

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PEGAWAI PADA PUSKESMAS
MANGGENG ACEH BARAT DAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**MUHAMMAD LUTHFI
NPM : 2102120057**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2025**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 08 Maret 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD LUTHFI
NPM : 2102120057

Dengan judul:

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PEGAWAI PADA PUSKESMAS
MANGGENG ACEH BARAT DAYA**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK: 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons)., M.M
NIK: 19870513 201306 2 001

Pembimbing II

Zikrillah, S.E., M.M
NIK: 19830303 201203 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. H. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 08 Maret 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

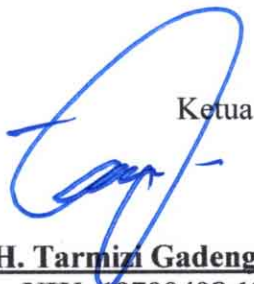
MUHAMMAD LUTHFI
NPM : 2102120057

Dengan judul:

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PEGAWAI PADA PUSKESMAS
MANGGENG ACEH BARAT DAYA**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 25 Januari 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian


Ketua

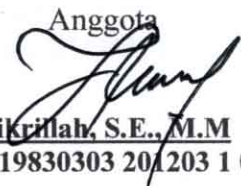
Dr.H. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001


Sekretaris

Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons)., M.M
NIK: 19870513 201306 2 001


Anggota

Dr. Erlinda, S.E., M.Si
NIK: 19681230 200501 2 002


Anggota

Zikriyah, S.E., M.M
NIK: 19830303 201203 1 001


Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen
Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK: 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”



Aceh, 08 Maret 2025
yang Menyatakan,


MUHAMMAD LUTHFI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Luthfi
NPM : 2102120057
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PEGAWAI PADA PUSKESMAS MANGGENG ACEH BARAT DAYA

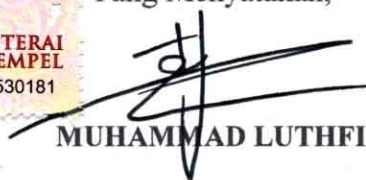
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 08 Maret 2025



Yang Menyatakan,


MUHAMMAD LUTHFI

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Pada Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya”**. Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Syakirin, Ibunda Darni, beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE.M.Si.MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Dr. Tuwisna, SE.MM, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

4. Ibu Suryani Murad, SE, M.SI, Selaku Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B. M (Hons), MM, Selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
6. Bapak Zikrillah, SE, MM, Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini
7. Serta teman-teman seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wssalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 12 Januari 2025
Hormat Saya,

Penulis

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PEGAWAI PADA PUSKESMAS
MANGGENG ACEH BARAT DAYA**

MUHAMMAD LUTHFI
NPM : 2102120057

Pembimbing 1. Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B. M (Hons), MM
Pembimbing 2. Zikrillah, SE, MM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pegawai pada Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya. Metode yang digunakan adalah metode kausalitas yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 72 pegawai pada Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai pada Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya. Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya. Beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai pada Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya. Peningkatan *turnover intention* ditentukan oleh beban kerja dan stres kerja. Semakin semakin berkurangnya beban kerja yang dirasakan pegawai serta semakin rendahnya tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai, maka semakin besar peluang bagi Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya dalam menurunkan *turnover intention* pegawai.

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

**THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK STRESS ON
EMPLOYEE TURNOVER INTENTION AT MANGGENG
COMMUNITY HEALTH CENTER, SOUTHWEST ACEH**

MUHAMMAD LUTHFI
NPM : 2102120057

Supervisor 1. Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B. M (Hons), MM
Supervisor 2. Zikrillah, SE, MM

ABSTRACT

Study This study aims to determine the effect of workload and work stress on employee *turnover intention* at the Manggeng Health Center, West Aceh . The method used is the causality method which aims to explain the effect of independent variables on dependent variables . The determination of the sample of this study uses a saturated sample technique . The sample used in this study was 72 employees at the Manggeng Health Center, West Aceh and willing to be respondents. The analysis method applied is multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that workload partially has a positive and significant effect on employee *turnover intention* at the Manggeng Health Center, West Aceh. Work stress partially has a positive and significant effect on *the turnover intention* of employees at the Manggeng Health Center, Southwest Aceh. Workload and work stress simultaneously have a positive and significant effect on employee *turnover intention* at the Manggeng Health Center, Southwest Aceh . The increase *in turnover intention* is determined by workload and work stress . The more the workload felt by employees decreases and the lower the level of work stress experienced by employees, then the greater the opportunity for the Manggeng Aceh Barat Daya Health Center to reduce employee *turnover intention* .

Keywords : *Workload, Job Stress, Turnover Intention*

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	9
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	11
2.1 Landasan Teoritis.....	11
2.1.1 <i>Turnover Intention</i>	11
2.1.1.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	11
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> ..	13
2.1.1.3 Indikator <i>Turnover Intention</i>	14
2.1.2 Beban Kerja	14
2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja.....	14
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	16
2.1.2.3 Indikator Beban Kerja	16
2.1.3 Stres Kerja	17
2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja.....	17
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	18
2.1.3.3 Indikator Stres Kerja	19
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	20
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	23
2.3.1 Hubungan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	23
2.3.2 Hubungan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	24
2.4 Kerangka Pemikiran	24
2.5 Hipotesis	25

BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Desain Penelitian	26
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	26
3.1.2 Jenis Penelitian	26
3.1.3 Lokasi dan objek Penelitian	27
3.1.4 Horizon Waktu	27
3.1.5 Unit Analisis	28
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	28
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	28
3.4 Definisi dan Operasional Variabel	30
3.5 Teknik Analisis Data	31
3.6 Pengujian Data.....	31
3.6.1 Pengujian Validitas.....	31
3.6.2 Pengujian Reabilitas	31
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik	32
3.7 Pengujian Hipotesis	33
 BAB IV HASIL PENELITIAN.....	 35
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	35
4.2 Hasil Penelitian	36
4.2.1 Karakteristik Responden	37
4.2.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	39
4.2.3 Pengujian Data	42
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik	44
2.4.2.1 Uji Normalitas	44
2.4.2.2 Uji Multikolinieritas.....	45
2.4.2.3 Uji Heterokedastisitas	46
4.2.5 Pengujian Hipotesis	46
4.2.6 Pengujian Analisis Kolerasi	49
4.3 Implikasi Penelitian	51
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 53
5.1 Kesimpulan	53
5.2 Saran	53
 DAFTAR PUSTAKA.....	 55

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Pada Puskesmas Manggeng	5
Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Variabel <i>Turnover Intention</i>	6
Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Variabel Beban Kerja dan Stres Kerja.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	21
Tabel 3.1 Horizon Waktu	27
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	29
Tabel 3.3 Definisi Operasional	30
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	37
Tabel 4.2 Usia Responden.....	37
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	38
Tabel 4.4 Lama Masa Kerja Responden	38
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi <i>Turnover Intention</i>	39
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Beban Kerja	40
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Stres Kerja	41
Tabel 4.8 Uji Validitas Instrumen Penelitian	43
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	43
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	45
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Berganda	46
Tabel 4.12 Hasil Uji F (Simultan)	49
Tabel 4.13 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	50

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 4.1 Uji Normalitas	44
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas	46

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lamapiran I Kuesioner.....	58
Lamapiran II Tabulasi Data	60
Lamapiran III Output SPSS	64
Lamapiran IV Tabel r, t, F	74

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam instansi pemerintahan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah instansi pemerintahan harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola instansi pemerintahan seoptimal mungkin sehingga kinerjanya meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan. Oleh karena itu sangat penting bagi organisasi/perusahaan untuk memiliki pegawai yang mempunyai produktivitas tinggi. Dalam rangka meningkatkan kinerja instansi, kinerja pegawai menjadi hal utama dalam mendorong peningkatan komitmen kerja pegawai sebuah instansi.

Instansi pemerintahan Aceh Barat Daya dalam menjalankan aktivitasnya harus mampu memanfaatkan setiap aspek sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien, sumber daya manusia yang terdapat di dalam instansi pemerintahan yaitu pegawai berfungsi sebagai roda penggerak aktivitas instansi pemerintahan merupakan aspek utama dalam menjalankan aktivitas instansi pemerintahan, oleh karena itu diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik demi menunjang keberlangsungan organisasi tersebut, sehingga dengan adanya manajemen sumber daya manusia maka setiap aspek sumber daya manusia dapat dimanfaatkan sebagaimana mestinya sehingga memberi dampak pada tercapainya tujuan instansi yang sudah ditetapkan. Keberhasilan manajemen

sumber daya manusia pada suatu instansi dapat dilihat melalui kinerja pegawainya, semakin baik kinerja pegawai menandakan keberhasilan dan kemajuan organisasi tersebut, oleh karena itu kinerja pegawai merupakan hal penting dan harus diperhatikan.

Tercapainya tujuan instansi atau organisasi maka diperlukan pegawai yang memenuhi standar kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Dalam kualitas, artinya mutu dari hasil kerja pegawai tersebut benar-benar dapat menyelesaikan kinerja dengan kerapihan dan ketelitian sedangkan yang dimaksud dengan baik dalam kuantitas kerja maksudnya adalah kecepatan dan kemampuan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian baik dalam instansi ataupun organisasi, apabila semuanya telah terpenuhi maka pihak instansi atau organisasi bisa mencapai tujuan yang diinginkan, supaya tercapainya tujuan instansi, maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawai.

Puskesmas merupakan pusat pelayanan kesehatan bagi masyarakat yang ada di wilayah kerjanya, sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil pada bidang kesehatan untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia yang ada di Puskesmas bisa dilihat dari hasil kerja yang ditunjukkan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Sumber Daya Manusia sebagai faktor penentu instansi maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan instansi. Dengan kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh SDM dalam suatu instansi tentu hal ini akan menentukan kualitas SDM yang dimiliki yang pada akhirnya akan menentukan kualitas kompetitif instansi itu sendiri. Konsep kompetensi sebenarnya bukan sesuatu yang baru, sehingga konsep kompetensi

mudah dipahami oleh instansi dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Namun disamping itu sumber daya manusia yang kompeten juga harus dilihat dari *turnover intention* atau niat untuk berpindah pekerjaan pegawai ataupun organisasi.. Oleh karena itu, instansi harus memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* pegawai diantaranya yaitu beban kerja dan stres kerja

Turnover intention adalah keinginan pegawai untuk secara sukarela mengundurkan diri dari suatu organisasi atau instansi yang dianggap sebagai gerakan pegawai untuk mengundurkan diri. Menurut Kartono dalam Dewi dan suartinna (2022:106) *turnover intention* adalah niat berhenti mengacu pada niat mental atau perilaku seseorang untuk meninggalkan pekerjaan saat ini dalam waktu satu tahun, hal itu mencerminkan keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain.

Sikap keinginan untuk keluar tersebut menandakan bahwa karyawan akan meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan yang lain sebagaiganti dari pekerjaan sebelumnya. Sikap *turnover intention* merupakan naluri dalam diri individu yang jika terjadi dalam dunia kerja dimana individu bisa memutuskan akan tetap bertahan dalam pekerjaannya atau meninggalkan pekerjaan tersebut.

Keberhasilan suatu lembaga atau instansi dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada *turnover intention* akan tetapi juga pada beban kerja pegawainya. Bahwa tingginya beban kerja pegawai dapat dilihat dari hasil kerja yang optimal dari pegawai tersebut. Beban kerja menjadi masalah yang krusial di dunia kerja, karena seringkali menghambat kinerja para karyawannya yang akhirnya merugikan perusahaan. Bahwa beban kerja seringkali muncul di dunia

kerja dikarenakan rutinitas serta tekanan yang tinggi dalam kesehariannya. Ketika seorang pegawai merasakan kepuasan dalam bekerjanya, sudah barang tentu ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan seluruh pekerjaannya.

Beban kerja merupakan sesuatu yang sangat erat kaitannya dengan suatu pekerjaan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus dia selesaikan dalam waktu tertentu, baik itu telah dilakukan maupun tidak. dampak positif atau negatif pada pekerjaannya. Beban kerja secara positif terkait dengan stres kerja dan berbanding terbalik dengan kinerja pegawai. Siswanto dalam Hermawa (2022:56) menyatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Selain beban kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* pegawai yaitu stress kerja. Menurut Siagian dalam Sulastri (2020:88) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Kemampuan masing-masing karyawan untuk menangani stres tidak selalu sama penanganannya, tetapi tergantung dengan adanya daya tahan pegawai itu sendiri.

Stres kerja dapat menyebabkan pegawai kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrim adalah komitmen kerja menjadi rendah, karyawan menjadi kehilangan semangat dalam bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres. Stres kerja yang dikemukakan oleh

para ahli perilaku organisasi, telah dinyatakan sebagai penyebab dari berbagai masalah fisik, mental bahkan output organisasi. Contohnya Seperti, tantangan yang muncul dari tanggung jawab yang meningkat.

Stres yang timbul biasanya karena beban kerja yang terlalu tinggi atau ada tekanan baik dari lingkungan eksternal maupun lingkungan internal. Hal ini dapat menurunkan komitmen kerja pegawai yang tentunya akan menghambat pencapaian tujuan dari Puskesmas Manggeng Aceh barat Daya. Dengan melihat dampak stres baik dampak positif maupun negatif terhadap kinerja pegawai, stres kerja sudah seharusnya mendapat perhatian dalam siklus hidup perusahaan. Minimnya beban kerja memungkinkan pekerja memperoleh lingkungan yang nyaman sehingga mengurangi tingkat stress.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Pada Puskesmas Manggeng Kabupaten Aceh Barat Daya

No	Jabatan	Jumlah	No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Puskesmas	1	14	Jurim	1
2	Ketua Umum	1	15	Pustu Sp.3	1
3	Dokter Umum	3	16	Pustu Sejahtera	1
4	Dokter Gigi	2	17	P. Ambulance	1
5	K.IGD	1	18	P. Rujukan	1
6	Koordinat KIA	1	19	Kesehatan lingkungan	1
7	Koordinat Gizi	1	20	Juru Bayar	1
8	P. R. Poli Umum	1	21	staf	32
9	Koordinat Gigi	1	22	P. PKPR	1
10	Koordinat Apotik	1	23	Bidan	16
11	Ketua Laboratorium	1	24	Ahli Pertama Notaris	1
12	K. R. MTBS	1	25	Terampil Perawat	1
13	K. R Kartu	1	26	Terampil Asisten Apoteker	1
Jumlah					75

Sumber : Puskesmas Manggeng Kabupaten Aceh Barat Daya

Berdasarkan hasil survey awal pada hari Senin tanggal 21 Oktober 2024 dengan 20 pegawai pada Puskesmas Manggeng Kabupaten Aceh Barat Daya dengan menggunakan kuesioner yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Pra Survei Variabel *Turnover Intention*

NO	Pernyataan	Setuju	%	Tidak setuju	%	Jumlah
1	Saya merasa bekerja di institusi lain lebih menarik	12	60%	8	40%	20
2	Saya memutuskan untuk meninggalkan instansi karena pekerjaan yang tidak sesuai.	14	70%	6	30%	20
3	Jika mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik, saya akan segera pindah	7	35%	13	65%	20

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa masih kurangnya komitmen kerja para pegawai Puskesmas Manggeng. Dimana 14 orang dari 20 orang menjawab tidak setuju. Hal ini berarti bahwa mereka merasa pekerjaan yang diberikan pada Puskesmas Manggeng tidak sesuai dengan keahlian mereka. Selain itu, masih kurangnya rasa memiliki terhadap instansi atau kurangnya kesesuaian pekerjaan yang diberikan pada pegawai mengakibatkan pegawai bekerja hanya sekedar bekerja tanpa adanya upaya lebih untuk bisa memberikan hasil yang terbaik.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survei Variabel Beban Kerja dan Stres Kerja

Variabel	Pernyataan	Setuju	%	Tidak setuju	%	Jumlah
Beban Kerja (X1)	Saya selalu berusaha menyelesaikan segala pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan oleh Puskesmas Manggeng	12	60%	8	40%	20
	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki	10	50%	10	50%	20
	Saya mampu menggunakan waktu bekerja saya di Puskesmas Manggeng dengan baik dan maksimal	12	60%	8	40%	20
	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tugas masing-masing pegawai pada Puskesmas Manggeng	8	40%	12	60%	20

Variabel	Pernyataan	Setuju	%	Tidak setuju	%	Jumlah
Stres Kerja (X2)	Saya merasa mendapatkan tekanan karena adanya peran yang berlebihan	13	65%	7	35%	20
	Tugas dan sasaran pekerjaan yang saya jalankan tidak jelas	11	55%	9	45%	20
	Saya merasa pekerjaan yang dibebankan kepada saya terlalu banyak	12	60%	8	40%	20
	Saya merasa terbebani atas tanggung jawab orang lain yg di tugaskan kepada saya	11	55%	9	45%	20
	Saya merasa kurang mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir	8	40%	12	60%	20

Berdasarkan hasil tabel 1.3 diatas terlihat bahwa mayoritas responden memberikan respon yang paling kurang baik terhadap item pernyataan terkait beban kerja, dimana artinya sebesar 60% responden survei awal tidak setuju bahwa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tugas masing-masing pegawai pada Puskesmas Manggeng. Artinya 60% merasa hal tersebut kurang tepat atau tidak tepat. Selain itu, beban kerja yang dirasakan pegawai pada Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya ditemukan beberapa gejala yang muncul seperti pekerjaan yang sebelumnya belum selesai sudah ditambahkan pekerjaan baru membuat pegawai dituntut untuk bekerja lebih keras memenuhi target, menyebabkan banyak pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya.

Berdasarkan hasil tabel 1.3 diatas mengenai variabel stres kerja terlihat bahwa mayoritas responden memberikan respon yang paling kurang baik terhadap item pernyataan terkait beban kerja, dimana artinya sebesar 65% responden survei awal setuju bahwa mereka merasa mendapatkan tekanan karena adanya peran yang berlebihan. Artinya 65% responden merasa hal tersebut kurang baik kepada pegawai. Selain itu, kinerja pegawai yang belum maksimal di pengaruhi dari

beberapa pegawai yang merasakan stres akibat tekanan dan beban kerja yang berlebih sehingga mengganggu situasi kerja dan konsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya serta ada beberapa pegawai yang kurang mahir dalam pekerjaan membuat tidak tahu apa yang ingin dikerjakan sehingga membuat dirinya tertekan.

Berdasarkan permasalahan yang ada diatas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pegawai Pada Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dijadikan bahan dalam menyelesaikan pokok penelitian. Adapun rumusan masalah yang akan diungkapkan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya.
2. Bagaimana stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya.
3. Bagaimana beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul yang diambil serta rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pegawai Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pegawai Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pegawai Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Dapat menjadi bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

2. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan pada Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya sehubungan dengan peningkatan kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya. Obyek penelitian yang berfokus untuk memperoleh data dengan tujuan tertentu mengenai sesuatu hal yang bersifat objektif. Dalam penelitian ini penulis mengambil objek penelitian pada beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover*

intention pegawai Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya. Ruang lingkup penelitian ini hanya pada variabel-variabel yang berkaitan dengan beban kerja dan stres kerja dan *turnover intention* pegawai Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1 *Turnover Intention*

2.1.1.1 Pengertian *Turnover Intention*

Intensi adalah sebuah perasaan yang timbul berupa keinginan atau niat untuk melakukan sesuatu. Sedangkan *turnover* adalah sebuah kegiatan keluar dari pekerjaannya atau berpindah tempat dari pekerjaan sebelumnya ke tempat pekerjaan baru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Turnover intention* adalah sebuah keinginan atau kecenderungan karyawan untuk keluar atau berpindah dari pekerjaannya.

Menurut Kristin dalam Ratnasari (2024:4) mengatakan bahwa *turnover intention* adalah keinginan dari dalam diri yang dilakukan secara sadar untuk pergi meninggalkan perusahaan. Namun hal ini masih berbentuk keinginan dan belum terealisasi yang artinya hanya timbul dibenak karyawan. Turnover intention dapat dilihat dan dinilai dari berbagai ciri seperti tinggi absensi pegawai, hal ini menunjukkan jika karyawan sudah mulai keluar dari tata tertib perusahaan. Tingkat turnover intention karyawan dapat dikendalikan dengan memperhatikan faktor apa saja yang memicu terjadinya hal tersebut. Beberapa faktor yang berpengaruh pada turnover intention karyawan ialah lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja.

Menurut Malik dalam Hidayati (2024:370) mengatakan bahwa *turnover intention* adalah munculnya hasrat untuk meninggalkan

perusahaan/instansi dikarena kurangnya minat terhadap pekerjaannya saat ini dan banyaknya pilihan pekerjaan yang lain, serta kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan berdasarkan kehendaknya sendiri. Sikap keinginan untuk keluar tersebut menandakan bahwa karyawan akan meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan yang lain sebagaiganti dari pekerjaan sebelumnya. Sikap *turnover intention* merupakan naluri dalam diri individu yang jika terjadi dalam dunia kerja dimana individu bisa memutuskan akan tetap bertahan dalam pekerjaannya atau meninggalkan pekerjaan tersebut.

Menurut Kartono dalam Dewi dan suartinna (2022:106) *turnover intention* adalah niat berhenti mengacu pada niat mental atau perilaku seseorang untuk meninggalkan pekerjaan saat ini dalam waktu satu tahun, hal itu mencerminkan keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain.

Turnover intention adalah keinginan karyawan untuk secara sukarela mengundurkan diri dari suatu organisasi atau instansi yang dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri. Dari beberapa definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan secara sukarela atau berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain atas kebijakan mereka sendiri.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Mobley dalam Hidayati (2024:371) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu Perusahaan adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur perusahaan. Karakter individu yang memengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.
2. 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, dan kualitas 12 kehidupan kerjanya.
3. Kepuasan Kerja
Kepuasan merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi beban kerja. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.
4. Komitmen organisasi
Perkembangan selanjutnya dalam studi intention to leave memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan perusahaan, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan

2.1.1.3 Indikator *Turnover Intention*

Berikut beberapa indikator dalam komitmen kerja yang diajukan oleh Lubis dalam Hidayati (2024:371) yaitu:

1. Sebuah pikiran untuk berhenti
Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Kejadian ini biasanya diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, disaat ketidakpuasan itu muncul kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ditempatnya bekerja.

2. Niat untuk berhenti
Mencerminkan individu yang berniat keluar. Karyawan yang sudah merasa bahwa keberadaannya didalam perusahaan sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga hal tersebut yang menjadi faktor pendorong karyawan berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat bekerjanya saat ini.
3. Niat untuk mencari pekerjaan lain
Mencerminkan individu yang mencari pekerjaan pada organisasi lain yang dirasa lebih menguntungkan dibandingkan dengan pekerjaannya saat ini. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaan yang dirasa lebih baik bisa dalam hal beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja, pemimpin, dan juga faktor lainnya.
4. Pencarian pekerjaan (*job search*)
merupakan keinginan karyawan untuk mencari-cari pekerjaan lain, umumnya dimulai dengan mencari tambahan penghasilan diluar perusahaan.
5. Membandingkan pekerjaan (*job compared*)
Merupakan pertimbangan karyawan yang berpikir untuk keluar dari perusahaan karena merasa bekerja ditempat lain lebih baik

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Muhammad Mahfudz dalam Badrianto, Ekhsan dan Mulyati (2022:404) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.

Beban kerja merupakan sesuatu yang sangat erat kaitannya dengan suatu pekerjaan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus dia

selesaikan dalam waktu tertentu, baik itu telah dilakukan maupun tidak. dampak positif atau negatif pada pekerjaannya. Beban kerja secara positif terkait dengan stres kerja dan berbanding terbalik dengan kinerja pegawai. Siswanto dalam Hermawa (2022:56) menyatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja.

Menurut Fauzi dan Hutajulu (2023:877) beban kerja, termasuk suatu problematikayang harus ditangani organisasi. Beban yang diberikan untuk karyawan sendiri dibagi menjadi tiga tahap, beban yang standart, beban terlalu tinggi, serta beban yang sangat minim. Seseorang yang memiliki kemampuan pekerja cukup besar tentunya akan mengalami rasa bosan ketika tuntutan pekerjaannya rendah.

Menurut Simanjuntak dan Frimayasa (2023:259) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dala jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja di artikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara istematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan,teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja

dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam jurnal Aryati (2021:85) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti:

- a. 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.
- b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas pencemar udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

2. 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), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.1.2.3 Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian Simanjuntak dan Frimayasa (2023:260) sebagai berikut:

1. Target yang harus dicapai
Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi Pekerjaan
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
3. Penggunaan waktu kerja
Penggunaan waktu kerja yaitu waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan proses produksi barang atau jasa.
4. Standar Pekerjaan
Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
5. Beban Fisik
Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem organ tubuh, jantung, pernapasan, serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan.

2.1.3 Stres Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Siagian dalam Sulastri (2022:88) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar pekerjaan. Menurut Indriani dan Yuliantini (2021:37), mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Stres dapat ditafsirkan sebagai tekanan batin, sedangkan stres

kerja merupakan tekanan yang dihadapi karyawan dalam menjalankan tugas kerjanya. Sehingga, para pegawai perlu mendapatkan perhatian khusus dari seorang pimpinan.

Menurut Partikan dan Irmanto (2022:315) menyatakan bahwa orang yang mengalami stres akan merasakan kekhawatiran kronis/*nervous* sehingga sikap yang ditunjukkan menjadi agresif dan tidak dapat relaks. Selain hal tersebut stres menyebabkan dampak yang negatif terhadap karir, karena stres mengakibatkan penurunan stabilitas ketahanan tubuh sehingga kinerja seseorang dapat menurun dan berakibat pada pertumbuhan karir karyawan.

Menurut Rahmawati dalam Raitung (2022:195) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress adalah sebuah rangsangan yang mengacu pada rasa tegang, rasa takut, dan rasa gelisa ketika seseorang berhadapan dengan sebuah peluang, kendala, dan tuntutan yang berkaitan dengan visi atau keinginan yang belum tercapai.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Rakhmad (2021:56), mengemukakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stres kerja antara lain;

1. Faktor lingkungan
Perubahan yang terjadi secara tidak pasti dalam lingkungan organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres di kalangan karyawan. Contohnya: keamanan dan keselamatan dalam lingkungan pekerjaan, perilaku manajer terhadap bawahan, kurangnya kebersamaan dalam lingkungan pekerjaan.
2. Faktor organisasional
Tuntutan tugas yang berlebihan, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.
3. Faktor individual
Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.
 - a. Faktor persoalan keluarga, survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
 - b. Masalah ekonomi, diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.
 - c. Karakteristik kepribadian, faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

2.1.3.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Siagian dalam Sulastri (2022:90) yang menjadi indikator dari stres adalah sebagai berikut:

- a. Konflik peran (*role conflict*)
Kombinasi dari tuntutan dan harapan yang diberikan pada para karyawan atau anggota lain dalam organisasi perusahaan yang menimbulkan tekanan disebut tekanan peran. Jika terdapat dua atau lebih tekanan tersebut, maka akan timbul konflik.
- b. Peran yang tidak jelas (*role ambiguity*)
Ketidakjelasan seseorang atau karyawan mengenai peran yang harus dilaksanakan, baik yang berkaitan dengan tugas yang harus ia lakukan maupun dengan tanggung jawab sehubungan dengan posisinya. Hal ini juga bisa terjadi pada saat seorang mengalami ketidakpastian mengenai tindakan apa yang diambil dalam rangka memenuhi suatu pekerjaan.
- c. Beban kerja yang berlebihan (*work overload*)
Beban kerja ini dapat bersifat kualitatif maupun kuantitatif. Disebut kuantitatif jika individu menghayati terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikannya, atau karena keterbatasan waktu dalam menyelesaikan

pekerjaannya atau pekerjaan yang dia hadapi menuntut keahlian melebihi kemampuannya.

- d. Tanggung jawab terhadap orang lain (*responsibility for people*)
 Dalam banyak kasus, tanggung jawab terhadap orang lain lebih berpotensi sebagai sumber stres. Karena tanggung jawabnya terhadap orang lain lebih potensial sebagai sumber stres.
- e. Kesempatan untuk mengembangkan karier (*career development*)
 Yang dimaksud dengan sumber stres ini adalah aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi perusahaan yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan kariernya.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan oleh Dewi dan Suartina (2022) dengan judul pengaruh stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada UD. Cahaya Dewata Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini dilakukan oleh Kuncoro dan Suprpto (2022) dengan judul pengaruh stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja, beban kerja, dan lingkungan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta

Penelitian ini dilakukan oleh Sari dan Erisna (2022) dengan judul pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Persada Lampung Raya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* PT. Persada Lampung Raya, Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* PT. Persada Lampung Raya dan secara simultan Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* PT. Persada Lampung Raya

Penelitian ini dilakukan oleh Ratnasari (2024) dengan judul pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Alko Indo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji f secara simultan variabel stress kerja dan beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Alko Indo. Sedangkan berdasarkan uji t secara parsial stress kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Alko Indo.

Penelitian ini dilakukan oleh Hidayati (2024) dengan judul pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* pada PT Wilis Indonesia Steel Kediri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* PT Wilis Indonesia Steel Kediri. Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT Wilis Indonesia Steel Kediri. Beban kerja dan stres kerja secara simulatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT Wilis Indonesia Steel Kediri

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada UD. Cahaya Dewata Bandung. Dewi dan Suartina (2022)	– Penelitian Kuantitatif	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	– Variabel independen (beban kerja dan stres kerja) – Variabel dependen (<i>turnover intention</i>) – Teknik analisis data	- Variabel lingkungan kerja - Sampel penelitian dan lokasi penelitian
2	Pengaruh stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta. Kuncoro dan Suprpto (2022)	– Regresi linier berganda	beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan. Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta	– Variabel independen (beban kerja dan stres kerja) – Variabel dependen (<i>turnover intention</i>) – Teknik analisis data	- Variabel lingkungan kerja - Sampel penelitian dan lokasi penelitian
3	Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada PT. Persada Lampung Raya. Sari dan Erisna (2022)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Secara parsial bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention PT. Persada Lampung Raya, Stres Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention PT. Persada Lampung Raya dan secara simultan Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention PT. Persada Lampung Raya	– Variabel independen (beban kerja dan stres kerja) – Variabel dependen (<i>turnover intention</i>) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada CV Alko Indo. Ratnasari (2024)	Penelitian Kuantitatif	Hasil uji f secara simultan variabel stress kerja dan beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada CV Alko Indo. Sedangkan berdasarkan uji t secara parsial stress kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada CV Alko Indo	– Variabel independen (beban kerja dan stres kerja) – Variabel dependen (<i>turnover intention</i>) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian
5	Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap <i>turnover intention</i> pada PT Wilis Indonesia Steel Kediri. Hidayati (2024)	Penelitian Kuantitatif	Beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> PT Wilis Indonesia Steel Kediri. Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> PT Wilis Indonesia Steel Kediri. Beban kerja dan stres kerja secara simulatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> PT Wilis Indonesia Steel Kediri	– Variabel independen (beban kerja dan stres kerja) – Variabel dependen (<i>turnover intention</i>) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri. Robbins dan Judge (2021:23) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dapat memberi tekanan pada orang jika tuntutan tugas kecepatannya dirasakan berlebihan dapat meningkatkan kecemasan serta meningkatkan *turnover intention*.

Menurut Malik dalam Hidayati (2024:370) mengatakan bahwa *turnover intention* adalah munculnya hasrat untuk meninggalkan perusahaan/instansi dikarena kurangnya minat terhadap pekerjaannya saat ini dan banyaknya pilihan pekerjaan yang lain, serta kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan berdasakan kehendaknya sendiri. Sikap keinginan untuk keluar tersebut menandakan bahwa karyawan akan meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan yang lain sebagaiganti dari pekerjaan sebelumnya.

2.3.2 Hubungan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

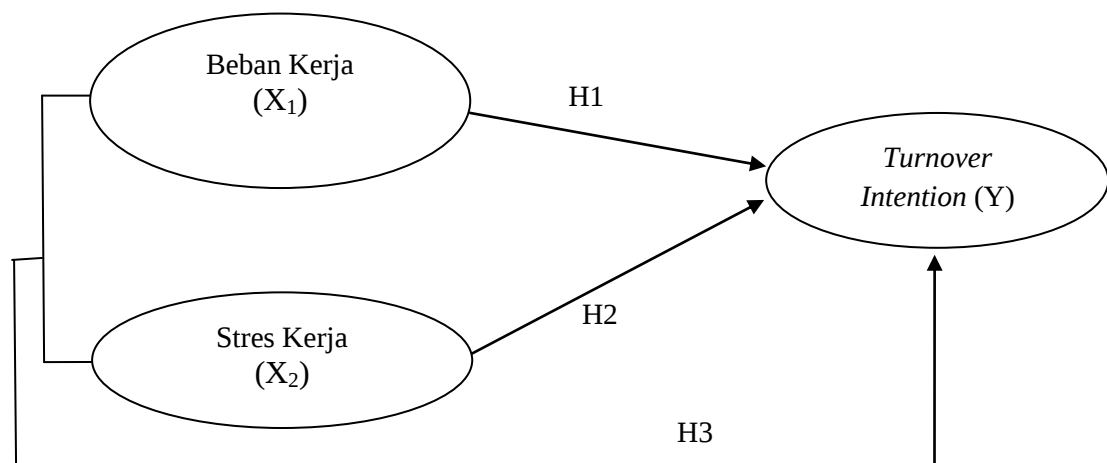
Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Stres pada pekerjaan (*job stress*) adalah pengalaman stress yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge (2021:54) bahwa pegawai yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi dapat memindahkan stres psikologis pada fokus yang lebih besar dan menghasilkan komitmen yang lebih tinggi.

Menurut Partikan dan Irmanto (2022:315) menyatakan bahwa orang yang mengalami stres akan merasakan kekhawatiran kronis/*nervous* sehingga sikap yang ditunjukkan menjadi agresif dan tidak dapat relaks. Selain hal tersebut stres menyebabkan dampak yang negatif terhadap karir, karena stres mengakibatkan penurunan stabilitas ketahanan tubuh sehingga kinerja seseorang dapat menurun dan berakibat pada pertumbuhan karir karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati dan diukur dengan melalui penelitian yang akan dilakukan. Berikut gambaran kerangka penelitian dalam penelitian ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya pada Rahmadani dan Rifqi (2024)

2.5 Hipotesis

Dari kerangka pemikiran di atas kita dapat mengetahui kajian Hipotesis awal yang digunakan untuk mencari hubungan antar variabel, dimana:

H₁ : Diduga beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya.

H₂ : Diduga stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai pada Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya

H₃ : Diduga beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai pada Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Menurut Fandefi (2020) desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid, objektif, efisien, dan efektif.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penulisan skripsi ini yaitu beban kerja, stres kerja dan *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Puskesmas Manggeng Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan penelitian kuantitatif. Adapun tujuan dari metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori dan/atau hipotesis tentang suatu fenomena, serta hubungan variabel dalam sebuah populasi. Penelitian ini bersifat kausalitas (*casual relathionship*) yaitu tipe yang hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel

dependen yaitu pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada Puskesmas Manggeng Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada Puskesmas Manggeng Kabupaten Aceh Barat Daya yang beralamat di jalan Nasional nomor 107, desa Keudai Kecamatan Manggeng Kabupaten Aceh Barat Daya, 23762. Objek penelitian ini difokuskan kepada pegawai pada Puskesmas Manggeng. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada tiga variabel yang akan dibahas yaitu beban kerja, stres kerja dan komitmen kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada pegawai yang menjadi objek penelitian untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan.

3.1.4 Horizon Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2024 sampai dengan selesai. Menurut Valentin (2020:34), studi *one shot* merupakan penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu dengan satu fokus, mungkin selama periode harian, mingguan, atau bulanan, dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	September 2024	Oktober 2024	November 2024	Desember 2024	Januari 2025
Pengajuan Judul Proposal					
Survei awal					
Penyusunan Proposal					
Seminar Proposal					
Revisi					
Pembagian Kuisioner					
Penyusunan Skripsi					
Sidang					

Sumber: Data diolah (2024)

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno, 2022:45). Dalam pengertian lain, unit analisis merupakan seluruh hal yang diteliti untuk mendapatkan penjelasan secara ringkas mengenai keseluruhan unit yang dianalisis. Unit analisis juga bisa berupa individu, benda, peristiwa seperti aktivitas individu atau sekelompok orang sebagai subjek penelitian. Dalam penelitian ini terdapat unit yang diperlukan penulis sebagai alat penunjang selama melakukan penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Manggeng Kabupaten Aceh Barat Daya dimana peneliti ingin menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah zona generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022:57). Populasi pada Puskesmas Manggeng Kabupaten Aceh Barat Daya ini berjumlah 72 orang yang merupakan pegawai. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 72 pegawai pada Puskesmas Manggeng dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2022: 142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model *likert* 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Arikunto (2022)

2. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantu menunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku-buku, jurnal-jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada kaitannya dengan pembahasan skripsi ini.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2020:58) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu *turnover intention* (Y) beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) seperti terlihat pada Tabel 3.3:

Tabel 3.3
Definisi dan Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
1	<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Turnover intention</i> adalah munculnya hasrat untuk meninggalkan perusahaan/instansi karena kurangnya minat terhadap pekerjaannya saat ini dan banyaknya pilihan pekerjaan yang lain. Malik dalam Hidayati (2024:370)	1. Sebuah pikiran untuk berhenti 2. Niat untuk berhenti 3. Niat untuk mencari pekerjaan lain 4. Pencarian pekerjaan 5. Membandingkan pekerjaan (<i>job compared</i>). Lubis dalam Hidayati (2024:371)	1-5	Likert	A1- A5
2	Beban Kerja (X_1)	Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Simanjuntak dan Frimayasa (2023:259)	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu kerja 4. Standar pekerjaan. 5. Beban fisik Simanjuntak dan Frimayasa (2023:260)	1-5	Likert	B1- B5
3	Stres Kerja (X_2)	Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. (Siagian dalam Sulastri 2022:88)	1. Konflik peran 2. Peran yang tidak jelas 3. Beban kerja yang berlebihan 4. Tanggung jawab terhadap orang lain 5. Kesempatan untuk mengembangkan karir. (Sulastri 2022:90)	1-5	Likert	C1- C5

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2025)

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic package for service solution*) Versi 22. Adapun persamaan model Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dapat di formulasikan sebagai berikut

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut:

Y	= <i>Turnover Intention</i>
a	= Konstanta
X ₁	= Beban Kerja
X ₂	= Stres Kerja
b ₁ dan b ₂	= Koefisien regresi
e	= <i>Error term</i>

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Imam Ghazali, 2022). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = n-2 dengan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil

dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2022:22). Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak (Imam Ghozali, 2022:22). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika $asym.sig > \alpha 0,05$ maka data terdistribusi normal tetapi jika $asym.sig < \alpha 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*Variable Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variable independent (Imam Ghozali, 2022:22). Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatanyang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heterokedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu (Imam Ghozali, 2022:23).

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

1. Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H_{o1} : Beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai pada Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya.

H_{a1} : Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai pada Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya.

Ho₂ : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai pada Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya.

Ha₂ : Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai pada Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya.

2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X₁ dan X₂) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima Ha dan menolak Ho

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima Ho dan menolak Ha

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

Ho₃ : Beban kerja dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai pada Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya.

Ha₃ : Beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai pada Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kabupaten Aceh Barat Daya adalah salah satu Kabupaten di Provinsi Aceh. Kabupaten ini resmi berdiri setelah disahkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2002. Kabupaten yang sering disingkat dengan singkatan Abda ini merupakan pemekaran dari Kabupaten Aceh Selatan. Kabupaten yang beribukota Blang Pidie itu sebelah Utara berbatasan dengan Gayo Lues, sebelah Selatan berbatasan dengan Samudera Hindia, sebelah Barat berbatasan dengan Nagan Raya dan sebelah Timur berbatasan dengan Aceh Selatan.

Kabupaten Aceh Barat Daya memiliki luas 1.882.05 km² yang dihuni penduduk dengan jumlah sebanyak 131.087 jiwa. Dalam Kabupaten ini memiliki 9 Kecamatan, yakni Manggeng, Lembah Sabil, Tangan-Tangan, Setia, Blang Pidie, Jeumpa, Susoh, Kuala Batee dan Babah Rot. Kecamatan Manggeng adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Aceh Barat Daya dengan luas 40,94 km², Kecamatan ini memiliki 3 Mukim dan 18 Desa/kelurahan yang dihuni dengan jumlah penduduk sebanyak 13.864 jiwa.

Dalam melayani kesehatan masyarakat, Kecamatan Manggeng memiliki 1 Puskesmas sebagai pusat pelayanan kesehatan di Kecamatan tersebut. Puskesmas yang terletak di Jalan Nasional Nomor 107 Kedai Manggeng, Kabupaten Aceh Barat Daya itu menjadi pusat kesehatan bagi 18 Desa di Kecamatan Manggeng. Dalam melayani masyarakat, Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya memiliki

visi yaitu terdepan dalam memberikan pelayanan kesehatan demi untuk mewujudkan masyarakat Manggeng hidup bersih, sehat dan mandiri sehingga tercapainya pembangunan kesehatan yang optimal.

Selain visi tersebut, Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya juga memiliki misi yakni memberikan pelayanan cepat, mudah, professional, memberdayakan seluruh komponen pelayanan pembangunan kesehatan tingkat dasar, memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu merata dan terjangkau serta mendorong kemandirian masyarakat Aceh Barat Daya umumnya dan masyarakat Manggeng khususnya dalam perilaku hidup bersih dan sehat.

Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya memiliki 7 ruang rawat inap, laboratorium, poli umum, poli gigi dan ruang bersalin. Adapun tujuan dari Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya tersebut yaitu:

1. Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat secara komprehensif dan berkesinambungan
2. Meningkatkan kualitas SDM kesehatan sehingga dapat memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya Responden dalam penelitian ini terdiri dari 72 orang pegawai. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan, dan lama masa kerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Pria	28	38,9
2	Wanita	44	61,1
Jumlah		72	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berdominan memiliki jenis kelamin pria sebanyak 28 orang responden (38,9%) dan wanita sebanyak 44 orang responden (61,1%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	10	13,9
2	26-35 Tahun	28	38,9
3	36-45 Tahun	18	25,0
4	≥ 46 Tahun	16	22,2
Jumlah		72	100

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 10 orang (13,9%), 26-35 tahun sebanyak 28 orang (38,9%), 36-45 tahun sebanyak 18 orang (25,0%), dan ≥ 46 tahun sebanyak 16 orang (22,2%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
2	SMA	7	9,7
3	Diploma	18	25,0
4	Sarjana	40	55,6
5	Pasca Sarjana	7	9,7
Jumlah		72	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan responden, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 7 orang (9,7%), yang berpendidikan diploma sebanyak 18 orang (25,0%), yang berpendidikan sarjana sebanyak 40 orang (55,6%), dan responden berpendidikan pasca sarjana sebanyak 7 orang (9,7%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 3 Tahun	15	20,8
2	4-6 Tahun	28	38,9
3	7-9 Tahun	17	23,6
4	≥ 10 Tahun	12	16,7
Jumlah		72	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas tentang lama masa kerja terlihat bahwa responden yang sudah bekerja selama ≤ 3 tahun sebanyak 15 orang (20,8%), responden yang sudah bekerja 4-6 tahun sebanyak 28 orang (38,9%), responden yang sudah bekerja selama 7-9 tahun sebanyak 17 orang (23,6%) dan responden yang sudah bekerja selama ≥ 10 tahun sebanyak 12 orang (16,7%).

4.2.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel beban kerja, stres kerja dan *turnover intention*

1. Distribusi Frekuensi Variabel *Turnover Intention*

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel *turnover intention* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi *Turnover Intention*

No	<i>Turnover Intention</i> (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya di Puskesmas Manggeng	38	52,8	28	38,9	6	8,3	0	0	0	0	4,44
2	Saya berpikir untuk keluar dari Puskesmas karena ada perasaan tidak nyaman dengan kondisi kerja saat ini.	38	52,8	24	33,3	10	13,9	0	0	0	0	4,39
3	Saya akan meninggalkan tempat saya bekerja bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar	32	44,4	28	38,9	12	16,7	0	0	0	0	4,28
4	saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain	26	36,1	38	52,8	8	11,1	0	0	0	0	4,25
5	Saya mempertimbangkan untuk keluar dari Puskesmas karena merasa bekerja ditempat lain lebih baik	28	38,9	31	43,1	13	18,1	0	0	0	0	4,21
Nilai Rerata												4,31

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel *turnover intention* pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya di Puskesmas Manggeng diperoleh jawaban rata-rata 4,44(4) yang berarti setuju, saya berpikir untuk

keluar dari Puskesmas karena ada perasaan tidak nyaman dengan kondisi kerja saat ini diperoleh jawaban rata-rata 4,39(4) yang berarti setuju, saya akan meninggalkan tempat saya bekerja bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar diperoleh jawaban rata-rata 4,28(4) yang berarti setuju, saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain diperoleh jawaban rata-rata 4,25(4) yang berarti setuju, saya mempertimbangkan untuk keluar dari Puskesmas karena merasa bekerja ditempat lain lebih baik diperoleh jawaban rata-rata 4,21(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel *turnover intention* diperoleh nilai rerata sebesar 4,31(4) yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel beban kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Beban Kerja

No	Beban Kerja (X_i)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya selalu berusaha menyelesaikan segala pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan oleh Puskesmas Manggeng	31	43,1	31	43,1	10	13,9	0	0	0	0	4,29
2	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki	34	47,2	26	36,1	12	16,7	0	0	0	0	4,31
3	Saya mampu menggunakan waktu bekerja saya di Puskesmas Manggeng dengan baik dan maksimal	34	47,2	28	38,9	10	13,9	0	0	0	0	4,33
4	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tugas masing-masing pegawai pada Puskesmas Manggeng	31	43,1	31	43,1	10	13,9	0	0	0	0	4,29
5	Saya selalu merasakan kelelahan fisik dalam melaksanakan tugas di Puskesmas Manggeng	27	37,5	36	50,0	9	12,5	0	0	0	0	4,25
	Nilai Rerata											4,29

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel beban kerja pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu saya selalu berusaha menyelesaikan segala pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan oleh Puskesmas Manggeng diperoleh jawaban rata-rata 4,29(4) yang berarti setuju, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki diperoleh jawaban rata-rata 4,31(4) yang berarti setuju, saya mampu menggunakan waktu bekerja saya di Puskesmas Manggeng dengan baik dan maksimal diperoleh jawaban rata-rata 4,33(4) yang berarti setuju, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tugas masing-masing pegawai pada Puskesmas Manggeng diperoleh jawaban rata-rata 4,29(4) yang berarti setuju, saya selalu merasakan kelelahan fisik dalam melaksanakan tugas di Puskesmas Manggeng diperoleh jawaban rata-rata 4,25(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel beban kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,29(4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel stres kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Stres Kerja

No	Stres Kerja (X_2)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya merasa mendapatkan tekanan karena adanya peran yang berlebihan	36	50,0	29	40,3	7	9,7	0	0	0	0	4,40
2	Tugas dan sasaran pekerjaan yang saya jalankan tidak jelas	34	47,2	27	37,5	11	15,3	0	0	0	0	4,32
3	Saya merasa pekerjaan yang dibebankan kepada saya terlalu banyak	33	45,8	30	41,7	9	12,5	0	0	0	0	4,33

No	Stres Kerja (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
4	Saya merasa terbebani atas tanggung jawab orang lain yg di tugaskan kepada saya	36	50,0	26	36,1	10	13,9	0	0	0	0	4,36
5	Saya merasa kurang mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir	37	51,4	27	37,5	8	11,1	0	0	0	0	4,40
Nilai Rerata												4,36

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel stres kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya merasa mendapatkan tekanan karena adanya peran yang berlebihan diperoleh jawaban rata-rata 4.40(4) yang berarti setuju, tugas dan sasaran pekerjaan yang saya jalankan tidak jelas diperoleh jawaban rata-rata 4.32(4) yang berarti setuju, saya merasa pekerjaan yang dibebankan kepada saya terlalu banyak diperoleh jawaban rata-rata 4.33(4) yang berarti setuju, saya merasa terbebani atas tanggung jawab orang lain yg di tugaskan kepada saya diperoleh jawaban rata-rata 4.36(4) yang berarti setuju, saya merasa kurang mendapat kesempatan untuk mengembangkan karir diperoleh jawaban rata-rata 4.40(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel stres kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4.36(4) yang berarti setuju.

4.2.3 Pengujian Data

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel Tabel 4.8
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=72)	Hasil Uji
1	<i>Turnover Intention (Y)</i>	Sebuah pikiran untuk berhenti	0,393	0,235	Valid
2		Niat untuk berhenti	0,799	0,235	Valid
3		Niat untuk mencari pekerjaan lain	0,755	0,235	Valid
4		Pencarian pekerjaan	0,787	0,235	Valid
5		Membandingkan pekerjaan (<i>job compared</i>)	0,584	0,235	Valid
1	Beban Kerja (X ₁)	Target yang harus dicapai	0,463	0,235	Valid
2		Kondisi pekerjaan	0,608	0,235	Valid
3		Penggunaan waktu kerja	0,611	0,235	Valid
4		Standar pekerjaan.	0,295	0,235	Valid
5		Beban fisik	0,627	0,235	Valid
1	Stres Kerja (X ₂)	Konflik peran	0,636	0,235	Valid
2		Peran yang tidak jelas	0,664	0,235	Valid
3		Beban kerja yang berlebihan	0,796	0,235	Valid
4		Tanggung jawab terhadap orang lain	0,872	0,235	Valid
5		Kesempatan mengembangkan karir	0,842	0,235	Valid

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel (0,235) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*.Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Tabel 4.9
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	<i>Cronb.Alpha</i>	Keterangan
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0,850	0,60	Handal
Beban Kerja (X ₁)	0,751	0,60	Handal
Stres Kerja (X ₂)	0,904	0,60	Handal

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2025)

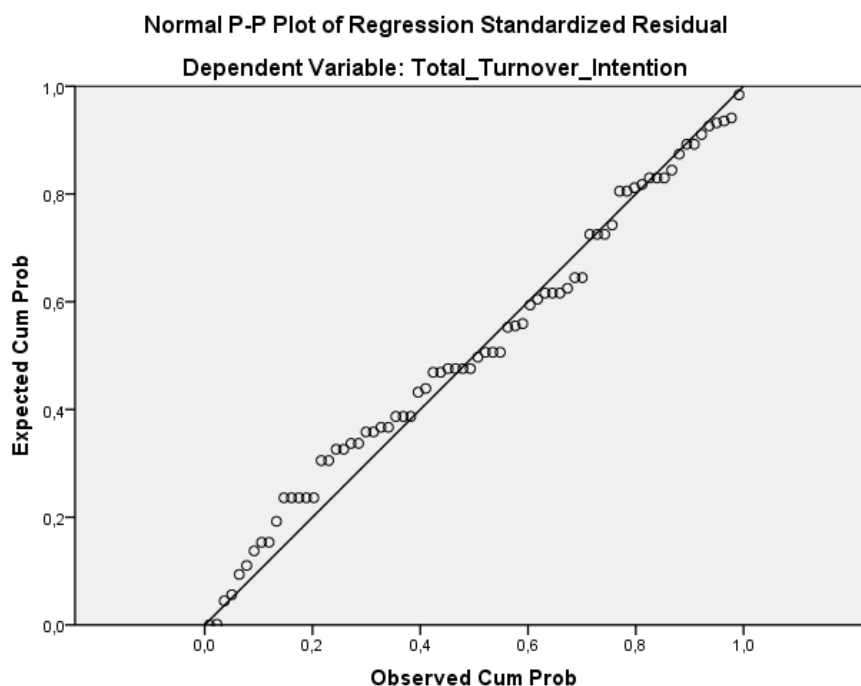
Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reliabilitas test* untuk variabel beban kerja (X_1) dengan nilai 0,751, stres kerja kerja (X_2) dengan nilai 0,904 dan *turnover intention* (Y) dengan nilai 0,85 0. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil penelitian (2025)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai *variance inflation factor* (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.10 :

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Total_Beban_Kerja	,279	3,584
	Total Stres Kerja	,279	3,584

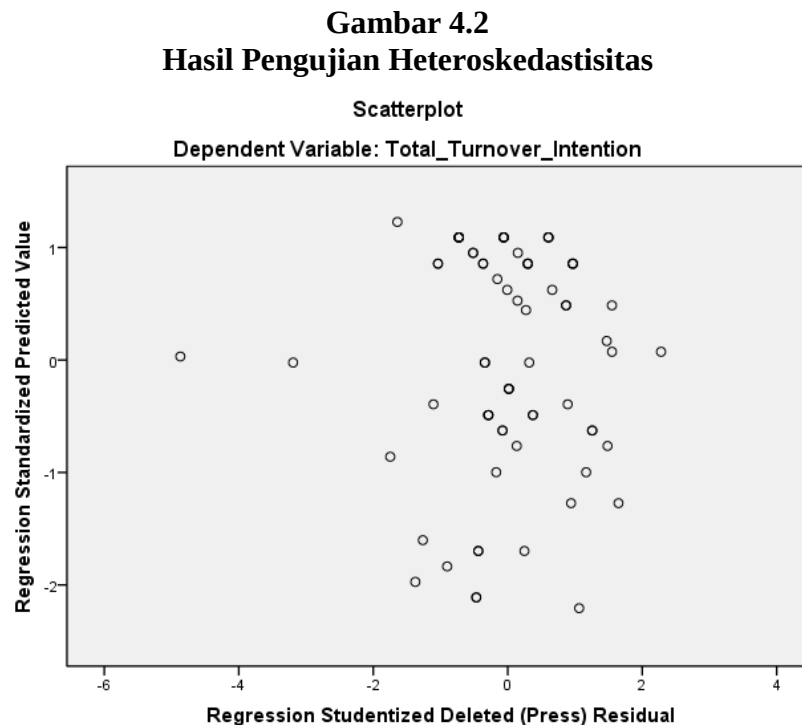
a. Dependent Variable: Total_Turnover_Intention

Sumber : Hasil penelitian (2025)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas terlihat bahwa tidak ada variable independen yang memiliki nilai tolerance yang lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflaction factor* (VIF) juga menunjukan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar *variable independent* dalam model regresi pada penelitian ini.'

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2.



Sumber : Hasil penelitian (2025)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Berdasarkan table 4.11 diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang di analisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,950 + 0,318X_1 + 0,540X_2$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta $b_a=2,950$
- Berarti apabila variabel beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata *turnover intention* (Y) akan bernilai 2,950.
- b. Koefisien regresi $b_1=0,318$
- Beban kerja (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,318. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel beban kerja (X_1) akan menyebabkan variabel *turnover intention* (Y) meningkat sebesar 0,318 satuan. Dengan catatan bahwa variabel lain tetap konstan. Artinya semakin meningkatnya beban kerja maka semakin meningkatnya *turnover intention*.

c. Koefisien regresi $b_2 = 0,540$

Stres kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,540. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan stres kerja sebesar 1 satuan maka *turnover intention* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,540 satuan. Dengan catatan bahwa variabel lain tetap konstan. Artinya semakin meningkatnya stres kerja maka semakin tinggi *turnover intention*.

1. Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada table diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Beban Kerja (X_1)

Pada variabel beban kerja (X_1) diperoleh $t_{hitung}(2,326) > t_{tabel}(1,995)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel beban kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya dengan tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin meningkatnya beban kerja (X_1), maka semakin tinggi *turnover intention* (Y).

b. Stres Kerja (X_2)

Pada variable stres kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung}(4,694) > t_{tabel}(1,994)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel stres kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya, dengan tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin meningkatnya stres kerja (X_2), maka semakin tinggi *turnover intention* pegawai (Y) dan sebaliknya.

2. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara serentak. Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) secara serentak (simultan) terhadap *turnover intention* (Y).

Tabel 4.12
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	380,416	2	190,208	82,420	,000 ^a
	Residual	159,237	69	2,308		
	Total	539,653	71			

a. Predictors: (Constant), Total_Stres_Kerja, Total_Beban_Kerja

b. Dependent Variable: Total_Turnover_Intention

Sumber: Data primer (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $82,420 \geq F_{tabel}$ sebesar 3,132 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel *turnover intention* (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya.

4.2.6 Analisis Korelasi (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara

serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.13
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,840 ^a	,705	,696	1,519

a. Predictors: (Constant), Total_Stres_Kerja, Total_Beban_Kerja

b. Dependent Variable: Total_Turnover_Intention

Sumber: Data primer (2025)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2020), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

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

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.13 diatas diperoleh angka R sebesar 0,840. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara beban kerja dan stres kerja dengan *turnover intention* pegawai pada Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya.

b. Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,696 atau 69,6%. Koefisien determinasi (Uji Adjusted R Square) pada tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel

beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja *turnover intention* (Y) pada Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya sebesar 69,6%, sedangkan 30,4% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, pengembangan karir dan kompetensi.

4.3 Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai pada Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya, artinya Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya dapat menurunkan *turnover intention* pegawai dengan menurunkan beban kerja pegawai seperti, memberikan mendorong dan dukungan kepada pegawai supaya pegawai tidak merasakan kelelahan fisik dalam melaksanakan tugas di Puskesmas Manggeng. Hal ini dapat meningkatkan beban kerja pegawai serta dapat menurunkan *turnover intention* pegawai pada Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisa menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai pada Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya, artinya Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya dapat menurunkan *turnover intention* dengan cara menurunkan stres kerja, seperti lebih memperhatikan tugas dan sasaran pekerjaan yang saya diberikan kepada pegawai supaya pegawai dapat menjalankannya dengan jelas sehingga tidak membuat pegawai menjadi stres. Hal ini dapat menurunkan *turnover intention*

pegawai serta dapat menurunkan stres kerja pegawai pada Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan *turnover intention* ditentukan oleh beban kerja dan stres kerja. Semakin semakin berkurangnya beban kerja yang dirasakan pegawai serta semakin rendahnya tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai, maka semakin besar peluang bagi Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya dalam menurunkan *turnover intention* pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pegawai pada Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai pada Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya.
2. Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai pada Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya.
3. Beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai pada Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Bagi kepala Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya untuk dapat lebih memperhatikan *turnover intention* pegawai supaya pegawai bersedia bekerja seoptimal mungkin dan mereka tidak keluar dari Puskesmas karena merasa bekerja ditempat lain lebih baik.

2. Bagi kepala Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya dapat memberikan, mendorong dan dukungan kepada pegawai supaya pegawai tidak merasakan kelelahan fisik dalam melaksanakan tugas di Puskesmas Manggeng.
3. Bagi kepala Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya agar lebih memperhatikan tugas dan sasaran pekerjaan yang saya diberikan kepada pegawai supaya pegawai dapat menjalankannya dengan jelas sehingga tidak membuat pegawai menjadi stres.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji variabel lain yang sekiranya yang belum diteliti dan berpengaruh atau berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Anwar, A., Perkasa, D. H., Harini, H., Parashakti, R. D., & Wuryandari, N. E. R. (2023). Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 144-154.
- Ariyanti, D. (2021). *Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada ud. Wirasena inti nusa bagian produksi* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Chondro Rini, W. K. (2022). Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Dampaknya Pada Etika Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara) *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 113-124.
- Dewi, N. P. P., & Suartina, I. W. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(1), 104-110
- Fandefi, H. (2020). Analisis Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Jumlah Kunjungan Wisatawan di Kota Banda Aceh. *JOURNAL OF ECONOMIC SCIENCE (JECS)*, 6(2), 89-99.
- Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I., & Sidik, M. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 874-885.
- Fernando, A. S., Syawaluddin, S., Pramita, E. H., & Goh, T. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT. Tobatotal Transindo Medan. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 570-578.
- Ghozali, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 22-28
- Ghozali, Imam. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hermawan, E. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta: Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 53-62.

- Hidayati, Y. R. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover intention (Studi Kasus Karyawan Bagian Produksi PT Wilis Indonesia Steel Kediri). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(3), 368-377
- Indriani, A., Yuliantini, N. N., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1), 33-41.
- Kuncoro, A. B., & Suprpto, Y. L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta. *Journal of Management Economics and Accounting*, 1(3).
- Lestari, S., & Lestari, I. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kcp Cabang Jakarta Cibubur. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 175-182.
- Malang, K. (2023) Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Kerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(2),.
- Partika, P. D., Irmanto, B., & Rina, L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308-323.
- Raintung, S. Y. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jumbo Pasar Swalayan Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 190-202
- Rakhmad, S. (2021). Perbedaan stres kerja ditinjau dari tipe kepribadian a dan tipe kepribadian b pada karyawan CV. Magoewo group yogyakarta *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 43-58.
- Ratnasari, D. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan CV Alko Indo. *Interelasi*, 1(1), 3-11
- Sari, N. P., & Erisna, N. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Berpindah (Turnover intention) Karyawan Pt. Persada Lampung Raya Pada Masa Pandemi Covid-19. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9), 1763-1770

- Simanjuntak, M. F., & Frimayasa, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Arrow Jakarta. *Jurnal Portofolio: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 258-269.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2022). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Sugiyono, (2022). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Valentin, I. (2020). Pengaruh brand image dan beauty vlogger terhadap keputusan pembelian kosmetik make over di media sosial (instagram dan youtube). *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 34-49.
- Wangsa, A., & Edalmen, E. (2022). Pengaruh beban, stres, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja sekolah X. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(2), 279-288.

LAMPIRAN I

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya

Kuesioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai syarat tugas akhir pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Saya Muhammad Lutfi (2102120057) mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, laukan dan alami.

Bapak/ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Ketersediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas ketersediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan dan pertanyaan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 46 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
5. Lama Masa Kerja: ☐ <3 Tahun ☐ 7-9 Tahun
☐ 4-6 Tahun ☐ ≥10 Tahun

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

LAMPIRAN I

A. Turnover Intention (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya di Puskesmas Manggeng					
2	Saya berpikir untuk keluar dari Puskesmas karena ada perasaan tidak nyaman dengan kondisi kerja saat ini.					
3	Saya akan meninggalkan tempat saya bekerja bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar					
4	saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain					
5	saya mempertimbangkan untuk keluar dari Puskesmas karena merasa bekerja ditempat lain lebih baik					

C. Beban Kerja (X₁)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu berusaha menyelesaikan segala pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan oleh Puskesmas Manggeng					
2	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki					
3	Saya mampu menggunakan waktu bekerja saya di Puskesmas Manggeng dengan baik dan maksimal					
4.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tugas masing-masing pegawai pada Puskesmas Manggeng					
5.	Saya selalu merasakan kelelahan fisik dalam melaksanakan tugas di Puskesmas Manggeng					

B. Stres Kerja (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa mendapatkan tekanan karena adanya peran yang berlebihan					
2	Tugas dan sasaran pekerjaan yang saya jalankan tidak jelas					
3	Saya merasa pekerjaan yang dibebankan kepada saya terlalu banyak					
4	Saya merasa terbebani atas tanggung jawab orang lain yg di tugaskan kepada saya					
5	Saya merasa kurang mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir					

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Data Responden				Turnover Intention (Y)						Beban Kerja (X1)						Stres Kerja (X2)					
	JK	US	PN	LSM	P1	P2	P3	P4	P5	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	$\Sigma X1$	P1	P2	P3	P4	P5	$\Sigma X2$
1	1	4	3	2	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21
2	2	3	4	1	3	4	3	3	5	18	4	3	4	4	4	19	4	3	3	3	3	16
3	2	3	4	3	3	5	5	5	5	23	5	4	5	3	4	21	5	4	5	5	5	24
4	2	4	3	2	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25
5	1	2	2	3	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	4	17	3	4	3	3	3	16
6	2	2	4	4	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25
7	2	1	3	3	5	3	3	3	3	17	4	5	3	5	4	21	4	5	4	4	5	22
8	2	2	3	2	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
9	2	4	3	3	5	4	4	4	4	21	5	3	4	5	4	21	5	3	4	5	5	22
10	2	1	2	3	5	5	4	5	4	23	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25
11	2	3	1	1	4	4	4	5	5	22	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20
12	2	3	3	4	4	3	3	3	4	17	4	4	3	4	4	19	4	3	3	3	3	16
13	2	1	2	3	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25
14	1	2	3	1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	5	20	4	4	4	4	4	20
15	2	2	3	2	4	5	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
16	2	2	3	4	5	3	3	3	3	17	3	5	3	5	4	20	3	5	3	3	5	19
17	2	4	2	4	5	4	4	4	3	20	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
18	2	3	4	3	5	5	4	5	5	24	4	4	5	5	5	23	4	4	5	5	5	23
19	1	2	3	1	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
20	2	2	3	3	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25
21	2	2	3	2	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Data Responden				Turnover Intention (Y)						Beban Kerja (X1)						Stres Kerja (X2)					
	JK	US	PN	LSM	P1	P2	P3	P4	P5	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	$\Sigma X1$	P1	P2	P3	P4	P5	$\Sigma X2$
22	1	4	2	2	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21
23	2	2	3	4	4	5	5	4	4	22	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24
24	2	1	3	2	5	5	5	5	5	25	5	3	5	4	3	20	5	3	5	5	5	23
25	2	2	3	4	4	3	3	3	3	16	3	4	3	4	4	18	3	4	3	3	4	17
26	2	4	3	2	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25
27	2	4	3	4	4	5	5	4	5	23	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25
28	2	2	3	1	4	4	4	3	4	19	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	4	19
29	2	2	3	2	4	4	5	5	4	22	5	4	4	4	3	20	5	4	4	4	4	21
30	2	3	4	1	5	5	5	4	4	23	5	5	5	3	5	23	5	5	5	5	5	25
31	1	1	3	2	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25
32	2	4	4	2	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21
33	1	2	1	1	4	4	5	5	5	23	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25
34	2	4	3	2	3	3	3	3	4	16	3	3	4	3	3	16	3	3	4	3	3	16
35	2	1	3	2	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	3	17	4	3	4	4	4	19
36	2	2	3	1	5	5	4	4	5	23	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24
37	2	4	3	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
38	1	3	3	3	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24
39	1	4	1	2	5	3	3	3	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	3	15
40	1	1	3	3	5	4	4	4	4	21	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	4	19
41	2	4	3	3	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24
42	1	2	3	4	5	4	5	4	4	22	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	24

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Data Responden				Turnover Intention (Y)						Beban Kerja (X1)						Stres Kerja (X2)					
	JK	US	PN	LSM	P1	P2	P3	P4	P5	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	$\Sigma X1$	P1	P2	P3	P4	P5	$\Sigma X2$
43	1	1	3	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
44	2	2	3	4	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25
45	2	4	1	2	4	5	4	4	4	21	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
46	1	4	3	4	5	5	4	5	5	24	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25
47	2	3	3	2	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25
48	1	2	2	2	4	4	5	4	4	21	4	3	4	3	3	17	4	3	4	4	4	19
49	2	3	3	1	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	23	4	5	4	5	5	23
50	1	1	3	2	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24
51	1	4	4	1	4	3	3	3	3	16	3	4	3	4	4	18	4	5	5	5	5	24
52	2	3	3	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25
53	1	2	2	2	3	4	3	3	3	16	3	3	3	4	3	16	3	4	3	3	3	16
54	1	3	3	1	4	4	4	4	4	20	4	3	4	5	3	19	4	4	4	4	4	20
55	2	2	2	2	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	4	23
56	1	2	3	2	5	5	4	4	5	23	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	24
57	1	3	1	1	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	5	22
58	2	3	1	2	5	5	4	5	5	24	5	3	5	3	3	19	5	5	4	5	5	24
59	1	2	3	3	5	5	4	4	5	23	5	4	5	5	4	23	5	5	4	5	5	24
60	1	2	1	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
61	2	3	2	3	5	5	5	5	4	24	5	3	5	4	3	20	5	5	5	4	4	23
62	1	2	2	3	4	3	3	3	4	17	3	5	3	4	4	19	4	3	3	3	3	16
63	1	2	2	1	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Data Responden				Turnover Intention (Y)						Beban Kerja (X1)						Stres Kerja (X2)					
	JK	US	PN	LSM	P1	P2	P3	P4	P5	$\sum Y$	P1	P2	P3	P4	P5	$\sum X1$	P1	P2	P3	P4	P5	$\sum X2$
64	1	2	2	2	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24
65	2	1	2	3	5	5	5	4	4	23	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	4	23
66	1	3	2	1	5	4	5	4	4	22	4	4	4	5	4	21	5	4	5	4	4	22
67	1	3	2	2	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	4	22
68	1	2	3	4	5	5	5	5	4	24	5	5	5	3	5	23	5	5	5	4	4	23
69	2	3	2	2	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
70	2	4	2	3	5	5	4	5	5	24	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	24
71	2	2	2	1	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
72	2	3	3	3	4	3	3	3	3	16	3	4	3	4	4	18	4	3	3	3	3	16

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_Kelamin Usia Pendidikan
Lama_Masa_Kerja
/STATISTICS=STDDEV SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequency Table

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	28	38,9	38,9	38,9
	2	44	61,1	61,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	13,9	13,9	13,9
	2	28	38,9	38,9	52,8
	3	18	25,0	25,0	77,8
	4	16	22,2	22,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	9,7	9,7	9,7
	2	18	25,0	25,0	34,7
	3	40	55,6	55,6	90,3
	4	7	9,7	9,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Lama_Masa_Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	15	20,8	20,8	20,8
	2	28	38,9	38,9	59,7
	3	17	23,6	23,6	83,3
	4	12	16,7	16,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Turnover_Intention_P1 Turnover_Intention_P2
Turnover_Intention_P3 Turnover_Intention_P4 Turnover_Intention_P5
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics					
	Turnover_In tention P1	Turnover_In tention P2	Turnover_In tention P3	Turnover_In tention P4	Turnover_In tention P5
N Valid	72	72	72	72	72
Missing	0	0	0	0	0
Mean	4,44	4,39	4,28	4,21	4,25
Std. Deviation	,648	,723	,736	,730	,645
Sum	320	316	308	303	306

Frequency Table

Turnover_Intention_P1				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	3	6	8,3	8,3
	4	28	38,9	47,2
	5	38	52,8	100,0
Total		72	100,0	100,0

Turnover_Intention_P2				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	3	10	13,9	13,9
	4	24	33,3	47,2
	5	38	52,8	100,0
Total		72	100,0	100,0

Turnover_Intention_P3				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	3	12	16,7	16,7
	4	28	38,9	55,6
	5	32	44,4	100,0
Total		72	100,0	100,0

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Turnover_Intention_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	18,1	18,1	18,1
	4	31	43,1	43,1	61,1
	5	28	38,9	38,9	100,0
Total		72	100,0	100,0	

Turnover_Intention_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	11,1	11,1	11,1
	4	38	52,8	52,8	63,9
	5	26	36,1	36,1	100,0
Total		72	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Beban_Kerja_P1 Beban_Kerja_P2 Beban_Kerja_P3
Beban_Kerja_P4 Beban_Kerja_P5
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

	Beban_Kerja_P1	Beban_Kerja_P2	Beban_Kerja_P3	Beban_Kerja_P4	Beban_Kerja_P5
N Valid	72	72	72	72	72
Missing	0	0	0	0	0
Mean	4,29	4,31	4,33	4,29	4,25
Std. Deviation	,701	,744	,712	,701	,666
Sum	309	310	312	309	306

Frequency Table

Beban_Kerja_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	13,9	13,9	13,9
	4	31	43,1	43,1	56,9
	5	31	43,1	43,1	100,0
Total		72	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Beban_Kerja_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	16,7	16,7	16,7
	4	26	36,1	36,1	52,8
	5	34	47,2	47,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Beban_Kerja_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	13,9	13,9	13,9
	4	28	38,9	38,9	52,8
	5	34	47,2	47,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Beban_Kerja_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	13,9	13,9	13,9
	4	31	43,1	43,1	56,9
	5	31	43,1	43,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Beban_Kerja_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	12,5	12,5	12,5
	4	36	50,0	50,0	62,5
	5	27	37,5	37,5	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Stres_Kerja_P1 Stres_Kerja_P2 Stres_Kerja_P3
Stres_Kerja_P4 Stres_Kerja_P5
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics						
		Stres Kerja P1	Stres Kerja P2	Stres Kerja P3	Stres Kerja P4	Stres Kerja P5
N	Valid	72	72	72	72	72
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	4,40	4,32	4,33	4,36	4,40
	Std. Deviation	,664	,728	,692	,718	,685
	Sum	317	311	312	314	317

Frequency Table

Stres_Kerja_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	9,7	9,7	9,7
	4	29	40,3	40,3	50,0
	5	36	50,0	50,0	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Stres_Kerja_P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	15,3	15,3	15,3
	4	27	37,5	37,5	52,8
	5	34	47,2	47,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Stres_Kerja_P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	12,5	12,5	12,5
	4	30	41,7	41,7	54,2
	5	33	45,8	45,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Stres_Kerja_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	13,9	13,9	13,9
	4	26	36,1	36,1	50,0
	5	36	50,0	50,0	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Stres_Kerja_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	11,1	11,1	11,1
	4	27	37,5	37,5	48,6
	5	37	51,4	51,4	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

RELIABILITY

```

/VARIABLES= Turnover_Intention_P1 Turnover_Intention_P2
Turnover_Intention_P3 Turnover_Intention_P4 Turnover_Intention_P5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,850	,845	5

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Turnover_Intention_P1	17,13	5,942	,393	,206	,882
Turnover_Intention_P2	17,18	4,601	,799	,663	,780
Turnover_Intention_P3	17,29	4,660	,755	,652	,792
Turnover_Intention_P4	17,36	4,600	,787	,656	,783
Turnover_Intention_P5	17,32	5,432	,584	,479	,838

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Beban_Kerja_P1 Beban_Kerja_P2 Beban_Kerja_P3
Beban_Kerja_P4 Beban_Kerja_P5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,751	,751	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Beban_Kerja_P1	17,18	4,375	,463	,548	,725
Beban_Kerja_P2	17,17	3,887	,608	,548	,670
Beban_Kerja_P3	17,14	3,980	,611	,607	,670
Beban_Kerja_P4	17,18	4,826	,295	,131	,782
Beban_Kerja_P5	17,22	4,091	,627	,570	,668

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Stres_Kerja_P1 Stres_Kerja_P2 Stres_Kerja_P3
Stres_Kerja_P4 Stres_Kerja_P5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,904	,904	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Stres_Kerja_P1	17,42	6,246	,636	,477	,908
Stres_Kerja_P2	17,50	5,915	,664	,531	,904
Stres_Kerja_P3	17,49	5,690	,796	,667	,875
Stres_Kerja_P4	17,46	5,379	,872	,872	,857
Stres_Kerja_P5	17,42	5,599	,842	,854	,865

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Total_Turnover_Intention
/METHOD=ENTER Total_Beban_Kerja Total_Stres_Kerja
/SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID)
/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .

```

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,840 ^a	,705	,696	1,519

a. Predictors: (Constant), Total_Stres_Kerja, Total_Beban_Kerja

b. Dependent Variable: Total_Turnover_Intention

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	380,416	2	190,208	82,420	,000 ^a
	Residual	159,237	69	2,308		
	Total	539,653	71			

a. Predictors: (Constant), Total_Stres_Kerja, Total_Beban_Kerja

b. Dependent Variable: Total_Turnover_Intention

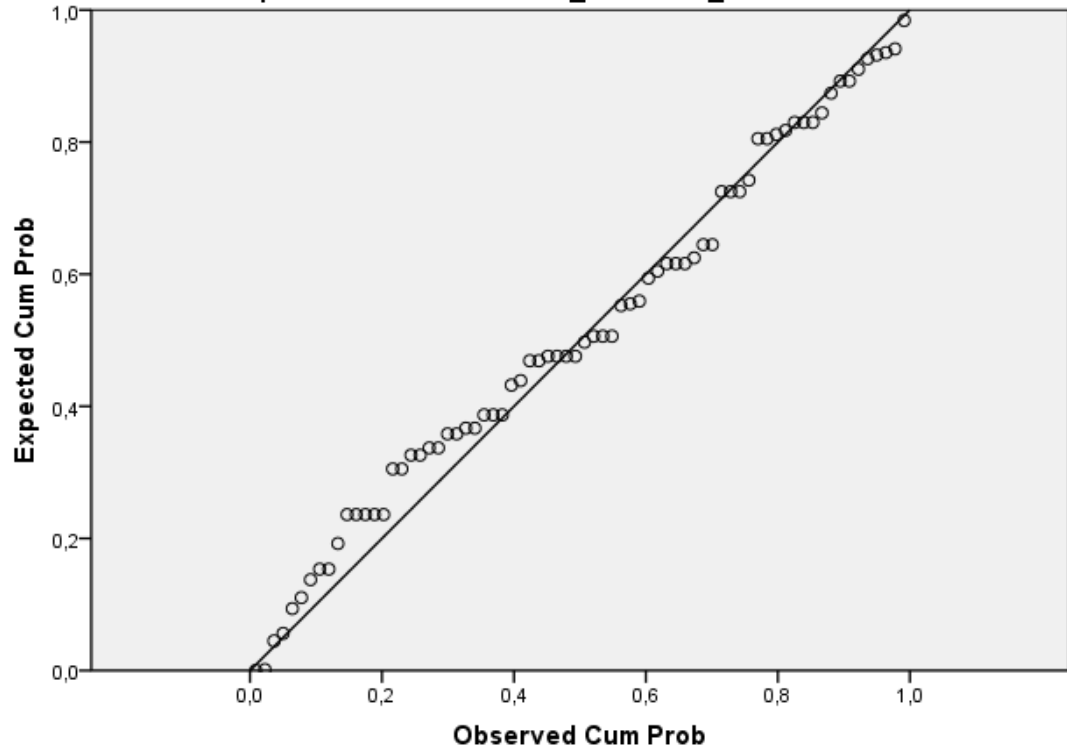
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,950	1,562		1,888	,043		
	Total_Beban_Kerja	,318	,137	,288	2,326	,023	,279	3,584
	Total Stres Kerja	,540	,115	,581	4,694	,000	,279	3,584

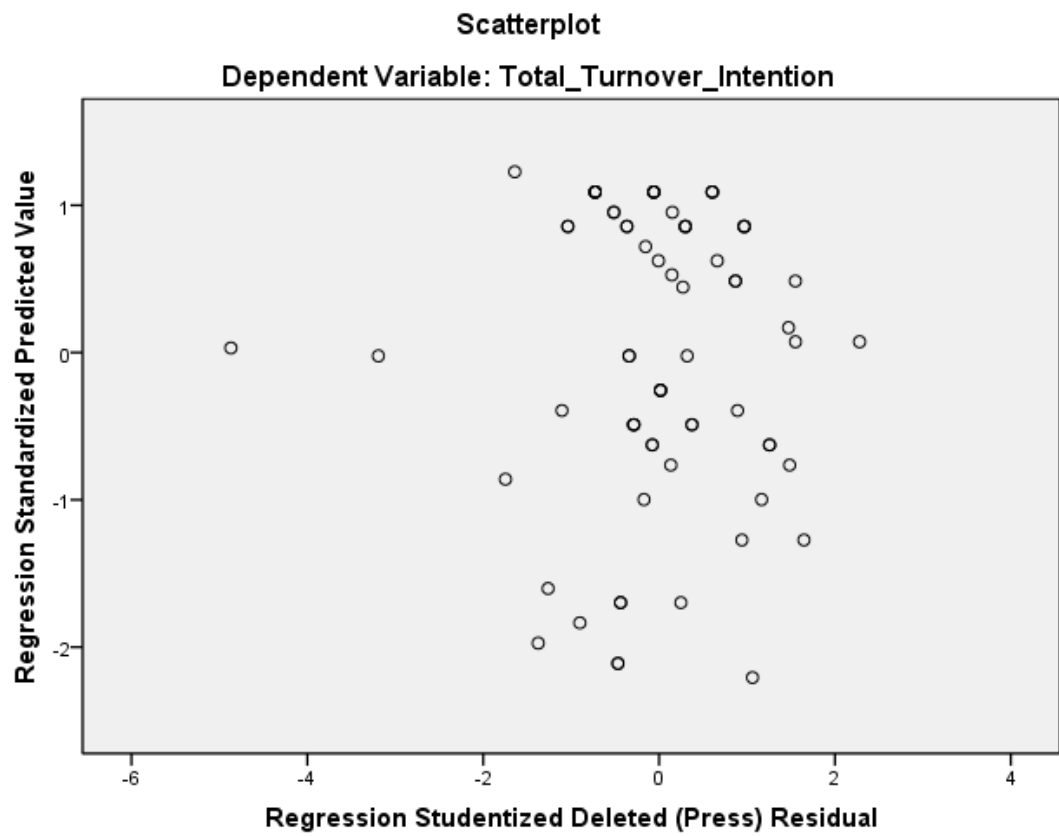
a. Dependent Variable: Total_Turnover_Intention

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Total_Turnover_Intention



LAMPIRAN III OUTPUT SPSS



LAMPIRAN VI

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	91	0,203
12	0,576	36	0,329	92	0,202
13	0,553	37	0,325	93	0,201
14	0,532	38	0,320	94	0,200
15	0,514	39	0,316	95	0,199
16	0,497	40	0,312	96	0,198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = JumlahSampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Correlation>

LAMPIRAN VI

Nilai t tabel Keyakinan 95%

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

LAMPIRAN VI

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

LAMPIRAN VI