

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**MEDAN – INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S-1) dari mahasiswa:

**Nama** : Apriyanti Br Purba  
**NPM** : 20520102  
**Program Studi** : Manajemen  
**Judul Skripsi** : **PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS* KARYAWAN PADA PT FRITTO CHICKEN KOTA MEDAN**

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Manajemen Program Studi Strata Satu (S1)**  
**Program Studi Manajemen**


**Pembimbing Utama**

  
Tri Melda Mei Lina, S.E., M.Si

  
Dekan

Dr. E. Hamonangan Siallagan, S.E., M.Si

**Pembimbing Pendamping**

  
Romindo M. Pasaribu, SE., MBA

**Ketua Program Studi**

  
Romindo M. Pasaribu, SE., MBA

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, setiap perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus dapat menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan dapat menghadapi kompetitornya. SDM adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Suatu organisasi, memerlukan sumber daya yang kompeten karena sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga didalam suatu perusahaan.

Menurut Hendy Tanandy (2017:29) sumber daya manusia adalah sebuah proses dalam mengelola sekumpulan manusia dalam sebuah organisasi dengan menggunakan berbagai teknik dan pendekatan dengan tujuan akhir adalah mengembangkan kemampuan dari pekerja untuk mencapai visi organisasi melalui serangkaian misi dan program kerja yang ditetapkan pemimpin. Keberadaan sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi aktif bagi perkembangan perusahaan. Di sisi lain, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang bersemangat dalam bekerja dan pada akhirnya akan mengundurkan diri dari organisasi (*turnover*).

Menurut Maarif, M.S dan kartika, L. (2014:208) *turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari organisasi/perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Selain itu Intensi perpindahan karyawan juga memberikan kerugian sumber daya manusia, dimana perusahaan akan kehilangan karyawan yang memiliki keahlian dan kinerja yang baik dan akan membutuhkan waktu yang lama untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang sama. Oleh karena itu penting

bagi perusahaan untuk mengidentifikasi dan meminimalisir adanya keinginan karyawan untuk berpindah sehingga tidak akan kehilangan karyawan yang memiliki potensi untuk memajukan perusahaan.

Perusahaan ingin memiliki manajemen yang baik dalam bidang sumber daya manusia termasuk PT Fritto Chicken kota Medan yang merupakan salah satu perusahaan Fast Food yang sedang berkembang pesat dengan terus membuka cabang-cabang baru diseluruh kota Medan hingga keluar kota. Dengan banyaknya cabang baru yang ingin dibuka, maka karyawan dituntut meningkatkan kemampuan dan menghadapi persaingan. Tingkat *turnover intentions* yang terus meningkat setiap tahunnya harus membuat perusahaan melakukan per-rekrutan agar operasional perusahaan ini dapat berjalan dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan staff human resource PT Fritto Chicken mengalami *turnover intentions* karyawan, hal ini dapat terlihat dari data *turnover* karyawan. Berikut data *turnover intentions* karyawan PT Fritto Chicken kota Medan selama 3 tahun terakhir:

**Tabel 1. 1 Data Turnover karyawan Fritto Chicken Kota Medan Tahun 2021- 2023**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Karyawan Masuk</b>	<b>Karyawan Keluar</b>
2021	120	20	40
2022	160	30	60
2023	180	45	90

Sumber: PT Fritto Chicken Indonesia, 2024

Berdasarkan data pada tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa tingkat *turnover intentions* karyawan yang cukup tinggi dari tiga tahun terakhir. Dari data di atas dapat dijelaskan pada tahun 2021 menunjukkan jumlah karyawan yang masuk 20 orang dan keluar 40 orang, jika dibandingkan dari data tahun 2021 menunjukkan perbandingan sebanyak 20 orang karyawan yang keluar dari perusahaan PT Fritto Chicken kota Medan, begitu juga pada tahun 2022 menunjukkan jumlah karyawan yang masuk 30 orang dan keluar 60 orang, jika

dibandingkan dari data tahun 2022 menunjukkan perbandingan sebanyak 30 orang karyawan yang keluar dari perusahaan PT Fritto Chicken kota Medan, dan pada tahun 2023 menunjukkan jumlah karyawan yang masuk 45 orang dan keluar 90 orang, jika dibandingkan dari data tahun 2023 menunjukkan perbandingan sebanyak 45 orang karyawan yang keluar dari perusahaan PT Fritto Chicken kota Medan. Maka dari data penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa adanya ketidakstabilan menunjukkan suatu hal yang kurang sehat dalam perusahaan tersebut. Dengan tingginya tingkat *turnover* karyawan pada PT Fritto Chicken kota Medan cenderung memberikan dampak negatif bagi perusahaan, yaitu dari segi biaya dan waktu yang menyebabkan kinerja dari perusahaan tidak dapat berjalan dengan optimal.

Menurut Munandar (2014:383) mendefinisikan bahwa beban kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus di selesaikan pada batas waktu tertentu. Penelitian mengkaji hubungan beban kerja terhadap *turnover intentions* karyawan pernah dilakukan sebelumnya oleh Carolina,D.A dan Irawati,A (2017), bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*, besarnya beban kerja yang ada pada karyawan untuk melakukan *turnover intentions*.

**Tabel 1. 2**  
**Data Pra-survei Beban Kerja PT Fritto Chicken Kota Medan**

Pra-survei Beban kerja				
No	Pertanyaan	Jawaban %		Total %
		Ya	Tidak	
1	Apakah beban kerja yang diberikan berlebihan?	85	15	100
2	Apakah ada tuntutan kerja yang harus dicapai?	75	25	100
3	Apakah system pengawasan perusahaan sudah berjalan dengan baik?	60	40	100
4	Apakah perkerjaan yang diberikan dapat terselesaikan tepat waktu?	30	70	100

Sumber : Data pra-survei pada karyawan PT Fritto Chicken, 2024

Berdasarkan hasil pra-survei ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap keadaan karyawan dalam bekerja. Dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT Fritto Chicken kota Medan karyawan tersebut mengemukakan bahwa beban kerja yang dialaminya, salah satunya adalah bertambahnya waktu jam kerja atau biasa dikenal dengan lembur. *Turnover* yang tinggi membuat beban kerja karyawan menjadi bertambah. *Turnover* yang tinggi membuat karyawan mempunyai tugas double karena SDM yang dipunya terbatas sehingga banyak karyawan yang merangkap tugas dan jabatan serta tanggung jawab yang diberikan terhadap karyawan juga terlalu besar yang mengakibatkan beban kerja karyawan meningkat dan bisa membuat kinerja karyawan tidak maksimal.

Menurut Wijono, S (2010 : 144) mendefinisikan bahwa stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap target organisasi. Stress adalah kondisi dinamis dimana seseorang individu berfikir dapat menemukan peluang, tuntunan atau sumber daya yang memenuhi kebutuhan individunya, stress kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang berat, tenggat waktu yang ketat, hubungan yang buruk dengan atasan dan lainnya, kondisi ini akan menimbulkan tekanan psikologis yang tidak nyaman yang dating dari lingkungan. Stres kerja adalah persepsi karyawan terhadap tuntutan pekerjaan dibandingkan dengan persepsi kendali terhadap pekerjaan tersebut. Penelitian hubungan antara stress kerja dengan *turnover intentions* sebelumnya sudah pernah dilakukan oleh Pranata, G. D., & Ketut Netra, I. G. S. (2019) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intentions*. Artinya apabila stress kerja rendah maka *turnover intentions* karyawan akan semakin rendah. Sebaliknya, jika stress kerja tinggi maka *turnover intentions* karyawan meningkat.

**Tabel 1. 3**  
**Data Pra-survei Stres Kerja PT Fritto Chicken Kota Medan**

<b>Pra-survei Stres kerja</b>				
<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban ((%)</b>		<b>Total (%)</b>
		Ya	Tidak	

1	Apakah tugas yang diberikan berlebihan?	75	25	100
2	Apakah anda menangani peran ganda dalam pekerjaan?	65	35	100
3	Apakah ada tekanan antar pegawai?	80	20	100
4	Apakah struktur organisasi berjalan?	55	45	100

Sumber : Data pra-survei pada karyawan PT Fritto Chicken, 2024

Berdasarkan hasil pra-survei ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap keadaan karyawan dalam bekerja. Dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT Fritto Chicken kota Medan mengemukakan bahwa stress dapat disebabkan oleh berbagai faktor didalam maupun diluar pekerjaannya yang merupakan sumber stres. Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stress, tergantung reaksi karyawan bagaimana menghadapinya sehingga diperlukan suatu cara yang dapat mereduksi stress karyawan seperti dengan memberikan motivasi agar karyawan tetap bersemangat dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga kinerja tetap terjaga. Sebaliknya, kurangnya motivasi dan adanya perasaan stres yang terus menerus dialami karyawan akan berakibat munculnya berbagai gangguan pada karyawan diantaranya gangguan kesehatan, konsentrasi pekerjaan, kehadiran karyawan, rendahnya pencapaian target baik kuantitas maupun kualitas yang akhirnya membuat karyawan tertekan dan berimplikasi pada meningkatnya *turnover*.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang stress kerja dan beban kerja terhadap *turnover intentions* karyawan. Sehingga dalam penelitian ini ditetapkan judul penelitian yaitu **“Pengaruh Stres kerja dan Beban kerja terhadap *Turnover intentions* karyawan pada PT Fritto Chicken kota Medan”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh stress kerja terhadap *turnover intentions* karyawan pada PT Fritto Chicken kota Medan?

2. Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap *turnover intentions* karyawan pada PT Fritto Chicken kota Medan?
3. Bagaimanakah pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap *turnover intentions* karyawan pada PT Fritto Chicken kota Medan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap *turnover intentions* karyawan pada PT Fritto Chicken kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intentions* karyawan pada PT Fritto Chicken kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap *turnover intentions* karyawan pada PT Fritto Chicken kota Medan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

#### **1.4.1 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan sebagai dasar untuk mempertimbangkan pengambilan keputusan kerja terhadap *turnover intentions* karyawan pada PT Fritto Chicken kota Medan.

#### **1.4.2 Manfaat Teoritis**

##### **a. Bagi Penulis**

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta mengetahui lebih dalam mengenai pengetahuan dan pemahaman penulis dalam bidang penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga penyajian data dalam bentuk laporan dan mengembangkan khususnya yang berhubungan dengan manajemen

sumber daya manusia serta dapat memperluas pemahaman tentang stress kerja dan beban kerja terhadap *turnover intentions*.

b. Bagi Universitas HKBP Nomensen Medan

Penelitian ini dapat menambah kontribusi terhadap literature akademik dengan menyediakan bukti empiris tentang stress kerja dan beban kerja terhadap *turnover intentions*. Dengan demikian akan memperkaya pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi, memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan pengetahuan bagi peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian dengan masalah yang sama.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori Dan Pengertian Variabel**

##### **2.1.1 Pengertian *Turnover Intention***

*Turnover* merupakan berhentinya seseorang karyawan dari tempat kerja ketempat kerja yang lain. Sementara *intentions* (keinginan) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Dengan demikian, *Turnover intentions* (niat untuk keluar) merupakan kecenderungan atau niat yang dimiliki karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Menurut Kartono (2017:44), *turnover intentions* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan sebuah organisasi secara sukarela saat ini secara perilaku mencari pekerjaan baru. Sedangkan Robbins (2017:22) mendefinisikan *turnover intentions* sebagai kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini tersedianya alternatif pekerjaan lain.

Menurut Jaelani (2021:5), *turnover intentions* ialah keinginan karyawan untuk pindah, akan tetapi belum sampai kepada tahap realisasi untuk pindah ke tempat kerja lainnya. Pindah kerja atau *turnover* merupakan berhentinya pegawai dari suatu organisasi atau perusahaan lainnya dengan alasan tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli di atas maka *turnover intentions* merupakan suatu keinginan seseorang karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih baik di suatu perusahaan yang berbeda.

##### **2.2.2 Faktor-faktor *Turnover Intentions***

Menurut Kusbiantari (2013:94) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intentions* terdiri dari:

- a) Faktor Lingkungan:

- 1) Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan, semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *turnover intentions*.
  - 2) Kesempatan kerja, semakin banyak kesempatan kerja tersedia di bursa kerja, semakin besar *turnover intentions* nya.
- b) Faktor Individual
- 1) Kepuasan kerja, semakin besar kepuasannya maka semakin kecil tingkat *turnover*.
  - 2) Komitmen terhadap lembaga, semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intentions* nya.
  - 3) Perilaku mencari peluang atau lowongan kerja, semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover* nya.
  - 4) Niat untuk tetap tinggal, semakin besar niat karyawan mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *turnover* nya
  - 5) Peningkatan kompetensi, semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan keterampilan diantara karyawan, semakin kecil *turnover* nya.
  - 6) Kemauan bekerja keras, semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *turnover* nya.
  - 7) Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya, semakin besar perasaan negatif yang dirasakan karyawan akan mengurangi kepuasan kerjanya sehingga meningkatkan perilaku mencari peluang kerja lain dan menurunkan keinginan untuk tetap bertahan.

### **2.1.3 Indikator Turnover Intentions**

Kartono (2017:44) menyatakan bahwa indikator *turnover intentions* terdiri dari:

1. *Thinking of quitting* (memikirkan untuk keluar). Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja
2. *Job search* (pencarian pekerjaan). Mencerminkan individu berkeinginan

untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya yang dirasa lebih baik. Ketika karyawan mulai berfikir demikian indikasi terhadap terjadinya *turnover intentions*.

3. *Intentions to quit* (niat untuk keluar). Mencerminkan individu berniat untuk keluar. Karyawan akan mulai berfikir keluar atau memiliki niat untuk keluar apabila sudah memiliki pekerjaan cadangan yang mungkin lebih baik. Cepat atau lambat karyawan akan melakukan *turnover intentions*.

## **2.2. Pengertian Stres Kerja**

Stres merupakan reaksi seseorang baik secara fisik maupun emosiaonal (mental/psikis) apabila ada perubahan dari lingkungan yang mengharuskan sesorang itu menyesuaikan diri. Stres juga adalah bagian yang alami dan penting dalam kehidupan setiap orang, tetapi apabila stress yang dialami terlampau berat dan berlangsung lama dapat merusak kesehatan mental.

Stres adalah reaksi tubuh terhadap situasi yang tampak dimana manusia merasa ada tuntutan sehingga membutuhkan suatu kemampuan untuk mengatasinya. Stres melanda seseorang karena adanya bentuk kelelahan berkelanjutan, rasa tegang dan tuntutan (Isniar Budiarti, 2018:162). Menurut Ganyang, M.T. (2018:252) stres kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan merasa tertekan secara psikologis dalam menghadapi beban pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja. Sedangkan menurut Handoko (2011:200) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berfikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stress yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya . Menurut Anggit Astianto (2014:3) memberikan definisi stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota

organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari. Pendapat lain dikemukakan oleh Nusran (2019:72) yang mendefinisikan bahwa stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka stres kerja merupakan keadaan emosional yang dialami oleh seorang pekerja berupa kondisi tidak tenang, cemas, tegang, takut atau gelisah yang disebabkan adanya ketidaksesuaian beban kerja atau lingkungan kerja dengan kemampuan atau kepribadian pekerja sehingga menyebabkan ketidakmampuan dalam menghadapi berbagai tuntutan dalam pekerjaan.

### **2.2.1 Faktor-faktor Stres kerja**

Menurut Antonius (2020: 39-40) ada 3 penyebab stres kerja yaitu:

#### **1. Penyebab organisasional**

Keadaan untuk waktu yang terbatas untuk menghindari kesalahan atau tindakan, terlalu banyak pekerjaan, terlalu banyak tekanan dan bos b yang ceroboh dan rekan kerja yang buruk.

#### **2. Penyebab individual**

Persepsi masyarakat terhadap kehidupan pribadi karyawan, terutama masalah keluarga, kesulitan ekonomi keluarga sumber daya alam.

#### **3. Penyebab lingkungan**

Penyebab lingkungan berupa bentuk lingkungan kerja yang buruk (cahaya, kebisingan, ventilasi, suhu), diskriminasi ras, pelecehan seksual.

### **2.2.2 Indikator Stres Kerja**

Indikator stres kerja menurut Robbins (2018:14-15) adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, dan tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan ,organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

### **2.3 Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Hutabarat, 2017:104). Dengan demikian beban kerja merupakan suatu tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan individu maupun kelompok dalam satuan waktu tertentu.

Menurut Budiasa (2021: 30) beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki. Sedangkan menurut Koesomowidjojo (2017:21) mendefinisikan bahwa beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Menurut Munandar (2014:383) mendefinisikan bahwa beban kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus di selesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut A.R.Vanchapo, S.Kep.M. Mk (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sekumpulan tugas yang harus dilakukan dalam jangka waktu tertentu di mana apabila sekumpulan tugas tersebut dapat diselesaikan dalam jangka waktu tersebut dapat dilakukan maka ekuilibrium

pekerjaan akan terjaga dan berdampak pada produktivitas yang efisien sehingga harus dilakukan analisis dan proses penetapan sumber daya dan waktu yang seimbang untuk menentukannya.

### **2.3.1 Faktor -faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017:24) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal :

#### **1. Faktor Internal**

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan maupun persepsi.

#### **2. Faktor Eksternal**

Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

##### **a) Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja dalam hal penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

##### **b) Tugas-tugas Fisik**

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam bekerja).

##### **c) Organisasi Kerja**

Karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat. Perencanaan karier hingga penggajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan.

### **2.3.2 Indikator Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diselesaikan karyawan yaitu sebagai berikut:

### 1. Kondisi pekerjaan

Dalam hal ini yang dimaksud dengan kondisi pekerjaan yaitu seberapa jauh pemahaman seorang karyawan dalam memahami pekerjaannya dengan baik. Misalnya, sejauh mana pemahaman serta kemampuan karyawan dalam penguasaan mesin – mesin yang digunakan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan.

### 2. Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu yang tepat sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan tentu akan meminimalisir beban kerja karyawan. namun, kadang kala sebuah perusahaan tidak memiliki SOP yang konsisten dalam melaksanakan SOP, tak jarang penggunaan waktu yang diberlakukan kepada karyawan cenderung lebih sempit.

### 3. Target yang harus dicapai

Secara tidak langsung target kerja yang ditetapkan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap beban kerja yang diterima oleh karyawan. ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian target kerja dengan volume beban kerja yang diberikan, maka akan semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

## **2.4 Telaah Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti (Tahun Penelitian)</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	Ihsan, Ariffin & Dewi (2018)	Pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap <i>turnover intentions</i> (studi kasus pada PT Bank Syariah Mandiri, Cabang Banjar Masin	Stres Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Turnover Intentions (Y)	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intentions</i> karyawan dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intentions</i>
2	Fitri Raphita & Yulinda Sinaga (2020)	Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap <i>turnover intentions</i> karyawan PT Putra Mulia Telecommunication Medan	Beban Kerja (X1) Stres Kerja (X2) Turnover Intentions (Y)	Kuantitatif	-Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intentions</i> , sedangkan stres kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intentions</i> . -Secara simultan bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intentions</i>
3	Esnawati (2018)	Pengaruh beban kerja terhadap <i>turnover intentions</i> melalui stress kerja sebagai variable <i>intervening</i> (Studi pada	Beban Kerja (X1) Turnover Intention (Y) Stres Kerja (Z)	Kuantitatif	-Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja -Stres kerja memiliki pengaruh



		Minata Batik Yogyakarta			positif dan signifikan terhadap perputaran karyawan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat perputaran kerja melalui variabel stress kerja sebagai variabel <i>intervening</i>
4	Rina & Ratnawati (2012)	Analisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intentions</i> karyawan (studi kasus pada STIKES Widya Husada Semarang)	Stres Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Turnover Intentions (Y)	Kuantitatif	-Hasil penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intentions</i> karyawan -Kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap <i>turnover intentions</i> karyawan
5	Rachmad,dkk. (2018)	Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap <i>turnover intentions</i> karyawan.	Stres kerja (X1) Beban kerja (X2) Lingkungan kerja non fisik (X3) Turnover Intentions (Y)	Kuantitatif	Menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intentions</i> . Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intentions</i> , Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negative terhadap <i>turnover intentions</i> .

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024

## **2.5 Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis**

### **2.5.1 Kerangka Teoritis**

Kerangka teoritis adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor-faktor yang telah didefinisikan. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis atau hubungan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara otomatis perlu dijelaskan antara variabel bebas dan variabel terikat.

### **2.5.2 Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap *Turnover Intentions***

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Waktu kerja yang terlalu pendek dan kurangnya rasa tanggung jawab karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sehingga karyawan sering melakukan kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang telah melakukan pekerjaan ingin mendapatkan respon yang baik dari atasan maupun teman sekerja, akan tetapi ketika mereka tidak mendapatkan respon tersebut maka karyawan akan merasa pekerjaannya tidak dihargai dan akan menurunkan kualitas pekerjaannya yang mengakibatkan stress kerja dan mengakibatkan terjadinya *turnover intention*. Hal ini dapat diperkuat dengan penelitian Ihsan, Ariffin & Dewi (2018) pengaruh stress kerja terhadap *turnover intentions*, menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*.

### **2.5.3 Pengaruh Beban Kerja(X2) Terhadap *Turnover Intention***

Beban kerja adalah besarnya tuntutan kerja atau besarnya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Karyawan sering kali dihadapi pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga dan sumber daya lainnya untuk menyelesaikannya. Seseorang yang meyakini serta merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika tugas yang berlebihan tersebut diyakini dan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun mereka akan mengalami kelelahan sehingga dapat menurunkan kinerja yang mengakibatkan terjadinya *turnover intentions*. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Rachmad,dkk. (2018)

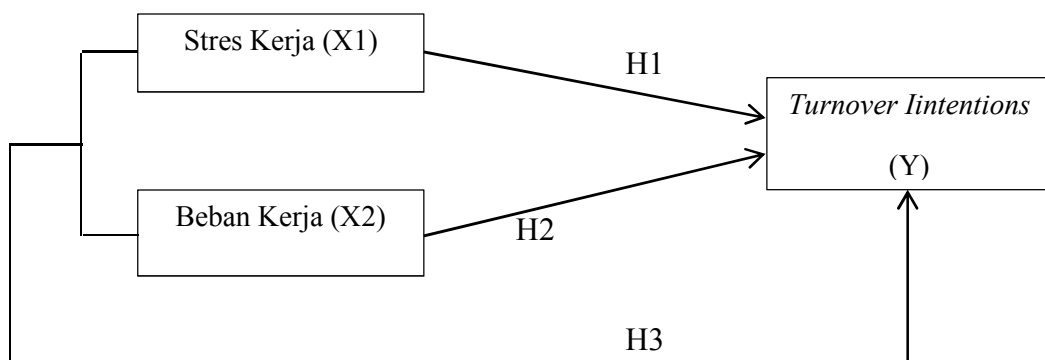
pengaruh beban kerja terhadap *turnover intentions*, menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*.

### 2.3.4 Pengaruh Stres Kerja(X1) dan Beban Kerja(X2) Terhadap *Turnover Intention*(Y)

*Turnover Intentions* merupakan salah satu masalah utama yang dihadapi oleh organisasi, bila tingkat turnover yang berlebihan akan memberikan dampak negative kepada perusahaan, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi kerja serta peningkatan biaya untuk sumber daya manusia yang telah perusahaan investasikan pada karyawan mulai dari rekrutmen dan pelatihan.

Stres kerja dan beban kerja adalah dua hal yang saling berkaitan didalam organisasi. Hal ini sering terjadi pada karyawan yang kondisi kerjanya dalam kondisi tekanan yang sangat tinggi, aktivitas pekerjaan yang melebihi batas waktu atau sering disebut lembur dan adanya double tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan sehingga beban kerja dan stress kerja saling berpengaruh baik positif terhadap *turnover intentions* karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Fitri Raphita & Yulinda Sinaga (2020) pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap *turnover intentions*, menyatakan bahwa secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions*.

**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**



*Sumber: dioalah oleh peneliti 2024*

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:63), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan akan dijelaskan berdasarkan pada teori yang relevan belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang

diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat menyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan perumusan masalah dan kajian empiris yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan pada PT Fritto Chicken Kota Medan.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan pada PT Fritto Chicken Kota Medan.
3. Stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* pada PT Fritto Chicken Kota Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif, pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan dari suatu variabel dengan variabel lainnya, pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan di mana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara ketiga variabel (variabel bebas dan variabel

terikat).

### 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan sebuah wilayah maupun tempat yang akan digunakan sebagai tempat penelitian. Adapun lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT Fritto Chicken Kota Medan. Sedangkan waktu yang digunakan dalam penelitian ini dari bulan Januari 2024 dan direncanakan selesai di bulan September 2024.

**Tabel 3. 1 gerai**

No	Gerai	Alamat	Jumlah karyawan
1	Fritto Chicken Yos Sudarso	Jl. KL.Yos sudarso No 88, simpang kantor, Kec. Medan Labuhan, kota Medan	10 Orang
2	Fritto Chicken Asia	Jl. Asia, simpang Jl. Besi No 559 F, Sukaramai II, Kec Medan Area, kota Medan	10 Orang
3	Fritto Chicken Marelan	Jl. Marelann Raya PS II No 207-209, Rengas Pulau, Kec. Medan Marelan, kota Medan	15 Orang
4	Fritto Chicken Amir Hamzah	Sei Anggul, Kec. Medan Baru, kota Medan	8 Orang
5	Fritto Chicken Sumarsono	Jl. Kapten Sumarsono No 77, Kp. Lalang, Kec Medan Helvetia, kota Medan	16 Orang
6	Fritto Chicken Citra Garden	Citra Garden, Jl. Jamin giting, Titi Rantai, Kec Medan Baru, kota Medan	5 Orang
7	Fritto Chicken Gatsu	Jl. Gatot Subroto No 164, Petisah Tengah, Kec Medan Petisah, kota Medan	5 Orang
8	Fritto Chicken TVRI	Kesawan, Kec Medan Baru, kota Medan	10 Orang
9	Fritto Chicken Ayahanda	Jl. Ayahanda No 49, Sei Putih Baru, Kec Medan Petisah, kota Medan	15 Orang
10	Fritto Chicken Denai	Tegal Sari Mandala II, Kec Medan Denai, Kota Medan	15 Orang
11	Fritto Chicken Williem Iskandar	Jl. Williem Iskandar No 297, Sidorejo Hilir, Kec Medan Tembung, kota Medan	10 Orang
12	Fritto Chicken HM. Joni	Jl. HM. Joni No 20, Ps. Merah Baru, Kec	15 Orang

		Medan kota, kota Medan	
13	Fritto Chicken Amplas (Pertahanan)	Jl. Pertahan No 44-45, Timbang Deli, Kec. Medan Amplas, kota Medan	5 Orang
14	Fritto Chicken Pemuda	Jl. Pemuda, AUR, Kec. Medan Maimun, kota Medan	8 Orang
15	Fritto Chicken Medan Fair	Medan Fair, Lt 2	8 Orang
16	Fritto Chicken Tritura (Wiego)	Jl. Tritura, Suka Maju, Kec. Medan Johor, kota Medan	5 Orang
17	Fritto Chicken Menteng	Jl. Panglima Denai, Medan Tenggara, Kec. Medan Denai, kota Medan	5 Orang
18	Fritto Chicken AH. Nasution	Jl. Karya Jaya, Pangkalan Mansyur, Kec. Medan Johor, kota Medan	5 Orang
19	Fritto Chicken Percut	Jl. Medan-Sampali Road No 288-312, Sampali, Kec Percut Sei Tuan, kota Medan	5 Orang
20	Fritto Chicken Kelambir V	Jl. Kelambir V No 20 Cinta Damai, Kec Medan Helvetia, kota Medan	5 Orang

**Sumber: Data Primer (2024)**

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT Fritto Chicken kota Medan yaitu sebanyak 180 orang.

#### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2018:127), mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Sugiyono (2018), menyatakan besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan

rumus Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang dibutuhkan

N = Jumlah Populasi

e = Presentase (10%) kelonggaran, toleransi ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel.

Berdasarkan rumus diatas maka, yang menjadi sampel penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Fritto Chicken kota Medan yang dilihat dari perhitungan sampel berikut:

$$n = \frac{180}{1 + 180(0,01)^2}$$

$$n = 64,2$$

Jadi, berdasarkan perhitungan diatas maka jumlah sampel yang akan diambil pada penelitian ini sebanyak 70 orang karyawan.

**Tabel 3. 2 Sampel Per-gerai**

No	Gerai	Sampel Responden Per-gerai
1	Fritto Chicken Yos Sudarso	4 orang
2	Fritto Chicken Asia	4 Orang
3	Fritto Chicken Marelan	6 Orang
4	Fritto Chicken Amir Hamzah	3 Orang
5	Fritto Chicken Sumarsono	6 Orang
6	Fritto Chicken Citra Garden	2 Orang

7	Fritto Chicken Gatsu	2 Orang
8	Fritto Chicken TVRI	4 Orang
9	Fritto Chicken Ayahanda	6 Orang
10	Fritto Chicken Denai	5 Orang
11	Fritto Chicken Williem Iskandar	4 Orang
12	Fritto Chicken HM. Joni	6 Orang
13	Fritto Chicken Amplas ( Pertahanan)	2 Orang
14	Fritto Chicken Pemuda	3 Orang
15	Fritto Chicken Medan Fair	3 Orang
16	Fritto Chicken Tritura (Wiego)	2 Orang
17	Fritto Chicken Menteng	2 Orang
18	Fritto Chicken AH. Nasution	2 Orang
19	Fritto Chicken Percut	2 Orang
20	Fritto Chicken Kelambir V	2 Orang
Total Sampel		70 Orang

**Sumber: Diolah oleh Peneliti 2024**

### 3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive random sampling*. Sugiyono (2014:392) menyatakan bahwa *purposive random sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Adapun kriteria yang dijadikan sampel penelitian yaitu:

1. Responden merupakan karyawan PT Fritto Chicken Kota Medan
2. Responden bersedia mengisi kuisisioner G-form yang diberikan peneliti (jikalau karyawan tidka bersedia mengisi kuisisioner tersebut saya akan mengalihkan ke karyawan yang lain yang bersedia mengisi kuisisioner).
3. Responden telah bekeja minimal 1 tahun

Berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan peneliti, maka yang memenuhi kriteria akan dijadikan sampel adalah 70 orang karyawan PT Fritto Chicken Kota Medan.

### 3.4 Jenis Data Penelitian



### 3.4.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2019:194) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data pada penelitian ini diperoleh dengan daftar pertanyaan yang diberikan melalui kuisisioner kepada para responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan kepada karyawan PT Fritto Chicken kota medan.

### 3.4.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019:195) data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data langsung kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi data sekunder untuk melengkapi penelitian ini diperoleh dari struktur organisasi, literatur, jurnal, skripsi dan uraian tugas di dalam organisasi.

## 3.5 Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini maka penulis menggunakan beberapa metode, yaitu;

### 1. Pengamatan Langsung (Observasi)

Observasi menurut Sugiyono (2019), menyatakan bahwa melalui observasi peneliti belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku secara langsung di lokasi untuk mengetahui apa yang terjadi dan membuktikan kebenaran dari penelitian yang dilakukan. Dalam hal ini peneliti melakukan observasi langsung ke PT Fritto Chicken kota Medan.

### 2. Wawancara (Interview)

Wawancara menurut Sugiyono (2019), menyatakan bahwa wawancara merupakan pertemuan 2 (dua) orang antara peneliti dengan informan untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab mengenai objek yang akan diteliti oleh peneliti.

### 3. Penyebaran Angket (Kuesioner)

Menurut Suliyanto (2018) kuesioner dapat berupa pertanyaan/ Pernyataan terbuka atau tertutup, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet. Penulis menggunakan teknik ini untuk mendapatkan data tentang Stress kerja, dan beban kerja serta *turnover intentions* PT Fritto Chicken kota Medan.

Menurut Cholid (2016) kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner (angket) yang disebar langsung melalui G-Form kepada karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian. Untuk memperoleh data,

angket disebarikan kepada responden (orang-orang yang menjawab terkait masalah yang diselidiki), terutama pada penelitian survei. Di mana kuesioner tersebut penulis sebarikan pada Karyawan PT Fritto Chicken kota Medan dengan menggunakan skala Likert yang bentuk centang, di mana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3. 3 Skala Pengukuran Likert**

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

Sumber: Sugiyono (2018)

### 3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah suatu yang diberikan pada suatu variabel dengan memberi arti atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen meliputi: Stres kerja (X1) beban kerja(X2). Sedangkan variabel dependen (terikat) meliputi: *turnover intentions* karyawan (Y).

Berdasarkan masalah dan hipotesis yang telah dijelaskan maka variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut.

**Tabel 3. 4 Operasional Variabel**

NO	Variabel	Indikator	Skala
1	Stress Kerja (X1). Stres kerja merupakan suatu kondisi yang dialami seseorang ketika bekerja, berupa perasaan tidak menyenangkan yang disebabkan oleh adanya ketegangan yang mempengaruhi baik psikologis maupun fisik seseorang.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuntutan tugas</li> <li>2. Tuntutan peran</li> <li>3. Tuntutan antarpribadi</li> <li>4. Struktur organisasi</li> <li>5. Kepemimpinan</li> </ol>	Skala <i>likert</i>
2	<b>Beban Kerja (X2).</b> Beban kerja adalah suatu keadaan di mana karyawan diberikan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kondisi pekerjaan</li> <li>2. Penggunaan waktu kerja</li> <li>3. Target yang harus dicapai</li> </ol>	Skala <i>likert</i>

	tugas yang wajib diselesaikannya dalam jangka waktu tertentu .		
3	<b>Turnover Intentions (Y).</b> <i>Turnover Intentions</i> merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan sebuah organisasi secara sukarela saat ini secara perilaku mencari pekerjaan baru.	1. <i>Thinking of quitting</i>  (memikirkan untuk keluar)  2. <i>Job search</i> (pencarian pekerjaan)  3. <i>Intentions to quit</i> (niat untuk keluar)	Skala likert

Sumber: Diolah oleh Peneliti 2024

### 3.7 Uji Instrumen

Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan valid dan reliabel Sugiyono (2017: 132). Untuk mengetahui validitas dan realibilitas kuisisioner, maka diperlukan pengujian kuisisioner dengan memakai uji validitas dan reliabilitas.

#### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2023) Uji Validitas digunakan untuk menentukan apakah suatu kuisisioner sah; atau tidak, uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel dengan asumsi bahwa derajat kebebasan ( $dk$ ) =  $n-2$  dengan  $\alpha$  0,05. Dalam hal ini alat ukur penelitian ini adalah kuisisioner yang dilakukan di Fritto Chicken Kota Medan.

#### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018), uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur angket atau kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu angket atau kuisisioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir angket atau kuisisioner dikatakan *reliabel* (layak) jika, Cronbach's Alfa  $\geq 0,60$  dan dikatakan tidak reliabel jika Cronbach's Alfa  $< 0,60$ . Rumus yang digunakan juga menggunakan rumus  $r$  product-moment apabila  $r$  hitung  $> r$  tabel, maka

keseluruhan butir-butir kuesioner yang ada dinyatakan *reliabel*.

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Umar (2013) mengemukakan bahwa uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berkontribusi normal, mendekati normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik dianggap tidak valid. Model regresi yang baik adalah berkontribusi normal atau mendekati normal.

Pengujian normalitas ini dilakukan dengan uji *kolmogorov-smirnov* terhadap model yang diuji. Uji normalitas dilakukan dengan melakukan analisis grafik normal *probability plot*. Sebagai dasar pengambilan keputusan atau sebagai pedoman yang digunakan untuk melakukan uji *kolmogorov-smirnov* adalah sebagai berikut:

- a. Nilai signifikansi atau nilai probabilitas  $< 0,05$  artinya distribusi data tidak normal dan tidak memenuhi asumsi normalitas.
- b. Nilai signifikansi atau nilai probabilitas  $> 0,05$  artinya distribusi data normal dan memenuhi asumsi normalitas.

#### 3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Umar (2013), uji heteroskedastisitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan lain. Jika varians dari residual tetap sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi homoskedastisitas atau tanpa heteroskedastisitas, karena data ini mengumpulkan data dengan ukuran yang berbeda.

Ada 2 (dua) cara dalam melihat heteroskedastisitas sebagai berikut:

1. Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (terbentuknya gelombang, melebar kemudian menyempit), hal ini menunjukkan adanya heteroskedastisitas.
2. Jika terdapat pola yang jelas dan titik-titik pada sumbu Y berada di atas dan di bawah 0,

maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.8.3 Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada hubungan atau tidak ada hubungan di antara variabel bebas (independen). Pendeteksian multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai Variance Inflation Factors (VIF). Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinieritas di antara variabel independen dan sebaliknya apabila nilai *Tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 10, maka asumsi tersebut mengandung multikolinieritas (Basuki & Prawoto, 2016).

## 3.9 Analisis Deskriptif

Sugiyono (2017: 147) mengemukakan bahwa analisis deskriptif merupakan analisis untuk menganalisis data, dengan cara mendeskripsikan data yang terkumpul tanpa membuat kesimpulan secara generalisasi. Analisis deskriptif ditunjukkan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan data dari variabel independen berupa kinerja pegawai.

### 3.9.1 Analisis Data

Metode ini adalah metode yang di mana hubungan linear antara dua variabel independen atau lebih dengan variabel dependen. Untuk membuktikan kebenarannya maka stress kerja (X1), beban kerja (X2) sebagai variabel independen dan *turnover intentions* (Y) sebagai variabel dependen. Rumus dari analisis regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = *Turnover intentions*
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi dari masing-masing variabel
- X<sub>1</sub> = Variabel stres kerja
- X<sub>2</sub> = Variabel beban kerja
- e = Standar *error* (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 atau 5%

## 3.10 Uji Hipotesis

### 3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut (Ghozali, 2018), uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (parsial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini 5 % atau 0,05.

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Stres Kerja (X1)

Ho :  $b_1 = 0$ , stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions* pada PT Fritto Chicken kota Medan.

H1 :  $b_1 \neq 0$ , stress kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intentions* pada PT Fritto Chicken kota Medan.

2. Beban Kerja (X2)

Ho :  $b_2 = 0$ , beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions* pada PT Fritto Chicken kota Medan.

H2 :  $b_2 \neq 0$ , beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intentions* pada PT Fritto Chicken kota Medan.

Dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel:

1. Jika nilai t-hitung  $>$  t-tabel maka dinyatakan berpengaruh signifikan.
2. Jika nilai t-hitung  $<$  t-tabel maka dinyatakan tidak berpengaruh.

Selanjutnya dasar pengambilan keputusan signifikansi dengan membandingkan probabilitas signifikansi:

1. Jika nilai signifikan  $>$  0,05, maka dinyatakan tidak berpengaruh signifikan.
2. Jika nilai signifikan  $<$  0,05, maka dinyatakan berpengaruh signifikan.

### 3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Ghozali 2017).

Hipotesis yang digunakan adalah :

1.  $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$ , artinya stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu *Turnover Intentions* (Y).
2.  $H_1 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$ , artinya stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu *Turnover Intentions* (Y).

Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $sig < \alpha$  maka:

$H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara stres kerja dan beban kerja terhadap *turnover intentions*.

Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $sig > \alpha$  maka:

$H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara stres kerja dan beban kerja terhadap *turnover intentions*.

### 3.11 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas (stress kerja dan beban kerja) untuk menjelaskan variasi dalam variabel terikat (*turnover intentions*). Jika  $R^2$  mendekati satu (1) maka kemampuan variasi variabel bebas untuk menjelaskan variasi variabel terikat besar. Sebaliknya jika  $R^2$  mendekati nol (0) berarti kemampuan variabel bebas untuk

menjelaskan variasi variabel terikat kecil.