

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRESS, DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN
KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN NISSAN DI KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

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

Oleh:

PUJA PERMATA SUCI
NPM: 2102120015



**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, 01 September 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

PUJA PERMATA SUCI
NPM. 2102120015

Dengan judul:

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRESS, DAN KESEIMBANGAN
KEHIDUPAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN NISSAN DI KOTA BANDA ACEH
PERIODE 2021-2023**

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

M. Yamin, S.E., M.Si
NIK. 19740315 200411 1 001

Pembimbing II

Yuslaidar Yusuf, S.E., M.Si
NIK. 19700620 200005 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 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, 01 September 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

PUJA PERMATA SUCI
NPM. 2102120015

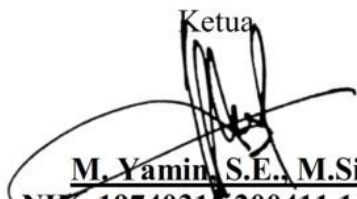
Dengan judul:

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRESS, DAN KESEIMBANGAN
KEHIDUPAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN NISSAN DI KOTA BANDA ACEH
PERIODE 2021-2023**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 14 Juli 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


M. Yamin, S.E., M.Si
NIK. 19740313 200411 1 001

Sekretaris


Yuslaidar Yusuf, S.E., M.Si
NIK. 19700620 200005 2 001

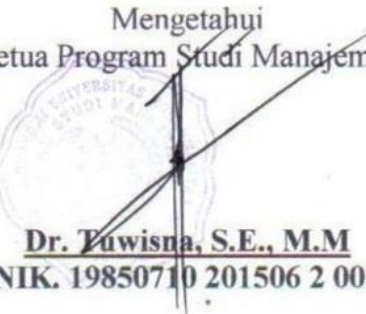
Anggota


Dr. Zuraidah, S.E., M.M
NIK. 19770123 200807 2 001

Anggota


Rusnaldi, S.E., M.Si
NIK. 19790615 200507 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”

Banda Aceh, 01 September 2025
Yang Menyatakan



PUJA PERMATA SUCI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Puja Permata Suci
NPM : 210212005
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, STRESS, DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, TERHADAP TURN OVER INTENTION KARYAWAN PADA PERUSAHAAN NISSAN DI KOTA BANDA ACEH

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 : 01 September 2025

Banda Aceh, 01 September 2025
Yang Menyatakan,



PUJA PERMATA SUCI

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRESS, DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN
KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN NISSAN DI KOTA BANDA ACEH**

**PUJA PERMATA SUCI
2102120015**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui beban kerja, stress dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap turnover intention karyawan perusahaan Nissan di Kota Banda Aceh baik secara simultan maupun secara parsial. Penelitian ini mengadopsi metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan kuisioner dan studi dokumentasi. Hipotesis diuji dengan menggunakan, Uji T, Uji F dan Koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, variabel beban kerja, stress dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* karyawan perusahaan Nissan di Kota Banda Aceh. Secara parsial variabel beban kerja, stress dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* karyawan perusahaan Nissan di Kota Banda Aceh. Variabel stress merupakan variabel yang paling dominan dibandingkan dengan variabel lain.

Kata Kunci: Beban kerja, Stress, Keseimbangan kehidupan kerja, dan Turnover Intention Karyawan

**THE EFFECT OF WORKLOAD, STRESS, AND WORK-LIFE BALANCE ON
EMPLOYEE TURNOVER INTENTION AT NISSAN COMPANY IN BANDA
ACEH CITY**

**PUJA PERMATA SUCI
2102120015**

ABSTRACK

The purpose of this study is to determine the workload, stress and work-life balance on the turnover intention of Nissan company employees in Banda Aceh City both simultaneously and partially. This study adopts a quantitative research method with a descriptive approach. Data collection techniques used are questionnaires and documentation studies. The hypothesis is tested using the T Test, F Test and the coefficient of determination. The results of this study indicate that the variables of workload, stress and work-life balance have a simultaneous effect on the Turnover Intention of Nissan company employees in Banda Aceh City. Partially, the variables of workload, stress and work-life balance have a simultaneous effect on the Turnover Intention of Nissan company employees in Banda Aceh City. The stress variable is the most dominant variable compared to other variables.

Keywords: Workload, Stress, Work-life Balance, and Employee Turnover Intention

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh beban kerja, stress, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap turnover intention karyawan pada perusahaan Nissan di kota banda aceh”

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program pendidikan setra satu (s1) pada fakultas ekonomi jurusan Manajemen di universitas muhammadiyah aceh, banda aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dn pengorbananya rasa terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr.Marlizar,S.E.,MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Ibu Syamsidar,S.E.,M.Si.,Ak, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Ibu D.r Tuwisna,S.E., MM, selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Ibu Suryani Murad, S.E ., M.Si, selaku ketua Laboratorium manajemen Fakultas ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

5. Bapak M.Yamin ,S.E.,M.Si , selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya Penelitian ini.
6. Ibu Yuslaidar Yusuf, S.E.,M.Si, selaku Pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
7. Dosen, Staf pengantar dan karyawan universitas Muhammadiyah Aceh
8. Ayahanda Ibrahim Idris, Ibunda Linda Wati, Semua keluargaku yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari sempurna, Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Banda Aceh, 10 Juli 2025

Puja Permata Suci

DAFTAR ISI

	Hal
ABSTRAK	i
ABSTRACK.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
 BAB 1 PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	 9
2.1 <i>Turnover Intention</i>	9
2.2 Beban Kerja.....	12
2.3 Stress	14
2.4 Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	18
2.5 Penelitian Terdahulu	20
2.6 Kerangka Penelitian	22
2.7 Hipotesis.....	23
 BAB III METODE PENELITIAN	 24
3.1 Pendekatan Penelitian	24
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	24
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	24
3.4 Jenis dan Sumber Data Penelitian	25
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	26

	3.6 Definisi Operasional.....	vi
	3.7 Teknik Analisis Data.....	30
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	35
	4.1 Profil Umum Perusahaan Nissan di Kota Banda Aceh.....	35
	4.2 Deskripsi Hasil Penelitian.....	38
	4.3 Pembahasan.....	50
BAB V	PENUTUP.....	54
	5.1 Kesimpulan	54
	5.2 Saran.....	54
	DAFTAR PUSTAKA	55
	KUISIONER PENELITIAN	58
	LAMPIRAN.....	60

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Nissan Banda Aceh	25
Tabel 3.2 Skala Likert	28
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	29
Tabel 4.1 Data Karyawan Perusahaan Nissan Banda Aceh	37
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	39
Tabel 4.3 Hasil Uji Realibilitas	40
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinieritas	43
Tabel 4.6 Persepsi Berdasarkan Interval Skor	46
Tabel 4.7 Persepsi Responden Terhadap Variabel <i>Turnover Intention</i>	46
Tabel 4.8 Persepsi Responden Terhadap Variabel Beban Kerja.....	47
Tabel 4.9 Persepsi Responden Terhadap Variabel Stress	48
Tabel 4.10 Persepsi Responden Terhadap Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	49
Tabel 4.11 Hasil Uji T.....	50
Tabel 4.12 Hasil Uji F	53
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	53
Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	54

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	22
Gambar 4.1 Gradik P-Plot.....	41
Gambar 4.2 Hasil Uji <i>Kolmogorov Smirnov</i>	42

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran yang sangat vital dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam era persaingan yang semakin ketat, memiliki SDM yang kompeten dan berkualitas menjadi kunci utama bagi organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif. Sumber daya manusia tidak hanya dianggap sebagai pelaksana tugas, tetapi sebagai aset berharga yang dapat berkontribusi secara signifikan terhadap inovasi, produktivitas, dan pertumbuhan organisasi. Oleh karena itu, pengembangan dan pemeliharaan SDM yang baik menjadi prioritas bagi manajemen untuk memastikan bahwa karyawan tidak hanya memiliki keterampilan yang diperlukan, tetapi juga motivasi dan komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasi.

Untuk mencapai efektivitas dan keberhasilan, organisasi perlu menerapkan strategi pengelolaan SDM yang sistematis dan berkelanjutan. Organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu sekaligus memfasilitasi pencapaian tujuan kolektif. Selain itu, pengelolaan SDM yang efektif juga melibatkan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik. Dengan memperhatikan semua aspek ini, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang positif, yang pada akhirnya akan mendukung keberhasilan jangka panjang.

Dalam konteks bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan menghadapi berbagai tantangan dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Salah satu tantangan yang signifikan adalah tinggi rendahnya tingkat *turnover intention* di kalangan karyawan. *Turnover intention* mengacu pada keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan mereka, dan fenomena ini memiliki implikasi yang jauh lebih luas daripada sekadar kehilangan tenaga kerja. Di

perusahaan-perusahaan besar seperti Nissan yang beroperasi di Kota Banda Aceh, masalah ini menjadi sangat relevan dan memerlukan perhatian yang serius.

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan peningkatan tingkat stres, yang pada gilirannya memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Ketidakmampuan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dapat menciptakan ketidakpuasan, mendorong karyawan untuk mempertimbangkan untuk beralih ke peluang lain. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi bagaimana kondisi kerja di Nissan dapat memengaruhi niat *turnover* karyawan, serta mencari solusi yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja di lingkungan perusahaan tersebut.

Beban kerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat memengaruhi *turnover intention*. Ketika karyawan merasa terbebani oleh pekerjaan yang berlebihan, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan yang mendalam. Tuntutan produksi yang tinggi sering kali menjadi penyebab utama peningkatan beban kerja. Ketidakpuasan yang muncul akibat beban kerja yang tidak seimbang dapat memicu niat untuk keluar dari perusahaan, karena karyawan merasa tidak mampu memenuhi tuntutan yang diberikan.

Beban kerja yang berlebihan dapat memiliki dampak signifikan pada kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Ketika karyawan dihadapkan pada tuntutan yang tinggi dan deadline yang ketat, mereka sering mengalami stres dan kelelahan. Kondisi ini tidak hanya memengaruhi kesehatan fisik dan mental mereka, tetapi juga mengurangi kepuasan kerja. Karyawan yang merasa terbebani cenderung kehilangan motivasi dan komitmen terhadap perusahaan, yang pada gilirannya dapat menurunkan produktivitas mereka (Tiar Abdan, 2023:110). Beban kerja yang tidak seimbang dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat, yang berpotensi merugikan baik karyawan maupun perusahaan. Selain itu, beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan niat *turnover* di kalangan karyawan. Ketika karyawan merasa tertekan dan tidak dihargai, mereka lebih mungkin mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka demi

mencari lingkungan kerja yang lebih mendukung. Tingginya *turnover intention* tidak hanya menyebabkan hilangnya bakat berharga, tetapi juga meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan bagi perusahaan.

Stres kerja juga berperan penting dalam memengaruhi *turnover intention*. Karyawan yang mengalami tingkat stres tinggi akibat tekanan pekerjaan, lingkungan kerja yang tidak mendukung, atau konflik interpersonal cenderung memiliki komitmen yang lebih rendah terhadap perusahaan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stres yang berkepanjangan dapat berakibat pada penurunan produktivitas dan peningkatan absensi, yang pada akhirnya memperkuat niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi dan mengelola sumber stres di tempat kerja. (Putu Sofia, 2019:3647)

Turnover intention yang tinggi juga dapat menjadi indikator masalah yang lebih dalam di lingkungan kerja. Karyawan yang merasa tertekan cenderung berkomunikasi kurang efektif dan mengalami penurunan produktivitas, yang dapat mempengaruhi tim dan hasil kerja secara keseluruhan. Ketika perusahaan tidak mengatasi masalah stres kerja, mereka berisiko kehilangan karyawan berbakat yang memiliki potensi besar. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk secara proaktif mengidentifikasi sumber stres dan menciptakan strategi untuk mendukung kesejahteraan karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, perusahaan tidak hanya dapat mengurangi *turnover intention* tetapi juga meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.

Keseimbangan kehidupan kerja (*Work-Life Balance*) merujuk pada kemampuan individu untuk mengelola tuntutan pekerjaan, komitmen keluarga, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. Ketika karyawan kesulitan dalam menyeimbangkan waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dan waktu pribadi dengan keluarga, mereka akan mengalami *work-life balance* atau ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Kondisi ini dapat menimbulkan berbagai masalah, termasuk meningkatnya stres dan ketidakpuasan.

Keseimbangan kehidupan kerja sering kali mendorong karyawan untuk mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja. Ketidakmampuan untuk mengatur waktu dengan baik dapat membuat karyawan merasa tertekan dan tidak puas, sehingga muncul keinginan untuk mencari peluang lain yang menawarkan keseimbangan yang lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja karyawan dan menciptakan lingkungan yang mendukung, agar dapat meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan.

Keseimbangan kehidupan kerja adalah aspek lain yang sangat mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Karyawan yang tidak dapat menemukan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka sering kali mengalami ketidakpuasan yang tinggi. Dalam era modern, banyak karyawan mencari fleksibilitas dalam pekerjaan mereka, dan ketidakmampuan perusahaan untuk menyediakan dukungan dalam hal ini dapat menyebabkan tingginya turnover intention. (Dwi Zulfikar, 2023:315)

Faktor-faktor seperti beban kerja, stres, dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki peran penting dalam membentuk pengalaman karyawan di tempat kerja. Ketiga elemen ini saling berinteraksi dan dapat memengaruhi satu sama lain secara signifikan. Ketika beban kerja meningkat tanpa dukungan yang memadai, karyawan akan merasakan peningkatan tingkat stres. Dalam jangka panjang, stres yang berkepanjangan dapat merusak keseimbangan kehidupan kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kepuasan kerja dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami keterkaitan ini dan mengelola setiap aspek dengan bijak.

Karyawan yang merasa didukung oleh perusahaan, baik melalui kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja maupun akses ke sumber daya untuk mengelola stres, cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Misalnya, program pelatihan manajemen stres, fleksibilitas waktu kerja, atau dukungan kesehatan mental dapat membantu karyawan merasa lebih terampil

dalam menghadapi tantangan mereka. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan memperhatikan kesejahteraan mereka, mereka lebih mungkin merasa terlibat dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal di tempat kerja. Ini menciptakan budaya organisasi yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bertahan.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan salah satu karyawan PT Nissan Banda Aceh yang bernama T Ozi Diki Aldila, fenomena yang terjadi di lapangan yang menyebabkan para pekerja mengalami kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain adalah kontribusi kerja yang diberikan tidak subjektif dengan peningkatan karir yang diperoleh, pekerja yang memiliki beban kerja yang lebih banyak justru lebih lambat dalam peningkatan karir yang diberikan sedangkan pekerja yang memiliki beban kerja yang sedikit justru lebih cepat pertumbuhan karir nya. Hal ini juga yang menimbulkan stress pada pekerjaan yang mana target yang menjadi kerap tidak tercapai. Kemudian mengenai jam kerja yang diberikan setiap hari nya para karyawan PT Nissan Banda Aceh diberikan jam kerja pokok 8 jam dalam satu hari, hari libur yang diberikan pada hari minggu, akan tetapi jam kerja tambahan yang sewaktu-waktu tidak dapat diprediksi dapat membuat jenuh karyawan dan memunculkan rasa cenderung untuk mencari pekerjaan lain.

Karyawan yang merasa terjebak dalam situasi kerja yang tidak memuaskan atau beratnya beban kerja yang tidak seimbang cenderung mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan. Ketidakpuasan ini sering kali disertai dengan perasaan frustrasi dan kehilangan harapan, yang dapat memperburuk stres dan ketidaknyamanan mereka. Dalam konteks ini, perusahaan perlu mengidentifikasi tanda-tanda ketidakpuasan dan mengimplementasikan strategi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung. Dengan memberikan perhatian yang lebih besar pada kesejahteraan karyawan, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan retensi tetapi juga menciptakan tim yang lebih produktif dan berkomitmen.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diungkapkan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Beban kerja, Stress dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Perusahaan Nissan di Kota Banda Aceh”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Batasan masalah yang sudah dirincikan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada perusahaan Nissan di Kota Banda Aceh?
2. Bagaimana pengaruh stress terhadap *turnover intention* karyawan pada perusahaan Nissan di Kota Banda Aceh
3. Bagaimana pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada perusahaan Nissan di Kota Banda Aceh
4. Bagaimana pengaruh beban kerja, stress, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada perusahaan Nissan di Kota Banda Aceh

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusalan masalah diatas, maka tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada perusahaan Nissan di Kota Banda Aceh.
2. Untuk menganalisis pengaruh stress terhadap *turnover intention* karyawan pada perusahaan Nissan di Kota Banda Aceh.

3. Untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada perusahaan Nissan di Kota Banda Aceh.
4. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres, keseimbangan kehidupan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada perusahaan Nissan di Kota Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoretis

Jika secara teoritis penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan terhadap variabel yang ada dalam penelitian ini, diantaranya beban kerja, stres, dan keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu untuk menambah wawasan seputar *turnover intention* karyawan.

2. Secara Praktis

- a. Bagi peneliti dapat meningkatkan pemahaman penulis tentang bagaimana pengaruh beban kerja, stres, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
- b. Bagi akademisi bisa dijadikan referensi juga sebagai bahan ajar dan jika ada kekurangan agar lebih baik kedepannya.
- c. Bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Univeristas untuk menambah pengetahuan dan juga meningkatkan kesadaran .
- d. Bagi masyarakat bisa dijadikan bahan baca agar mengetahui tentang perilaku konsumsi ini.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini mencakup analisis mendalam terhadap pengaruh beban kerja, stres kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap niat untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*) di kalangan karyawan perusahaan Nissan di Kota Banda Aceh. Fokus penelitian ini terletak pada bagaimana beban kerja yang berlebihan tidak sesuai dengan peningkatan karir kerja, tingkat stres yang dialami di tempat kerja, serta ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar dari perusahaan.

Studi ini mencakup seluruh karyawan sebagai populasi penelitian dan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengumpulkan data melalui kuesioner yang dirancang secara sistematis. Analisis ini tidak hanya bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel tersebut tetapi juga memberikan wawasan strategis bagi manajemen perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan kondusif. Dengan memahami faktor-faktor ini, perusahaan diharapkan dapat mengambil langkah preventif untuk mengurangi *turnover intention*, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat retensi karyawan demi keberlanjutan organisasi.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 *Turnover Intention*

2.1.1 Definisi *Turnover Intention*

Turnover intention adalah keadaan di mana karyawan memiliki niat atau kecenderungan, yang dilakukan secara sadar, untuk mencari pekerjaan lain di organisasi yang berbeda. Sementara itu, turnover sendiri merujuk pada proses keluarnya tenaga kerja dari tempat kerja mereka. Fenomena ini sering kali terjadi ketika karyawan merasa tidak puas dengan kondisi kerja, sehingga memotivasi mereka untuk mencari alternatif lain yang lebih baik. (Putu Sofia, 2019:3648)

Turnover intention merujuk pada keinginan seseorang untuk meninggalkan suatu organisasi atau perusahaan, yang dapat terlihat melalui sikap dan perilaku tertentu terhadap lingkungan kerja mereka. Karyawan yang memiliki turnover intention biasanya menunjukkan ketidakpuasan, baik terhadap beban kerja, manajemen, maupun budaya organisasi. Sikap ini bisa terwujud dalam bentuk pengurangan produktivitas, kurangnya keterlibatan, atau bahkan seringkali membicarakan keinginan untuk mencari peluang di tempat lain. Dalam konteks ini, turnover intention bukan hanya sekadar niat, tetapi juga merupakan indikator awal dari potensi masalah yang lebih besar dalam organisasi, yang memerlukan perhatian serius dari manajemen. (Heslie, 2020:1152)

Turnover intention adalah suatu pilihan yang diambil oleh karyawan ketika mereka merasa tidak lagi cocok dengan kondisi atau lingkungan di tempat kerja. Perasaan ketidakcocokan ini dapat muncul akibat berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, hubungan yang buruk dengan rekan kerja atau atasan, serta kurangnya peluang pengembangan karier. Ketika karyawan mengalami ketidakpuasan yang berkepanjangan, mereka cenderung mulai mempertimbangkan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan harapan dan kebutuhan mereka. (Hotorata, 2020:2)

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai *turnover intention* maka peneliti menyimpulkan Turnover intention adalah niat atau kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini mencerminkan perasaan dan sikap karyawan terhadap kondisi kerja yang mereka alami, termasuk kepuasan terhadap pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta peluang pengembangan karier. Turnover intention sering kali muncul sebagai respons terhadap faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan, seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan, atau budaya organisasi yang tidak mendukung. Dengan demikian, turnover intention dapat menjadi indikator awal dari potensi turnover, yang menunjukkan bahwa karyawan mungkin mencari peluang lain yang lebih sesuai dengan harapan dan kebutuhan mereka.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention

Penelitian yang dilakukan oleh Tumpal Pangihutan sirait (2021:31) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention ialah sebagai berikut:

1. Beban Kerja, Beban kerja merupakan salah satu indikator penting yang dapat memengaruhi *turnover intention* dalam sebuah organisasi. Ketika karyawan menghadapi beban kerja yang berlebihan, baik secara kuantitas maupun kompleksitas, hal ini dapat memicu stres, kelelahan, dan penurunan kepuasan kerja. Kondisi tersebut sering kali menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan demi mencari lingkungan kerja yang lebih seimbang.
2. Pengalaman kerja, merupakan salah satu indikator yang dapat memengaruhi turnover intention dalam sebuah organisasi. Karyawan dengan pengalaman kerja yang panjang cenderung memiliki keahlian dan pengetahuan yang mendalam, sehingga mereka lebih percaya diri dan stabil dalam pekerjaannya.

3. Kompensasi merupakan salah satu indikator yang dapat memengaruhi turnover intention dalam sebuah organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima, baik berupa gaji, insentif, maupun tunjangan, tidak sebanding dengan kontribusi atau beban kerja mereka, hal ini dapat memicu ketidakpuasan yang mendorong keinginan untuk mencari pekerjaan lain.
4. Komitmen organisasional merupakan salah satu indikator yang dapat memengaruhi turnover intention dalam sebuah organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi cenderung merasa terikat secara emosional, normatif, atau berkelanjutan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

2.1.3 Indikator *Turnover Intention*

Adapun yang menjadi indikator dari *Turnover intention* pada penelitian yang dilakukan oleh (Bintang Narpati, 2020:176) diantaranya:

1. Pikiran untuk berhenti bekerja, niat seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Indikator ini mencerminkan ketidakpuasan kerja yang dapat dipicu oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang tidak mendukung, gaji yang dianggap tidak sebanding, kurangnya peluang pengembangan karier, atau ketidakcocokan dengan budaya perusahaan.
2. Hasrat untuk meninggalkan karir, Hasrat untuk meninggalkan karir adalah dorongan atau keinginan yang kuat untuk berhenti dari jalur pekerjaan yang telah ditempuh dan mencari alternatif lain, baik dalam bentuk perubahan bidang pekerjaan, wirausaha, atau bahkan berhenti bekerja sepenuhnya.
3. Hasrat untuk mencari pekerjaan lain adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan beralih ke pekerjaan yang dianggap lebih sesuai dengan kebutuhan, minat, atau tujuan kariernya.

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Definisi Beban Kerja

Beban kerja adalah kondisi yang menggambarkan tingkat tuntutan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Ini mencakup berbagai aspek, seperti jumlah tugas yang harus diselesaikan, kompleksitas pekerjaan, serta waktu yang tersedia untuk menyelesaikannya. Ketika beban kerja menjadi terlalu berat, karyawan dapat merasa kewalahan dan mengalami kesulitan dalam memenuhi ekspektasi yang ada. Hal ini tidak hanya memengaruhi produktivitas, tetapi juga dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi kerja, yang semuanya berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan. Lebih jauh lagi, beban kerja yang berlebihan dapat menciptakan dampak jangka panjang pada kesehatan mental dan fisik karyawan. (Muhammad Rapi, 2024:30)

Ketika karyawan merasa tertekan karena tuntutan yang tidak realistis, mereka mungkin mulai mengembangkan niat untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Karyawan yang terjebak dalam situasi beban kerja yang berat sering kali merasakan ketidakpuasan dan kehilangan harapan, yang dapat memicu turnover intention. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk secara aktif memantau dan mengelola beban kerja karyawan, agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung, serta menjaga kepuasan dan loyalitas karyawan.

Beban kerja adalah pengukuran terhadap jumlah dan kompleksitas tugas yang diberikan kepada karyawan, yang harus dipertimbangkan berdasarkan kemampuan serta kapasitas masing-masing individu dalam suatu perusahaan. Ketika beban kerja yang ditugaskan tidak sesuai dengan keterampilan atau kompetensi karyawan, hal ini dapat menciptakan kesenjangan dalam pelaksanaan pekerjaan. Karyawan mungkin merasa tidak mampu memenuhi ekspektasi, yang dapat mengakibatkan frustrasi dan penurunan motivasi (Gregorius, 2021:130). Kesenjangan ini tidak hanya memengaruhi performa individu, tetapi juga dapat berdampak pada tim dan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang merasa terbebani dengan tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka cenderung

mengalami stres dan kelelahan, yang pada gilirannya dapat menurunkan produktivitas.

Beban kerja merujuk pada sejumlah tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan di tempat kerja mereka. Ini mencakup berbagai jenis aktivitas, mulai dari pekerjaan rutin sehari-hari hingga proyek khusus yang memerlukan perhatian lebih. Beban kerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah tugas yang harus diselesaikan, tetapi juga dengan kompleksitas dan tuntutan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya. (Arian, 2022:234)

Berdasarkan beberapa pengertian beberapa ahli mengenai beban kerja, maka peneliti menyimpulkan bahwa Beban kerja adalah jumlah tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan dalam menjalankan perannya di tempat kerja. Beban kerja ini mencakup berbagai aspek, seperti jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, tingkat kompleksitas tugas, dan waktu yang tersedia untuk menyelesaikannya. Ketika beban kerja dikelola dengan baik, karyawan dapat beroperasi secara efisien dan merasa puas dengan pencapaian mereka. Namun, jika beban kerja terlalu berat atau tidak sesuai dengan kemampuan individu, hal ini dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memastikan bahwa beban kerja seimbang dan sesuai dengan keterampilan serta kapasitas karyawan, guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban kerja adalah segala aspek yang dapat memengaruhi jumlah tanggung jawab yang diemban oleh pekerja. Adapun indikator Beban kerja dalam penelitian ini meliputi beberapa aspek penting, yaitu: (Gregorius, 2021:132)

1. Beban waktu (*time load*) mengacu pada jumlah waktu yang tersedia untuk perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan tugas atau pekerjaan.

2. Beban usaha mental (*mental effort load*) merujuk pada jumlah usaha mental yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Ini mencakup kemampuan karyawan untuk memproses informasi, mengambil keputusan, dan mengatasi masalah yang muncul selama bekerja.
3. Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi yang dialami karyawan. Ketika pekerjaan menghadirkan tantangan yang berlebihan atau situasi yang membingungkan, karyawan dapat merasakan tekanan psikologis yang tinggi.

2.2.3 Indikator Beban Kerja

Pada penelitian yang dilakukan oleh Siti Sarah Nasution (2019:14) adapun yang menjadi indikator beban kerja ialah sebagai berikut:

1. Tugas menjadi indikator dalam beban kerja, karena jumlah, kompleksitas, dan urgensi tugas yang dihadapi seseorang langsung mempengaruhi tingkat kesibukan dan tekanan yang dirasakannya.
2. Organisasi sebagai salah satu indikator beban kerja, karena struktur dan budaya organisasi memengaruhi bagaimana tugas dan tanggung jawab dibagi serta dikelola.
3. Lingkungan kerja merupakan indikator dari beban kerja, karena suasana dan kondisi di tempat kerja dapat memengaruhi tingkat stres, kenyamanan, dan produktivitas seseorang.

2.3 Stress

2.3.1 Definisi Stress

Stress merupakan perasaan tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan sering kali disebabkan oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, tenggat waktu yang ketat, atau kurangnya dukungan dari rekan kerja dan atasan. Stres kerja ini dapat membuat karyawan merasa kewalahan dan tidak mampu memenuhi ekspektasi yang ada, yang berujung pada

pengalaman negatif yang mengganggu kesejahteraan mereka. Kondisi ini tidak hanya memengaruhi kesehatan mental, tetapi juga dapat berdampak pada performa kerja, karena karyawan yang tertekan cenderung kurang fokus dan produktif. (Nur Zultan, 2019:28)

Stres adalah reaksi negatif yang muncul pada individu ketika mereka menghadapi tekanan berlebihan yang diakibatkan oleh tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlalu banyak. Dalam konteks kerja, stres sering kali muncul ketika karyawan merasa kewalahan oleh beban tugas yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, atau konflik interpersonal. Kondisi ini dapat menyebabkan perasaan cemas, frustrasi, dan ketidakpuasan, yang pada gilirannya memengaruhi kesehatan mental dan fisik mereka. Selain berdampak pada kesejahteraan individu, stres juga dapat memiliki konsekuensi yang lebih luas bagi organisasi. Karyawan yang mengalami stres yang berkepanjangan cenderung menunjukkan penurunan produktivitas, meningkatnya absensi, dan meningkatnya niat untuk meninggalkan pekerjaan. (Gusti, 2018:2254).

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan saat menghadapi berbagai tuntutan dan tantangan dalam pekerjaan mereka. Perasaan ini sering muncul akibat beban kerja yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, atau kurangnya dukungan dari rekan kerja dan atasan. Ketika karyawan merasa tertekan, mereka mungkin mengalami gejala fisik dan emosional, seperti kecemasan, kelelahan, dan kehilangan motivasi, yang dapat memengaruhi kinerja dan kesejahteraan secara keseluruhan. Dampak dari stres kerja tidak hanya dirasakan oleh individu, tetapi juga dapat memengaruhi lingkungan kerja secara keseluruhan. Karyawan yang berada dalam kondisi stres cenderung kurang produktif, lebih sering mengambil cuti, dan berisiko lebih tinggi untuk mengalami masalah kesehatan jangka panjang. (Mangkunegara, 2018:134)

Berdasarkan definisi dari stress maka peneliti menyimpulkan bahwa stres adalah respons fisik dan emosional yang dialami individu sebagai reaksi terhadap tekanan atau tuntutan yang berlebihan dalam hidup mereka. Stres dapat muncul

akibat berbagai faktor, termasuk pekerjaan, hubungan interpersonal, dan situasi hidup yang menantang. Ketika seseorang menghadapi situasi yang dianggap mengancam atau membebani, tubuhnya akan memicu reaksi stres yang melibatkan peningkatan produksi hormon, seperti adrenalin dan kortisol. Meskipun stres bisa menjadi motivator yang positif dalam situasi tertentu, seperti mendorong kinerja dalam tenggat waktu yang ketat, stres yang berkepanjangan atau berlebihan dapat menyebabkan dampak negatif pada kesehatan mental dan fisik, termasuk kecemasan, depresi, dan berbagai masalah kesehatan lainnya

2.3.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Stress

Faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori utama: (Nurul Maghfirah, 2023:130)

1. faktor individu, Faktor individu mencakup karakteristik pribadi, seperti kepribadian, keterampilan manajemen stres, dan tingkat ketahanan emosional seseorang, yang dapat memengaruhi cara mereka merespons tekanan di tempat kerja. Sementara itu, faktor organisasi meliputi budaya perusahaan, kebijakan manajemen, dan beban kerja yang diberikan, yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung atau sebaliknya, menambah tekanan pada karyawan. Terakhir, faktor lingkungan mencakup kondisi eksternal yang tidak dapat dikendalikan oleh individu atau organisasi, seperti situasi ekonomi, perubahan teknologi, atau ketidakpastian politik, yang juga dapat berkontribusi pada tingkat stres yang dialami oleh karyawan. Memahami interaksi antara ketiga faktor ini sangat penting untuk mengidentifikasi sumber stres dan mengembangkan strategi untuk mengurangi dampaknya.
2. faktor organisasi, Struktur organisasi yang kaku, kurangnya kejelasan peran, serta alur komunikasi yang tidak efektif dapat menciptakan ketidakpastian dan tekanan pada karyawan.

3. faktor lingkungan, Karakteristik individu seperti kepribadian, keterampilan manajemen waktu, dan kemampuan mengatasi tekanan, sangat memengaruhi cara seseorang merespons tuntutan pekerjaan.

2.3.3 Indikator Stress

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh nova Kartika, yang menjadi indikator dari stress ialah sebagai berikut: (Nova Kartika, 2015:62)

1. Konflik, Konflik adalah suatu keadaan di mana terjadi perbedaan pendapat, kepentingan, atau tujuan antara individu, kelompok, atau organisasi yang dapat menimbulkan ketegangan atau perselisihan.
2. Beban, adalah segala sesuatu yang menimbulkan tekanan, tanggung jawab, atau kesulitan bagi individu atau kelompok, baik secara fisik, mental, emosional, maupun finansial
3. Waktu, Waktu dapat menjadi indikator stres karena tekanan untuk menyelesaikan tugas dalam batas waktu tertentu sering kali memicu perasaan cemas, terburu-buru, dan kewalahan. Ketika seseorang merasa bahwa waktu yang tersedia tidak cukup untuk menyelesaikan tanggung jawabnya, stres dapat meningkat, terutama jika tugas tersebut memiliki konsekuensi besar.

2.4 Keseimbangan Kehidupan kerja

2.4.1 Definisi Keseimbangan Kehidupan kerja

Keseimbangan kehidupan kerja adalah tantangan penting bagi perusahaan dalam menciptakan budaya yang mendukung karyawan untuk fokus pada pekerjaan mereka saat berada di tempat kerja. Dalam era yang semakin menuntut, di mana batasan antara kehidupan pribadi dan profesional semakin kabur, perusahaan perlu mengimplementasikan kebijakan yang memungkinkan karyawan untuk mengelola waktu mereka dengan lebih efektif. Ini bisa mencakup fleksibilitas dalam jam kerja, opsi untuk bekerja dari rumah, dan dukungan terhadap program kesehatan mental. Ketika karyawan merasa bahwa kebutuhan

pribadi mereka diakui dan dihargai, mereka akan lebih mampu berkonsentrasi dan memberikan performa terbaik di tempat kerja. Selain itu, menciptakan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan dan loyalitas karyawan. (Viraj Vellia, 2020:170)

Menurut Sue Campbell Keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai upaya untuk meminimalisir konflik antara tuntutan profesional dan pribadi, sehingga individu dapat mencapai kepuasan serta fungsi yang optimal di kedua aspek tersebut. Hal ini mencakup pengelolaan waktu dan energi yang efektif, yang memungkinkan seseorang untuk berkontribusi secara maksimal di tempat kerja tanpa mengorbankan kualitas waktu bersama keluarga atau aktivitas pribadi. Dengan menciptakan keseimbangan yang harmonis, individu tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja di lingkungan kerja, tetapi juga merasakan kepuasan hidup yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berkontribusi pada kesejahteraan mental dan emosional secara keseluruhan. (Dalam Destry Yuyu, 2021:100)

Menurut Westman Keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada sejauh mana individu merasa terlibat dan puas dalam hal waktu serta keterlibatan psikologis dengan peran mereka, baik di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan pribadi. Dalam mencapai keseimbangan ini, penting untuk menghindari konflik antara peran ganda tersebut. Beberapa faktor dapat memengaruhi keseimbangan ini dan membantu individu menghindari konflik, sehingga mereka dapat menjalani kehidupan yang lebih harmonis dan produktif. (Dalam Linda, 2022:567)

Berdasarkan beberapa pengertian dari beberapa ahli peneliti menyimpulkan bahwa Keseimbangan kehidupan kerja adalah kondisi di mana individu dapat mengelola tuntutan dan tanggung jawab antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan cara yang memuaskan, sehingga keduanya saling mendukung tanpa menimbulkan konflik. Definisi ini mencakup aspek waktu, di mana individu dapat mencurahkan perhatian yang cukup untuk pekerjaan, keluarga, dan diri sendiri,

serta keterlibatan psikologis yang memadai dalam masing-masing peran. Dengan mencapai keseimbangan ini, individu tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kinerja di tempat kerja, tetapi juga merasakan kepuasan dan kesejahteraan yang lebih tinggi dalam kehidupan secara keseluruhan.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kerja ialah segala indikasi yang mempengaruhi keseimbangan dalam menjalankan kehidupan kerja. Diantaranya ialah: (Destry Yuyu, 2021:101)

1. Fleksibilitas pengaturan kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja.
2. Lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang sehat.
3. penggunaan alat dan teknologi yang mempermudah pekerjaan, seperti perangkat lunak manajemen proyek dan alat kolaborasi, dapat meningkatkan efisiensi dan mengurangi beban kerja.

2.4.3 Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja

Adapun yang menjadi indikator Keseimbangan kehidupan kerja berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Padmi (2020:126):

1. Kepribadian sebagai indikator keseimbangan kehidupan kerja, karena karakter dan sifat individu memengaruhi bagaimana seseorang mengelola waktu, tekanan, dan tanggung jawab antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
2. Kesejahteraan menjadi indikator dalam menciptakan keseimbangan kehidupan kerja, karena mencakup kondisi fisik, mental, dan emosional seseorang yang saling memengaruhi produktivitas serta kualitas hidup.
3. Kecerdasan emosional merupakan salah satu indikator mencapai keseimbangan kehidupan kerja, karena kemampuan untuk mengelola

emosi sendiri dan memahami perasaan orang lain memengaruhi bagaimana seseorang berinteraksi dalam lingkungan kerja maupun kehidupan pribadi.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan studi atau analisis yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dalam suatu bidang tertentu. Adapun Penelitian terdahulu pada penelitian ini ialah:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi, Ni Kadek Adelia Ayuningrum (2024)	Metode Penelitian Kuantitatif dengan pendekatan deskriptif	hasil analisis ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention	Perbedaan pada penelitian ini adalah variabel yang digunakan berbeda dengan yang peneliti lakukan.	Persamaan nya ialah sama-sama membahas beban kerja terhadap turnover intention
2	Employee Engagement sebagai Pemoderasi Worklife Balance dengan Turnover Intention, Riane Johnly Pio (2019)	Metode Penelitian Kuantitatif Dengan Pendekatan Deskriptif	Hasil penelitian menunjukan bahwa work-life balance berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.	Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian peneliti ialah penggunaan variabel yang memengaruhi variabel Y	Persamaannya ialah dari segi metode dan variabel keseimbangan kehidupan kerja terhadap turnover intention
	Pengaruh Beban Kerja	Metode Penelitian	hasil penelitian ini adalah: (1)	Perbedaan pada	Persamaannya ialah

3	Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Fajar Toserba Talaga, Lily Karmella (2024)	Kuantitatif dengan pendekatan deskriptif	Beban Kerja dan Kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap turnover intention karyawan. (2) Beban Kerjaberpengaruh terhadap turnover intention karyawan, (3) Kompensasi tidak berpengaruh terhadap turnover intention karyawan	penelitian ini adalah penggunaan variabel x yang berbeda dengan peneliti lakukan.	membahas turnover intention
4	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja, Anak Agung Ayu Sri Athi (2023).	Metode Penelitian Kuantitatif dengan pendekatan deskriptif	Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi stres kerja terhadap turnover intention	Perbedaan pada penelitian ini adalah dari segi metode analisis data yang digunakan	Persamaan nya ialah membahas stress kerja terhadap turnover intention
5	Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turn-Over Intention Karyawan Swasta Generasi Z	Metode Peneltian Kuantitatif	worklife balance tidak memiliki dampak yang berpengaruh terhadap turnover intention tetapi stres kerja memiliki dampak yang cukup besar terhadap niat turnover	Perbedaan nya ialah Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini dan penambahan variabel lain	Persamaannya ialah variabel stress kerja dan turnover intention

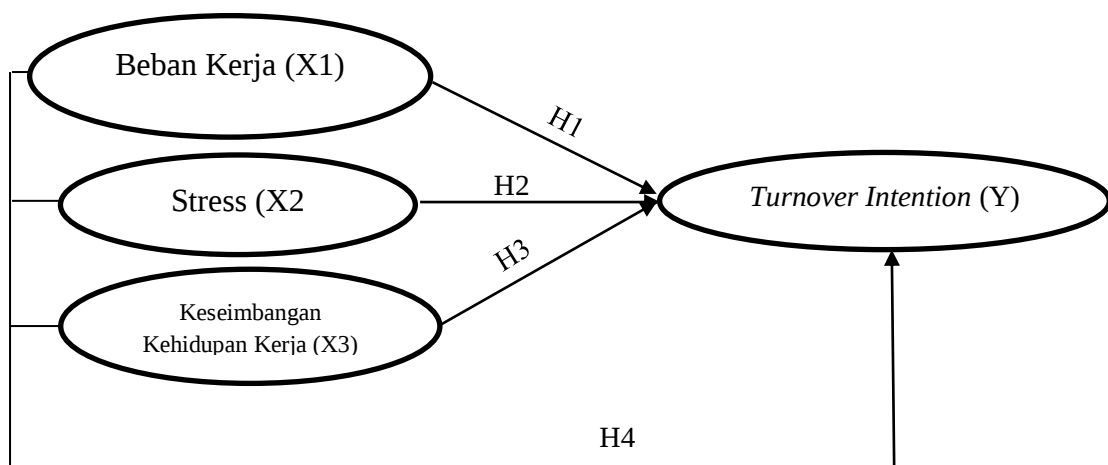
	Dan Milenial Di Kota Samarinda, Achmad Abdi Aqsa (2023)		intention.	yang peneliti lakukan	
--	---	--	------------	-----------------------	--

Sementara penelitian yang akan peneliti teliti yaitu berjudul Pengaruh beban kerja, stress dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap *turnover intention* pada perusahaan Nissan di Kota Banda Aceh terdapat beban kerja(X1) stres (X2) dan keseimbangan kehidupan kerja (X3) yang mana ketiga variabel ini merupakan variabel dependen yang akan mempengaruhi variabel independen yaitu *turnover intention* (Y). Dibandingkan dengan penelitian terdahulu yang telah peneliti deskripsikan perbedaan variabel dan responden menjadi kebaharuan dalam penelitian ini, yang mana nantinya diharapkan penelitian ini menjadi tambahan keilmuan baru dan literatur bagi pembaca dari penulisan karya ilmiah ini.

2.6 Kerangka Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di muka mengenai variabel X yang mempengaruhi variabel Y maka kerangka berfikir teoritis yang diajukan dalam penelitian ini:

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran



Gambar ini menggambarkan pemikiran teoritis yang dapat dijelaskan bahwa adanya hubungan antara variabel beban kerja, stress, dan keseimbangan kehidupan kerja untuk memengaruhi Variabel *turnover intention*. variabel X tersebut dapat mempengaruhi *turnover intention*, jika ada pergeseran perilaku karna masuknya pengaruh tersebut maka variabel tersebut dapat dikatakan berpengaruh.

2.7 Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai dugaan sementara. Berdasarkan rumusan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dan model kerangka berpikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. H_{a1} : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan nissan Banda Aceh
 H_{o1} : Beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan nissan Banda Aceh
2. H_{a2} : Stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan nissan Banda Aceh
 H_{o2} : Stress tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan nissan Banda Aceh
3. H_{a3} : Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan nissan Banda Aceh
 H_{o3} : Keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan nissan Banda Aceh
4. H_{a4} : Beban kerja, stress, dan keseimbangan kehidupan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan nissan Banda Aceh
 H_{o4} : Beban kerja, stress, dan keseimbangan kehidupan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan nissan Banda Aceh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian kuantitatif membentuk penelitian yang lebih mementingkan dalam aspek pengukuran objektif kepada fenomena sosial. Maka akan dilakukan pengukuran, selalunya fenomena sosial dijelaskan kedalam bagian masalah, variable dan indicator. Maksud dari metodologi ini ialah menjelaskan suatu masalah tetapi memperoleh generalisasi. (Nur Ahmadi, 2020:13)

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif mengemukakan pertanyaan pertanyaan yang sudah peneliti siapkan dengan terstruktur dan sistematis yang sama kepada banyak narasumber yang sudah ditentukan menjadi sampel dan kemudian jawaban dari pertanyaan pertanyaan tersebut peneliti akan mencatat, mengolah dan menganalisis untuk dijadikan data penelitian. Pertanyaan terstruktur tersebut dikenal dengan bahasa kuisioner. (Bambang, 2010:213)

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, maka saya selaku peneliti memilih tempat penelitian di Perusahaan Nissan yang beralamatkan Jl. prof. dr. mr. H. Moh. Hasan no. 7-8 Kisaran, Gampong, Peunyeurat, Banda Raya, Banda Aceh City, Aceh

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu dalam penelitian ini direncanakan semenjak Desember 2024 sampai dengan selesai.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan sebuah satu kesatuan individu atau subyek dalam cakupan wilayah dan waktu tertentu yang akan di amati atau diteliti yang dinilai memiliki kualitas dan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2019:11). Adapun

populasinya adalah Karyawan Perusahaan Nissan Di Kota Banda Aceh adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Jumlah Karyawan Aktif PT Nissan Banda Aceh

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan aktif
1	Laki-Laki	25
2	Perempuan	8
Total		33

Sumber: Perusahaan Nissan Banda Aceh

3.3.2 Sampel

Hal Ini dikarenakan populasi pada penelitian ini terdiri dari 33 Karyawan Perusahaan Nissan Kota Banda Aceh. Maka dari ini sampel yang digunakan ialah terhadap seluruh Karyawan Perusahaan Nissan Kota Banda Aceh, dengan menggunakan tehnik pengambilan sampling yaitu *Total Sampling*, yang mana menurut Sugiyono (2019:19) "Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan ketika jumlah populasi relatif kecil atau kurang dari 100 orang sehingga seluruh populasi dapat dijadikan responden dalam penelitian." Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 orang maka peneliti mengambil seluruh populasi menjadi 33 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer, yang mana data tersebut diperoleh menggunakan instrument kuisisioner (angket). Kuisisioner menggambarkan teknik pengumpulan data yang diperoleh berdasarkan pertanyaan pertanyaan yang tertulis secara sistematis tersebut diberikan kepada narasumber untuk memperoleh informasi atau data yang diperoleh oleh responden. (Salim, 2012:22)

Pada kesempatan kali ini, data yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner dengan sampel yang telah ditentukan, yang mana jawaban responden pada penelitian inilah yang peneliti gunakan untuk memperoleh data.

3.5 Teknik pengumpulan data

3.5.1 Tahap Pengumpulan Data

Jika telah ditetapkan data yang mana saja yang dibutuhkan, dari mana data tersebut diperoleh dan dengan cara apa data tersebut didapatkan, maka peneliti telah dapat untuk membuat pengumpulan data. Di dalam penelitian, Tahap tahap penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Wawancara

Wawancara adalah sebuah cara menjangkau informasi atau data melalui interaksi verbal atau pun lisan. Wawancara mengharuskan kita untuk menyusup ke dalam “alam” Pikiran informan kita, tepatnya hal hal yang menuju kepada argumen , perasaan, pengalaman, pikiran dan lainnya yang tidak bisa kita amati melalui penglihatan kita. Perilaku kadang menjerumus ke pikiran seseorang. Akan tetapi tidak selamanya benar. Orang senang belum tentu karna ia mendapatkan hadiah. Diam bisa berarti sakit gigi, menahan sesuatu atau tidak suka (Suwartono,2014:243). Dengan menggunakan metode wawancara ini peneliti bertujuan untuk memperoleh data data yang tidak bisa diamati dengan menggunakan mata manusia akan tetapi memperoleh informasi dengan melontarkan pertanyaan pertanyaan yang berkaitan dengan persoalan peneliti.

2. Kuisioner

Teknik pengumpulan data yang akan peneliti gunakan untuk memperoleh data pada penelitian ini memakai kuisioner, kuisioner merupakan Teknik pengumpulan data berupa daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis untuk diisi oleh responden. Jenis kuisioner yang saya gunakan adalah kuisioner tertutup. Yang mana nanti akan peneliti siapkan pertanyaan pertanyaan yang di distribusikan

kepada Mahasiswa yang akan dijadikan sampel pada penelitian ini. (Rahmadi, 2011:10)

3. Observasi

Penelitian ini peneliti juga mengobservasi atau dapat diartikan observasi adalah pengamatan secara langsung yang dilakukan oleh peneliti terhadap objek penelitian. Jenis observasi yang saya akan lakukan adalah observasi non partisipan. (Rahmadi, 2012:11)

4. Pengeditan (editing)

Proses pengeditan memiliki tujuan untuk data yang dikumpulkan dapat:

- a. memberikan kejelasan sehingga dapat dibaca dengan mudah, hal ini membutuhkan ketelitian agar data yang didapatkan merupakan data yang sempurna hingga dapat dipahami dengan jelas.
- b. Konsisten, hal ini diperoleh maksud dan tujuan pertanyaan pertanyaan yang telah dijawab oleh responden telah melewati pengecekan konsistensi untuk menangkap jawaban jawaban yang keliru ataupun salah.
- c. Lengkap, hal ini memiliki maksud dan tujuan untuk mengetahui seberapa banyak data yang hilang dari kuisioner ataupun wawancara yang telah dilakukan. Data yang hilang di prediksi dikarenakan responden enggan untuk menjawab pertanyaan yang telah disiapkan.

5. Pemberian kode (coding)

Proses pemberian kode dalam penelitian ini diperuntukan sebagai sebuah cara untuk memberikan kode tertentu terhadap jawaban jawaban yang diberikan oleh responden guna mengelompokkan pada kategori yang sama. Pengkodean ini berarti mengartikan data kedalam kode dan kemudian akan dianalisis melalui program komputer.

6. Pemberian skor (*scoring*)

Pada proses ini, peneliti akan mengklasifikasikan dan mengkategorikan jawaban responden sesuai dengan anggapan dan pendapat responden, dengan tingkatan skor tertentu. Skor pengukuran dengan skala likert. Skala likert ialah sebuah alat ukur mengenai sikap, argument dan persepsi seseorang atau sekelompok orang pada gejala sosial dengan lima alternatif jawaban yaitu:

Tabel 3.2. Skala likert

No.	Alternatif	Skala likert
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

7. Tabulasi

Pada penelitian ini, tabulasi merupakan fase pengumpulan data dengan mengklasifikasikan jawaban ke dalam bentuk table. Dengan adanya fase ini bertujuan untuk memudahkan untuk mengetahui jumlah individu yang menjawab pertanyaan tertentu sehingga dapat dianalisis secara kualitatif.

3.6 Definisi operasional

Definisi operasional variable ialah sebuah definisi mengenai variable yang telah dirumuskan berdasarkan sifat variabel yang akan diamati (Achmad Sani, 2012:19). Untuk memberikan batasan penelitian agar memudahkan penafsiran tentang variabel yang digunakan maka perlu penjelasan variabel.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 3 variabel independen (variabel X) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel dependen (variabel Y). Variabel bebas(independent) merupakan variabel yang diduga mempengaruhi variabel terikat(dependent):

Tabel 3.3.
Operasional variabel penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
1.	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Turnover intention adalah keadaan di mana karyawan memiliki niat atau kecenderungan, yang dilakukan secara sadar, untuk mencari pekerjaan lain di organisasi yang berbeda. (Putu Sofia, 2019:3648)	1. Pikiran untuk berhenti bekerja 2. Hasrat untuk meninggalkan karir 3. Hasrat untuk mencari pekerjaan lain (Bintang Narpati, 2020:176)	Likert	A1-A3
2.	Beban kerja (X1)	Beban kerja adalah pengukuran terhadap jumlah dan kompleksitas tugas yang diberikan kepada karyawan, yang harus dipertimbangkan berdasarkan kemampuan serta kapasitas masing-masing individu dalam suatu Perusahaan. (Gregorius, 2021:130)	1. Tugas 2. Organisasi 3. Lingkungan kerja (Siti sarah nasution 2019:14)	Likert	B1-B3
3.	Stress (X2)	Stress merupakan perasaan tertekan yang	1. Konflik 2. Beban 3. Waktu (Nova Kartika,	Likert	C1-C3

		dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan. (Nur Zultan, 2019:28)	2015:62)		
4	Keseimbangan kehidupan kerja (X3)	Keseimbangan kehidupan kerja adalah tantangan penting bagi perusahaan dalam menciptakan budaya yang mendukung karyawan untuk fokus pada pekerjaan mereka saat berada di tempat kerja. (Viraj Vellia, 2020:170)	1. Kepribadian 2. Kecerdasan 3. Kecerdasan emosional Dewi Padmi (2020:126):		D1-D4

3.7 Teknik analisis data

Dalam penelitian ini peneliti akan melakukan beberapa tahapan dalam menganalisis data yang akan peneliti lakukan nantinya, ada beberapa tahapan diantaranya:

3.7.1 Statistik deskriptif

Statistic deskriptif berhubungan hanya dengan hal menguraikan atau memberikan pemahaman mengenai suatu keadaan dan fenomena. Seperti yang dikatakan oleh Hasan statistic deskriptif merupakan mengamati cara penyajian data dan pengumpulan data sehingga mudah untuk difahami. (Hasan, 2001:19).

3.7.2 Uji validitas dan uji realibilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas juga bisa dikatakan tentang sejauh mana instrumen yang digunakan dapat mengukur, dalam melakukan uji validitas ini yaitu teknik analisis product moment. Alat yang biasanya digunakan Kuisisioner dan tes Yang mana dalam jawaban dari kuisisioner tersebut ada pertanyaanjawaban dari kuisisioner tersebut ada pertanyaan yang dianggap tidak relevan. Untuk melakukan uji validitas ini perl menggunakan SPSS. Teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti adalah menggunakan korelasi Bivariate pearson (Produk momen pearson). Analisa ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor dengan skor total. Kriteria penilaiaannya adalah jika $r_{hitung} > r_{table}$ (uji sisi dengan sig 0.05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)

2. Uji Realibilitas

Realibilitas merujuk pada konsistensi suatu hasil dari pengukuran data. Uji reabilitas juga digunakan untuk menentukan apakah kuisisioner ini dapat digunakan untuk lebih dari sekali dan paling tidak oleh responden yang sama. Dalam uji ini menggunakan *Cronchbach's Alpha*. Kriteria penilaian Uji reabilitas ini dilihat dari Nilai alpha nya, jika nilai alpha > 0.7 artinya realibilitas mencukupi sementara jika nilai alpha > 0.80 ini mensugestikan seluruh item reliable dan seluruh tes secara konsisten memiliki realibilitas yang kuat. (Dyah, 2010:25)

3.7.3 Uji asumsi klasik

1. Uji normalitas

Dalam uji ini bertujuan untuk mengetahui variabel dependen maupun independen berdistribusi dengan normal, mendekati normal atau tidak. Data dalam penelitian ini nantinya dilakukan dengan melihat table histogram, dari grafik ini kita dapat melihat variabel tersebut dapat dinyatakan normal atau tidak. Uji kolmogorof, kriteria penilaiaan dari uji kolmogorof adalah data dikatakan normal

jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan sebaliknya jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka data dikatakan tidak normal. (Abdullah, 2015:8)

2. Uji multikolonieritas

Dalam uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi didapatkan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang benar ialah yang seharusnya tidak adanya korelasi antara variabel bebas. Multikolinieritas dapat diukur dilihat dari nilai *tolerance* dan *varian inflation*. Efek dari multikolinieritas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, *t* hitung akan bernilai kecil dari *t* table. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi oleh variabel dependen. Untuk menentukan terdapat atau tidaknya multikolinieritas pada model regresi dapat dijelaskan bahwa jika nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF (*variance inflation factor*) tinggi, dikarenakan $VIF = 1/tolerance$ dan menunjukkan terdapat kolinieritas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah *tolerance* 0.10 atau nilai VIF diatas angka 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastitas ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidakcocokan varian dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Cara untuk melihat hal ini adalah dengan melihat pola scatterplot, yaitu:

- a. Jika ada titik yang membentuk pola tertentu teratur (bergelombang melebur kemudian menr kemudian menyempit) maka terindikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Sebaliknya jika tidak ada pola tidak ada pola yang jelas maka terindikasi tidak terjadi heteroskedastisitas

Dan juga dapat menggunakan uji glejser yang mana kriteria penilaiaanya jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka tidak terjadi masalah ke

heteroskedastisitas sebaliknya jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05 maka terjadi masalah terhadap heteroskedastisitas. (Abdullah, 2015:10)

3.7.4 Uji hipotesis

1. Uji T

Dalam melakukan analisis data pada penelitian ini peneliti menggunakan uji t untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah sebagai berikut: (Abdullah, 2015:11)

- a. Jika angka probabilitas nya $> 0,5$ maka H_0 diterima H_a ditolak. maka variabel X secara individual tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y.
- b. Jika angka probabilitasnya $< 0,5$ maka H_0 ditolak H_a diterima maka variabel X secara individual berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y.

2. Uji F

Uji F berfungsi untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara bersama sama atau simultan. Dasar pengambilan keputusan atas pengujian ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Maka Variabel X secara bersama sama dan simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y.
- b. Sebaliknya Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak maka variabel X secara simultan dan bersama sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

3. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui persentase ketepatan paling baik dalam analisa regresi dimana hal tersebut ditujukan untuk besarnya koefisien determinasi antara nol hingga satu. Apabila koefisien determinasi semakin

mendekati satu maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel independen. (Enny Radjab, 2017:33)

3.7.5 Uji regresi linear berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu variabel Beban Kerja (X1) Stress(X2) dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3) terhadap variabel terikat dalam *Turnover Intention* (Y) dengan Pada Perusahaan Nissan Kota Banda Aceh, digunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Analisis Regresi Linier Berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh harga, dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah dengan rumus:

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

Dimana:

Y	: <i>Turnover Intention</i>
a	: Konstanta
β_1	: Koefisien Regresi
X1	: Beban Kerja
β_2	: Koefisien Regresi
X2	: Stress
β_3	: Koefisien Regresi
X3	: Keseimbangan Kehidupan Kerja
e	: Standar error

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Profil Umum Perusahaan Nissan Di Kota Banda Aceh

Perusahaan Nissan di Kota Banda Aceh secara resmi hadir melalui pembukaan dealer Nissan Datsun pertama di wilayah Aceh pada tanggal 8 Agustus 2016. Pembukaan ini merupakan hasil kerja sama antara PT Nissan Motor Indonesia (NMI) dan mitra lokal PT Wahana Wirawan. Lokasinya berada di Jalan Soekarno-Hatta, Kecamatan Darul Imarah, Aceh Besar. Sebelumnya, para pemilik kendaraan Nissan dan Datsun di Aceh harus menempuh perjalanan ke Medan untuk mendapatkan layanan purna jual, sehingga kehadiran dealer ini menjadi solusi penting dalam memenuhi kebutuhan konsumen lokal.

Dealer ini dirancang dengan konsep 3S (*Sales, Service, Spareparts*) yang modern dan lengkap. Berdiri di atas lahan seluas sekitar 5.572 meter persegi dengan bangunan seluas 1.477 meter persegi, dealer ini dilengkapi ruang showroom yang mampu menampilkan hingga tujuh unit mobil, enam work bay di bengkel, serta fasilitas pendukung lainnya seperti ruang tunggu nyaman, layanan Wi-Fi gratis, kids corner, dan makanan ringan untuk pengunjung. Konsep ini memberikan kemudahan dan kenyamanan bagi pelanggan dalam mengakses seluruh layanan Nissan.

Hadirnya dealer ini merupakan bagian dari strategi ekspansi Nissan untuk memperluas pasar di wilayah Sumatera yang memiliki potensi besar. Banda Aceh dipilih sebagai lokasi strategis untuk memperkuat brand awareness dan mendekatkan diri dengan konsumen. Dealer ini juga menjadi pusat kegiatan promosi, seperti pelaksanaan program Datsun *Risers Expedition 2* yang turut mendukung kampanye “*Light of Aceh*” guna mengangkat potensi wisata halal di provinsi tersebut.

Selain fokus pada layanan komersial, dealer Nissan di Banda Aceh juga aktif dalam kegiatan sosial. Salah satu bentuk kepedulian sosial mereka terlihat saat terjadinya bencana gempa di Pidie Jaya, di mana pihak dealer bersama PT NMI

turun langsung memberikan bantuan kemanusiaan berupa kebutuhan pokok kepada para korban terdampak. Tindakan ini mencerminkan kepedulian perusahaan terhadap masyarakat sekitar dan mempererat hubungan dengan komunitas lokal.

Dealer ini juga berfungsi sebagai titik peluncuran produk-produk terbaru dari Nissan. Salah satunya adalah peluncuran dan *test drive All New Livina* pada April 2019 melalui program “Cerita Livina.” Program ini melibatkan para jurnalis otomotif dalam menguji performa kendaraan di medan jalan Aceh yang beragam, sekaligus menunjukkan keunggulan Nissan sebagai mobil keluarga yang tangguh. Semua kegiatan ini menjadikan dealer Nissan Datsun Banda Aceh tidak hanya sebagai pusat penjualan, tapi juga sebagai bagian dari pengembangan merek dan kontribusi sosial di Aceh.

Visi misi dari Perusahaan Nissan Banda Aceh adalah sebagai berikut:

Visi:

1. Menjadi perusahaan ritel otomotif yang handal, kompeten, dan unggul dalam kualitas pelayanan serta memiliki kepedulian tinggi terhadap pelanggan.

Misi:

1. Menawarkan dan menjual produk Nissan secara luas di seluruh cabang dengan mengutamakan tingkat kepuasan pelanggan.
2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia, organisasi, dan teknologi informasi secara berkelanjutan.
3. Menumbuhkan semangat "Profit & Harmoni" untuk menyeimbangkan pencapaian keuntungan bisnis dengan keharmonisan dalam organisasi.
4. Menyediakan layanan 3S (Sales, Service, Spareparts) yang profesional dan ramah kepada konsumen.

5. Menjalin hubungan jangka panjang yang positif dan saling menguntungkan dengan pelanggan serta masyarakat sekitar.

Adapun Daftar karyawan yang kini masih bekerja di Perusahaan Nissan Kota Banda Aceh adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1. Data Karyawan Perusahaan Nissan Banda Aceh

Nama Karyawan	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja
T.ozzi Diki aldila	Laki-Laki	29	10 Tahun
Gofar	Laki Laki	29	9
Nafiisah Salvi	Perempuan	18	3 Bulan
Alifa	Perempuan	25	2 Tahun
Gebrina najla	Perempuan	23	2 Tahun
Winda	Perempuan	34	10 Tahun
Cahaya fajriana	Perempuan	24	3 Tahun
Ekaa	Perempuan	40	11 Tahun
Amanda	Perempuan	35	3 Tahun
Siti	Perempuan	23	3 Tahun
Dhea Anjelita	Perempuan	22	2 Tahun
Adillah Syafiq	Perempuan	28	2,5 Tahun
Adinda Salsabila	Perempuan	22	2 Tahun
Cut Intan Fadilla	Perempuan	21	3 Tahun
Icha	Perempuan	22	3 Tahun
Fatimah	Perempuan	21	1 bulan
Annisa faradila	Perempuan	26	6 Bulan
Adhana Nashia Umaira	Perempuan	23	1 Tahun
Isnan dhuha	Laki Laki	24	5 Bulan
nisra ayuni	Perempuan	18	2 Bulan
Fathur	Laki-Laki	28	1 Tahun
Muhammad Rafiqi	Laki Laki	18	3 Bulan
Annisa Kafur	Perempuan	20	1 Tahun
alya	Perempuan	19	1 Bulan
rizki ramadhan	Laki Laki	23	1 Bulan
syauqi rafi pasya	Laki-Laki	25	2 Tahun
Dyka Ihda Elsani	Laki-Laki	21	1 Tahun

Afdal	Laki Laki	24	1 Tahun
Mhd Irfan	Laki-Laki	23	1 Tahun
Thariq	Laki Laki	21	2 Tahun
Putri Silvia Maharani	Perempuan	21	2 Tahun
Putri Nashiha	Perempuan	23	1 Tahun
Aribal fikri	Laki-Laki	21	1 Tahun

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang merupakan sampel dari penelitian yang peneliti lakukan merupakan karyawan yang berada pada perusahaan Nissan Banda Aceh, yang peneliti deskripsikan berdasarkan jenis kelamin, usia dan lama bekerja, yang peneliti deskripsikan pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	• Pria	15	45,5%
	• Wanita	18	54,5%
	Jumlah	33	100%
2	Usia		
	• ≤ 20 Tahun	3	9,09%
	• 21-30 Tahun	26	78,8%
	• 31-40 Tahun	4	12,11%
	• 41-50 Tahun	0	
	• ≥ 50 Tahun	0	
	Jumlah	33	100%
3	Lama Bekerja		
	• ≤ 1 Tahun	9	27,3%
	• 1-3 Tahun	18	54,5%
	• 4-5 Tahun		
	• ≥ 5 Tahun	6	18,2%
	Jumlah	33	100%

4.3 Deskripsi Hasil Penelitian

Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner (angket) dalam bentuk skala Likert yang dibagikan kepada 33 responden yang mana responden tersebut merupakan karyawan Perusahaan Nissan Kota Banda Aceh. Hasil kuesioner ini diperoleh, selanjutnya diolah dan dianalisis untuk menjawab permasalahan dan hipotesis yang diajukan. Data penelitian meliputi karakteristik responden (sampel), data Beban Kerja (X1) Stress(X2) dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3) terhadap variabel terikat dalam *Turnover Intention* (Y) dengan Pada Perusahaan Nissan Kota Banda Aceh.

4.3.1 Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini kriteria yang digunakan saat uji validitas (analisis butir) adalah dengan melihat nilai R (*Pearson Correlation*) dengan R_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ sehingga bisa memperoleh hasil item pernyataan mana yang tidak bisa digunakan (valid). Item butir pernyataan dinyatakan sah (valid) jika nilai *Pearson Correlation* atau r_{hitung} > r_{tabel}, dan demikian sebaliknya. Adapun outps dari hasil uji validitas yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas

VARIABEL	NO.ITEM	Rhitung	R _{tabel} ($\alpha = 0,05$ dan n = 33)	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1_1	0.730	0.413	Valid
	X1_2	0.863	0.413	Valid
	X1_3	0.836	0.413	Valid

Stress (X2)	X2_1	0.774	0.413	Valid
	X2_2	0.773	0.413	Valid
	X2_3	0.775	0.413	Valid
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3)	X3_1	0,886	0.413	Valid
	X3_2	0.866	0.413	Valid
	X3_3	0.661	0.413	Valid
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y1_1	0.885	0.413	Valid
	Y1_2	0.863	0.413	Valid
	Y1_3	0.900	0.413	Valid

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan data yang ada di tabel 4.2 di atas, dapat dijelaskan ialah untuk instrumen angket variabel Beban Kerja (X1), dari 3 item sebanyak seluruhnya dinyatakan valid (layak). Untuk instrumen angket variabel Stress (X2), dari 3 item seluruhnya dinyatakan valid. Untuk instrumen angket variabel Keseimbangan kehidupan kerja (X3), dari 3 item seluruhnya dinyatakan valid. Untuk instrumen angket variabel *Turnover intention* (Y), dari 3 item seluruhnya dinyatakan valid. Dengan demikian berdasarkan hasil uji validitas di atas, maka disimpulkan bahwa jumlah item yang dapat menghitung ketepatan alat ukur dalam melaksanakan fungsinya atau digunakan pada proses pelaksanaan uji selanjutnya dan dijadikan data penelitian yaitu untuk angket variabel Beban Kerja (X1), 3 item, variabel variabel Stress (X2), 3 item valid. Untuk instrumen angket variabel Keseimbangan kehidupan kerja (X3), 3 item valid. Untuk instrumen angket variabel *Turnover intention* (Y) 3 item valid.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas diperuntukkan untuk memperlihatkan tingkat keandalan atau kepercayaan instrumen yang dipakai pada penelitian. Sebuah kuesioner/angket didapati reliabel (handal) jika pernyataan seseorang terhadap jawaban adalah konsisten dan stabil dari masa ke masa. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan memakai teknik *Cronbach's Alpha*. Sebuah variabel disebut reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ artinya kuesioner bisa diandalkan kemudian dapat

dipakai saat penelitian. Adapun hasil uji realibilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4. Hasil Uji Realibilitas

VARIABEL	JUMLAH ITEM	CRONCBACH'S ALPHA	KETERANGAN
Beban Kerja (X1)	3	0,858	Reliable
Stress (X2)	3	0.736	Reliable
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3)	3	0.834	Reliable
Turnover Intention (Y)	3	0.733	Reliable

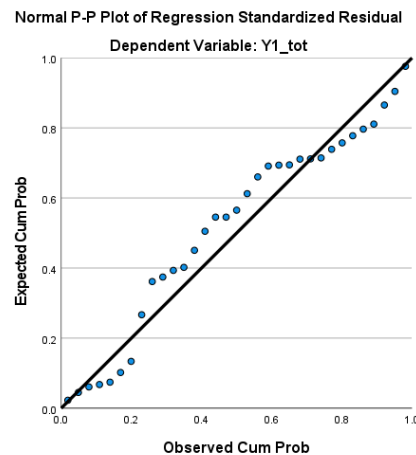
Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 di atas, dapat dijelaskan bahwa semua data variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, yang ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's alpha* setiap variabel lebih besar dari 0,60 sehingga data yang diperoleh dapat menunjukkan ukuran kestabilan dan konsistensi dari konsep ukuran instrumen serta dapat digunakan dalam proses uji olah data selanjutnya.

4.3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

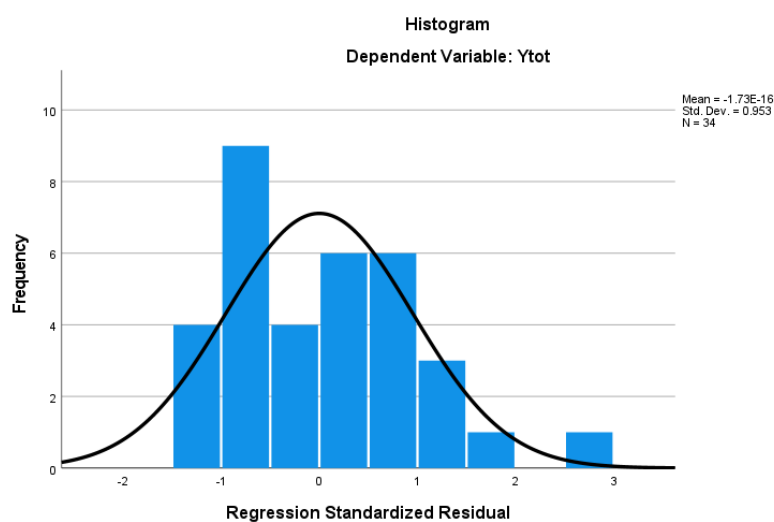
1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilaksanakan bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel yang mempengaruhi atau data residualnya berdistribusi normal atau tidak. Dengan demikian, uji normalitas pada penelitian ini dilaksanakan bukan pada hasil data setiap variabel akan tetapi pada nilai residualnya. Uji normalitas dapat dilihat pada penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal yang ada di grafik. Jika data tersebut menyebar di daerah sekitar garis pada diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan hasil pola distribusi normal, maka model regres terpenuhi asumsi normalitasnya. Adapun hasil uji normalitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Grafik Normal P-Plot (Sumber: Data diolah 2025)

Berdasarkan gambar 4.1 bahwa plot yang ada menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan pada penyebarannya mengikuti arah yang ada pada garis diagonal. Berdasarkan hasil setelah melakukan pengujian normalitas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terpenuhi asumsi normal. Uji normalitas bisa dianalisis juga dengan menggunakan tabel histogram yang mana ketika tabel histogram ditemukan melandai atau membentuk lonceng maka data berdistribusi normal. Adapun hasil uji normalias menggunakan tabel histogram pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov (Sumber: Data diolah 2025)

Pada gambar 4.2 dapat kita lihat melalui tabel histogram bahwa bentuk pola didapati melandai dan berbentuk lonceng hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa data residual berdistribusi dengan normal dan model regresi terpenuhi asumsi normalitas. Maka dari pada itu, model regresi layak dipakai untuk memprediksi *turnover intention*, berlandaskan masukan variabel independensinya yaitu beban kerja, stress dan keseimbangan kehidupan kerja.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji jika dalam model regresi ditemukan adanya korelas dari variabel bebas (independen) atau tidak ada. Jika tidak ada korelasi antar variabel bebas maka model regresi tersebut dikategorikan baik. Pada penelitian ini multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai Varinace Inflation Faktor (VIF). Sebuah model regresi dinyatakan tidak terjadi Multikolinieritas jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Adapun hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5. Hasil Uji multikolinieritas

Model	<i>Colleniarity Statistics</i>	
	<i>tolerance</i>	<i>VIF</i>
X1	0.552	1.812
X2	0.497	2.017
X3	0.851	1.175

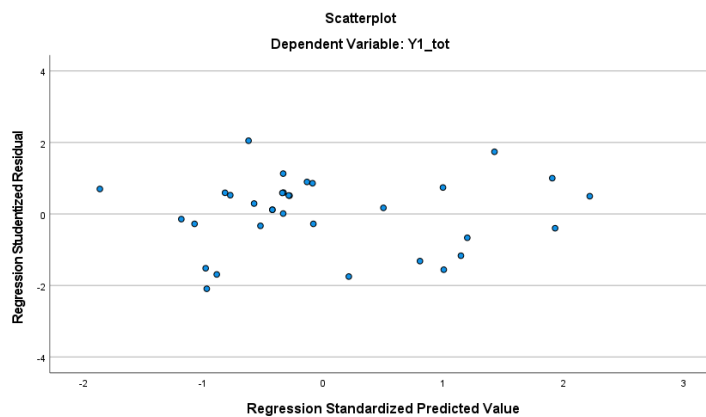
Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.5 di atas, diperoleh nilai *tolerance* untuk setiap variabel independen $> 0,1$ dan nilai *Varinace Inflation Faktor* (VIF) < 10 . Dengan demikian, dapat peneliti simpulkan bahwa tidak ditemukan masalah multikolinieritas antar variabel independen sehingga jenis regresi terpenuhi asumsi multikolinieritas dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya dengan

turnover intention, berlandaskan masukan variabel independensinya yaitu beban kerja, stress dan keseimbangan kehidupan kerja.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dapat diuji dengan menemukan ada atau tidaknya pola tertentu grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED yang mana kriteria analisisnya ialah jika ditemukan titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, dan berbentuk gelombang, melebar dan mengecil bergelombang, melebar kemudian menyempit maka terjadi heterokedastisitas. Dan kebalikannya jika grafik yang ada pada grafik *scatterplot* titik-titik tersebut menyebar dan membentuk pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak ditemukan aktifitas heterokedastisitas. Adapun hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3. Grafik *Scatterplot* (Sumber: Data diolah 2025)

Dapat kita lihat digambar 4.4 titik-titik yang ada pada grafik *scatterplot* menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini bisa kita simpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Dengan begitu, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi heterokedastisitas dan layak dipakai untuk memprediksi dapat digunakan untuk uji selanjutnya dengan *turnover intention*, berlandaskan masukan variabel independensinya yaitu beban kerja, stress dan keseimbangan kehidupan kerja.

4.3.3 Deskriptif Data Penelitian

Analisis persepsi responden bertujuan untuk memahami bagaimana pandangan responden terhadap setiap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Untuk mengetahui hal tersebut, digunakan alat analisis data dengan cara menghitung nilai rata-rata dari setiap butir pernyataan. Nilai rata-rata tersebut kemudian diklasifikasikan ke dalam kategori tertentu yang menggambarkan tingkat persepsi responden. Rentang skor ditentukan dengan cara membagi selisih antara nilai tertinggi dan terendah dalam skala jawaban dengan jumlah kategori penilaian yang digunakan dalam kuesioner. Secara matematis, rumus perhitungan rentang skor dapat dituliskan sebagai berikut:

$$\text{Rentang skor} = \frac{5-1}{5} = 0,8 \dots\dots\dots \text{Suryana (2019:44)}$$

Selanjutnya, penggolongan persepsi responden akan diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.9:

Tabel 4.6.
Persepsi Berdasarkan Interval Skor

No	Total Skor	Kategori
1	1,00 -1,79	Sangat tidak baik
2	1,80 – 2,59	Tidak baik
3	2,60 – 3,39	Kurang baik
4	3,40 – 4,19	Baik
5	4,20 – 5,00	Sangat baik

Sumber: Suryana (2019:44)

Untuk memberikan gambaran pencapaian dari setiap variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria rata-rata skor dari jawaban responden. Jika diperoleh rata-rata skor di atas 3,41, maka dapat disimpulkan bahwa secara umum responden memberikan respon setuju atau baik terhadap setiap item pertanyaan dalam kuesioner.

1. Deskripsi Variabel *Turnover Intention*

Persepsi responden terhadap variabel *turnover intention* diperoleh dari jawaban seluruh responden melalui kuesioner yang telah dibagikan. Gambaran umum mengenai persepsi responden terhadap variabel tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7. Persepsi Responden Terhadap Variabel *Turnover Intention*

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Rata-rata
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	
1.	Saya merasa ingin berhenti bekerja.	1	3	0	0	15	45,5	10	30,3	7	21,2	3,67
2.	Saya memiliki rasa ingin tidak meningkatkan karir	1	3	1	3,03	9	27,3	8	24,3	14	42,5	3,88
3.	Saya merasa ingin mencari pekerjaan yang lain.	1	3	8	24,3	10	30,3	9	27,3	6	18,2	3,9
RERATA												3,82

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.7, dapat diketahui bahwa distribusi jawaban responden terhadap variabel *turnover intention* menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,81. Nilai ini berada pada rentang kategori “setuju”, karena lebih besar dari 3,41. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum, persepsi responden terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan *turnover intention* berada pada kategori “baik”.

2. Deskripsi Variabel Beban kerja

Persepsi responden terhadap variabel Beban Kerja diperoleh dari jawaban seluruh responden melalui kuesioner yang telah dibagikan. Gambaran umum mengenai persepsi responden terhadap variabel tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8. Persepsi Responden Terhadap Variabel Beban Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Rata-rata
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	
1.	Saya merasa kehabisan waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.	1	3	8	24,3	15	45,5	1	3,03	8	24,3	3,41
2.	Saya merasa terbebani akan peran saya dalam organisasi	0	0	3	9,09	13	39,4	9	27,3	8	24,3	3,67
3.	Saya merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja saya	0	0	5	15,2	13	39,4	5	15,2	10	30,3	3,61
Rerata												3,56

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.8, dapat diketahui bahwa distribusi jawaban responden terhadap variabel beban kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,51. Nilai ini berada pada rentang kategori “setuju”, karena lebih besar dari 3,41. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum, persepsi responden terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan beban kerja berada pada kategori “baik”.

3. Deskripsi Variabel Stress

Persepsi responden terhadap variabel Stress diperoleh dari jawaban seluruh responden melalui kuesioner yang telah dibagikan. Gambaran umum mengenai persepsi responden terhadap variabel tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9. Persepsi Responden Terhadap Variabel Stress

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Rata-rata
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	
1.	Saya merasa kehabisan waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.	1	3	8	24,3	15	45,5	1	3,03	8	24,3	3,41
2.	Saya merasa terbebani akan peran saya dalam organisasi	0	0	3	9,09	13	39,4	9	27,3	8	24,3	3,67
3.	Saya merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja saya	0	0	5	15,2	13	39,4	5	15,2	10	30,3	3,61
Rerata												3,56

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.9, dapat diketahui bahwa distribusi jawaban responden terhadap variabel stress menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,56. Nilai ini berada pada rentang kategori “setuju”, karena lebih besar dari 3,41. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum, persepsi responden terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan stress berada pada kategori “baik”.

4. Deskripsi Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja

Persepsi responden terhadap variabel keseimbangan kehidupan kerja diperoleh dari jawaban seluruh responden melalui kuesioner yang telah dibagikan. Gambaran umum mengenai persepsi responden terhadap variabel tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10. Persepsi Responden Keseimbangan Kehidupan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Rata-rata
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	
1.	Saya mampu mengatur waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	1	3	2	6,06	20	60,6	6	18,2	4	12,1	3,4
2.	Saya merasa sehat secara fisik untuk menjalani pekerjaan dan kehidupan pribadi.	1	3	0	0	16	48,5	13	39,4	3	9,09	3,52
3.	Saya mampu mengelola emosi saya dengan baik dalam situasi kerja yang menekan.	0	0	0	0	6	18,2	6	18,2	11	33,4	4,15
Rerata												3,69

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.9, dapat diketahui bahwa distribusi jawaban responden terhadap variabel stress menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,69. Nilai ini berada pada rentang kategori “setuju”, karena lebih besar dari 3,41. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum, persepsi responden terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan stress berada pada kategori “baik”.

4.3.4 Hasil Uji Hipotesis

1. Uji T

Untuk menganalisis hipotesis penelitian dan mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen (Beban kerja, stress, dan

keseimbangan kehidupan kerja) secara parsial (terpisah) terhadap variabel dependen (*turnover intention*) dianalisis menggunakan uji-t dengan menggunakan program SPSS. Kriteria penilaian hipotesis dilakukan pada taraf signifikansi atau $\alpha = 0,05$ yaitu terima hipotesis (signifikan) jika nilai thitung > ttabel atau nilai probabilitas (sig) < 0,05 demikian sebaliknya. Hasil analisis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11. Hasil Uji T

Model	<i>T</i>	<i>sig</i>
X1	1.823	0.042
X2	3.652	0.001
X3	2.341	0.003

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji-t) pada Tabel 4.4 di atas, dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

1) Pengujian Hipotesis-1 (H1)

Berikut merupakan hipotesis yang akan diuji, sebagai berikut:

Ho : $\beta_1 = 0$; secara parsial Beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Perusahaan Nissan Di Kota Banda Aceh.

H1 : $\beta_1 \neq 0$; secara parsial Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Perusahaan Nissan Di Kota Banda Aceh.

Berdasarkan data pada Tabel, diperoleh nilai Thitung sebesar 1.823 dan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,001. Pada taraf signifikansi atau alpha (α) = 0,05 dengan jumlah sampel (n) = 33 diperoleh nilai Ttabel sebesar 1,714. Karena nilai

thitung > ttabel ($1.823 > 1.719$) dan nilai sig. $0,042 < 0,05$ maka secara statistik hipotesis pertama (H1) diterima sehingga disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Perusahaan Nissan Di Kota Banda Aceh.

2) Pengujian Hipotesis-2 (H2)

Berikut merupakan hipotesis yang akan diuji, sebagai berikut:

Ho : $\beta_2 = 0$; secara parsial stress tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Perusahaan Nissan Di Kota Banda Aceh.

H2 : $\beta_2 \neq 0$; secara parsial stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Perusahaan Nissan Di Kota Banda Aceh.

Berdasarkan data pada Tabel, diperoleh nilai Thitung sebesar 2.341 dan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,001. Pada taraf signifikansi atau alpha (α) = 0,05 dengan jumlah sampel (n) = 23 diperoleh nilai Ttabel sebesar 1,714. Karena nilai thitung > ttabel ($2.341 > 1,714$) dan nilai sig. $0,003 < 0,05$ maka secara statistik hipotesis pertama (H3) diterima sehingga disimpulkan bahwa stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Perusahaan Nissan Di Kota Banda Aceh.

3) Pengujian Hipotesis-3 (H3)

Berikut merupakan hipotesis yang akan diuji, sebagai berikut:

Ho : $\beta_3 = 0$; secara parsial keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Perusahaan Nissan Di Kota Banda Aceh.

H3 : $\beta_3 \neq 0$; secara parsial keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Perusahaan Nissan Di Kota Banda Aceh.

Berdasarkan data pada Tabel, diperoleh nilai Thitung sebesar 3.652 dan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,001. Pada taraf signifikansi atau alpha (α) = 0,05

dengan jumlah sampel (n) = 23 diperoleh nilai T_{tabel} sebesar 1,714. Karena nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3.652 > 1,319$) dan nilai $\text{sig. } 0,001 < 0,05$ maka secara statistik hipotesis pertama (H_1) diterima sehingga disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Perusahaan Nissan Di Kota Banda Aceh.

2. Uji F

Dalam menganalisis dan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (beban kerja, stress dan keseimbangan kehidupan kerja) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan, terhadap variabel dependen (*Turnover Intention* Karyawan Pada Perusahaan Nissan Di Kota Banda Aceh) digunakan uji-F dengan menggunakan program SPSS. Kriteria pengujian dilakukan pada taraf signifikansi atau $\alpha = 0,05$ yaitu terima hipotesis (signifikan) jika nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau nilai probabilitas (sig) $< 0,05$ demikian sebaliknya. Hasil analisis atau uji secara simultan (uji-F) secara ringkas dirangkum pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12. Hasil Uji F

<i>Model</i>	<i>Sum Of Square</i>	<i>Df</i>	<i>Mean square</i>	<i>f</i>	<i>Sig</i>
<i>Regressioon</i>	136.111	3	45.370	13.533	<0.001
<i>residual</i>	97.222	29	3.352		
total	233.333	32			

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.12 di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 13.533 dan menggunakan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,001. Pada signifikansi atau taraf $\alpha = 0,05$ dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 29$ dari daftar nilai kritis F diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3.03. Karena nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($13.533 > 3.03$) dan nilai $\text{Sig. } 0,001 < 0,05$ maka secara statistik hipotesis diterima sehingga dapat disimpulkan Beban kerja, stress dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Perusahaan Nissan Di Kota Banda Aceh.

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) diperuntukkan untuk menghitung sejauh mana kemampuan model dalam menunjukkan variasi variabel dependen (terikat). Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Koefisien determinasi yang dekat angka 0 maka semakin kecil pengaruh semua variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Jika mendekati angka 1 maka semakin besar pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji Koefisien determinasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13. Hasil Uji Koefisien determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of The Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	0.764	0.583	0.540	1.831	1.959

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.13, di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi atau *adjusted R Square* sebesar 0,540 atau sebesar 54%. Nilai *adjusted R Square* ialah suatu ukuran kriteria yang menunjukkan seberapa garis regresi sampel sama dengan data populasinya. Nilai yang didapatkan mendekati angka 1 yang berarti semakin besar pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan demikian, peneliti simpulkan bahwa besarnya pengaruh ketiga variabel independen yaitu beban kerja (X1), stress (X2) dan Keseimbangan kehidupan kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel *Turnover Intention* Karyawan Pada Perusahaan Nissan Di Kota Banda Aceh (Y) adalah sebesar 54%; sedangkan sisanya sebesar 46% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel yang diajukan dalam penelitian ini.

4.3.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pembelajaran untuk mengetahui ketergantungan variabel terikat dengan lebih dari satu variabel bebas yang bertujuan

untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Pada penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh secara kuantitatif faktor Beban kerja, stress, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Perusahaan Nissan Di Kota Banda Aceh . Persamaan regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel 4.14 uji coefficient dengan bantuan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficient</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
Constant	6.12	2.179	
X1	0.205	0.070	0.729
X2	0.813	0.076	0.252
X3	0.109	0.050	0.050

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.14, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6.12 + 0.205X_1 + 0.813 X_2 + 0.109 X_3 + e$$

Perolehan hasil pengujian asumsi klasik yang telah dilaksanakan terhadap model regresi disimpulkan ialah model regresi telah asumsi normalitas, multikolonieritas dan asumsi heteroskedastisitas sehingga layak digunakan memprediksi variabel dependen berdasarkan masukan variabel independennya. Dengan demikian berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (*Constant*) dari persamaan di atas adalah sebesar 6.12. Angka tersebut menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen (Beban kerja, stresss dan keseimbangan kehidupan kerja) diasumsikan

konstan atau tidak berubah maka *Turnover Intention* Karyawan Pada Perusahaan Nissan Di Kota Banda Aceh tetap meningkat.

2. Nilai koefisien regresi (koefisien arah) untuk variabel X1 (Beban kerja) yaitu sebesar 0.205. Nilai koefisien regresi yang positif ini menunjukkan bahwa Beban kerja (X1) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Perusahaan Nissan Di Kota Banda Aceh (Y). Hal ini juga berarti bahwa kenaikan skor Beban kerja sebesar 1 persen maka *Turnover Intention* Karyawan Pada Perusahaan Nissan Di Kota Banda Aceh akan mengalami Peningkatan dengan asumsi bahwa variabel independen yang lainnya dianggap konstan (tetap).
3. Nilai koefisien regresi (koefisien arah) untuk variabel X2 (Stress) yaitu sebesar 0.813. Nilai koefisien regresi yang positif ini menunjukkan bahwa Stress (X2) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Perusahaan Nissan Di Kota Banda Aceh (Y). Hal ini juga berarti bahwa kenaikan skor Stress sebesar 1 persen maka *Turnover Intention* Karyawan Pada Perusahaan Nissan Di Kota Banda Aceh akan mengalami Peningkatan dengan asumsi bahwa variabel independen yang lainnya dianggap konstan (tetap).
4. Nilai koefisien regresi (koefisien arah) untuk variabel X3 (Keseimbangan kehidupan kerja) yaitu sebesar 0.109. Nilai koefisien regresi yang positif ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (X3) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Perusahaan Nissan Di Kota Banda Aceh (Y). Hal ini juga berarti bahwa kenaikan skor Stress sebesar 1 persen maka *Turnover Intention* Karyawan Pada Perusahaan Nissan Di Kota Banda Aceh akan mengalami Peningkatan dengan asumsi bahwa variabel independen yang lainnya dianggap konstan (tetap).

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Beban kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Perusahaan Nissan Di Kota Banda Aceh

Variabel beban kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention (niat untuk keluar dari pekerjaan) karyawan pada perusahaan Nissan di Kota Banda Aceh. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,205, yang berarti bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar 1 persen akan meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap. Koefisien regresi yang bernilai positif ini mencerminkan adanya hubungan langsung antara beban kerja dan turnover intention, artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk berpikir keluar dari perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rapi, 2024) bahwa ia juga mengungkapkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* Karyawan.

Fenomena ini menunjukkan pentingnya perhatian manajemen terhadap distribusi dan intensitas beban kerja karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan tekanan mental, kelelahan fisik, serta menurunnya motivasi kerja yang pada akhirnya berujung pada niat untuk resign. Dalam konteks ini, perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap beban kerja yang ditanggung oleh setiap karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu. Dengan demikian, perusahaan dapat meminimalisir turnover dan menjaga stabilitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

4.4.2 Pengaruh Stress Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Perusahaan Nissan Di Kota Banda Aceh

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada Perusahaan Nissan di Kota Banda Aceh. Hal ini didukung oleh nilai koefisien regresi sebesar

0,205, yang berarti bahwa peningkatan tingkat stres kerja sebesar 1 persen akan menyebabkan peningkatan niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya, dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap atau konstan. Koefisien regresi yang positif ini mengindikasikan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor pendorong utama yang memengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Selly (2024) pada penelitian nya ia juga mengungkapkan bahwa Stress memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* Karyawan.

Tingginya tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan dapat berasal dari berbagai sumber, seperti tekanan dari atasan, target kerja yang tinggi, konflik antar rekan kerja, atau ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Apabila kondisi ini tidak ditangani secara tepat oleh pihak manajemen, maka potensi kehilangan karyawan yang berkinerja baik menjadi semakin besar. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil langkah preventif dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan suportif, memberikan pelatihan manajemen stres, serta memastikan beban kerja yang proporsional agar tingkat stres karyawan dapat ditekan dan niat untuk keluar dari pekerjaan dapat diminimalisir.

4.4.3 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Perusahaan Nissan Di Kota Banda Aceh

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif terhadap (*turnover intention*) di Perusahaan Nissan Kota Banda Aceh, dengan nilai koefisien sebesar 0,109. Artinya, semakin tinggi ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Nilai koefisien yang positif ini menandakan bahwa aspek keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi loyalitas atau keputusan karyawan untuk tetap bekerja. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Zulfikar (2023) yang mana

ada penelitiannya juga menyebutkan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Lebih lanjut, hasil ini juga mengindikasikan bahwa setiap peningkatan skor stress sebesar 1 persen akan berdampak pada meningkatnya niat untuk keluar dari perusahaan, dengan catatan variabel bebas lainnya berada dalam kondisi tetap. Dengan kata lain, beban kerja yang tinggi atau kurangnya waktu bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadi mereka bisa menjadi pemicu utama munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih memperhatikan kebijakan dan program yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja agar mampu mempertahankan tenaga kerja yang ada.

4.4.4 Pengaruh Beban Kerja, Strss Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Perusahaan Nissan Di Kota Banda Aceh

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa variabel beban kerja (X1), stres (X2), dan keseimbangan kehidupan kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh sebesar 54% terhadap *turnover intention* karyawan pada Perusahaan Nissan di Kota Banda Aceh. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memainkan peran yang signifikan dalam menjelaskan alasan karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Persentase ini mencerminkan bahwa faktor-faktor internal yang berkaitan dengan kondisi kerja sangat memengaruhi stabilitas tenaga kerja di perusahaan. Sementara itu, sebesar 46% dari *turnover intention* karyawan dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Artinya, masih terdapat variabel-variabel eksternal atau psikologis lainnya. Oleh karena itu, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif, penelitian lanjutan sebaiknya mempertimbangkan variabel-variabel lain yang mungkin turut berkontribusi terhadap niat karyawan dalam melakukan *turnover*.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan deskripsi dan hasil uji analisi yang telah dilakukan maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

1. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Perusahaan Nissan Di Kota Banda Aceh.
2. Variabel stress berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Perusahaan Nissan Di Kota Banda Aceh
3. Variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Perusahaan Nissan Di Kota Banda Aceh
4. Variabel beban kerja, stress, dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Perusahaan Nissan Di Kota Banda Aceh.

5.2 Saran

Peneliti harapkan hasil temua pada penelitian ini dapat dijadikan pelajaran ataupun informasi berharga yang mana bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi *Turnover Intention* Karyawan yang mana dapat peneliti deskripsikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, disarankan agar perusahaan, khususnya PT Nissan Banda Aceh, lebih objektif dalam memberikan apresiasi terhadap kontribusi karyawan, terutama yang berkaitan dengan peluang peningkatan karir. Ketimpangan dalam pemberian jenjang karir di mana karyawan dengan beban kerja lebih besar justru mengalami keterlambatan promosi dibandingkan yang bebannya lebih ringan

berpotensi menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja. Selain itu, jam kerja tambahan yang tidak menentu juga menjadi faktor pemicu stres kerja, terlebih jika tidak dibarengi dengan kompensasi yang layak atau manajemen waktu yang baik.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja (X2) menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi *turnover intention* karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,813. Temuan ini memberikan sinyal kuat bagi manajemen PT Nissan Banda Aceh untuk menjadikan pengelolaan stres kerja sebagai prioritas dalam kebijakan internal perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, misalnya dengan menyeimbangkan beban kerja, menyediakan ruang konsultasi psikologis, serta memastikan jadwal kerja tambahan tetap berada dalam batas wajar dan dapat diprediksi
3. hasil penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Nissan Banda Aceh, maka perusahaan perlu mengambil langkah strategis yang terintegrasi dalam mengelola ketiga aspek tersebut. Beban kerja yang proporsional, manajemen stres yang efektif, serta kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi faktor penting dalam upaya mempertahankan karyawan. Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap distribusi tugas, memberikan ruang fleksibilitas kerja bila memungkinkan, serta menciptakan sistem pendampingan atau dukungan psikologis yang mendorong kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, R. (2019). Faktor-Faktor Beban Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Ambon. *Journal Cita Ekonomika*. Vol 13(1)
- Abdullah, M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. (Yogyakarta: Aswaja Press Indo)
- Achmad S. (2012). *Metodologi Riset Sumber Daya Manusia*. (Malang: Uins Maliki Press)
- Bambang. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. (Jakarta: Rajawali Press)
- Desty, Y.R., Rasto. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Journal Manajerial*. Vol 20(1)
- Dwi, Z.M., Sarah, K., Abdul, R., Rahmatia. (2023). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Keseimbangan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Makassar Mandiri Putra Utama Mitsubisi Beta Berlian Kendari. *Journal Ijma*. Vol 4(2).
- Dewi, D.P., Anita, S. (2020). Analisis Faktor-Faktor *Work-Life Balance* Pada Pegawai Pt. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. *Journal Bisnis & Akuntansi*. Vol 10 (2).
- Dyah. (2010). *Validitas Dan Realibilitas Penelitian*. (Jakarta: Mitra Wacana Media)
- Enny, R. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. (Makassar: Lembaga Perpustakaan dan penerbitan Universitas Muhamaddiyah)
- Gregoeus,W., Kheren, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada CV. Wan Qian. *Journal Prosiding*. Vol 1(1).
- Gusti, Y.A., Hardani, W., Rusmalia, D. (2018). *Stress Kerja*. (Semarang: Semarang University Press)
- Hanorata, R.D.P. (2022). *Turnover Intention*. (Jawa Tengah: EUREKA MEDIA AKSARA)
- Hasan. (2001). *Pokok-pokok Materi Statistik*. (Jakarta: Bumi Aksara)

- Heslie, M., I Gede, R. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pt. Fastrata Buana Denpasar. *Journal Manajemen*. Vol 9(3).
- Linda, A., Netty, D.P. (2022). Keseimbangan Kehidupan Kerja: Relevansi Dukungan Sosial. *Journal Ilmiah Psikologi*. Vol 10(4)
- Muhammad, R., Lili, K.F., Iqbal, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Fajar Toserba Talaga. *Journal ISM*. Vol 7(1).
- Ni Kadek, A.A., Ida, B.K.S. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *Journal Udayana*. Vol 7(24).
- Nurul, M. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan. *Jurnal doktor Manajemen*. Vol 6(2).
- Nur, A. (2020). *Metode Penelitian Ekonomi*. (Medan: Febi Uinsu Press)
- Nova, K. (2015). “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kantor Jakarta Selatan” *Journal Visionida*. Vol 1 (12).
- Putu, S.A.D., Anak, A.A.S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Ejurnal Manajemen*. Vol 8(6)
- Rahmadi. (2011). *Pengantar Metodologi Penelitian*. (Banjarmasin: Antasari Press)
- Salim. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Bandung: Cita Pustaka Media)
- Selly, O., Andriyani, Irma, T.C. (2024). “Pengaruh Streskerja Terhadap *Turnoverintention* Dengan *Jobsatisfaction* Sebagai Variabelmediasi”. *Journal Diponegoro Of Manajemen*. Vol 13(3).
- Supardi. (2018). Populasi dan Sampel Penelitian. *Journal Unisia*, Vol 13(17)
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Suwartono. (2014). *Dasar Dasar Metodologi Penelitian*, Jakarta: Sinar grafika.

- Tiar, A.H., Lili, K.F., Odang, S. (203). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Dengan *Workplace Wellbeing* Sebagai Variabel Mediasi. Vol 4(3).
- Viraj, V., Riane, J.P., Wehelmina, R. (2020). *Employee Engagement* sebagai Pemoderasi *Worklife Balance* dengan *Turnover Intention*. *Journal Ekonomi SDM*. Vol 1(1).
- Windri, M.R. (2024). “Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kienrja Karyawan” *Journal Dimensi*. Vol 13(1).

Kuisisioner Penelitian

Pengaruh Beban Kerja, Stress, Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Perusahaan Nissan Di Kota Banda Aceh

Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ ≤ 20 Tahun ☐ 41-50 Tahun
☐ 21-30 Tahun ☐ ≥ 50 Tahun
☐ 31-40 Tahun
4. Lama Bekerja di Instansi : ☐ ≤ 1 Tahun ☐ 5 Tahun
☐ 1-3 Tahun ☐ ≥ 5 Tahun
☐ 3-5 Tahun

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon ketersediaan Bapak/Ibu untuk memberikan tanda chceklist (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu, dengan kategori jawaban: SS(sangat Setuju), S (Setuju), KS (Kurang Setuju), TS (Tidak Setuju), Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun Beberapa pertanyaannya ialah sebagai berikut:

A. Turnover Intention

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa ingin berhenti bekerja.					
2	Saya memiliki rasa ingin tidak meningkatkan karir					
3	Saya merasa ingin mencari pekerjaan yang lain.					

B. Beban Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa kehabisan waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.					
2	Saya merasa terbebani akan peran saya dalam organisasi					
3	Saya merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja saya					

C. Stress

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya sering tertekan akan permasalahan pekerjaan.					
2	Saya merasa tertekan terhadap beban kerja yang diberikan					
3	Saya merasa kesulitan mengatur waktu yang diberikan dalam melakukan pekerjaan					

D. Keseimbangan Kehidupan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu mengatur waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.					
2	Saya merasa sehat secara fisik untuk menjalani pekerjaan dan kehidupan pribadi.					
3	Saya mampu mengelola emosi saya dengan baik dalam situasi kerja yang menekan.					

Lampiran 2. Penghimpunan Jawaban Kuisisioner

y1_1	y1_2	y1_3	x1_1	X1_2	X1_3	X2_1	X2_2	X2_3	x3_1	x3_2	X3_3
3	5	2	5	5	5	5	5	3	3	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	3	4	3	5	4	4	3	3	4
3	5	4	2	3	2	4	3	3	3	3	4
3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	2	5	4	4	3	2	3	4	4
4	3	4	3	3	5	4	4	2	4	4	3
1	5	1	2	4	2	2	4	2	2	4	4
3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4
5	4	3	5	4	5	5	4	3	3	3	4
4	3	4	2	3	3	3	5	4	4	3	5
3	2	2	5	5	5	3	3	3	3	3	4
3	5	2	3	3	5	3	3	2	5	4	5
4	4	2	3	4	5	3	4	3	3	4	5
4	3	3	3	4	3	3	5	5	3	3	5
4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4
4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4
5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4
3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3
3	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	4
3	4	2	4	5	3	3	5	4	2	3	5
5	5	2	1	2	4	3	4	2	3	4	5
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	4
5	5	5	2	2	3	4	2	3	4	5	5
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	2	3	3	4	4	2	4	4	5
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	1	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4

Lampiran 3. Output SPSS

1. Uji Validitas

Correlations

		x1_1	X1_2	X1_3	X1_Tot
x1_1	Pearson Correlation	1	.466**	.344*	.730**
	Sig. (2-tailed)		.006	.050	<.001
	N	33	33	33	33
X1_2	Pearson Correlation	.466**	1	.643**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.006		<.001	<.001
	N	33	33	33	33
X1_3	Pearson Correlation	.344*	.643**	1	.836**
	Sig. (2-tailed)	.050	<.001		<.001
	N	33	33	33	33
X1_Tot	Pearson Correlation	.730**	.863**	.836**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_tot
X2_1	Pearson Correlation	1	.378*	.350*	.744**
	Sig. (2-tailed)		.030	.046	<.001
	N	33	33	33	33
X2_2	Pearson Correlation	.378*	1	.399*	.773**
	Sig. (2-tailed)	.030		.022	<.001
	N	33	33	33	33
X2_3	Pearson Correlation	.350*	.399*	1	.775**
	Sig. (2-tailed)	.046	.022		<.001
	N	33	33	33	33
X2_tot	Pearson Correlation	.744**	.773**	.775**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	33	33	33	33

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		x3_1	x3_2	X3_3	X3_tot
x3_1	Pearson Correlation	1	.718**	.294	.862**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.097	<.001
	N	33	33	33	33
x3_2	Pearson Correlation	.718**	1	.398*	.886**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.022	<.001
	N	33	33	33	33
X3_3	Pearson Correlation	.294	.398*	1	.661**
	Sig. (2-tailed)	.097	.022		<.001
	N	33	33	33	33
X3_tot	Pearson Correlation	.862**	.886**	.661**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		y1_1	y1_2	y1_3	Y1_tot
y1_1	Pearson Correlation	1	.628**	.721**	.885**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001
	N	33	33	33	33
y1_2	Pearson Correlation	.628**	1	.656**	.863**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001
	N	33	33	33	33
y1_3	Pearson Correlation	.721**	.656**	1	.900**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001
	N	33	33	33	33
Y1_tot	Pearson Correlation	.885**	.863**	.900**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Uji Realibilitas

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha	N of Items
X1	.858	3

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha	N of Items
X2	.736	3

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha	N of Items
X3	.834	3

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha	N of Items
Y	.733	3

3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.74304274
Most Extreme Differences	Absolute		.124
	Positive		.091
	Negative		-.124
Test Statistic			.124
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.215
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.204
		Upper Bound	.225

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

4. Uji Hipotesis, Analisis Regresi Berganda dan Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.240	2.179		.281	.781		
	X1_Tot	.205	.151	.219	1.823	.420	.552	1.812
	X2_tot	.813	.223	.621	3.652	.001	.497	2.011
	X3_tot	.109	.182	.078	2.341	.003	.851	1.175

a. Dependent Variable: Y1_tot

5. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136.111	3	45.370	13.533	<.001 ^b
	Residual	97.222	29	3.352		
	Total	233.333	32			

a. Dependent Variable: Y1_tot

b. Predictors: (Constant), X3_tot, X1_Tot, X2_tot

6. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.764 ^a	.583	.540	1.831	2.077

a. Predictors: (Constant), X3_tot, X1_Tot, X2_tot

b. Dependent Variable: Y1_tot