



**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN KONFLIK
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
PT. INDOMARCO PRISMATAMA BAGIAN AREA
PENJUALAN RAYON HELVETIA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

APRI YANTI BR SILALAH

NPM 1515310156

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : APRI YANTI BR SILALAH
NPM : 1515310156
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL : PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN
KONFLIK KERJA TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION KARYAWAN PT. INDOMARCO
PRISMATAMA BAGIAN AREA PENJUALAN
RAYON HELVETIA MEDAN

MEDAN, NOVEMBER 2019

KETUA PROGRAM STUDI

NERAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si

DEKAN



Dr. SURYA NTIA, S.H., M.Hum.

PEMBIMBING I

RIZAL AHMAD, S.E., M.Si.

PEMBIMBING II

EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si.



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : APRI YANTI BR SILALAH
NPM : 1515310156
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL : PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN
KONFLIK KERJA TERHADAP *TURNOVER
INTENTION* KARYAWAN PT. INDOMARCO
PRISMATAMA BAGIAN AREA PENJUALAN
RAYON HELVETIA MEDAN

MEDAN, NOVEMBER 2019



NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si

ANGGOTA - II

EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si

ANGGOTA - I

RIZAL AHMAD, S.E., M.Si

ANGGOTA - III

NASHRUDIN SETIAWAN, SE., MM

ANGGOTA-IV

(ABDI SETIAWAN, SE., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Apri Yanti Br. Silalahi
Tempat/Tanggal lahir : Medan, 17 April 1993
NPM : 1515310156
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jln. Toba Permai No.20 Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Oktober 2019

Yang membuat pernyataan



APRIYANTI BR SILALAH/

Telah Diperiksa oleh LPMU
dengan Plagiarisme...49%
Medan, 1 NOVEMBER 2019

FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau



Medan, 01 November 2019
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan

Di Tempat
**Telah di terima
berkas persyaratan
dapat di proses
Medan, 01/11/2019.**

an Ka. BPAA

TEGUH WAHYONO, SE, MM.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : APRI YANTI SILALAH
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 17 APRIL 1993
Nama Orang Tua : HOTMAN SILALAH
N. P. M : 1515310156
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 085765963991
Alamat : Gg Pribadi No 20

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000
Uk.T.50%	Rp.	3.750.000

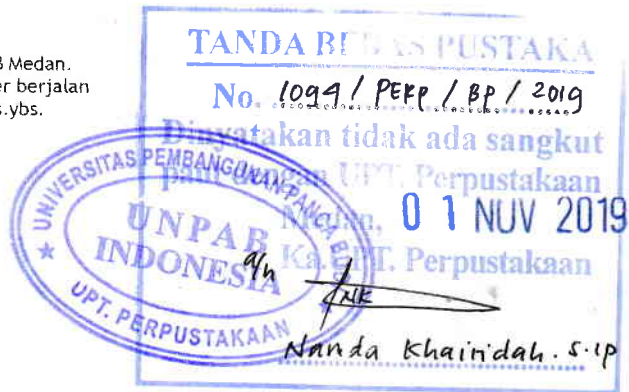
Rp. 5.850.000
dp 01/11-19.

Ukuran Toga : **L**



Hormat/
[Signature]
APRI YANTI SILALAH
1515310156

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

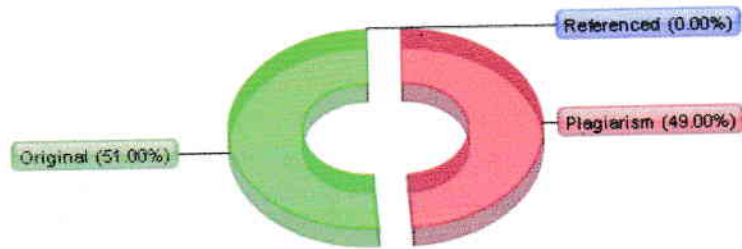
Analyzed document: 31/10/2019 07:55:56

"APRI YANTI BR SILALAH1_1515310156_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License4



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

- 42 wrds: 8764 <https://id.123dok.com/document/qo6919ky-pengaruh-komitmen-organisasi-dan-beban-kerja-terha...>
- 37 wrds: 7989 <http://repositori.uin-atauddin.ac.id/7961/1/Muhammad%20Irwan.pdf>
- 22 wrds: 4460 <https://sinta.unud.ac.id/uploads/wisuda/1206206137-1-HALAMAN%20AWAL.pdf>

show other Sources:]

Processed resources details:

259 - Ok / 71 - Failed

show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:



[not detected]

Google Books:



GoogleBooks Detected!

Ghostwriting services:



[not detected]

Anti-cheating:



[not detected]



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

yang bertanda tangan di bawah ini :

lengkap

/Tgl. Lahir

Pokok Mahasiswa

Program Studi

Spesialisasi

Kredit yang telah dicapai

ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

: APRI YANTI BR SILALAH I

: Medan / 17 April 1993

: 1515310156


: Manajemen

: Manajemen SDM

: 123 SKS, IPK 3.59

Judul SKRIPSI	Persetujuan
PENGARUH STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA DI BAGIAN AREA HELVETIA	<input type="checkbox"/>
ANALISA PENGARUH BEBAN KERJA, STRESS KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA BAGIAN AREA PENJUALAN RAYON HELVETIA	<input checked="" type="checkbox"/>
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA RAYON HELVETIA	<input type="checkbox"/>

yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda


 Rektor I
 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)


Medan, 15 Januari 2019

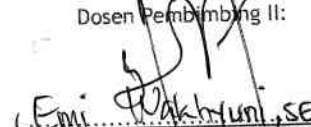
Pemohon,

 (Apri Yanti Br Silalahi)

Nomor :
 Tanggal :
 Disahkan oleh
 Dekan

 (NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Rizal Ahmad, SE, MM.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Emi Waktuni, SE, MA)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01

Revisi: 02

Tgl. Eff: 20 Des 2015



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad, SE, Msi
 Dosen Pembimbing II : Emi Wakhzuni, SE, MS
 Nama Mahasiswa : APRI YANTI BR SILALAH
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310156
 Bidang Pendidikan : Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Konflik Kerja terhadap Turnover Intention
 Karyawan PT Indomareo Prismatama

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
101-2019	Perbaikan Cover fakultas Perbaikan kata disetiap paragraf Daftar Isi		
103-2019	Perbaikan kutipan paragraf Perbaikan quisioner		
	ACC Sempurna 26/3/19 RA		

Medan, 26 Maret 2019
 Diketahui/Ditetujui oleh :
 Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing II : Emi Wakhjuni, SE., M.Si.
 Nama Mahasiswa : APRIANTI PR. SILALAH I
 Jurusan / Program Studi : SDM / MANAJEMEN
 No. Stambuk / NPM : 2015 / 1515310156
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : PENERUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, KONFLIK KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
07/04/2019	Perbaikan cover	A	
28/04	Perbaikan tanda kutip Perbaikan quisioner	A	
23/05/2019	Perbaikan kerangka konseptual	A	
14/6/2019	Ace lengkap	A	

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan



Dosen Pembimbing II

Emi Wakhjuni, SE., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 30106060 PO. BOX. 1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

UNIV / PTS : Panca Budi Medan
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad, SE., M.Si
Nama Mahasiswa : Apri Tanti Pr Silalahi
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1515310156
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Konflik Kerja terhadap Turn Over Intention Karyawan PT Indomarco Prismaidms

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
22/08-19	Perbaiki format Bab IV V Perbaiki hasil SPSS		
6/09-19	Perbaiki Saran Perbaiki Abstrak		
	Acc Sidans MH RA 20/19		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing I

Rizal Ahmad, SE., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

UNIV / PTS : Panca Budi Medan
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Emi Wakhnyuni, SE., M.Si
Nama Mahasiswa : Apri Santi Br Silalahi
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1515310156
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Judul Tugas Akhir :

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
02/10-19	Perbaikan kalimat Coran yang detail	[Signature]	
5/10-19	Perbaikan penulisan gelar		
21/10-19	Perbaikan kalimat Abstrak		
30/10/2019	Perbaikan kalimat Abstrak		
30/10/2019	Ace Siday Mega Hiyar	[Signature]	

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan


 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum
 FAKULTAS SOSIAL SAINS

Dosen Pembimbing II


 Emi Wakhnyuni, SE., M.Si

Acc
Dikd lct
RA 18/11/19



Acc
Sidang MIA
RA 20/9/19

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN KONFLIK
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
PT. INDOMARCO PRISMATAMA BAGIAN AREA
PENJUALAN RAYON HELVETIA**

Acc
fhd cur
18/11/2019
Emi W

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Acc Sidang Mga Hgmu
31/10/19
Emi W

Oleh:

APRI YANTI BR SILALAH
NPM 1515310156

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



PT INDOMARCO PRISMATAMA, Cab Medan

Store Jln. Gaperta Helvetia Medan

No : 001/IDM/SIP/01-2019

Hal : Izin Research

Lampiran : -

Hormat,

Menerangkan bahwasanya dengan permohonan Research pertanggal 01 Januari 2019, tentang permohonan Research Mahasiswa Fakultas Sosial Sains atas nama :

Nama : Apri Yanti Br Silalahi

NPM : 1515310156

Fakultas : Sosial Sains

Prodi : Manajemen

Dengan ini, kami sampaikan surat permohonan untuk Research di PT INDOMARCO PRISMATAMA Cab Medan pada prinsipnya *disetujui* sesuai permohonan yaitu sejak tanggal 08 Januari 2019.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Medan, 08 Januari 2019



Zunia Aminah, Amd

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : APRI YANTI BR SILALAH
NPM : 1515310156
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL : PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN
KONFLIK KERJA TERHADAP *TURNOVER
INTENTION* KARYAWAN PT. INDOMARCO
PRISMATAMA BAGIAN AREA PENJUALAN
RAYON HELVETIA MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Oktober 2019



APRIYANTI BR SILALAH

ABSTRAK

Tujuan karya ini adalah menguji dan mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja terhadap *turnover intention* dan juga untuk mengetahui apakah beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Indomarco Prismatama Bagian Penjualan Rayon Helvetia. Pengumpulan data menggunakan metode kuantitatif dan melibatkan 90 orang responden. Berdasarkan penelitian menunjukkan hasil uji F dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 6,882 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,48 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ bahwa secara simultan variabel beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, maka hipotesis H_1 diterima. Secara parsial bahwa hasil uji t dapat dilihat t_{hitung} sebesar 2,899 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,662 dan signifikan sebesar 0,021, sehingga $t_{hitung} 2,899 > t_{tabel} 1,662$ dan signifikan $0,021 < 0,05$, beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Secara parsial bahwa hasil uji t dapat dilihat t_{hitung} sebesar 3,654 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,662 dan signifikan sebesar 0,035, sehingga $t_{hitung} 3,654 > t_{tabel} 1,662$ dan signifikan $0,035 < 0,05$, stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Secara parsial bahwa hasil uji t dapat dilihat t_{hitung} sebesar 1,851 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,662 dan signifikan sebesar 0,024, sehingga $t_{hitung} 1,851 > t_{tabel} 1,662$ dan signifikan $0,024 < 0,05$, konflik kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Indomarco Prismatama Bagian Penjualan Rayon Helvetia, maka hipotesis H_2 diterima. Angka *adjusted R square* 0,617 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 61,7% *turnover intention* dapat diperoleh dan dijelaskan oleh beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja.

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

ABSTRACT

The purpose of this work is to examine and determine the effect of workload, work stress, and work conflict on turnover intention and also to find out whether workload, work stress, and work conflict affect the turnover intention of employees of PT. Indomarco Prismatama Sales Division of Rayon Helvetia. Data collection uses quantitative methods and involves 90 respondents. Based on research shows the results of the F-test can be seen that F_{count} is 6.882 while F_{table} is 2.48 which can be seen at $\alpha = 0.05$ that simultaneously variable workload, work stress, and work conflict have a positive and significant effect on turnover intention, the hypothesis H_1 received. Partially that t-test results can be seen t_{count} of 2.899 while t_{table} of 1.662 and significant at 0.021, so $t_{count} 2.899 > t_{table}$ of 1.662 and significant $0.021 < 0.05$, workload partially has a positive and significant effect on turnover intention. Partially, the t-test results can be seen t_{count} of 3.654 while t_{table} of 1.662 and significant at 0.035, so that t_{count} of 3.654 $>$ t_{table} of 1.662 and significant at $0.035 < 0.05$, work stress partially has a positive and significant effect on turnover intention. Partially that t-test results can be seen t_{count} of 1.851 while t_{table} of 1.662 and significant at 0.024, so t_{count} of 1.851 $>$ t_{table} of 1.662 and significant $0.024 < 0.05$, work conflict partially has a positive and significant effect on employee turnover intention of PT. Indomarco Prismatama Sales Section of Rayon Helvetia, then the H_2 hypothesis is accepted. Figures adjusted R square 0.617 which can be called the coefficient of determination which in this case means 61.7% turnover intention can be obtained and explained by workload, work stress, and work conflict.

Keywords: Workload, Work Stress, Work Conflict, Turnover Intention.

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian	10
BAB II. KAJIAN TEORITIS	
A. Uraian Teori.....	12
1. <i>Turnover Intention</i>	12
a. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	12
b. Dampak <i>Turnover Intention</i>	14
c. Faktor Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	16
d. Indikator <i>Turnover Intention</i>	19
2. Beban Kerja	20
a. Pengertian Beban Kerja	20
b. Manfaat Pengukuran Beban Kerja	22
c. Dampak Beban Kerja.....	23
d. Faktor Mempengaruhi Beban Kerja	25
e. Dimensi Beban Kerja.....	27
f. Indikator Beban Kerja.....	28
3. Stres Kerja.....	31
a. Pengertian Stres Kerja	31
b. Dampak Stres Kerja	33
c. Fakor Mempengaruhi Stres Kerja.....	35
d. Indikator Stres Kerja.....	37
4. Konflik Kerja	40
a. Pengertian Konflik Kerja	40
b. Jenis-jenis Konflik Kerja	41
c. Faktor yang Mempengaruhi Konflik Kerja	45
d. Indikator Konflik Kerja	48
B. Penelitian Terdahulu.....	54
C. Kerangka Konseptual	56

D. Hipotesis	60
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	61
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	61
C. Populasi, Sampel dan Jenis/Sumber Data	62
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	63
E. Teknik Pengumpulan Data	65
F. Teknik Analisis Data	66
1. Uji Kualitas Data	66
2. Uji Statistik.....	67
3. Uji Asumsi Klasik	68
4. Uji Hipotesis	69
5. Uji Koefisien Determinasi	70
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	71
1. Deskripsi Objek Penelitian	71
2. Struktur Organisasi Perusahaan	72
3. Deskripsi Karakteristik Responden	73
4. Deskripsi Variabel Penelitian	74
5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	90
6. Pengujian Statistik	95
7. Pengujian Asumsi Klasik.....	96
8. Pengujian Hipotesis	100
9. Pengujian Koefisien Determinasi	102
B. Pembahasan Hasil Penelitian	103
1. Pengaruh Beban Kerja (X_1) Terhadap <i>Turnover Intention</i>	103
2. Pengaruh Stres Kerja (X_2) Terhadap <i>Turnover Intention</i>	104
3. Pengaruh Konflik Kerja (X_3) Terhadap <i>Turnover Intention</i>	105
4. Pengaruh Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Konflik Kerja (X_3) Terhadap <i>Turnover Intention</i>	106
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	108
B. Saran.....	109

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rasio <i>Turnover intention</i> karyawan.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	54
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	61
Tabel 3.2 Batasan Operasional Dan Indikator Variabel.....	64
Tabel 3.3 Pengukuran Skala <i>Likert's</i>	66
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	73
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir.....	74
Tabel 4.4 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden.....	74
Tabel 4.5 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X ₁₋₁)	75
Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X ₁₋₂)	76
Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X ₁₋₃)	77
Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X ₁₋₄)	78
Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X ₂₋₁)	79
Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X ₂₋₂)	80
Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X ₂₋₃)	81
Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X ₂₋₄)	82
Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X ₃₋₁)	83
Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X ₃₋₂)	84
Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X ₃₋₃)	85
Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator (Y ₁)	87
Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator (Y ₂)	88
Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator (Y ₃)	89
Tabel 4.19 Uji Validitas (X ₁) Beban Kerja	90
Tabel 4.20 Uji Validitas (X ₂) Stres Kerja	91
Tabel 4.21 Uji Validitas (X ₃) Konflik Kerja.....	92
Tabel 4.22 Uji Validitas (Y) <i>Turnover Intention</i>	92
Tabel 4.23 Uji Reliabilitas (X ₁) Beban Kerja	93
Tabel 4.24 Uji Reliabilitas (X ₂) Stres Kerja.....	94
Tabel 4.25 Uji Reliabilitas (X ₃) Konflik Kerja	94
Tabel 4.26 Uji Reliabilitas (Y) <i>Turnover Intention</i>	95
Tabel 4.27 Persamaan Regresi Linier Berganda	95
Tabel 4.28 Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	98
Tabel 4.29 Hasil Uji Multikolinearitas.....	100
Tabel 4.30 Hasil Uji t	100
Tabel 4.31 Hasil Uji f	102
Tabel 4.32 Hasil Uji Koefisien Determinasi	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	59
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Indomarco Prismaatama.....	72
Gambar 4.2	Grafik Histogram Normalitas.....	96
Gambar 4.3	Kurva PP-Plots	99
Gambar 4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas	100

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran - 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran - 2 Hasil Jawaban Responden
- Lampiran - 3 Hasil Pengolahan Data SPSS
- Lampiran - 4 Daftar Tabel r, Uji t, dan Uji F

KATA PENGANTAR

Salam.

Segala puji syukur penulis mengucapkan kepada Tuhan atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan sejak penulis mencari ide, mengajukan, menyusun, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia Medan” untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak. Dengan rendah hati penulis mengucapkan terima kasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing I skripsi yang telah banyak membantu dan tulus ikhlas membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing II skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya guna membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Yang tercinta tersayang buat Ayahanda H. Silalahi / br Sinaga, serta Mertua saya M. Sihole / br Situmorang yang telah mengasuh, mendidik, membimbing serta memberikan dukungan dan doa restunya sehingga saya telah menyelesaikan pendidikan hingga ke perguruan tinggi.

7. Untuk Suami saya tercinta Juni Sihole yang telah memberikan perhatian, masukan, dan dorongan semangat kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Untuk ibu supervisor saya, yaitu ibu Zunia Aminah dan Rika Siahaan, serta rekan kerja Indomaret Gaperta 1, dan rekan kerja Indomaret Kapt.Sumarsono 107, khususnya untuk Rika, Fery, Andre, dan Siska yang telah mendukung dan telah memberikan semangatnya untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Buat seluruh teman-teman saya stambuk 2015 Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi yang namanya tidak bisa disebutkan satu persatu dalam memberikan bantuan baik dalam perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak keterbatasan dan kekurangan dalam penyajian skripsi ini. Untuk itu penulis membuka diri atas kritik dan saran yang bersifat membangun agar dapat didiskusikan dan dipelajari demi kemajuan wawasan dan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Semoga skripsi ini dapat berguna bagi kita semua.

Salam.

Medan, November 2019

Penulis

APRI YANTI BR SILALAH

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaksanaan dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin, modal, bahan baku di dalam perusahaan sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Seringkali perusahaan mengalami kendala yang menghambat proses produksi perusahaan. Faslah (2010:146).

Tingginya *turnover intention* pada suatu perusahaan merupakan permasalahan besar yang dihadapi oleh seluruh perusahaan yang berdampak pada aktifitas dan produktifitas. Perusahaan akan merasa terbebaskan jika mengetahui karyawannya memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan, apalagi karyawan tersebut dapat digolongkan karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan dan memiliki kualitas kerja yang baik. Banyak kerugian yang akan ditanggung oleh perusahaan jika karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Hal utama yang akan menjadi permasalahan dalam perusahaan adalah dana yang dikeluarkan perusahaan untuk melakukan proses rekrutmen karyawan sampai dengan berbagai pelatihan yang diberikan kepada karyawan akan sia-sia.

Pada era modern seperti saat ini, membangun rasa memiliki dan membuat karyawan bertahan di perusahaan telah menjadi hal yang cukup sulit. Maka, perusahaan bukan hanya dituntut mampu mendidik dan menyelaraskan karyawannya menjadi satu tujuan dengan perusahaan, tetapi juga harus lebih bekerja keras dalam mempertahankan karyawan berkualitas yang telah mereka miliki. Permasalahan tersebut kemudian juga menimbulkan permasalahan lain seperti tingginya tingkat *turnover intention* karyawan yang kini telah menjadi persoalan tersendiri bagi banyak perusahaan. Tingginya tingkat *turnover intention* karyawan yang dialami sebuah perusahaan dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki anggota perusahaan ke perusahaan yang lainnya.

Persoalan mengenai tingginya *turnover intention* karyawan juga dialami oleh PT. Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia Medan yang merupakan salah satu perusahaan di bidang *retail*. PT. Indomarco Prismatama sendiri telah memiliki beberapa cabang *outlet retail* di Indonesia. Perusahaan dengan kurang lebih 90 karyawan per rayon ini tidak luput dari persoalan tentang bagaimana mempertahankan karyawannya. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil wawancara dengan Manajer HRD (*Human Resource Development*) PT. Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia Medan yang mengungkapkan bahwa *turnover intention* di perusahaannya masih tergolong tinggi. Tingginya *turnover intention* PT Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia Medan juga ditunjukkan dari data jumlah karyawan keluar tahun 2015-2019, berikut ini:

Tabel.1.1 Rasio *Turnover intention* karyawan PT. Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia Tahun 2015-2019

Tahun	Karyawan yang Keluar	Jumlah Karyawan	Persentase <i>Turnover Intention</i>
2015	25	81	49%
2016	21	79	45%
2017	16	72	24%
2018	23	84	57%
2019 (Januari-April)	16	90	19%

Sumber: Data bagian HRD PT.Indomarco Prismatama Helvetia

Data jumlah karyawan keluar dari PT. Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia di atas menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* perusahaan ini masih terbilang tinggi. Tingkat *turnover intention* dikatakan tinggi apabila nilainya lebih dari 10% per tahun. Toly (2013:49) menyatakan bahwa terdapat banyak faktor yang memengaruhi tingkat *turnover intention* sebuah perusahaan, yaitu: kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan organisasi, beban kerja, *job insecurity*, konflik kerja, stres kerja, ketidakjelasan peran, *locus of control*, dan perubahan organisasional.

Tingginya tingkat *turnover intention* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai macam biaya, seperti biaya pelatihan maupun biaya rekrutmen yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. *Turnover intention* harus di sikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan perusahaan dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang signifikan bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan. Toly (2013:50). *Turnover Intention* memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas

karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia. Dharma (2013:26).

Selanjutnya diketahui bahwa karyawan PT. Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia Medan masih belum mampu memenuhi target perusahaan ini dikarenakan banyaknya beban kerja yang diberikan sehingga karyawan tidak mencapai target kerjanya dalam waktu tertentu. Karyawan dari perusahaan *retail* ini memiliki beban kerja yang tinggi dan dituntut untuk bekerja memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

PT. Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia Medan memberikan beban kerja dengan sistem target yang tinggi, yaitu seluruh karyawan diharuskan untuk menyelesaikan pekerjaannya memenuhi target penjualan yang telah ditetapkan berkisar Rp.8.000.000 per hari. Selain itu distribusi beban kerja juga belum konsisten setiap bulannya. Perusahaan dalam menentukan jumlah beban kerja menyesuaikan dengan kondisi stok di gudang, sehingga beban kerja yang diterima karyawan fluktuatif atau berbeda setiap bulannya. Pada keadaan stok gudang yang normal, dalam artian stok tidak menumpuk, karyawan harus menyelesaikan target yang telah ditetapkan per hari nya. Apabila stok di gudang menumpuk, maka perusahaan melakukan pengurangan beban kerja yang berimbas pada berkurangnya kegiatan produksi.

Selain beban kerja yang tinggi, alasan karyawan PT. Indomarco Prismatama Rayon Helvetia memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan karena memiliki tingkat stres kerja yang tinggi yang mana stres tersebut muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu

untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, atau bahkan tidak adanya rotasi atau perpindahan departemen kerja untuk karyawan tersebut, sehingga dirasa cenderung membosankan.

Menurut Manurung dan Ratnawati (2013:20), Dalam jangka panjang karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka karyawan tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover intention*).

Tingkat stres yang dialami karyawan PT. Indomarco Prismatama Rayon Helvetia berbeda-beda, tergantung pada masing-masing jabatan sesuai dengan beban kerja yang diterima. Tekanan dari atasan dan komplain dari pelanggan juga dapat menambah stres kerja karyawan. Tidak berimbangnya antara beban kerja dan imbalan yang diterima juga menjadi indikasi munculnya stres kerja, karyawan merasa pekerjaannya tidak dihargai oleh atasan. Minimnya pemberian pekerjaan kepada karyawan juga sering menimbulkan kecemasan dan rasa takut akan diberhentikan dari pekerjaan mereka saat ini.

Penyebab lain dari *turnover intention* pada PT. Indomarco Prismatama Rayon Helvetia Medan adalah Konflik kerja. Penyebab ini muncul karena komunikasi sesama karyawan yang tidak berjalan dengan lancar sehingga seringkali menimbulkan kesalahpahaman. Terkadang berkomunikasi dengan nada bicara yang berbeda atau sedikit bernada tinggi dapat diartikan berbeda makna lain oleh karyawan lainnya, seperti perbedaan pandangan atau pendapat mengenai suatu hal yang terjadi antar individu yang ada di dalam perusahaan. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan jumlah individu dalam hal ini karyawan yang cukup banyak,

sehingga timbul kesalahpahaman tersebut. Rasa iri hati dan tidak suka antar karyawan menjadi masalah yang belum mendapatkan perhatian khusus oleh manajemen perusahaan dibidang retail tersebut, sementara hal tersebut justru yang mendasari terjadinya konflik kerja. Bahkan sistem pembagian bonus atau upah lembur yang tidak sesuai juga sering memicu timbulnya konflik antar karyawan.

Menurut Gahyyur dan Jamal (2012:127) menyatakan bahwa Konflik kerja yang tinggi dalam suatu perusahaan akan membuat karyawan tidak memiliki rasa senang dan tidak memiliki kesadaran untuk menjadi bagian dari perusahaan. Hal tersebut meningkatkan keinginan untuk mengundurkan diri. Keadaan pada saat konflik kerja yang tinggi ini terjadi, dapat mengakibatkan kinerja karyawan akan menurun.

Konflik kerja dan stres kerja menurut Robbins dan Timothy (2013:86) merupakan persoalan yang tidak dapat dihindarkan. Kedua hal tersebut pasti terjadi, apalagi dalam suatu perusahaan yang sudah besar dimana persoalan akan terus ada. Akibat positif dari konflik kerja misalnya meningkatnya produktivitas kerja karena masing-masing individu berusaha untuk memberikan yang terbaik, sedangkan akibat negatifnya dari konflik kerja adalah biasanya akan timbul stres kerja karena masing-masing individu merasa tidak nyaman dengan kondisi yang ada dan pihak yang terlibat saling mencari kebenarannya sendiri.

Robbins dan Timothy (2013:86) mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang

tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis sehingga dapat berakibat *turnover intention* karyawan.

Turnover intention karyawan PT. Indomarco Prismatama Bagian Penjualan Rayon Helvetia timbul dikarenakan karyawan tersebut merasa kesulitan dalam menghadapi beban kerja, stres kerja, dan juga konflik kerja yang memicu karyawan memutuskan untuk memilih *resign* dari perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian skripsi yaitu **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia”**.

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:
 - a. Karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
 - b. Karyawan tidak mencapai target kerja perusahaan.
 - c. Karyawan bekerja tidak sesuai kompetensinya.
 - d. Karyawan tidak dapat mengambil keputusan dalam perusahaan.
 - e. Karyawan tidak dapat mengembangkan karir di perusahaan PT. Indomarco Prismatama Medan.
 - f. Karyawan merasa tidak adanya kepastian yang jelas antara tanggung jawab pekerjaan dengan jabatan yang diterima.

- g. Karyawan sering mengalami perbedaan pendapat dalam berkomunikasi antara sesama karyawan ataupun dengan atasan yang dapat menimbulkan kesalahpahaman.

2. Batasan Masalah

Adapun batasan-batasan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

- a. Masalah yang akan diteliti hanya dibatasi pada beban kerja, stres kerja dan konflik kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
- b. Dalam penelitian ini jumlah populasi yang akan diteliti hanya berjumlah 90 orang karyawan kerja.
- c. Penelitian dilakukan di PT. Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia yang berlangsung mulai dari bulan April 2019 sampai dengan selesai.

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia?
2. Apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia?

3. Apakah konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia?
4. Apakah beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia.
- b. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia.
- c. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh konflik kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia.
- d. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh beban kerja, stres kerja dan konflik kerja secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia.

2. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya manajemen SDM, yang berkaitan dengan masalah, beban kerja, stres kerja, konflik kerja dan *turnover intention*.

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis di tujukan bagi perusahaan terkait, yaitu PT. Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia agar dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau saran untuk perusahaan.

c. Manfaat Akademik

Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis dalam mengembangkan wacana dunia bisnis terutama dalam pengaruh beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Zaki Hammam (2016) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinacial Cabang Pekanbaru”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

- 1. Model penelitian:** dalam penelitian terdahulu menggunakan model hubungan dengan korelasi *product moment* untuk 3 (tiga) variabel dan

regresi linier sederhana. Dalam penelitian ini menggunakan model pengaruh dengan regresi linier berganda untuk 4 (empat) variabel.

2. **Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu beban kerja dan kompensasi serta 1 (satu) variabel terikat yaitu *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja dan 1 (satu) variabel terikat yaitu *turnover intention*.
3. **Jumlah observasi/sampel (n):** penelitian terdahulu berjumlah 126 karyawan sedangkan penelitian ini berjumlah 90 karyawan.
4. **Waktu penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2016 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
5. **Lokasi penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Uraian Teori

1. *Turnover Intention*

a. Pengertian *Turnover Intention*

Niat untuk keluar (*turnover intention*) adalah keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan lain. Niat untuk keluar dari pekerjaan mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan. Hal ini bisa terjadi karena dugaan dari beban kerja yang diterima oleh karyawan perusahaan yang terlalu banyak, atau dugaan dari stres kerja yang dialami karyawan individu, dan bahkan diduga karena konflik kerja yang terjadi di perusahaan menyebabkan karyawan mengalami kelelahan emosional sehingga karyawan memiliki komitmen rendah terhadap perusahaan yang berkeinginan untuk pindah kerja.

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Menurut Siagian (2011:59) *Turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Sementara Mathis dan Jackson (2010:102) mendefinisikan *turnover intention* sebagai suatu keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan lain.

Selain itu, Martoyo (2014:64) menyatakan bahwa *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Sedangkan menurut Hartono (2014:76) menyatakan bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja maka tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan akan menjadi frustrasi yang disebabkan beberapa faktor dan akhirnya berniat untuk keluar dari tempat kerjanya atau dinamakan *turnover intention* yang dapat mengganggu pencapaian tujuan perusahaan.

Robbins dan Judge (2012:38), menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu perusahaan (*turnover*) dapat diputuskan karena 2 sebab, yaitu:

1) Sukarela (*voluntary turnover*)

Voluntary turnover merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

2) Tidak sukarela (*involuntary turnover*)

Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan *turnover intention* dalam penelitian ini adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya

secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

b. Dampak *Turnover Intention*

Turnover intention pada karyawan dapat berdampak pada perusahaan ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan perusahaan (*turnover intention*), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan. Manurung dan Ratnawati (2013:18) menyatakan bahwa terdapat beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi akibat pergantian karyawan, seperti:

- 1) Meningkatnya potensi biaya perusahaan, seperti membutuhkan biaya yang besar untuk merekrut atau seleksi karyawan baru yang mencakup ke dalam fasilitas sarana dan pra-sarana selama berlangsungnya kegiatan perekrutan.
- 2) Masalah prestasi, seperti kegiatan pelatihan untuk memberikan edukasi kepada karyawan baru terhadap penyesuaian tanggung jawab dan lingkungan kerja baru yang mana akan membutuhkan waktu cukup lama.
- 3) Masalah pola komunikasi dan sosial, hal ini menjadi salah satu dampak dari *turnover intention* karena karyawan baru harus cepat beradaptasi dengan karyawan lama dalam berkomunikasi baik secara pribadi maupun bekerjasama dalam tim.
- 4) Menurunnya semangat kerja, seperti beban kerja yang terlalu banyak, stres kerja karena lingkungan kerja, serta konflik kerja yang terjadi tidak

dapat memberikan kenyamanan pada karyawan perusahaan sehingga karyawan tidak bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut.

- 5) Strategi-strategi pengendalian yang kaku, merasa canggung dalam merencanakan strategi perusahaan karena karyawan baru belum memahami sepenuhnya tentang peraturan perusahaan.
- 6) Hilangnya biaya-biaya peluang strategik, hal ini disebabkan karena sudah terpakainya untuk perekrutan karyawan baru yang cukup membutuhkan biaya yang besar.

Sementara menurut Dharma (2013:27) menyebutkan bahwa dampak *turnover* bagi perusahaan adalah :

- 1) Biaya penarikan karyawan: Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan memepelajari.
- 2) Biaya latihan: Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
- 3) Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut.
- 4) Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi.
- 5) Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.
- 6) Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya.
- 7) Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.
- 8) Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dampak dari *Turnover intention* dalam penelitian ini adalah, meningkatnya

potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, menurunnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, dan hilangnya biaya-biaya peluang strategik.

c. Faktor-faktor yang Memengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Toly (2013: 49), faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention* ada sepuluh faktor yang dapat dijelaskan, yaitu:

1) Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional para karyawan memandang pekerjaan mereka apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

2) Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas, dan kepercayaan yang kuat dalam bekerja yang menunjukkan keinginan tetap menjadi bagian dari anggota organisasi dengan mau menerima nilai dan tujuan organisasi, dan bekerja untuk kepentingan organisasi.

3) Kepercayaan organisasi

Kepercayaan organisasi adalah gambaran dari kemampuan yang diperlihatkan oleh organisasi untuk memenuhi komitmen organisasi tersebut terhadap karyawannya.

4) Beban Kerja

Beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada. Beban kerja karyawan harus disesuaikan dengan kuantitas dimana pekerjaan yang harus dikerjakan terlalu banyak atau sedikit maupun secara kualitas dimana pekerjaan yang dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres.

5) *Job insecurity*

Job insecurity adalah ketidakberdayaan seseorang secara terus menerus dalam mewujudkan keinginannya pada sebuah situasi kerja yang menakutkan.

6) Konflik kerja

Konflik kerja adalah stressor yang meningkat ketika seseorang menerima pesan-pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Seorang individu merasakan konflik peran ketika memenuhi satu deretan harapan tentang konflik pekerjaan dengan memenuhi kepada sederetan harapan lainnya.

7) Stres Kerja

Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Secara lebih khusus, stres terkait

dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan.

8) Ketidakjelasan peran

Ketidakjelasan peran adalah tidak adanya pengetahuan seseorang tentang hak dan kewajiban mereka dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Ketidakjelasan peran ini terjadi karena anggota tatanan peran tidak berhasil dalam menyampaikan kepada penerima peran ekspektasi yang mereka miliki atau informasi yang dibutuhkan untuk melakukan peran tersebut.

9) *Locus of control*

Locus of control atau lokus kendali adalah tingkat dimana individu meyakini bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri.

10) Perubahan organisasional

Perubahan organisasional adalah berbagai kejadian yang secara potensial dapat mempengaruhi sikap dan persepsi karyawan sehingga dapat menyebabkan perubahan yang signifikan dalam organisasi. Kejadian-kejadian tersebut antara lain meliputi merger, perampingan (*downsizing*), reorganisasi, teknologi baru, dan pergantian manajemen.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor penyebab timbulnya *turnover intention* dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan organisasi, beban kerja, *Job insecurity*, konflik kerja, stres kerja, ketidakjelasan peran, *Locus of control*, dan perubahan organisasional.

d. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Martoyo (2014:72) menyatakan bahwa indikator pengukuran *turnover intention* yaitu:

1) Pikiran untuk keluar (*Thinking of Quitting*).

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

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

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

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

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

Sedangkan menurut Kaswan (2015:132) indikator *turnover intention* terdiri atas:

1) Sering berpikir untuk keluar (*resign*)

Sering berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh

karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2) Kemungkinan mencari pekerjaan baru

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

3) Berpikir untuk mengubah pekerjaan

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

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator dari *turnover intention* dalam penelitian ini adalah Pikiran untuk keluar (*Thinking of Quitting*), Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*), dan Niat untuk keluar (*Intention to quit*).

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja yang mana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.

Dhania (2010:16) menjelaskan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan Munandar (2013:85) beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut.

Selain itu, Manuaba (dalam Ambarwati, 2014:51) Beban kerja karyawan harus disesuaikan dengan kuantitas dimana pekerjaan yang harus dikerjakan terlalu banyak atau sedikit maupun secara kualitas dimana pekerjaan yang dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres. Sedangkan Marwansyah (2010:11) beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan beban kerja dalam penelitian ini adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

b. Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Menurut Muskamal (2010:71) menjelaskan bahwa dilakukannya pengukuran beban kerja memberikan beberapa manfaat kepada organisasi, yakni:

- 1) Penataan atau penyempurnaan struktur organisasi.
- 2) Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
- 3) Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja.
- 4) Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
- 5) Penyusunan standar beban kerja jabatan atau kelembagaan, penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan struktural.
- 6) Penyusunan rencana kebutuhan pegawai secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi.
- 7) Program mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.
- 8) Program promosi pegawai.
- 9) *Reward and punishment* terhadap unit atau pejabat.
- 10) Bahan penyempurnaan program diklat.
- 11) Bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan SDM.
- 12) Beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi.

Marwansyah (2010:13) meyakini bahwa manfaat manajemen pengukuran beban kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong orang untuk mencari pendekatan yang lebih tepat untuk memperoleh hasil yang lebih baik lagi.
- 2) Memunculkan masalah-masalah yang tersembunyi kepermukaan, sehingga ada kemungkinan untuk diselesaikan.
- 3) Mengurangi kebosanan yang dialami karyawan perusahaan.
- 4) Menyempurnakan proses pengambilan keputusan.
- 5) Meningkatkan kesadaran diri dan dan kesadaran terhadap orang lain dan masalah-masalah yang mereka hadapi.
- 6) Menyebabkan perubahan-perubahan yang baik untuk kemajuan perusahaan.

c. Dampak Beban Kerja

Manuaba (dalam Ambarwati, 2014:53) menjelaskan bahwa beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja.

Sedangkan Munandar (2013:87) menyatakan bahwa beban kerja yang terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah kesemangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena

pegawai akan merasa bahwa dia tidak berkembang dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya.

Dampak negatif dari kelebihan beban kerja adalah tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai.

Dampak negatif tersebut adalah:

1) Kualitas kerja menurun.

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar.

2) Keluhan pelanggan.

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

3) Kenaikan tingkat absensi.

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan dampak beban kerja dalam penelitian ini adalah kualitas kerja menurun, keluhan pelanggan, dan kenaikan tingkat absensi.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Arika (2011:85) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor eksternal: Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
 - a) Tugas (*Task*): Meliputi tugas bersifat seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.

Organisasi Kerja: Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, *shift* kerja, sistem kerja dan sebagainya.
 - b) Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

Menurut Utomo (2013:50) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah:

a) Banyaknya Pekerjaan.

Dengan banyaknya jumlah tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dapat mempengaruhi semangat kerja yang menurun.

b) Target Kerja.

Waktu dalam pencapaian kerja yang ditentukan oleh perusahaan terkadang membuat karyawan bekerja secara terburu-buru sehingga tidak mampu menghasilkan kinerja yang baik.

c) Kebosanan.

Hal ini dapat dipicu oleh keadaan lingkungan kerja seperti ruangan yang tidak nyaman atau bahkan pekerjaan yang diberikan terlalu monoton sehingga tidak berpeluang untuk berpindah jabatan.

d) Kelebihan Beban.

Faktor ini dapat membuat seorang karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan hasil kerja yang tidak maksimal. Kemungkinan pekerjaan yang diberikan tidaklah sesuai dengan jabatan yang ia terima sehingga sulit untuk memahami cara kerja mengerjakan tanggung jawab tersebut.

e) Tekanan Kerja.

Biasanya ini terjadi antara hubungan karyawan dengan seorang pimpinan. Dimana atasan tersebut terlalu memaksakan karyawan untuk bekerja *deadline* sehingga hasil kinerja menjadi kurang maksimal. Hubungan antar tim rekan kerja juga mempengaruhi tekanan kerja tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan faktor beban kerja dalam penelitian ini adalah Banyaknya pekerjaan, target kerja, kebosanan, kelebihan beban, dan tekanan kerja.

e. Dimensi Beban Kerja

Munandar (2013:91) menjelaskan bahwa terdapat beberapa dimensi beban kerja, yaitu:

1) Tuntutan Fisik.

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

2) Tuntutan tugas

Kerja *shift* atau kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua katagori yaitu:

- a) Beban kerja terlalu banyak atau sedikit “Kuantitatif” yang timbul akibat dari tugas tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.

b) Beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit “Kualitatif” yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja. Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah kesemangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya.

Sedangkan menurut Tarwaka (2011:131) menyatakan bahwa dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performasi, yaitu:

- 1) Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
- 2) Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- 3) Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi dimensi beban kerja dalam penelitian ini adalah beban waktu (*time load*), beban usaha mental (*mental effort load*), beban tekanan psikologis (*psychological stress load*).

f. Indikator Beban Kerja

Apabila seorang karyawan diberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan dan terlalu banyak yang harus dilakukan ataupun terlalu sedikit akan mempengaruhi terhadap keadaan atau kondisi fisik maupun

mental karyawan itu sendiri. Sehingga akibat dari beban kerja yang harus dilakukan akan menyebabkan banyak tenaga dan pikiran bahkan tenaga yang dikeluarkan atau karena beban kerjanya sedikit akan banyak waktu efektif yang terbuang.

Untuk melihat seberapa besar pengaruh dari beban kerja, terdapat indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Marwansyah (2010:18) yaitu:

1) Target yang Harus Dicapai.

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak, dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi Pekerjaan.

Tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Penggunaan Waktu Kerja.

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi.

4) Standar Pekerjaan.

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Selain itu, terdapat beberapa indikator yang dikemukakan oleh Manuaba (dalam Ambarwati, 2014:51), yaitu:

1) Kondisi Pekerjaan.

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan mampu memahami pekerjaannya dengan baik. Hal ini dapat didukung dengan adanya SOP (*Standart Operating Procedure*) yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dapat memahami pekerjaannya dengan mempelajari SOP yang berlaku, baik dari segi tugas, jam kerja, dan sebagainya. Selain itu, SOP juga berguna untuk memudahkan karyawan dalam mengoperasikan pekerjaan yang telah ditetapkan, meminimalisir kesalahan dan kecelakaan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan.

2) Penggunaan Waktu Kerja.

SOP dibuat dengan tujuan untuk memudahkan karyawan dalam memahami tentang seberapa lama waktunya bekerja. Hal tersebut dirasa perlu, karena dengan adanya pemahaman yang baik maka karyawan tidak akan meninggalkan pekerjaannya di jam-jam yang sudah ditentukan. Begitupula sebaliknya, karyawan tidak diperkenankan bekerja melebihi jam yang sudah ditentukan, karena akan menimbulkan efek negatif bagi kesehatan karyawan dalam jangka panjang.

3) Target Yang Harus Dicapai.

Setiap pekerjaan tentu tidak lepas dari adanya target. Target kerja yang ditetapkan perusahaan akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Perusahaan yang memberikan beban kerja tinggi dengan jangka waktu

yang tidak sepadan, maka hal tersebut akan berdampak semakin besarnya beban fisik dan psikis yang dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator beban kerja dalam penelitian ini adalah target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan.

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja secara umum yaitu masalah-masalah yang pada dasarnya sering dikaitkan dengan suatu kejadian dilingkungan pekerjaan, seperti dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya yang terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas terjadi dalam perusahaan. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Robbins (2012:53) menjelaskan bahwa stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan.

Sedangkan Handoko (2012:200) juga menjelaskan bahwa Stres adalah tuntutan-tuntutan terhadap seseorang, mengenai objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres kerja dapat

mengatur waktu secara teratur. Individu tersebut selalu menghadapi tugas secara tepat, dan kalau perlu ia mendeglasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan penuh. Sementara menurut Umam (2010:86) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Selain itu, Nurhendar (2011:95) menyatakan bahwa stres adalah suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Stres yang bersifat positif disebut *eustress* sedangkan stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut "*distress*".

Manurung dan Ratnawati (2013:28) juga menyatakan bahwa stres adalah suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis dan atau perilaku pada anggota organisasi. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan stres kerja dalam penelitian ini adalah suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan

terhadap seseorang. Stres yang bersifat positif disebut *eustress* sedangkan stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut “*distress*”.

b. Dampak Stres Kerja

Dampak dari stres kerja banyak bermacam-macam. Ada sebagian yang positif seperti meningkatkan motivasi, terangsang untuk bekerja lebih giat lagi, atau mendapat inspirasi untuk hidup lebih baik lagi, karena dengan manajemen yang baik stres dapat menciptakan keunggulan kompetitif seperti adanya batasan waktu perusahaan dapat menjadi lebih efisien dan efektif. Tetapi banyak juga diantaranya yang merusak dan berbahaya. Semua hal tersebut tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialami oleh seseorang. Robbins (2012:59) menyatakan bahwa ada beberapa dampak dari stres kerja yang mungkin muncul, diantaranya:

- 1) Dampak Subjektif (*subjective effect*): Kekhawatiran atau kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.
- 2) Dampak Perilaku (*Behavioral effect*): Akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerja dalam bekerja diantaranya peledakan emosi dan perilaku impulsif.
- 3) Dampak Kognitif (*Cognitive effect*): Ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian/rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik atau kecaman dan hambatan mental.

- 4) Dampak Fisiologis (*Physiological effect*): Kecanduan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin.
- 5) Dampak Kesehatan (*Health effect*): Sakit kepala dan *migrant*, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan *psiko-somatis*. Dampak kesehatan sangat berdampak pada perusahaan, karena kondisi kesehatan yang buruk oleh karyawan akan memaksa karyawan tersebut meninggalkan pekerjaannya dalam satuan waktu. Kondisi ini akan menyebabkan pekerjaan yang terdapat dalam suatu perusahaan akan terbengkalai karena ditinggal oleh karyawan yang sedang sakit tersebut.
- 6) Dampak Organisasi (*Organizational effect*): Produktivitas menurun/rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap instansi.

Selanjutnya, Menurut Handoko (2012:202) terdapat pula beberapa dampak akibat dari stres kerja yaitu:

- 1) Prestasi kerja akan menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan.
- 2) Karyawan tidak mampu untuk mengambil keputusan.
- 3) Perilaku karyawan tidak teratur.
- 4) Karyawan menjadi sakit dan putus asa.
- 5) Karyawan akan keluar (*turnover*) atau melarikan diri dari pekerjaan.

Selain itu, Nurhendar (2011:73) menyatakan bahwa terdapat empat (4) penyebab yang dapat menimbulkan dampak stres kerja:

- 1) Banyaknya jumlah kegiatan atau pekerjaan yang diberikan yang berakibat tidak terselesaikan dengan maksimal.
- 2) Tuntutan atau tekanan dari atasan membuat karyawan akan merasa terkekang dan terus diawasi sehingga tidak leluasa dan tidak nyaman dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.
- 3) Tanggung jawab yang diterima karyawan terlalu monoton dan berulang-ulang sehingga karyawan sulit untuk mengembangkan karir dan kemampuan yang dimiliki.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan dampak stres kerja dalam penelitian ini adalah terdiri dari dampak subjektif (*subjective effect*), dampak perilaku (*Behavioral effect*), dampak kognitif (*Cognitive effect*), dampak fisiologis (*Physiological effect*), dampak kesehatan (*Health effect*), dan dampak organisasi (*Organizational effect*).

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Handoko (2012:201) penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja. Ia juga menyebutkan ada dua (2) kategori penyebab stres yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*.

- 1) Penyebab stres kerja *on-the-job* adalah beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politis

yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, kemenduaan peranan (*role ambiguity*), frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, dan berbagai bentuk perubahan.

- 2) Penyebab stres *off-the-job* atau penyebab dari luar perusahaan adalah: kekhawatiran finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah fisik, masalah-masalah perkawinan (misal; perceraian), perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Menurut Umam, (2010:88), menyatakan bahwa penyebab stres (*stressor*) terdapat empat (4) hal utama, yaitu:

- 1) *Extra organizational stressors*.

Yang terdiri atas perubahan sosial atau teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, serta keadaan tempat tinggal.

- 2) *Organizational stressors*.

Yang terdiri atas kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.

- 3) *Group Stressors*.

Yang terdiri atas kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intra individu, interpersonal, dan intergrup.

4) *Individual Stressors.*

Yang terjadi atas terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu, seperti pola kepribadian tipe A, *control personal*, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.

Mangkunegara (2014:157) juga menyatakan bahwa faktor penyebab stres kerja antara lain:

- 1) Beban kerja yang dirasakan terlalu berat.
- 2) Waktu kerja yang mendesak.
- 3) Kualitas pengawasan kerja yang rendah.
- 4) Iklim kerja yang tidak sehat.
- 5) Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab
- 6) Konflik kerja.
- 7) Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

d. Indikator Stres Kerja

Kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat bisa membuat orang mengalami stres, terdapat banyak hal yang dapat menilai seseorang apakah seseorang itu mengalami stres yang semakin tinggi. Menurut Mulyadi (2010:42) menyatakan bahwa indikator stres kerja adalah:

- 1) Intimidasi dan tekanan yang dari rekan kerja kita, pimpinan perusahaan dan klien. Adanya tekanan yang diterima dari atasan ataupun rekan kerja sendiri yang harus dipenuhi akan menjadi beban tersendiri yang dialami oleh individu.

- 2) Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban. Tuntutan yang diterima dari pekerjaannya namun tidak didukung oleh sumber daya yang ada, maka akan mempengaruhi tingkat stres pekerja karena beban tersebut.
- 3) Ketidakcocokan dengan pekerjaan. Penempatan yang tidak sesuai dengan *basic* dari pekerja tersebut akan menjadi hambatan dalam bekerja karyawan karena akan mengalami kesulitan dalam memahami dalam pekerjaan.
- 4) Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang. Pekerjaan yang berbahaya akan menjadi tantangan bagi para pekerja karena perlu ketelitian dalam menghadapi pekerjaan yang ada. Selain itu pekerjaan yang berulang-ulang akan menyebabkan seorang karyawan menjadi jenuh dengan situasi yang ada.
- 5) Beban lebih, yaitu adanya target tertentu yang diberikan kepada karyawan yang kemudian menjadi beban yang dirasakan oleh karyawan.
- 6) Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

Selain itu, Manurung dan Ratnawati (2013:33) menyatakan bahwa terdapat dua (2) indikator dalam stres kerja, yaitu:

- 1) *Stressor* Organisasi.

Yang terdiri atas kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.

2) *Stressor* Individual.

Yang terjadi atas terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu, seperti pola kepribadian tipe A, *control personal*, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.

Indikator stres kerja menurut Handoko (2012:204) terbagi atas lima (5) skala penilaian yaitu:

- 1) Faktor intrinsik pekerjaan yang terbagi atas tuntutan tugas, tekanan waktu karena *deadline* pekerjaan dan harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak.
- 2) Peran dalam perusahaan yang terbagi atas ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan, harapan dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan.
- 3) Hubungan di tempat kerja yang terbagi atas hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja.
- 4) Pengembangan karir yang terbagi atas status promosi yang berlebihan, promosi yang kurang dan frustrasi karena harus mengejar karir yang tinggi.

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

4. Konflik Kerja

a. Pengertian Konflik Kerja

Setiap saat ketegangan dapat saja muncul, baik antar individu maupun antar kelompok dalam organisasi. Banyak faktor yang melatar belakangi munculnya ketidakcocokan atau ketegangan, antara lain sifat-sifat pribadi yang berbeda, perbedaan kepentingan, komunikasi yang “buruk”, perbedaan nilai dan sebagainya. Perbedaan-perbedaan inilah yang akhirnya membawa organisasi ke dalam suatu konflik.

Menurut Siswanto dan Sucipto (2012:183) menjelaskan bahwa konflik dapat terjadi ketika kebutuhan dan tujuan dari seorang individu di dalam perusahaan tidak dapat disesuaikan dengan tujuan perusahaan. Konflik dapat terjadi secara vertikal antara karyawan dengan atasan maupun horizontal antar sesama karyawan. Sedangkan Robbins & Judge (2012:73) konflik adalah sebuah proses yang dimulai ketika salah satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain mempengaruhi secara negatif atau akan memengaruhi secara negatif pada sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama.

Selanjutnya Kinicki dan Kreitner (2014:23), menyatakan bahwa ketika seorang karyawan merasakan adanya tuntutan yang saling bertentangan dengan pendapat dari karyawan lain di perusahaan maka karyawan tersebut sedang mengalami konflik kerja. Konflik kerja juga dialami individu ketika nilai-nilai internal, etika, atau standar dirinya bertabrakan dengan tuntutan yang lainnya.

Muchlas (2012:45) juga menyatakan bahwa *stressor* yang meningkat ketika seseorang menerima pesan-pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Seorang individu merasakan konflik kerja ketika memenuhi satu deretan harapan tentang konflik pekerjaan dengan memenuhi kepada sederetan harapan lainnya. Sedangkan Yuliviona (2015:193) menjelaskan bahwa konflik kerja adalah ketidaksetujuan antara beberapa karyawan ataupun pimpinan perusahaan yang timbul karena harus menjalankan kegiatan bersama-sama dengan sumber daya, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan konflik kerja dalam penelitian ini adalah sebuah proses yang dimulai ketika salah satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain mempengaruhi secara negatif atau akan memengaruhi secara negatif pada sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama.

b. Jenis-jenis Konflik Kerja

Menurut Siswanto dan Sucipto (2012:186) menyatakan bahwa Konflik terdapat tiga kelompok jenis konflik, yaitu:

1) Berdasarkan Pelakunya.

Menurut pelakunya, konflik bisa bersifat internal atau eksternal bagi individu yang mengalaminya.

2) Berdasarkan Penyebabnya.

Hal ini disebabkan karena mereka yang berkonflik ingin memperoleh keuntungan sendiri atau karena timbulnya perbedaan pendapat, penilaian dan norma-norma yang ada pada perusahaan.

3) Berdasarkan Akibatnya.

Berdasarkan akibatnya, konflik dapat bersifat baik atau buruk. Hal ini merupakan suasana batin yang berisi kegelisahan dan pertentangan antara dua motif atau lebih mendorong seseorang untuk melakukan dua atau lebih kegiatan yang saling bertentangan. Bila tidak dikendalikan secara baik akan menimbulkan dampak negatif yang pada akhirnya dapat menimbulkan perpecahan di antara individu yang ada dalam perusahaan.

Berbeda dengan Rosally dan Jogi (2015:27) yang menyatakan bahwa konflik yang dapat dikelola dengan baik, maka sangat bermanfaat dalam hal memajukan kreativitas dan inovasi dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan. Kemudian terdapat dua (2) jenis konflik yaitu:

1) Konflik Destruktif atau Infungsional.

Konflik destruktif yaitu konflik yang dapat menimbulkan kerugian bagi individu atau organisasi yang terlibat di dalamnya. Ada banyak kerugian yang ditimbulkan karena konflik destruktif antara lain:

- a) Perasaan cemas atau tegang (stres) yang tidak perlu, atau yang mencekam.
- b) Komunikasi yang menyusut.
- c) Persaingan yang makin hebat.
- d) Perhatian yang makin menyusut terhadap tujuan bersama.

Konflik konflik destruktif yang timbul secara menyeluruh dapat menyebabkan berkurangnya efektivitas individu, kelompok, dan organisasi, karena terjadinya gejala menyusutnya produktivitas dan kepuasan.

2) Konflik Konstruktif atau Fungsional.

Konflik konstruktif adalah konflik yang dapat menimbulkan keuntungan dan bukan kerugian bagi individu dan organisasi yang terlibat didalamnya. Selain itu, terdapat juga keuntungan yang dapat di capai dari konflik tersebut antara lain:

a) Kreativitas dan Inovasi yang meningkat:

Akibat adanya konflik, orang-orang berupaya agar mereka melaksanakan pekerjaan mereka atau berperilaku dengan cara baru yang lebih baik.

b) Upaya yang meningkat:

Konflik dapat menyebabkan diatasnya perasaan apatis (tidak berguna) dan konflik juga dapat menyebabkan orang-orang yang terlibat dengannya bekerja lebih keras dan menciptakan prestasi kerja yang baik.

c) Ikatan (kohesi) yang sangat kuat:

Konflik yang terjadi dengan pihak luar dapat menyebabkan diperkuatnya identitas kelompok. Diperkuatnya kohesi (ikatan) dan komitmen untuk mencapai tujuan bersama.

d) Ketegangan yang menyusut:

Konflik dapat membantu menyusutnya ketegangan-ketegangan antar pribadi, apabila tidak demikian hal tersebut dapat menyebabkan timbulnya stres.

Selain itu, Muchlas (2012:46) juga menyatakan bahwa terdapat empat (4) jenis-jenis konflik kerja, yaitu:

1) Konflik Intrapersonal (Intra individu).

Konflik Intrapersonal adalah konflik kerja yang terjadi pada diri sendiri. Konflik Intrapersonal ini ditimbulkan oleh faktor-faktor pemikiran pribadi itu sendiri sendiri seperti sikap, emosi, prinsip dan kepentingan diri sendiri. Pada umumnya konflik intrapersonal ini terjadi karena adanya dua keinginan atau lebih yang tidak dapat dipenuhi sekaligus.

2) Konflik Interpersonal (Antar Individu).

Konflik Interpersonal ini adalah konflik kerja yang terjadi karena pertentangan antar satu individu dengan individu lainnya. Konflik ini biasanya dipengaruhi oleh adanya perbedaan diantara masing-masing individu tersebut. Perbedaan tersebut bisa dikarenakan perbedaan pendapat, perbedaan tujuan maupun persaingan.

3) Konflik Intragroup (Intra Kelompok).

Konflik Intragroup adalah konflik kerja yang disebabkan oleh individu dalam kelompok itu sendiri. Konflik intragroup (intra kelompok) ini terjadi karena adanya ketidakcocokan ataupun kesalahpahaman diantara kelompok tersebut.

4) Konflik Intergroup (Antar Kelompok).

Konflik Intergroup adalah konflik kerja yang terjadi karena perbedaan ataupun persaingan diantara dua kelompok. Dalam suatu perusahaan, konflik kelompok ini terjadi karena adanya perbedaan antara pekerja dan

manajemen perusahaan ataupun antara unit kerja yang satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis konflik kerja dalam penelitian ini adalah terdiri dari: Berdasarkan Pelakunya, Berdasarkan Penyebabnya dan Berdasarkan Akibatnya.

c. Faktor yang Mempengaruhi Konflik Kerja

Terdapat banyak pendapat dan teori terkait tentang faktor-faktor yang mempengaruhi konflik kerja. Salah satu teori tentang faktor yang mempengaruhi konflik kerja di nyatakan oleh Kinicki dan Kreitner (2014:29) terdapat delapan (8) faktor yang memengaruhi konflik kerja, yaitu:

1) Asumsi individu:

Asumsi seseorang mengenai konflik kerja akan mempengaruhi pola perilakunya dalam menghadapi situasi konflik kerja. Ketika seseorang telah memiliki asumsi pandangan tentang konflik kerja maka ia akan berfikir bagaimana caranya mengatasi konflik kerja tersebut.

2) Persepsi mengenai penyebab konflik kerja:

Persepsi seseorang mengenai penyebab konflik kerja akan mempengaruhi gaya manajemen konfliknya. Persepsi seseorang yang menganggap penyebab konflik kerja menentukan kehidupan atau harga dirinya akan berupaya untuk berkompetisi dan memenangkan konflik kerja.

3) Ekspektasi atas reaksi lawan konflik kerja:

Seseorang yang menyadari bahwa ia menghadapi konflik kerja akan menyusun strategi dan taktik untuk menghadapi lawan konfliknya.

4) Pola komunikasi dalam interaksi konflik kerja:

Konflik kerja merupakan proses interaksi komunikasi antara pihak-pihak yang terlibat konflik kerja.

5) Kekuasaan yang dimiliki:

Konflik kerja merupakan permainan kekuasaan diantara pihak-pihak yang terlibat konflik.

6) Pengalaman menghadapi situasi konflik kerja:

Proses interaksi konflik kerja dan gaya manajemen konflik yang digunakan oleh pihak-pihak yang terlibat konflik dipengaruhi oleh pengalaman mereka dalam menghadapi konflik dan penggunaan gaya manajemen konflik tertentu.

7) Sumber yang dimiliki:

Gaya manajemen konflik yang digunakan oleh pihak yang terlibat konflik dipengaruhi oleh sumber-sumber yang dimilikinya. Sumber tersebut dapat berupa kekuasaan, pengetahuan, pengalaman, dan bahkan uang.

8) Keterampilan berkomunikasi:

Keterampilan berkomunikasi seseorang akan memengaruhinya dalam memilih gaya manajemen konflik.

Selain itu, Robbins & Judge (2012:85) juga berpendapat bahwa Konflik yang terjadi biasanya disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah:

1) Faktor Komunikasi:

Faktor komunikasi dapat menjadi penyebab konflik ketika para anggota dalam sebuah organisasi maupun antarorganisasi tidak dapat atau tidak

mau saling mengerti dan saling memahami dalam berbagai hal dalam organisasi. Terjadinya salah satu pengertian ketika berkomunikasi juga dapat menyebabkan konflik.

2) Faktor Struktur Tugas dan Struktur Organisasi:

Struktur tugas dapat menyebabkan konflik ketika sebagian anggota tidak bisa memahami pekerjaan mereka dari struktur tugas yang ada, atau juga terjadi ketidaksesuaian dalam hal pembagian kerja, maupun prosedur kerja yang tidak di pahami, maupun berbagai hal lainnya yang terkait dengan posisi atau bagian yang ada dalam organisasi.

3) Faktor Personal:

Faktor personal dapat menjadi sumber konflik dalam organisasi ketika individu-individu dalam organisasi tidak dapat saling memahami satu sama lain, sehingga terjadi berbagai persoalan yang dapat mendorong terciptanya konflik antar individu, baik didalam satu bagian tertentu maupun antarbagian tertentu dalam organisasi.

4) Faktor Lingkungan:

Faktor lingkungan dapat menjadi sumber konflik ketika lingkungan dimana setiap individu bekerja tidak mendukung terwujudnya suasana kerja yang kondusif bagi efektivitas pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang maupun setiap kelompok kerja. Lingkungan yang kurang ventilasi, panas, hingga penataan antar bagian yang tidak sesuai dengan keinginan para pekerja dapat menjadi contoh faktor lingkungan yang bisa memicu terjadinya konflik.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor konflik kerja dalam penelitian ini adalah karena faktor komunikasi (*communication factors*), faktor struktur tugas maupun struktur organisasi (*job structure or organization structure*), faktor yang bersifat personal (*personal factors*), hingga faktor lingkungan (*environmental factors*).

d. Indikator Konflik Kerja

Indikator konflik kerja merupakan hal-hal yang di gunakan sebagai pengukuran di dalam penelitian ini terkait variabel konflik kerja. Yuliviona (2015:193) menyatakan bahwa indikator konflik kerja terbagi menjadi tiga (3), yaitu:

- 1) Konflik Tugas: merupakan konflik yang biasanya terjadi ketika terdapat perbedaan pendapat, perbedaan dalam perihal sudut pandang, dalam perihal gagasan, maupun dalam perihal pendapat.
- 2) Konflik Hubungan: merupakan konflik yang biasa terjadi ketika terdapat hal yang tidak kompatibel antar pribadi karyawan perusahaan, emosional, ketegangan, permusuhan, hingga gangguan atau saling usik antara para karyawan perusahaan.
- 3) Konflik Proses: merupakan konflik yang terjadi ketika terdapat perbedaan pendapat yang terjadi mengenai penyelesaian tugas, siapa yang bertanggung jawab atas tugas tersebut, untuk apa tugas tersebut dilaksanakan, dan mengenai bagaimana pendelegasian tugas.

Robbins & Judge (2012: 85) juga mengemukakan bahwa konflik kerja terdiri dari dua indikator yaitu:

1) Konflik Pekerjaan-Keluarga.

Konflik pekerjaan-keluarga adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dipekerjaan dengan peran didalam keluarga.

Konflik pekerjaan-keluarga adalah masalah yang paling sering dihadapi wanita, karena meskipun mereka seorang wanita profesional yang memiliki status karir yang sama dengan suaminya, mereka tetap menghadapi pola tradisional yang tidak seimbang dalam tugas menjaga anak dan pekerjaan rumah tangga sehari-hari. Hal ini menimbulkan masalah pada wanita-bekerja yakni stres kerja. Oleh karena itu perusahaan harus tanggap menghadapi masalah yang di hadapi karyawannya khususnya karyawan wanita karena akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan kinerja perusahaan. Dalam teori Robbins & Judge (2012:85) ini terdapat tiga (3) jenis konflik pekerjaan-keluarga, yaitu:

a) Konflik berdasarkan waktu (*time-based conflict*).

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Konflik ini merupakan tipe yang paling umum dalam konflik pekerjaan-keluarga. Konflik ini biasanya terjadi pada karyawan dengan jam kerja panjang, banyak bepegian, sering bekerja lembur, dan tidak memiliki jadwal yang fleksibel. Pekerja yang telah menikah, memiliki anak yang masih balita dan memiliki keluarga besar rentan mengalami konflik

pekerjaan-keluarga. Pekerja yang memiliki anak balita membutuhkan waktu dan energi yang lebih besar untuk merawat anak tersebut. Begitu juga dengan pekerja yang memiliki banyak anak dan masih tinggal bersama. Hal ini dapat mengganggu waktu yang seharusnya digunakan untuk bekerja.

b) Konflik berdasarkan tekanan (*strain-based conflict*).

Konflik ini terjadi pada saat ada tekanan salah satu peran yang mempengaruhi kinerja peran lainnya. Konflik ini biasanya terjadi pada karyawan yang mengalami konflik atau ambiguitas peran kerja, yang menghadapi banyak tekanan fisik, emosional atau tuntutan kerja mental, dimana lingkungan kerja yang dihadapi terus menerus berubah, dan yang bekerja secara repetitif atau pekerjaan yang membosankan. Terdapat beberapa bukti yang kuat bahwa stressor pekerjaan dapat menimbulkan beberapa gejala seperti ketegangan, kepenatan, depresi, apati atau kelesuan, dan kemarahan.

c) Konflik berdasarkan perilaku (*behavior-based conflict*).

Konflik ini berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga). Konflik ini biasa terjadi pada orang yang sulit beradaptasi pada saat ia memasuki peran baru. Tindakan atau perilaku yang dilakukan karyawan mungkin tidak cocok dengan perilaku yang diinginkan oleh rekan kerja ataupun anak-anak mereka di rumah. Apabila seseorang tidak dapat menyesuaikan perilaku untuk dapat memenuhi harapan

dari perannya yang berbeda-beda, maka ia akan mengalami konflik antara kedua perannya tersebut.

2) Konflik Keluarga-Pekerjaan.

Konflik keluarga-pekerjaan adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dikeluarga dengan peran didalam pekerjaan. *family-work conflict* (FWC) sebagai konflik yang berasal dari rumah yang terbawa sampai di tempat kerja.

Selain itu, Menurut Muchlas (2012:51) terdapat lima (5) indikator dalam konflik kerja adalah sebagai berikut:

1) Percekcokan atau perdebatan (kontroversi).

Perdebatan adalah hal atau keadaan dimana tersejadinya percekcokan yang dapat menimbulkan perselisihan diantara para karyawan.

2) Ketegangan masalah pribadi.

Ketegangan yang dialami oleh para karyawan baik yang didapat dari internal perusahaan maupun dari ekstrenal perusahaan akan mempengaruhi psikolog karyawan sehingga akan sensitif dalam berkomunikasi dengan karyawan lainnya.

3) Visi yang berbeda dalam pekerjaan.

Adanya tujuan yang berbeda antara karyawan dengan karyawan lain dalam bentuk penyelesaian pekerjaan dapat menjadi masalah dalam penyelesaian pekerjaan, hal ini dikarenakan dalam melihat penyelesaian pekerjaan, karyawan punya cara dan tujuan tersendiri yang

menurutnya lebih baik dibanding dengan pihak lainnya. Oleh karena itu perlu komunikasi yang baik dalam melihat visi tersebut.

4) Perbedaan pendapat.

Perbedaan pendapat dalam bekerja menjadi pemicu utama yang dapat menyebabkan perselisihan.

5) Perbedaan dalam menentukan penyebab permasalahan.

Adanya perbedaan pendapat mengenai akar permasalahan akan menyebabkan perselisihan yang terus berlanjut karena dalam penyelesaian masalah perlu mengidentifikasi masalah yang sama antar karyawan.

6) Perbedaan dalam menentukan solusi permasalahan.

Ketika terjadi masalah dalam sebuah pekerjaan, perlu adanya upaya penyelesaian masalah. Dalam penentuan masalah terkadang terdapat perbedaan dalam hal bentuk penyelesaiannya. Hal ini akan menjadi perbedaan pendapat lagi bagi karyawan.

7) Perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian konflik.

Perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian konflik pekerjaan akan menjadi masalah yang sama dengan perbedaan dalam penentuan penyelesaian masalah.

8) Konflik emosional.

Konflik emosi yang ada menjadi hal utama dan menjadi faktor utama yang dapat memicu konflik yang paling besar dalam bekerja, karena ini akan menjadi asal muasal perpecahan yang ada. Konflik emosional

member dampak yang luas karena karyawan dapat saling menghindar satu sama lain karena adanya perasaan saling menghindar satu sama lain.

9) Perselisihan pribadi.

Perselisihan pribadi atau percekocokan antar pribadi sering muncul dalam dunia kerja, ketika tidak dapat dikontrol maka menjadi konflik yang berkelanjutan dan dapat dibawa kedalam dunia kerja. Ini dapat berdampak negatif bagi perusahaan tempat mereka bekerja karena akan menciptakan suasana yang cukup tegang dalam bekerja.

10) Lelah secara mental dengan pekerjaan.

Beban berlebih yang didapat tempat kerja menjadi pemicu kelelahan dalam berkerja. Dalam posisi ini, karyawan akan sensitif dengan lingkungan sekitarnya. Pada posisi ini karyawan akan cepat marah, keadaan emosionalnya menjadi tidak stabil.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator konflik kerja dalam penelitian ini adalah konflik tugas, konflik hubungan, dan konflik proses.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya.

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Renno Eka Verina (2014)	Analisis Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT XL Axiata Tbk Jakarta	Stress Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Structural Equation Modeling (SEM)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja, secara parsial dan simultan. memiliki pengaruh terhadap <i>turnover intention</i> , yang secara parsial variabel stres kerja memiliki pengaruh paling besar dibandingkan dengan variabel independen lain.
2	Hamмам Zaki (2016)	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinacial Cabang Pekanbaru	Beban Kerja (X1) Kompensasi (X2)	<i>Turnover Intention</i> (Y1) Kepuasan Kerja (Y2)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, beban kerja, dan kompensasi secara parsial dan simultan. memiliki pengaruh terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja, yang secara parsial variabel beban kerja memiliki pengaruh paling besar dibandingkan variabel independen lain
3	Vivi Koviliana (2017)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Komitmen Organisasi dan Konflik Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Kasus Pada Karyawan Yang Bekerja Pada PT Dong Bang Indo, Semarang).	Kepuasan Kerja (X1) Stress Kerja (X2) Komitmen Organisasi (X3) Konflik Kerja (X4)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Structural Equation Modeling (SEM)	Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> pada karyawan, sehingga H1 diterima. Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan, sehingga H2 ditolak. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap terhadap <i>Turnover Intention</i> , sehingga H3 ditolak. Konflik Kerja-Keluarga tidak berpengaruh terhadap terhadap <i>Turnover Intention</i> , sehingga H4 ditolak.

4	Wayan Mujiati (2015)	Pengaruh Stress Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Denpasar.	Stress Kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2) Kepuasan Kerja (X3)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.
5	Andi Tri Haryono (2014)	Pengaruh Konflik Peran, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada CV. Bartec Semarang.	Konflik Peran (X1) Kepuasan Kerja (X2) Komitmen Organisasi (X3)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
6	Rinma Apriliyana (2014)	Pengaruh Komitmen, Kompensasi, dan Konflik Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Studi Kasus di UMKM Bakpia Paguyuban PEW Laris Manis)	Komitmen (X1) Kompensasi (X2) Konflik Kerja (X3)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Komitmen, kompensasi, dan konflik kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Hasil penelitian koefisien determinasi menunjukkan angka 0,142 pada <i>Adjusted R Square</i> yang berarti bahwa variabel komitmen, kompensasi, dan konflik kerja mempunyai pengaruh terhadap <i>turnover intention</i> sebesar 14,2% dan sisanya 85,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
7	Arin Dewi Putrianti (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang	Kompensasi (X1) Motivasi Kerja (X2)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini adalah variabel kompensasi dan variabel motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang

8	Witasari (2009)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Empiris Pada Novotel Semarang)	Kepuasan Kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
9	Salehudin, I. (2015)	<i>The analysis influence of the Excessive Workload on the Turnover Intention of Substitution of Junior Auditors in Greater Jakarta, Indonesia. (The South East Asian Journal of Management, 9(2), 108-124)</i>	Workload (X1)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Structural Equation Modeling (SEM)	Results showed that work overload has significant effect in increasing turnover intention through both job satisfaction and work related stress. Contrarily, work overload does not influence turnover intention through work life balance. This may be due to the nature of the respondents, in which a majority of the newly hired accountants employed in this study are unmarried.
10	Mahfar, M. (2013)	<i>Analysis of the effect of Job Stress on Turnover Intention in Furniture Manufacturing Companies in Selangor (International Journal of Business and Management. 5 (8): 57-64).</i>	Job Stress (X1)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Structural Equation Modeling (SEM)	Result showed that occupational stress was significantly positively correlated with turnover intention. In conclusion, there was a statistically significant positive relationship between occupational stress and turnover intention among the employees.

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

C. Kerangka Konseptual

Sugiyono (2014:128) mengatakan bahwa kerangka konseptual adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Keluarnya karyawan dari sebuah perusahaan merupakan hasil akhir karyawan dari berbagai faktor yang membuat karyawan berniat untuk

meninggalkan perusahaan. Penelitian Hammam Zaki (2016) melakukan penelitian hubungan antara beban kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan bahwa tingginya beban kerja berpengaruh pada tingginya tingkat *turnover intention* karyawan. Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam sebuah perusahaan, tingginya beban kerja akan menaikkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan wawancara dengan kepala HRD, jumlah karyawan PT. Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Reyon Helvetia memang sangat terbatas sedangkan pekerjaan yang harus dilakukan cukup banyak. Selain itu karyawan sering mendapatkan tugas rutin keluar kota dengan sistem bergantian. Hal tersebut akan meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Pada dasarnya stres kerja berkaitan dengan kendala dan tuntutan pekerjaan. Ketika karyawan tidak mampu menghadapi kendala dan tuntutan tersebut maka akan terjadi stres kerja karyawan. Berdasarkan penelitian Wayan Mujiati (2015) stres kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Stres karyawan terjadi karena karyawan tersebut mengalami tekanan dan ketegangan dalam pekerjaan secara bertubi-tubi sehingga menyebabkan tingginya *turnover intention*.

Dengan adanya teori-teori yang telah dikemukakan di atas menunjukkan adanya keterkaitan antara stres kerja dengan *turnover intention*. Hendaknya perusahaan memberikan penghargaan dan pujian kepada karyawan yang

dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik yang nantinya dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

3. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Konflik kerja akan terjadi ketika kebutuhan dan tujuan dari seorang individu di dalam perusahaan tidak dapat disesuaikan dengan tujuan perusahaan. Baik secara vertikal antara karyawan dengan aturan maupun horizontal antar sesama karyawan. Berdasarkan penelitian Rinma Apriliyana (2014) konflik kerja berhubungan terhadap *turnover intention* menunjukkan bahwa tingginya konflik kerja berpengaruh positif pada tingginya tingkat *turnover intention* karyawan.

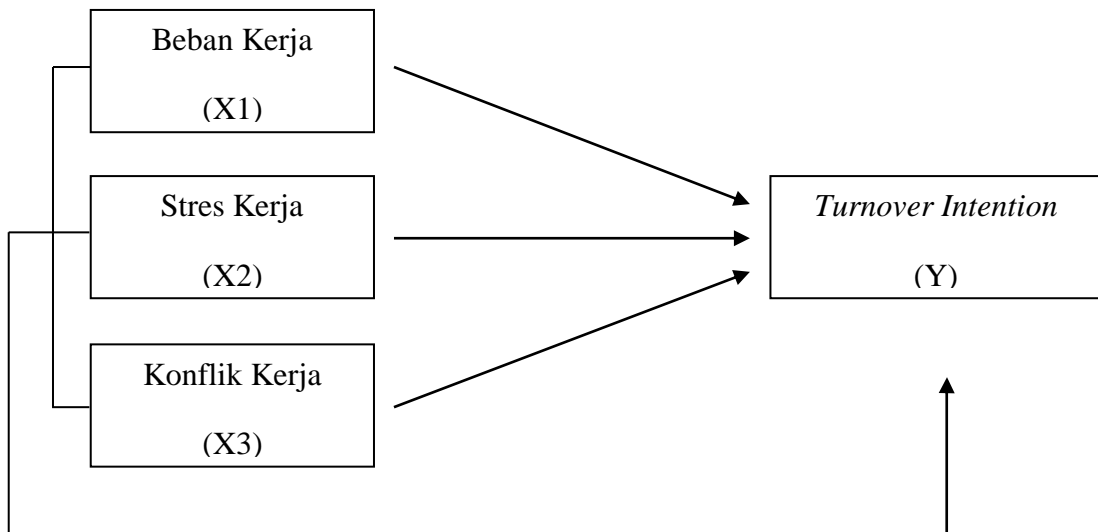
Berdasarkan sisi konflik kerja, seseorang yang memiliki jam kerja yang lama maka akan merasa kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan atas pekerjaan dan keluarga sehingga timbul tekanan atau stres dalam dirinya dan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja dan keinginan untuk keluar atau pindah dari organisasi tersebut. Artinya semakin tinggi konflik yang dirasakan seseorang maka semakin tinggi pula keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaannya.

4. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja maka tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan akan menjadi frustrasi yang disebabkan beberapa faktor dan akhirnya berniat untuk keluar dari tempat kerjanya yang dapat mengganggu pencapaian tujuan perusahaan.

Dengan demikian, apabila karyawan merasakan beban kerja yang tinggi, stres kerja yang tinggi dan kurangnya konflik kerja dalam perusahaan sering terjadi, maka karyawan akan memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Karena karyawan tidak mempunyai alasan untuk tetap berada dalam perusahaan tersebut. Sehingga dengan adanya beban kerja, stres kerja rendah dan konflik kerja dalam perusahaan jarang terjadi maka dapat mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka pemikiran dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Ada empat variabel yang diuji dalam penelitian ini yaitu: Beban kerja (*variabel independen*), stres kerja (*variabel independen*), dan konflik kerja (*variabel independen*) terhadap *Turnover Intention* (*variabel dependen*). Variabel beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja diduga mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia Medan.

Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja diduga mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia Medan.

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:134) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan yang disajikan hanya sebagai suatu pemecahan masalah yang sementara, dengan pengertian bahwa penelitian yang dilaksanakan tersebut dapat berakibat penolakan atau penerimaan hipotesis yang disajikan, maka hipotesis yang diajukan penelitian ini adalah :

1. Beban kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia Medan.
2. Stres kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia Medan.
3. Konflik Kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia Medan.
4. Beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja diduga secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia Medan.

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel beban kerja (X1), stres kerja (X2), konflik kerja (X3), dan *turnover intention* (Y).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT. Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia yang beralamat di Jln. Gaperta No. 17A, Kelurahan Helvetia Tengah, Kecamatan Medan Helvetia, Sumatera Utara. 20124.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan mulai Januari 2019 sampai Oktober 2019.

Tabel 3.1. Waktu Penelitian.

No	Jenis Kegiatan	Jan'19	Feb'19	Mar'19	Apr'19	Mei'19	Jun'19	Jul'19	Agt'19	Sept'19	Okt'19
1	Riset Awal/ Pengajuan Judul										
2	Penyusunan Proposal										
3	Seminar Proposal										
4	Perbaikan Proposal/ Acc Proposal										
5	Pengolahan Data										
6	Penyusunan Skripsi										
7	Bimbingan Skripsi										

Sumber: Data diolah peneliti, 2019.

C. Populasi, Sampel Penelitian, dan Jenis/Sumber Data

1. Populasi Penelitian

Sugiyono (2014:148) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia yang berjumlah 90 orang karyawan.

2. Sampel Penelitian

Sugiyono (2014:149) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Desain sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus. Sehingga sample dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia yang berjumlah 90 orang karyawan yang terdiri dari:

- a. Manajer : 1 Orang
- b. Supervisor : 3 Orang
- c. Kepala Toko : 6 Orang
- d. Ass. Kepala Toko : 10 Orang
- e. Merchandiser : 20 Orang
- f. Kasir : 25 Orang
- g. Pramuniaga : 25 Orang

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif yang dikuantitatifkan yaitu berupa data jawaban responden dari kuisisioner yang akan di tabulasi ke dalam bentuk angka-angka yang akan diolah menggunakan-program *software* SPSS 19 (*Statistic Product and Service Solution*) *version for windows*.

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder.

1) Sumber Data Primer

Yaitu data diperoleh secara langsung pada objek penelitian yaitu seluruh karyawan di PT. Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia dengan menyebarkan kuisisioner yang masih harus diolah kembali untuk mendapatkan data yang akan digunakan.

2) Sumber Data Sekunder

Yaitu data-data berupa catatan, literatur, jurnal berkaitan dengan permasalahan dalam skripsi ini yang dikumpulkan melalui internet.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga (3) variabel bebas, yaitu: beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan konflik kerja (X3), serta variabel terikat yaitu *turnover intention* sebagai (Y).

2. Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan tiga (3) variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah beban kerja, stres kerja,

dan konflik kerja. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *turnover intention*. Defenisi operasional variabel dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.2. Batasan Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala Ukur
Beban Kerja (X1)	Sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. (Marwansyah. 2010:11)	1. Target yang Harus Dicapai	1.Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan Target pekerjaan yang di capai	Skala Likert
		2. Kondisi Pekerjaan	2.Pekerjaan sesuai standar, dan Ketersediaan jumlah karyawan	
		3. Penggunaan Waktu Kerja	3.Ketersediaan waktu yang telah ditentukan, dan Memanfaatkan waktu yang tersisa	
		4. Standar Pekerjaan (Marwansyah. 2010:11)	4.Pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan, dan sesuai dengan jabatan	
Stres Kerja (X2)	Tuntutan-tuntutan terhadap seseorang, mengenai objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif. (Handoko.2012:200)	1. Faktor intrinsik pekerjaan	1.Tuntutan tugas, tekanan waktu karena <i>deadline</i> pekerjaan dan harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak.	Skala Likert
		2. Peran dalam perusahaan	2.Ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan, harapan dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan.	
		3. Hubungan Kerja	3.Hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja.	
		4. Pengembangan karir (Handoko.2012:200)	4.Status promosi yang berlebihan, promosi yang kurang dan frustrasi karena harus mengejar karir yang tinggi.	
Konflik Kerja (X3)	Ketidaksetujuan antara beberapa karyawan ataupun pimpinan perusahaan yang timbul karena harus menjalankan kegiatan bersama-sama dengan sumber daya, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda. (Yuliviona. 2015:193)	1. Konflik Tugas	1.Terdapat perbedaan pendapat, perbedaan dalam perihal sudut pandang, dalam perihal gagasan, maupun dalam perihal pendapat.	Skala Likert
		2. Konflik Hubungan	2.Terdapat hal yang tidak kompatibel antar pribadi karyawan perusahaan, emosional, ketegangan, permusuhan, hingga gangguan atau saling usik antara para karyawan perusahaan.	
		3. Konflik Proses (Yuliviona. 2015:193)	3.Terdapat perbedaan pendapat yang terjadi mengenai penyelesaian tugas, siapa yang bertanggung jawab atas tugas tersebut, untuk apa tugas tersebut dilaksanakan, dan mengenai bagaimana pendelegasian tugas.	

<i>Turnover Intention</i> (Y)	Kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Martoyo, 2014: 64).	1) Pikiran untuk keluar	1. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.	Skala Likert
		2. Pencarian alternatif pekerjaan	2. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.	
		3. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan. (Martoyo, 2014:64).	3. Apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.	

Sumber: Data dioalah peneliti: 2019

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik pengumpulan data primer dengan menggunakan:

1. Penelitian lapangan yaitu penelitian lanjutan yang dilakukan secara baik mendalam dengan cara mengamati secara langsung pada subjek penelitian.

Survey lapangan terdiri dari:

- a. Observasi (Pengamatan) yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan tentang masalah penelitian secara langsung. Dalam hal ini mengenai evaluasi beban kerja, stress kerja, konflik kerja serta *turnover intention* karyawan PT. Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia.
- b. Wawancara (*Interview*) yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak terkait, dalam hal ini

adalah karyawan PT. Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia.

- c. Dalam pertanyaan (*Quisioner*) adalah dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada karyawan PT. Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia dengan menggunakan *skala likert's* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel 3.3 Skala *Likert's*

Pernyataan	Bobot
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

2. Penelitian kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memeriksa atau melihat secara langsung dokumen, catatan-catatan, dan buku-buku yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Kualitas Data

Salah satu masalah dalam penelitian adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting sebab kesimpulan yang diambil hanya dapat dipercaya bila didasarkan pada data yang akurat. Untuk itu dalam penelitian ini perlu diketahui seberapa tinggi validitas dan reliabilitas alat ukur (*instrument*) yang digunakan.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Pengujian validitas diketahui dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap kuesioner stabil dari waktu ke waktu. Butir pernyataan yang sudah dikatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka data dikatakan valid.
- 2) Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka data dikatakan tidak valid.

2. Uji Statistik

Peneliti menggunakan Uji statistik dengan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama mempengaruhi variabel terikat. Peneliti menggunakan bantuan program *software SPSS 19 (Statistic Product and Service Solution) version for windows*. Persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = *turnover intention* karyawan

X_1 = beban kerja

X_2 = stres kerja

X_3 = konflik kerja

β_1 = koefisien regresi variabel beban kerja

β_2 = koefisien regresi variabel stres kerja

β_3 = koefisien regresi variabel konflik kerja

α = konstanta

e = pengganggu (*error*)

3. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Data distribusi normal dapat dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik dari pengambilan keputusan. Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas. Begitu pula sebaliknya jika data yang menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika varians

berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor (VIF)* dengan membandingkan sebagai berikut :

- 1) $VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinearitas.
- 2) $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikolinearitas.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Uji-t

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variable dependen. Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta_i = 0$, artinya variabel beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.
- 2) $H_1 : \beta_i \neq 0$, artinya variabel beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

H_0 diterima jika – Sig > pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima jika – Sig < pada $\alpha = 5\%$

b. Uji-F

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya variabel beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja secara simultan tidak berpengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.
- 2) $H_1 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$, artinya variabel beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja secara simultan berpengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi *adjusted* R^2 yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

Rumus dari uji koefisien determinasi, yaitu:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien harus < 1 , menjelaskan hubungan variabel bebas X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variabel Y dimana nilai tersebut menjelaskan hubungan tersebut.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Perusahaan

Indomaret merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari dengan luas outlet atau toko penjualan kurang dari 200 m². Dikelola oleh PT Indomarco Prismatama, cikal bakal pembukaan Indomaret di Kalimantan dan toko pertama dibuka di Ancol, Jakarta Utara. Pada Tahun 1997 perusahaan mengembangkan bisnis gerai waralaba pertama di Indonesia, setelah Indomaret teruji dengan lebih dari 230 gerai. Pada Mei 2003 Indomaret meraih penghargaan “Perusahaan Waralaba 2003” dari Presiden Megawati Soekarnoputri. Hingga Juli 2009 Indomaret mencapai 3531 gerai. Dari total itu 1998 gerai adalah milik sendiri dan sisanya 1533 gerai waralaba milik masyarakat, yang tersebar di kota-kota di Jabotabek, Jawa Barat, Jawa Timur, Jawa Tengah, Jogjakarta, Bali dan Pulau Sumatera. Keberadaan Indomaret diperkuat oleh anak perusahaan di bawah bendera grup INTRACO, yaitu Indogrosir, BSD Plaza dan Charmant.

Dengan banyak dibukanya outlet indomaret yang tersebar banyak di wilayah hampir diseluruh indonesia, tentu saja membuka peluang kerja atau dapat membantu program pemerintah dalam mengentaskan pengangguran dengan cara bisa mendaftar atau menjadi karyawan Pt. Indomaret Prismatama dengan melakukan beberapa seleksi dan pelatihan.

b. Visi, Motto, dan Budaya Perusahaan

1) Visi Perusahaan:

Menjadi aset nasional dalam bentuk jaringan ritel waralaba yang unggul dalam persaingan global.

2) Motto Perusahaan:

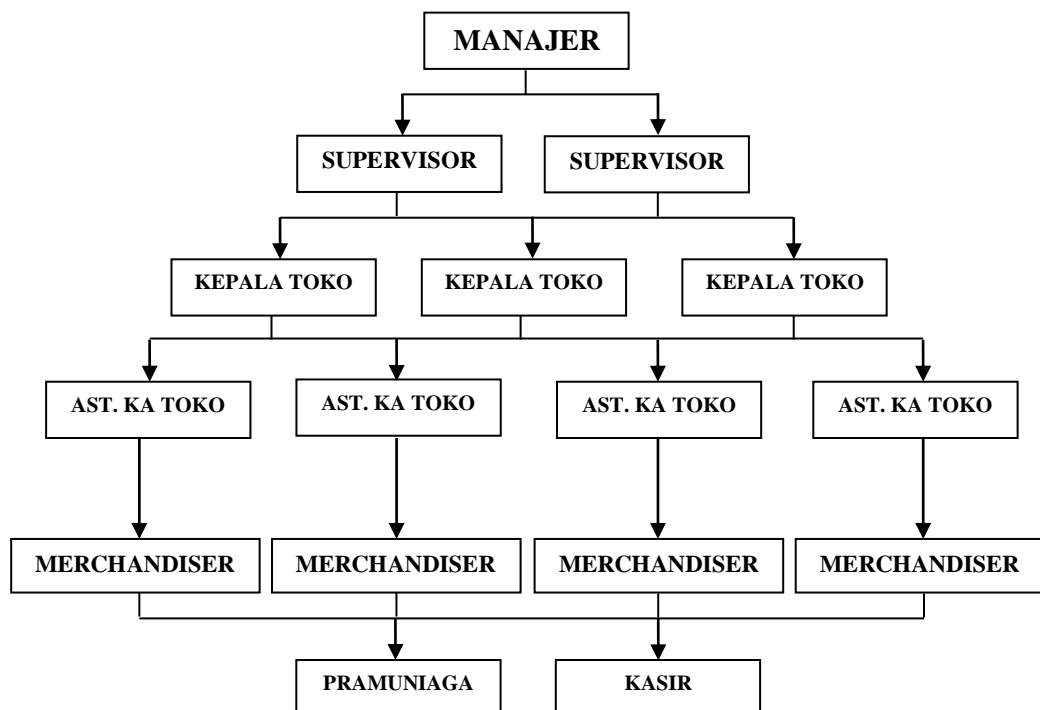
Mudah dan Hemat.

3) Budaya Perusahaan:

Menjunjung tinggi nilai kejujuran, kebenaran, keadilan, kerja sama, dan kemajuan melalui inovasi yang ekonomis serta mengutamakan kepuasan konsumen.

2. Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Indomarco Prismatama



Sumber: PT. Indomarco Prismatama (2019)

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 90 karyawan yang dijadikan sebagai responden diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
JenisKelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	48	53,3	53,3	53,3
Valid Perempuan	42	46,7	46,7	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Dari Tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa mayoritas karyawan di PT. Indomarco Primatama Rayon Helvetia Medan adalah laki-laki mencapai 48 orang (53,3%) dan sisanya adalah perempuan mencapai 42 orang (46,7%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21-30	75	83,3	83,3	83,3
Valid 31-40	15	16,7	16,7	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Dari Tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa responden usia 21-30 tahun mencapai 75 orang (83,3%), dan responden usia 31-40 tahun mencapai 15 orang (16,7%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Pend.Akhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	70	77,8	77,8	77,8
D3	16	17,8	17,8	95,6
S1	4	4,4	4,4	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Dari Tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa untuk karyawan yang berpendidikan terakhir SMA atau SMK sebanyak 70 orang (77,8%), untuk karyawan yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 16 orang (17,8%), dan untuk karyawan yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 4 orang (4,4%).

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel di isi oleh responden yang berjumlah 90 karyawan PT. Indomarco Prismatama Rayon Helvetia Medan.

Tabel 4.4 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden

No.	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Buruk
2	2 – 2,9	Buruk
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2015)

a. Jawaban Responden Variabel X_1 Sebagai Beban Kerja

Variabel beban kerja (X_1) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari: target yang harus dicapai (X_{1-1}), kondisi pekerjaan (X_{1-2}), penggunaan waktu kerja (X_{1-3}), dan standar pekerjaan (X_{1-4}). Berikut tanggapan responden untuk masing-masing pernyataan dari variabel beban kerja (X_1) secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel (X₁₋₁)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat		Karyawan mencapai target kerja yang sudah ditentukan		Karyawan bekerja dengan teliti dan tepat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	4	4,4	4	4,4	3	3,3
Tidak Setuju	8	8,9	9	10,0	6	6,7
Kurang Setuju	26	28,9	21	23,3	27	30,0
Setuju	31	34,4	33	36,7	32	35,6
Sangat Setuju	21	23,3	23	25,6	22	24,4
Total	90	100	90	100	90	100
<i>Mean</i>	3,03		2,72		2,61	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.5 indikator (X₁₋₁) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, sebanyak 31 responden (34,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,03. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.
- 2) Untuk item Karyawan mencapai target kerja yang sudah ditentukan, sebanyak 33 responden (36,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 2,72. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan buruk.
- 3) Untuk item Karyawan bekerja dengan teliti dan tepat, sebanyak 32 responden (35,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 2,61. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan buruk.

Tabel 4.6
Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel (X₁₋₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya		Karyawan yang tersedia sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada		Karyawan menyelesaikan target kerja yang tinggi dengan baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	4	4,4	3	3,3	3	3,3
Tidak Setuju	7	7,8	6	6,7	8	8,9
Kurang Setuju	27	30,0	26	28,9	25	27,8
Setuju	30	33,3	33	36,7	31	34,4
Sangat Setuju	22	24,4	22	24,4	23	25,6
Total	90	100	90	100	90	100
<i>Mean</i>	2,98		3,33		3,03	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 indikator (X₁₋₂) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Karyawan mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya, sebanyak 30 responden (33,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 2,98. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan buruk.
- 2) Untuk item Karyawan yang tersedia sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada, sebanyak 33 responden (36,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,33. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.
- 3) Untuk item Karyawan menyelesaikan target kerja yang tinggi dengan baik, sebanyak 31 responden (34,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,03. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.

Tabel 4.7
Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel (X₁₋₃)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan mampu bekerja dengan waktu <i>deadline</i>		Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang singkat		Karyawan menggunakan jam istirahat untuk mengerjakan tugas kantor	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	4	4,4	3	3,3	3	3,3
Tidak Setuju	6	6,7	7	7,8	8	8,9
Kurang Setuju	23	25,6	27	30,0	22	24,4
Setuju	33	36,7	31	34,4	34	37,8
Sangat Setuju	24	26,7	22	24,4	23	25,6
Total	90	100	90	100	90	100
<i>Mean</i>	2,97		2,98		2,81	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 indikator (X₁₋₃) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Karyawan mampu bekerja dengan waktu *deadline*, sebanyak 33 responden (36,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 2,97. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan buruk.
- 2) Untuk item Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang singkat, sebanyak 31 responden (34,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 2,98. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan buruk.
- 3) Untuk item Karyawan menggunakan jam istirahat untuk mengerjakan tugas kantor, sebanyak 34 responden (37,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 2,81. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan buruk.

Tabel 4.8
Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel (X₁₋₄)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan bekerja sesuai dengan standar pekerjaan setiap harinya		Karyawan menikmati pekerjaan yang dilakukan		Karyawan bekerja sesuai dengan jabatan yang terima	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	4	4,4	4	4,4	3	3,3
Tidak Setuju	5	5,6	7	7,8	8	8,9
Kurang Setuju	26	28,9	24	26,7	24	26,7
Setuju	33	36,7	30	33,3	33	36,7
Sangat Setuju	22	24,4	25	27,8	22	24,4
Total	90	100	90	100	90	100
Mean	2,66		3,38		3.03	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 indikator (X₁₋₄) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Karyawan bekerja sesuai dengan standar pekerjaan setiap harinya, sebanyak 33 responden (36,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 2,66. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan buruk.
- 2) Untuk item Karyawan menikmati pekerjaan yang dilakukan, sebanyak 30 responden (33,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,38. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.
- 3) Untuk item Karyawan bekerja sesuai dengan jabatan yang terima, sebanyak 33 responden (36,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.03. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.

b. Jawaban Responden Variabel X₂ Sebagai Stres Kerja

Variabel stres kerja (X₂) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari: faktor intrinsik pekerjaan (X₂₋₁), peran dalam perusahaan (X₂₋₂), hubungan di tempat kerja (X₂₋₃), dan pengembangan karir (X₂₋₄). Berikut tanggapan responden untuk masing-masing pernyataan dari variabel stres kerja (X₂) secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel (X₂₋₁)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan bekerja tidak didukung dengan fasilitas yang disediakan perusahaan		Karyawan merasa tertekan dengan banyaknya aturan yang ada		Karyawan merasa terbebani dengan waktu yang diberikan dalam mengambil keputusan dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	5	5,6	4	4,4	4	4,4
Tidak Setuju	7	7,8	5	5,6	5	5,6
Kurang Setuju	25	27,8	22	24,4	21	23,3
Setuju	31	34,4	33	36,7	31	34,4
Sangat Setuju	22	24,4	26	28,9	29	32,2
Total	90	100	90	100	90	100
Mean	3,01		3,30		3,03	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.9 indikator (X₂₋₁) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Karyawan bekerja tidak didukung dengan fasilitas yang disediakan perusahaan, sebanyak 31 responden (34,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,01. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.
- 2) Untuk item Karyawan merasa tertekan dengan banyaknya aturan yang ada, sebanyak 33 responden (36,7%) menyatakan setuju, dengan nilai

rata-rata 3,30. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.

- 3) Untuk item Karyawan merasa terbebani dengan waktu yang diberikan dalam mengambil keputusan dalam bekerja, sebanyak 31 responden (34,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,03. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.

Tabel 4.10
Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel (X₂₋₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan tidak memiliki jabatan kerja yang jelas		Karyawan bekerja tidak sesuai dengan apa yang diharapkan		Karyawan terbebani dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	5	5,6	4	4,4	3	3,3
Tidak Setuju	5	5,6	5	5,6	9	10,0
Kurang Setuju	21	23,3	23	25,6	21	23,3
Setuju	30	33,3	32	35,6	34	37,8
Sangat Setuju	29	32,2	26	28,9	23	25,6
Total	90	100	90	100	90	100
Mean	2,66		3,01		2,77	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 indikator (X₂₋₂) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Karyawan tidak memiliki jabatan kerja yang jelas, sebanyak 30 responden (33,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 2,66. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan buruk.
- 2) Untuk item Karyawan bekerja tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, sebanyak 32 responden (35,6%) menyatakan setuju, dengan

nilai rata-rata 3,01. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.

- 3) Untuk item Karyawan terbebani dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, sebanyak 34 responden (37,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 2,77. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan buruk.

Tabel 4.11
Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel (X₂₋₃)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan tidak dapat memahami cara kerja yang diinginkan oleh rekan lainnya		Karyawan tidak bisa berkomunikasi langsung dengan pimpinan perusahaan		Pimpinan perusahaan tidak pernah mengajak karyawan untuk berdiskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	4	4,4	4	4,4	4	4,4
Tidak Setuju	7	7,8	7	7,8	6	6,7
Kurang Setuju	23	25,6	21	23,3	28	31,1
Setuju	29	32,2	30	33,3	31	34,4
Sangat Setuju	27	30,0	28	31,1	21	23,3
Total	90	100	90	100	90	100
<i>Mean</i>	2,69		2,66		3,33	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 indikator (X₂₋₃) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Karyawan tidak dapat memahami cara kerja yang diinginkan oleh rekan lainnya, sebanyak 29 responden (32,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 2,69. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan buruk.
- 2) Untuk item Karyawan tidak bisa berkomunikasi langsung dengan pimpinan perusahaan, sebanyak 30 responden (33,3%) menyatakan

setuju, dengan nilai rata-rata 2,66. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan buruk.

- 3) Untuk item Pimpinan perusahaan tidak pernah mengajak karyawan untuk berdiskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, sebanyak 31 responden (34,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,33. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.

Tabel 4.12
Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel (X_{2.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan bekerja tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki		Karyawan melakukan pekerjaan yang dapat membahayakan kesehatan karyawan		Promosi jabatan yang ditawarkan kepada karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	5	5,6	7	7,8	5	5,6
Tidak Setuju	6	6,7	9	10,0	7	7,8
Kurang Setuju	21	23,3	21	23,3	33	36,7
Setuju	32	35,6	29	32,2	24	26,7
Sangat Setuju	26	28,9	24	26,7	21	23,3
Total	90	100	90	100	90	100
Mean	2,72		2,67		2,72	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 indikator (X_{2.4}) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Karyawan bekerja tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, sebanyak 32 responden (35,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 2,72. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan buruk.
- 2) Untuk item Karyawan melakukan pekerjaan yang dapat membahayakan kesehatan karyawan, sebanyak 29 responden (32,2%) menyatakan

setuju, dengan nilai rata-rata 2,67. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan buruk.

- 3) Untuk item Promosi jabatan yang ditawarkan kepada karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan, sebanyak 33 responden (36,7%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rata-rata 2,72. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan buruk.

c. Jawaban Responden Variabel X₃ Sebagai Konflik Kerja

Variabel konflik kerja (X₃) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari: konflik tugas (X₃₋₁), konflik hubungan (X₃₋₂), dan konflik proses (X₃₋₃). Berikut tanggapan responden untuk masing-masing pernyataan dari variabel konflik kerja (X₃) secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel (X₃₋₁)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan mengalami perbedaan visi dalam menyelesaikan pekerjaannya		Perbedaan pendapat sering terjadi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada		Dalam bekerja terkadang karyawan mengalami percekocokan atau perdebatan dengan rekan kerja lainnya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	4	4,4	3	3,3	3	3,3
Tidak Setuju	6	6,7	7	7,8	8	8,9
Kurang Setuju	23	25,6	27	30,0	22	24,4
Setuju	33	36,7	31	34,4	34	37,8
Sangat Setuju	24	26,7	22	24,4	23	25,6
Total	90	100	90	100	90	100
Mean	3,03		3,62		4,16	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 indikator (X₃₋₁) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Karyawan mengalami perbedaan visi dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 33 responden (36,7%) menyatakan

setuju, dengan nilai rata-rata 3,03. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.

- 2) Untuk item Perbedaan pendapat sering terjadi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada, sebanyak 31 responden (34,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,62. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.
- 3) Untuk item Dalam bekerja terkadang karyawan mengalami percekocokan atau perdebatan dengan rekan kerja lainnya, sebanyak 34 responden (37,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,16. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan sudah baik.

Tabel 4.14
Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel (X₃₋₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan sering mengalami konflik emosional dengan rekan kerja ketika terjadi perbedaan penyelesaian pekerjaan		Ketegangan dalam bekerja sering terjadi dengan rekan kerja ketika terjadi kesalahan kecil		Diluar dari pekerjaan, karyawan sering mengalami perselisihan pribadi dengan rekan kerja yang lainnya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	4	4,4	5	5,6	4	4,4
Tidak Setuju	6	6,7	6	6,7	5	5,6
Kurang Setuju	28	31,1	21	23,3	21	23,3
Setuju	31	34,4	32	35,6	31	34,4
Sangat Setuju	21	23,3	26	28,9	29	32,2
Total	90	100	90	100	90	100
Mean	3,62		4,10		3,51	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.14 indikator (X₃₋₂) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Karyawan sering mengalami konflik emosional dengan rekan kerja ketika terjadi perbedaan penyelesaian pekerjaan, sebanyak 33 responden (36,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,62. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.
- 2) Untuk item Ketegangan dalam bekerja sering terjadi dengan rekan kerja ketika terjadi kesalahan kecil, sebanyak 31 responden (34,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,10. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan sudah baik.
- 3) Untuk item Diluar dari pekerjaan, karyawan sering mengalami perselisihan pribadi dengan rekan kerja yang lainnya, sebanyak 34 responden (37,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,51. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.

Tabel 4.15
Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel (X_{3.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Setiap karyawan mampu menyelesaikan tugas baik secara individu maupun kerja sama tim		Setiap karyawan dapat bertanggung jawab atas masalah tugas yang dikerjakan		Karyawan secara bersama-sama mampu mencapai target kerja yang diberikan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	5	5,6	3	3,3	4	4,4
Tidak Setuju	5	5,6	6	6,7	7	7,8
Kurang Setuju	21	23,3	27	30,0	23	25,6
Setuju	30	33,3	32	35,6	29	32,2
Sangat Setuju	29	32,2	22	24,4	27	30,0
Total	90	100	90	100	90	100
Mean	3.52		3,74		3.01	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.15 indikator (X_{3-3}) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Setiap karyawan mampu menyelesaikan tugas baik secara individu maupun kerja sama tim, sebanyak 30 responden (33,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,52. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.
- 2) Untuk item Setiap karyawan dapat bertanggung jawab atas masalah tugas yang dikerjakan, sebanyak 32 responden (35,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,74. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.
- 3) Untuk item Karyawan secara bersama-sama mampu mencapai target kerja yang diberikan, sebanyak 29 responden (32,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,01. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.

d. Jawaban Responden Variabel Y Sebagai *Turnover Intention*

Variabel *turnover intention* (Y) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari: Pikiran untuk keluar (Y_1), Pencarian alternatif pekerjaan (Y_2), dan Keinginan untuk meninggalkan perusahaan (Y_3). Berikut tanggapan responden untuk masing-masing pernyataan dari variabel *turnover intention* (Y) secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel (Y₁)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan ada berfikir untuk keluar dari perusahaan		Karyawan berfikir untuk meninggalkan pekerjaan ini karena fasilitas yang diberikan perusahaan kurang memadai		Karyawan tidak merasakan kenyamanan dalam bekerja sehingga berfikir untuk keluar dari perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	3,3	4	4,4	7	7,8
Tidak Setuju	6	6,7	7	7,8	9	10,0
Kurang Setuju	27	30,0	27	30,0	21	23,3
Setuju	32	35,6	30	33,3	29	32,2
Sangat Setuju	22	24,4	22	24,4	24	26,7
Total	90	100	90	100	90	100
Mean	3,62		4,17		4,02	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.16 indikator (Y₁) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Karyawan ada berfikir untuk keluar dari perusahaan, sebanyak 32 responden (35,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,62. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.
- 2) Untuk item Karyawan berfikir untuk meninggalkan pekerjaan ini karena fasilitas yang diberikan perusahaan kurang memadai, sebanyak 30 responden (33,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,17. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan sudah baik.
- 3) Untuk item Karyawan tidak merasakan kenyamanan dalam bekerja sehingga berfikir untuk keluar dari perusahaan, sebanyak 29 responden (32,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,02. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan sudah baik.

Tabel 4.17
Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel (Y₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain		Karyawan akan meninggalkan perusahaan bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar		Karyawan menghubungi teman lainnya untuk menanyakan lowongan pekerjaan baru	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	5	5,6	4	4,4	4	4,4
Tidak Setuju	7	7,8	8	8,9	7	7,8
Kurang Setuju	33	36,7	26	28,9	21	23,3
Setuju	24	26,7	31	34,4	30	33,3
Sangat Setuju	21	23,3	21	23,3	28	31,1
Total	90	100	90	100	90	100
Mean	4,17		4,14		4,17	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.17 indikator (Y₂) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Karyawan mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain, sebanyak 33 responden (36,7%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rata-rata 4,17. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.
- 2) Untuk item Karyawan akan meninggalkan perusahaan bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar, sebanyak 31 responden (34,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,14. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan sudah baik.
- 3) Untuk item Karyawan menghubungi teman lainnya untuk menanyakan lowongan pekerjaan baru, sebanyak 30 responden (33,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,17. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan sudah baik.

Tabel 4.18
Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel (Y₃)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan berniat keluar dari perusahaan karena pekerjaan yang terlalu berat		Karyawan berniat keluar dari perusahaan karena imbalan yang diterima sedikit		Karyawan berniat keluar dari perusahaan karena tidak ada perkembangan karir	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	5	5,6	4	4,4	4	4,4
Tidak Setuju	7	7,8	5	5,6	5	5,6
Kurang Setuju	25	27,8	22	24,4	26	28,9
Setuju	31	34,4	33	36,7	33	36,7
Sangat Setuju	22	24,4	26	28,9	22	24,4
Total	90	100	90	100	90	100
Mean	4,11		4,07		4,10	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.18 indikator (Y₃) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Karyawan berniat keluar dari perusahaan karena pekerjaan yang terlalu berat, sebanyak 31 responden (34,4%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rata-rata 4,11. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.
- 2) Untuk item Karyawan berniat keluar dari perusahaan karena imbalan yang diterima sedikit, sebanyak 33 responden (36,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,07. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan sudah baik.
- 3) Untuk item Karyawan berniat keluar dari perusahaan karena tidak ada perkembangan karir, sebanyak 33 responden (36,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,10. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan sudah baik.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.19
Uji Validitas (X₁) Beban Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BebanKerja2	29,78	26,242	,565	,825	,859
BebanKerja3	29,89	26,594	,696	,874	,852
BebanKerja4	29,52	27,241	,569	,708	,859
BebanKerja5	29,17	25,331	,685	,905	,850
BebanKerja6	29,47	27,892	,401	,900	,870
BebanKerja7	29,53	27,061	,526	,791	,862
BebanKerja8	29,52	28,117	,437	,797	,867
BebanKerja9	29,69	25,250	,590	,846	,858
BebanKerja10	29,84	26,245	,616	,862	,856
BebanKerja11	29,12	24,873	,697	,940	,849
BebanKerja12	29,47	26,791	,524	,675	,862

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Dari tabel 4.19 di atas hasil *output* SPSS versi 21.0 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (dua belas) butir pertanyaan pada variabel beban kerja (X₁) dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.20
Uji Validitas (X₂) Stres Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
StresKerja1	31,56	38,362	,607	,797	,893
StresKerja2	31,27	39,838	,455	,565	,907
StresKerja3	31,53	40,454	,456	,812	,905
StresKerja4	31,91	36,486	,816	,791	,883
StresKerja5	31,56	40,519	,477	,521	,903
StresKerja6	31,80	36,566	,729	,398	,886
StresKerja7	31,88	36,805	,695	,797	,888
StresKerja8	31,91	36,486	,816	,675	,883
StresKerja9	31,23	38,158	,572	,653	,895
StresKerja10	31,84	37,167	,692	,493	,889
StresKerja11	31,90	36,496	,752	,442	,885
StresKerja12	31,84	36,762	,722	,590	,887

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Dari tabel 4.20 di atas hasil *output* SPSS versi 21.0 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (dua belas) butir pertanyaan pada variabel stres kerja (X₂) dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.21
Uji Validitas (X₃) Konflik Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KonflikKerja1	29,29	13,241	,515	,441	,752
KonflikKerja2	28,70	13,089	,444	,565	,732
KonflikKerja3	28,17	11,758	,561	,812	,710
KonflikKerja4	28,70	13,718	,682	,403	,754
KonflikKerja5	28,22	11,793	,505	,612	,720
KonflikKerja6	28,81	13,908	,481	,594	,753
KonflikKerja7	28,80	11,667	,588	,442	,705
KonflikKerja8	28,58	12,314	,586	,590	,710
KonflikKerja9	29,31	13,273	,640	,467	,747

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Dari tabel 4.21 di atas hasil *output* SPSS versi 21.0 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel konflik kerja (X₃) dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.22
Uji Validitas (Y) Turnover Intention
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TurnoverIntention1	32,94	13,896	,527	,590	,781
TurnoverIntention2	32,40	11,793	,682	,653	,688
TurnoverIntention3	32,54	12,183	,462	,493	,721
TurnoverIntention4	32,40	12,288	,604	,738	,702
TurnoverIntention5	32,42	13,662	,442	,398	,739
TurnoverIntention6	32,40	13,344	,534	,521	,741
TurnoverIntention7	32,46	11,374	,680	,680	,683
TurnoverIntention8	32,50	11,421	,664	,760	,686
TurnoverIntention9	32,47	13,757	,546	,629	,779

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Dari tabel 4.22 di atas hasil *output* SPSS versi 21.0 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel *turnover intention* (Y) dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.23
Uji Reliabilitas (X₁) Beban Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,870	,871	11

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Dari Tabel 4.23 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,870 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari

12 butir pernyataan pada variabel beban kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.24
Uji Reliabilitas (X₂) Stres Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,900	,901	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Dari Tabel 4.24 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,900 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 butir pernyataan pada variabel stres kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.25
Uji Reliabilitas (X₃) Konflik Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,755	,752	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Dari Tabel 4.25 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,755 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel konflik kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.26
Uji Reliabilitas (Y) *Turnover Intention*
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,750	,767	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Dari Tabel 4.26 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,750 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel *turnover intention* adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil regresi linier berganda, maka diperoleh hasil yang terlihat pada Tabel 4.27 berikut:

Tabel 4.27 Persamaan Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,664	3,628		,208	,000
BebanKerja	,174	,194	,257	2,899	,021
StresKerja	,108	,166	,184	3,654	,035
KonflikKerja	,181	,104	,178	1,851	,024

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan pada Tabel 4.27 di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian adalah:

$$Y = 4,664 + 0,174X_1 + 0,108X_2 + 0,181X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai *turnover intention* (Y) adalah sebesar 4,664.

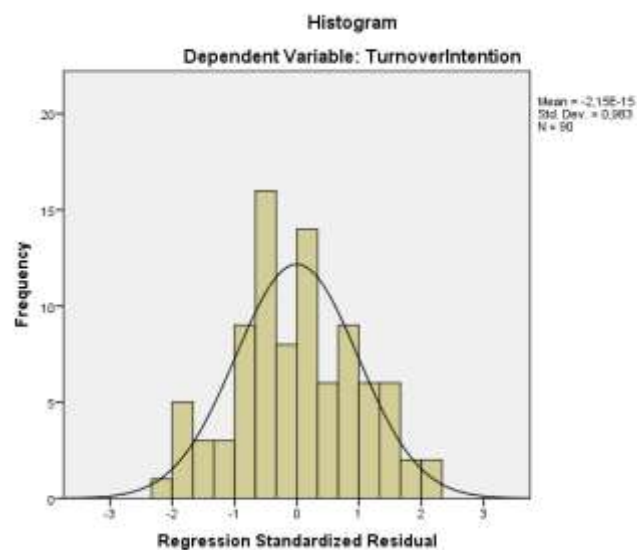
- b. Jika terjadi peningkatan beban kerja sebesar 1, maka *turnover intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,174.
- c. Jika terjadi peningkatan stres kerja sebesar 1, maka *turnover intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,108.
- d. Jika terjadi peningkatan konflik kerja sebesar 1, maka *turnover intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,181.

7. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi data normal atau mendekati normal. Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui uji grafik dan kurva yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS 21.

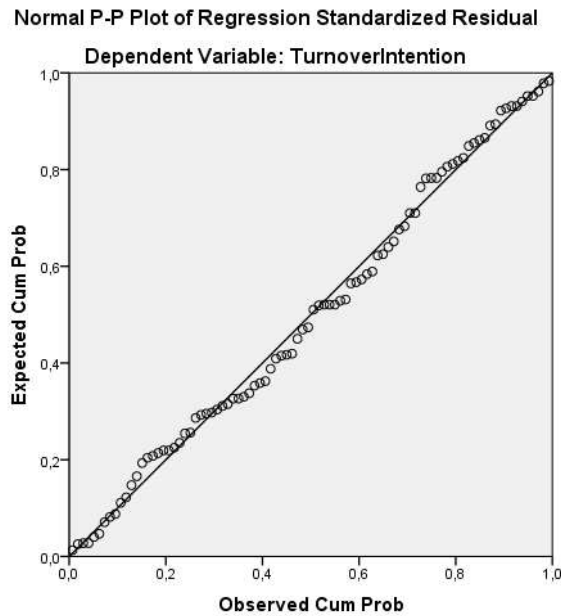
Gambar 4.2 Grafik Histogram



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan Gambar 4.2, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan sebanyak 90 responden menunjukkan normal karena garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal.

Gambar 4.3 Kurva PP-Plots



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan Gambar 4.3, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan sebanyak 90 responden menunjukkan normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Analisis dari grafik terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data adalah normal.

Untuk lebih memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai Asym.sig (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.28
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,55026658
	Absolute	,049
Most Extreme Differences	Positive	,046
	Negative	-,049
Kolmogorov-Smirnov Z		,767
Asymp. Sig. (2-tailed)		,681

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

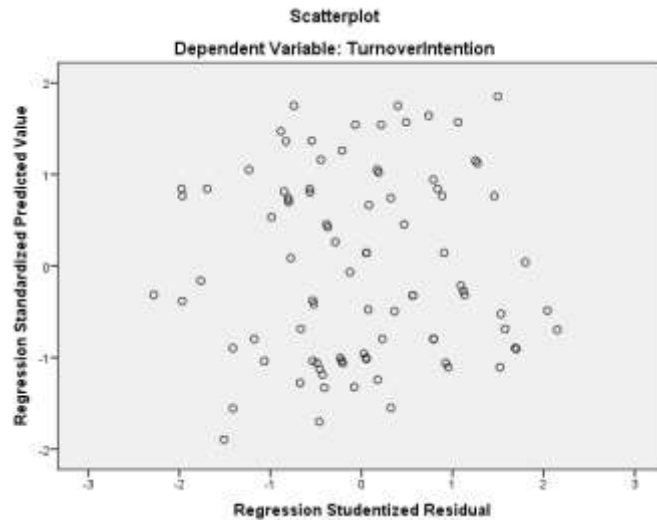
Berdasarkan Tabel 4.28 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,767 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari *residual* dari pengamatan lain. Jika *varians residual* dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika *varians* berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi

heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 4.4 berikut:

Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan Gambar 4.4, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai. Gejala heteroskedastisitas dapat dilihat dengan cara yaitu, jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas dan begitu pula sebaliknya.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang

baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil pengujian multikolinearitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.29 Hasil Uji Multikolinearitas

	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Beban Kerja (X_1)	,315	2,689	Tidak terjadi multikolinearitas
Stres Kerja (X_2)	,419	1,429	Tidak terjadi multikolinearitas
Konflik Kerja (X_3)	,307	1,103	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas terlihat bahwa variabel beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja memiliki nilai angka *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar kurang dari 5, sedangkan nilai angka *Tolerance* sebesar mendekati 1 ($> 0,1$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinearitas.

8. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Secara Parsial)

Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja secara individu terhadap *turnover intention* karyawan, dapat dilakukan dengan menggunakan uji korelasi sederhana. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 21, maka diperoleh hasil seperti yang terlihat pada Tabel 4.30 berikut:

Tabel 4.30. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,664	3,628		,208	,000
BebanKerja	,174	,194	,257	2,899	,021
StresKerja	,108	,166	,184	3,654	,035
KonflikKerja	,181	,104	,178	1,851	,024

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

1) Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$.

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$.

t_{hitung} sebesar 2,899 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,662 dan signifikan sebesar 0,021, sehingga t_{hitung} sebesar 2,899 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,662 dan signifikan sebesar $0,021 > 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2) Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$.

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$.

t_{hitung} sebesar 3,654 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,662 dan signifikan sebesar 0,035, sehingga t_{hitung} sebesar 3,654 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,662 dan signifikan sebesar $0,035 > 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

3) Pengaruh Konflik Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$.

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$.

t_{hitung} sebesar 1,851 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,662 dan signifikan sebesar 0,024, sehingga t_{hitung} sebesar 1,851 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,662 dan

signifikan sebesar $0,024 > 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

b. Uji f (Secara Simultan)

Uji f ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil pengujian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.31 berikut:

Tabel 4.31. Uji f ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	267,177	3	89,059	6,882	,000 ^b
Residual	1112,923	86	12,941		
Total	1380,100	89			

a. Dependent Variable: *TurnoverIntention*

b. Predictors: (Constant), KonflikKerja, StresKerja, BebanKerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.31, diperoleh nilai f_{hitung} diatas adalah 6,882 lebih besar dari f_{tabel} sebesar 2,48 dengan signifikansi 0,000 (Sig. < 0,05). Menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti variabel Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Konflik Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

9. Uji Keofisien Determinasi (R-Square)

Nilai koefisien determinasi dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas dari beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja terhadap *turnover intention*. Berikut ini adalah nilai koefisien determinasi:

Tabel 4.32 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,740 ^a	,694	,617	3,597

a. Predictors: (Constant), KonflikKerja, StresKerja, BebanKerja

b. Dependent Variable: *TurnoverIntention*

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.32, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,694. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap *turnover intention* sebesar 69,4%. Sedangkan sisanya sebesar 30,6% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor lingkungan kerja, disiplin kerja, faktor penempatan, dan lain-lain.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Beban Kerja (X₁) Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja di PT. Indomarco Prismatama Rayon Helvetia Medan, berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,899 dan signifikan sebesar 0,021. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan beban kerja yang dilakukan oleh PT. Indomarco Prismatama Rayon Helvetia Medan, akan menyebabkan meningkatnya *turnover intention* karyawan PT. Indomarco Prismatama Rayon Helvetia Medan secara bersamaan sebesar 0,174 satuan. Dengan kata lain ketika beban kerja di PT. Indomarco Prismatama Rayon Helvetia Medan yang terdiri dari target yang harus di capai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan, maka *turnover intention* di PT. Indomarco Prismatama Rayon Helvetia Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai atau mendukung penelitian Zaki (2016), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Indomarco Prismatama Rayon Helvetia Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 1 yaitu karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, pada poin 2 yaitu Karyawan tidak mencapai target kerja perusahaan dan pada poin 3 yaitu Karyawan bekerja tidak sesuai kompetensinya telah terjawab.

2. Pengaruh Stres Kerja (X₂) Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja di PT. Indomarco Prismatama Rayon Helvetia Medan, berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,654 dan signifikan sebesar 0,035. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan stres kerja yang dilakukan oleh PT. Indomarco Prismatama Rayon Helvetia Medan, akan menyebabkan meningkatnya *turnover intention* karyawan PT. Indomarco Prismatama Rayon Helvetia Medan secara bersamaan sebesar 0,108 satuan. Dengan kata lain ketika stres kerja di PT. Indomarco Prismatama Rayon Helvetia Medan yang terdiri dari faktor intrinsik pekerjaan, peran dalam perusahaan, hubungan di tempat kerja, dan pengembangan karir, maka *turnover intention* di PT. Indomarco Prismatama Rayon Helvetia Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai atau mendukung penelitian Verina (2014), menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Indomarco Prismatama Rayon Helvetia Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 4 yaitu Karyawan tidak dapat mengambil keputusan dalam perusahaan, pada poin 5 yaitu Karyawan tidak dapat mengembangkan karir di perusahaan PT. Indomarco Prismatama Medan, dan telah terjawab.

3. Pengaruh Konflik Kerja (X₃) Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja di PT. Indomarco Prismatama Rayon Helvetia Medan, berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,851 dan signifikan sebesar 0,024. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan konflik kerja yang dilakukan oleh PT. Indomarco Prismatama Rayon Helvetia Medan, akan menyebabkan meningkatnya *turnover intention* karyawan PT. Indomarco Prismatama Rayon Helvetia Medan secara bersamaan sebesar 0,181 satuan. Dengan kata lain ketika konflik kerja di PT. Indomarco Prismatama Rayon Helvetia Medan yang terdiri dari konflik tugas, konflik hubungan, dan konflik proses, maka *turnover intention* di PT. Indomarco Prismatama Rayon Helvetia Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai atau mendukung penelitian Apriyana (2014), menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Indomarco Prismatama Rayon Helvetia Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 6 Karyawan merasa tidak adanya kepastian yang jelas antara tanggung jawab pekerjaan dengan jabatan yang diterima dan pada poin 7 Karyawan sering mengalami perbedaan pendapat dalam berkomunikasi antara sesama karyawan ataupun dengan atasan yang dapat menimbulkan kesalahpahaman telah terjawab.

4. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja dan konflik kerja di PT. Indomarco Prismatama Rayon Helvetia Medan, berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 6,882 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa 4 (empat) Hipotesis dalam penelitian ini teruji dan diterima. Arah positif menunjukkan bahwa ada peningkatan beban kerja, stres kerja dan konflik kerja yang dilakukan oleh PT. Indomarco Prismatama Rayon Helvetia Medan, akan menyebabkan meningkatnya *turnover intention* karyawan PT. Indomarco Prismatama Rayon Helvetia Medan secara bersamaan. Dengan kata lain ketika beban kerja yang terdiri dari target yang harus di capai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan. Stres kerja yang terdiri dari faktor intrinsik pekerjaan, peran dalam perusahaan,

hubungan di tempat kerja, dan pengembangan karir. konflik kerja yang terdiri dari konflik tugas, konflik hubungan, dan konflik proses, bertambah maka *turnover intention* karyawan PT. Indomarco Prisma Raya Helvetia Medan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah beban kerja, stres kerja dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Indomarco Prisma Raya Helvetia Medan telah terjawab dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 1 - 7 yaitu: karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan tidak mencapai target kerja perusahaan, karyawan bekerja tidak sesuai kompetensinya, karyawan tidak dapat mengambil keputusan dalam perusahaan, karyawan tidak dapat mengembangkan karir di perusahaan PT. Indomarco Prisma Raya Medan, karyawan merasa tidak adanya kepastian yang jelas antara tanggung jawab pekerjaan dengan jabatan yang diterima, dan karyawan sering mengalami perbedaan pendapat dalam berkomunikasi antara sesama karyawan ataupun dengan atasan yang dapat menimbulkan kesalahpahaman.

Hasil determinasi (R^2) yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 69,4% *turnover intention* dapat diperoleh dan dijelaskan oleh beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 69,4\% = 30,6\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti faktor lingkungan kerja, disiplin kerja, faktor penempatan dan lain-lain.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil pengolahan data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT. Indomarco Prismatama Rayon Helvetia Medan.

Hasil uji menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,021 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,899 > 1,662$. Beban kerja mempengaruhi *turnover intention* PT. Indomarco Prismatama Rayon Helvetia Medan.

2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT. Indomarco Prismatama Rayon Helvetia Medan.

Hasil uji menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,035 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,654 > 1,662$. Stres kerja mempengaruhi *turnover intention* PT. Indomarco Prismatama Rayon Helvetia Medan.

3. Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT. Indomarco Prismatama Rayon Helvetia Medan.

Hasil uji menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,024 < 0,05$ dan $t_{hitung} 1,851 > 1,662$. Konflik kerja mempengaruhi *turnover intention* PT. Indomarco Prismatama Rayon Helvetia Medan.

4. Beban kerja, Stres kerja, dan Konflik kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT. Indomarco Prismatama Rayon Helvetia Medan. Hasil uji simultan menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,5$ dan $f_{hitung} 6,882 > 2,48$.

5. Hasil uji determinasi sebesar 0,694 atau (69,4%) variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja. Sedangkan selisihnya sebesar 30,6% *turnover intention* dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hubungan dari kedua variabel bebas terhadap variabel terikat cukup berkorelasi. Artinya beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja menjadi pertimbangan utama bagi karyawan PT. Indomarco Prismatama Rayon Helvetia Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran peneliti untuk mengurangi terjadinya *turnover intention* PT. Indomarco Prismatama Rayon Helvetia Medan, sebagai berikut:

1. Disarankan kepada perusahaan agar mempertahankan karyawan yang dapat mencapai target kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dan selanjutnya, disarankan juga kepada perusahaan untuk memperhatikan karyawan yang tidak mampu mencapai target perusahaan dengan solusi menetapkan beban kerja yang jelas dalam setiap bulannya.
2. Disarankan kepada perusahaan agar mempertahankan karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dan selanjutnya, disarankan juga kepada perusahaan untuk memperhatikan karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan solusi melakukan rotasi perpindahan karyawan agar karyawan dapat mengembangkan karir sesuai dengan kompetensinya.

3. Disarankan kepada perusahaan agar mempertahankan karyawan yang mau bekerja lembur. Dan selanjutnya, disarankan juga kepada perusahaan untuk memperhatikan karyawan yang tidak mau bekerja lembur dengan solusi memberikan upah lembur yang sama rata sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman antar karyawan lainnya.
4. Disarankan kepada perusahaan agar mempertahankan karyawan yang sudah bekerja dengan baik. Dan selanjutnya, disarankan juga kepada perusahaan untuk memperhatikan karyawan yang tidak bekerja dengan baik dengan solusi menyediakan kebutuhan fasilitas kerja serta memberikan tugas dengan waktu penyelesaian yang sesuai dengan porsinya, dan pimpinan perusahaan yang bersikap bijaksana atas apapun kondisi permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan sehingga karyawan tidak memiliki niat untuk *resign* dari perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Ambarwati, D. (2014). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rieka Cipta.
- Arika. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Buhali, G. A. & Margaretha, M. (2013). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Faslah, R. (2010). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Ghayyur, M. and Jamal W. (2012). *Work family conflict: A case of Employees turnover intention. Journal of social science and humanity*.
- Hamdan, M. (2010). *Manajemen Personalia Edisi VI*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Handoko, T. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hartono. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prehallindo.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja*. Bandung: Alfabeta
- Kreitner, R. & Knicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Martoyo, Susilo. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ed ke-4)*. Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara, P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Mathis, R. L & Jackson, J. H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Muchlas, M. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mulyadi, D. (2010). *Evaluasi Sumberdaya Manusia*. Bandung : Refika Aditama
- Munandar, A.S. (2013). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Robbins, S. P & Judge, T. A. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Slemba Empat

- Nurhendar, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Putra, A. S. (2012). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat Dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Robbins, S. P. dan Timothy. 2013. *Organizational of Behavior*. 8th Edition, McGraw-Hill, Irwin.
- Rosally, C. & Jogi, Y. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Mediagroup.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto & Sucipto, A. (2012). *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang: UIN Malang Press
- Toly, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri*. Penerbit: Harapan Press.Solo
- Umam, K. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Utomo, T. W. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Asli, Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta

JURNAL

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Apriliyana, R. (2014). *Pengaruh Komitmen, Kompensasi, dan Konflik Peran Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus di UMKM Bakpia Paguyuban PEW Laris Manis)* (Jurnal)
- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. *JEpa*, 4(2), 119-132.

- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). “*Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat*”. *Jurnal Soumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Dharma, C. 2013. “Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan”. Dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan*, Volume 1 No. 2 Hal 1-9
- Dhania, D.R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*. Volume I No. 1 Desember. (Jurnal)
- Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. *KnE Social Sciences*, 388-401.
- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Haryono, A. T. (2014). Pengaruh Konflik Peran, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada CV. Bartec Semarang. (Jurnal)
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Koviliana, V. (2017). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Komitmen Organisasi dan Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Karyawan Yang Bekerja Pada PT Dong Bang Indo, Semarang) (Jurnal)
- Mahfar, M. (2013). *Analysis of the effect of Job Stress on Turnover Intention in Furniture Manufacturing Companies in Selangor (International Journal of Business and Management. 5 (8): 57-64)*. (Jurnal)
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Manurung, M. T. (2013). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan: Studi pada STIKES Widya Husada Semarang. (Jurnal)
- Mujiati, W. (2015). Pengaruh Stress Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Denpasar. (Jurnal)

- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Putrianti, A. D. (2014). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang* (Jurnal)
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Salehudin, I. (2015). "The influence analysis Work Overload and Turnover Intention of Junior Auditors in Greater Jakarta, Indonesia. (*The South East Asian Journal of Management*, 9(2), 108-124).(Jurnal)
- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. *Jumant*, 11(2), 61-68.
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampong Deli Medan*. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- Verina, R. E. (2014). *Analisis Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XL Axiata Tbk Jakarta*. (Jurnal)
- Witasari. (2009). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi terhadap Turnover Intention* (Studi Empiris Pada Novotel Semarang). (Jurnal)
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.
- Yuliviona, R. (2015). *Work Family Conflict dan Stress Kerja Perempuan Bekerja*. *Jurnal Ipteks Terapan*, hal.192-198. (Jurnal)
- Zaki, H. (2016). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinacial Cabang Pekanbaru*. (Jurnal)

Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr 0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

KUESIONER PENELITIAN

Medan,2019

Kepada Yth, Bapak/Ibu Responden

Di Tempat.

Perihal : Permohonan Menjadi Responden Penelitian

Dengan Hormat,

Dalam rangka penulisan skripsi sebagai tugas akhir studi, saya melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia”**.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini dengan jawaban yang sejujurnya. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi saya. Atas partisipasinya untuk mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Apri Yanti Br Silalahi.

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET:

1. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu
2. Berikanlah tanda *checklist* (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap setuju dengan jawaban Bapak/Ibu

Identitas Responden

1. Inisial Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : 21-30 31-40 41-50 > 51
4. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK D3 S1 lainnya
5. Keterangan : SS = Sangat Setuju
S = Setuju
KS = Kurang Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

Beban Kerja (X1)

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Target yang Harus Dicapai : Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
2	Karyawan mencapai target kerja yang sudah ditentukan					
3	Karyawan bekerja dengan teliti dan tepat					
4	Kondisi Pekerjaan : Karyawan mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya.					
5	Karyawan yang tersedia sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada.					
6	Karyawan menyelesaikan target kerja yang tinggi dengan baik.					
7	Penggunaan Waktu Kerja : Karyawan mampu bekerja dengan waktu <i>deadline</i> .					
8	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang singkat					
9	Karyawan menggunakan jam istirahat untuk mengerjakan tugas kantor.					
10	Standar Pekerjaan : Karyawan bekerja sesuai dengan standar pekerjaan setiap harinya.					
11	Karyawan menikmati pekerjaan yang dilakukan.					
12	Karyawan bekerja sesuai dengan jabatan yang terima.					

Stress Kerja (X2)

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Faktor Intrinsik Pekerjaan: Karyawan bekerja tidak didukung dengan fasilitas yang disediakan perusahaan.					
2	Karyawan merasa tertekan dengan banyaknya aturan yang ada.					
3	Karyawan merasa terbebani dengan waktu yang diberikan dalam mengambil keputusan dalam bekerja.					
4	Peran Dalam Perusahaan: Karyawan tidak memiliki jabatan kerja yang jelas.					
5	Karyawan bekerja tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.					
6	Karyawan terbebani dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.					
7	Hubungan di Tempat Kerja: Karyawan tidak dapat memahami cara kerja yang diinginkan oleh rekan lainnya.					
8	Karyawan tidak bisa berkomunikasi langsung dengan pimpinan perusahaan.					
9	Pimpinan perusahaan tidak pernah mengajak karyawan untuk berdiskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.					
10	Pengembangan Karir: Karyawan bekerja tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.					
11	Karyawan melakukan pekerjaan yang dapat membahayakan kesehatan karyawan.					
12	Promosi jabatan yang ditawarkan kepada karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan.					

Konflik Kerja (X3)

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Konflik Tugas: Karyawan mengalami perbedaan visi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2	Perbedaan pendapat sering terjadi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada.					
3	Dalam bekerja terkadang karyawan mengalami percekocokan atau perdebatan dengan rekan kerja lainnya.					
4	Konflik Hubungan: Karyawan sering mengalami konflik emosional dengan rekan kerja ketika terjadi perbedaan penyelesaian pekerjaan.					
5	Ketegangan dalam bekerja sering terjadi dengan rekan kerja ketika terjadi kesalahan kecil.					
6	Diluar dari pekerjaan, karyawan sering mengalami perselisihan pribadi dengan rekan kerja yang lainnya.					
7	Konflik Proses: Setiap karyawan mampu menyelesaikan tugas baik secara individu maupun kerja sama tim.					
8	Setiap karyawan dapat bertanggung jawab atas masalah tugas yang dikerjakan.					
9	Karyawan secara bersama-sama mampu mencapai target kerja yang diberikan.					

Turnover Intention Karyawan (Y)

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pikiran untuk keluar : Karyawan ada berfikiran untuk keluar dari perusahaan					
2	Karyawan berfikir untuk meninggalkan pekerjaan ini karena fasilitas yang diberikan perusahaan kurang memadai.					
3	Karyawan tidak merasakan kenyamanan dalam bekerja sehingga berfikir untuk keluar dari perusahaan					
4	Pencarian alternatif pekerjaan : Karyawan mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain.					
5	Karyawan akan meninggalkan perusahaan bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar					
6	Karyawan menghubungi teman lainnya untuk menanyakan lowongan pekerjaan baru.					
7	Keinginan untuk meninggalkan perusahaan : Karyawan berniat keluar dari perusahaan karena pekerjaan yang terlalu berat.					
8	Karyawan berniat keluar dari perusahaan karena imbalan yang diterima sedikit.					
9	Karyawan berniat keluar dari perusahaan karena tidak ada perkembangan karir.					

Lampiran 3: Hasil Output SPSS.

Identitas Responden

JenisKelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	48	53,3	53,3	53,3
	Perempuan	42	46,7	46,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	75	83,3	83,3	83,3
	31-40	15	16,7	16,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Pend.Akhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	70	77,8	77,8	77,8
	D3	16	17,8	17,8	95,6
	S1	4	4,4	4,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Jawaban Kuesioner Responden

BebanKerja1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	4	4,4	4,4	4,4
	TidakSetuju	8	8,9	8,9	13,3
	KurangSetuju	26	28,9	28,9	42,2
	Setuju	31	34,4	34,4	76,7
	SangatSetuju	21	23,3	23,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

BebanKerja2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	4	4,4	4,4	4,4
	TidakSetuju	9	10,0	10,0	14,4
	KurangSetuju	21	23,3	23,3	37,8
	Setuju	33	36,7	36,7	74,4
	SangatSetuju	23	25,6	25,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

BebanKerja3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SangatTidakSetuju	3	3,3	3,3	3,3
TidakSetuju	6	6,7	6,7	10,0
KurangSetuju	27	30,0	30,0	40,0
Setuju	32	35,6	35,6	75,6
SangatSetuju	22	24,4	24,4	100,0
Total	90	100,0	100,0	

BebanKerja4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SangatTidakSetuju	4	4,4	4,4	4,4
TidakSetuju	7	7,8	7,8	12,2
KurangSetuju	27	30,0	30,0	42,2
Setuju	30	33,3	33,3	75,6
SangatSetuju	22	24,4	24,4	100,0
Total	90	100,0	100,0	

BebanKerja5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SangatTidakSetuju	3	3,3	3,3	3,3
TidakSetuju	6	6,7	6,7	10,0
KurangSetuju	26	28,9	28,9	38,9
Setuju	33	36,7	36,7	75,6
SangatSetuju	22	24,4	24,4	100,0
Total	90	100,0	100,0	

BebanKerja6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SangatTidakSetuju	3	3,3	3,3	3,3
TidakSetuju	8	8,9	8,9	12,2
KurangSetuju	25	27,8	27,8	40,0
Setuju	31	34,4	34,4	74,4
SangatSetuju	23	25,6	25,6	100,0
Total	90	100,0	100,0	

BebanKerja7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SangatTidakSetuju	4	4,4	4,4	4,4
TidakSetuju	6	6,7	6,7	11,1
KurangSetuju	23	25,6	25,6	36,7
Setuju	33	36,7	36,7	73,3
SangatSetuju	24	26,7	26,7	100,0
Total	90	100,0	100,0	

BebanKerja8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
SangatTidakSetuju	3	3,3	3,3	3,3
TidakSetuju	7	7,8	7,8	11,1
KurangSetuju	27	30,0	30,0	41,1
Setuju	31	34,4	34,4	75,6
SangatSetuju	22	24,4	24,4	100,0
Total	90	100,0	100,0	

BebanKerja9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
SangatTidakSetuju	3	3,3	3,3	3,3
TidakSetuju	8	8,9	8,9	12,2
KurangSetuju	22	24,4	24,4	36,7
Setuju	34	37,8	37,8	74,4
SangatSetuju	23	25,6	25,6	100,0
Total	90	100,0	100,0	

BebanKerja10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
SangatTidakSetuju	4	4,4	4,4	4,4
TidakSetuju	5	5,6	5,6	10,0
KurangSetuju	26	28,9	28,9	38,9
Setuju	33	36,7	36,7	75,6
SangatSetuju	22	24,4	24,4	100,0
Total	90	100,0	100,0	

BebanKerja11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
SangatTidakSetuju	4	4,4	4,4	4,4
TidakSetuju	7	7,8	7,8	12,2
KurangSetuju	24	26,7	26,7	38,9
Setuju	30	33,3	33,3	72,2
SangatSetuju	25	27,8	27,8	100,0
Total	90	100,0	100,0	

BebanKerja12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
SangatTidakSetuju	3	3,3	3,3	3,3
TidakSetuju	8	8,9	8,9	12,2
KurangSetuju	24	26,7	26,7	38,9
Setuju	33	36,7	36,7	75,6
SangatSetuju	22	24,4	24,4	100,0
Total	90	100,0	100,0	

StresKerja1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
	SangatTidakSetuju	5	5,6	5,6
	TidakSetuju	7	7,8	13,3
	KurangSetuju	25	27,8	41,1
	Setuju	31	34,4	75,6
	SangatSetuju	22	24,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0

StresKerja2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
	SangatTidakSetuju	4	4,4	4,4
	TidakSetuju	5	5,6	10,0
	KurangSetuju	22	24,4	34,4
	Setuju	33	36,7	71,1
	SangatSetuju	26	28,9	100,0
	Total	90	100,0	100,0

StresKerja3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
	SangatTidakSetuju	4	4,4	4,4
	TidakSetuju	5	5,6	10,0
	KurangSetuju	21	23,3	33,3
	Setuju	31	34,4	67,8
	SangatSetuju	29	32,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0

StresKerja4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
	SangatTidakSetuju	5	5,6	5,6
	TidakSetuju	5	5,6	11,1
	KurangSetuju	21	23,3	34,4
	Setuju	30	33,3	67,8
	SangatSetuju	29	32,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0

StresKerja5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
	SangatTidakSetuju	4	4,4	4,4
	TidakSetuju	5	5,6	10,0
	KurangSetuju	23	25,6	35,6
	Setuju	32	35,6	71,1
	SangatSetuju	26	28,9	100,0
	Total	90	100,0	100,0

StresKerja6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
SangatTidakSetuju	3	3,3	3,3	3,3
TidakSetuju	9	10,0	10,0	13,3
KurangSetuju	21	23,3	23,3	36,7
Setuju	34	37,8	37,8	74,4
SangatSetuju	23	25,6	25,6	100,0
Total	90	100,0	100,0	

StresKerja7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
SangatTidakSetuju	4	4,4	4,4	4,4
TidakSetuju	7	7,8	7,8	12,2
KurangSetuju	23	25,6	25,6	37,8
Setuju	29	32,2	32,2	70,0
SangatSetuju	27	30,0	30,0	100,0
Total	90	100,0	100,0	

StresKerja8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
SangatTidakSetuju	4	4,4	4,4	4,4
TidakSetuju	7	7,8	7,8	12,2
KurangSetuju	21	23,3	23,3	35,6
Setuju	30	33,3	33,3	68,9
SangatSetuju	28	31,1	31,1	100,0
Total	90	100,0	100,0	

StresKerja9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
SangatTidakSetuju	4	4,4	4,4	4,4
TidakSetuju	6	6,7	6,7	11,1
KurangSetuju	28	31,1	31,1	42,2
Setuju	31	34,4	34,4	76,7
SangatSetuju	21	23,3	23,3	100,0
Total	90	100,0	100,0	

StresKerja10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
SangatTidakSetuju	5	5,6	5,6	5,6
TidakSetuju	6	6,7	6,7	12,2
KurangSetuju	21	23,3	23,3	35,6
Setuju	32	35,6	35,6	71,1
SangatSetuju	26	28,9	28,9	100,0
Total	90	100,0	100,0	

StresKerja11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
	SangatTidakSetuju	7	7,8	7,8
	TidakSetuju	9	10,0	17,8
	KurangSetuju	21	23,3	41,1
	Setuju	29	32,2	73,3
	SangatSetuju	24	26,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0

StresKerja12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
	SangatTidakSetuju	5	5,6	5,6
	TidakSetuju	7	7,8	13,3
	KurangSetuju	33	36,7	50,0
	Setuju	24	26,7	76,7
	SangatSetuju	21	23,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0

KonflikKerja1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
	SangatTidakSetuju	4	4,4	4,4
	TidakSetuju	6	6,7	11,1
	KurangSetuju	23	25,6	36,7
	Setuju	33	36,7	73,3
	SangatSetuju	24	26,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0

KonflikKerja2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
	SangatTidakSetuju	3	3,3	3,3
	TidakSetuju	7	7,8	11,1
	KurangSetuju	27	30,0	41,1
	Setuju	31	34,4	75,6
	SangatSetuju	22	24,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0

KonflikKerja3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
	SangatTidakSetuju	3	3,3	3,3
	TidakSetuju	8	8,9	12,2
	KurangSetuju	22	24,4	36,7
	Setuju	34	37,8	74,4
	SangatSetuju	23	25,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0

KonflikKerja4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	SangatTidakSetuju	4	4,4	4,4	4,4
	TidakSetuju	6	6,7	6,7	11,1
	KurangSetuju	28	31,1	31,1	42,2
	Setuju	31	34,4	34,4	76,7
	SangatSetuju	21	23,3	23,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

KonflikKerja5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	SangatTidakSetuju	5	5,6	5,6	5,6
	TidakSetuju	6	6,7	6,7	12,2
	KurangSetuju	21	23,3	23,3	35,6
	Setuju	32	35,6	35,6	71,1
	SangatSetuju	26	28,9	28,9	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

KonflikKerja6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	SangatTidakSetuju	4	4,4	4,4	4,4
	TidakSetuju	5	5,6	5,6	10,0
	KurangSetuju	21	23,3	23,3	33,3
	Setuju	31	34,4	34,4	67,8
	SangatSetuju	29	32,2	32,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

KonflikKerja7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	SangatTidakSetuju	5	5,6	5,6	5,6
	TidakSetuju	5	5,6	5,6	11,1
	KurangSetuju	21	23,3	23,3	34,4
	Setuju	30	33,3	33,3	67,8
	SangatSetuju	29	32,2	32,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

KonflikKerja8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	SangatTidakSetuju	3	3,3	3,3	3,3
	TidakSetuju	6	6,7	6,7	10,0
	KurangSetuju	27	30,0	30,0	40,0
	Setuju	32	35,6	35,6	75,6
	SangatSetuju	22	24,4	24,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

KonflikKerja9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
SangatTidakSetuju	4	4,4	4,4	4,4
TidakSetuju	7	7,8	7,8	12,2
KurangSetuju	23	25,6	25,6	37,8
Setuju	29	32,2	32,2	70,0
SangatSetuju	27	30,0	30,0	100,0
Total	90	100,0	100,0	

TurnoverIntention1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
SangatTidakSetuju	3	3,3	3,3	3,3
TidakSetuju	6	6,7	6,7	10,0
KurangSetuju	27	30,0	30,0	40,0
Setuju	32	35,6	35,6	75,6
SangatSetuju	22	24,4	24,4	100,0
Total	90	100,0	100,0	

TurnoverIntention2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
SangatTidakSetuju	4	4,4	4,4	4,4
TidakSetuju	7	7,8	7,8	12,2
KurangSetuju	27	30,0	30,0	42,2
Setuju	30	33,3	33,3	75,6
SangatSetuju	22	24,4	24,4	100,0
Total	90	100,0	100,0	

TurnoverIntention3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
SangatTidakSetuju	7	7,8	7,8	7,8
TidakSetuju	9	10,0	10,0	17,8
KurangSetuju	21	23,3	23,3	41,1
Setuju	29	32,2	32,2	73,3
SangatSetuju	24	26,7	26,7	100,0
Total	90	100,0	100,0	

TurnoverIntention4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
SangatTidakSetuju	5	5,6	5,6	5,6
TidakSetuju	7	7,8	7,8	13,3
KurangSetuju	33	36,7	36,7	50,0
Setuju	24	26,7	26,7	76,7
SangatSetuju	21	23,3	23,3	100,0
Total	90	100,0	100,0	

TurnoverIntention5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
SangatTidakSetuju	4	4,4	4,4	4,4
TidakSetuju	8	8,9	8,9	13,3
KurangSetuju	26	28,9	28,9	42,2
Setuju	31	34,4	34,4	76,7
SangatSetuju	21	23,3	23,3	100,0
Total	90	100,0	100,0	

TurnoverIntention6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
SangatTidakSetuju	4	4,4	4,4	4,4
TidakSetuju	7	7,8	7,8	12,2
KurangSetuju	21	23,3	23,3	35,6
Setuju	30	33,3	33,3	68,9
SangatSetuju	28	31,1	31,1	100,0
Total	90	100,0	100,0	

TurnoverIntention7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
SangatTidakSetuju	5	5,6	5,6	5,6
TidakSetuju	7	7,8	7,8	13,3
KurangSetuju	25	27,8	27,8	41,1
Setuju	31	34,4	34,4	75,6
SangatSetuju	22	24,4	24,4	100,0
Total	90	100,0	100,0	

TurnoverIntention8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
SangatTidakSetuju	4	4,4	4,4	4,4
TidakSetuju	5	5,6	5,6	10,0
KurangSetuju	22	24,4	24,4	34,4
Setuju	33	36,7	36,7	71,1
SangatSetuju	26	28,9	28,9	100,0
Total	90	100,0	100,0	

TurnoverIntention9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
SangatTidakSetuju	4	4,4	4,4	4,4
TidakSetuju	5	5,6	5,6	10,0
KurangSetuju	26	28,9	28,9	38,9
Setuju	33	36,7	36,7	75,6
SangatSetuju	22	24,4	24,4	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Hasil Uji Validitas
Beban Kerja (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BebanKerja2	29,78	26,242	,565	,825	,859
BebanKerja3	29,89	26,594	,696	,874	,852
BebanKerja4	29,52	27,241	,569	,708	,859
BebanKerja5	29,17	25,331	,685	,905	,850
BebanKerja6	29,47	27,892	,401	,900	,870
BebanKerja7	29,53	27,061	,526	,791	,862
BebanKerja8	29,52	28,117	,437	,797	,867
BebanKerja9	29,69	25,250	,590	,846	,858
BebanKerja10	29,84	26,245	,616	,862	,856
BebanKerja11	29,12	24,873	,697	,940	,849
BebanKerja12	29,47	26,791	,524	,675	,862

Stres Kerja (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
StresKerja1	31,56	38,362	,607	,797	,893
StresKerja2	31,27	39,838	,455	,565	,907
StresKerja3	31,53	40,454	,456	,812	,905
StresKerja4	31,91	36,486	,816	,791	,883
StresKerja5	31,56	40,519	,477	,521	,903
StresKerja6	31,80	36,566	,729	,398	,886
StresKerja7	31,88	36,805	,695	,797	,888
StresKerja8	31,91	36,486	,816	,675	,883
StresKerja9	31,23	38,158	,572	,653	,895
StresKerja10	31,84	37,167	,692	,493	,889
StresKerja11	31,90	36,496	,752	,442	,885
StresKerja12	31,84	36,762	,722	,590	,887

Konflik Kerja (X3)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KonflikKerja1	29,29	13,241	,515	,441	,752
KonflikKerja2	28,70	13,089	,444	,565	,732
KonflikKerja3	28,17	11,758	,561	,812	,710
KonflikKerja4	28,70	13,718	,682	,403	,754
KonflikKerja5	28,22	11,793	,505	,612	,720
KonflikKerja6	28,81	13,908	,481	,594	,753
KonflikKerja7	28,80	11,667	,588	,442	,705
KonflikKerja8	28,58	12,314	,586	,590	,710
KonflikKerja9	29,31	13,273	,640	,467	,747

Turnover Intention (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TurnoverIntention1	32,94	13,896	,527	,590	,781
TurnoverIntention2	32,40	11,793	,682	,653	,688
TurnoverIntention3	32,54	12,183	,462	,493	,721
TurnoverIntention4	32,40	12,288	,604	,738	,702
TurnoverIntention5	32,42	13,662	,442	,398	,739
TurnoverIntention6	32,40	13,344	,534	,521	,741
TurnoverIntention7	32,46	11,374	,680	,680	,683
TurnoverIntention8	32,50	11,421	,664	,760	,686
TurnoverIntention9	32,47	13,757	,546	,629	,779

Hasil Uji Reliabilitas

Beban Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,859	12

Stres Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,800	12

Konflik Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,751	9

Turnover Intention (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,750	9

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

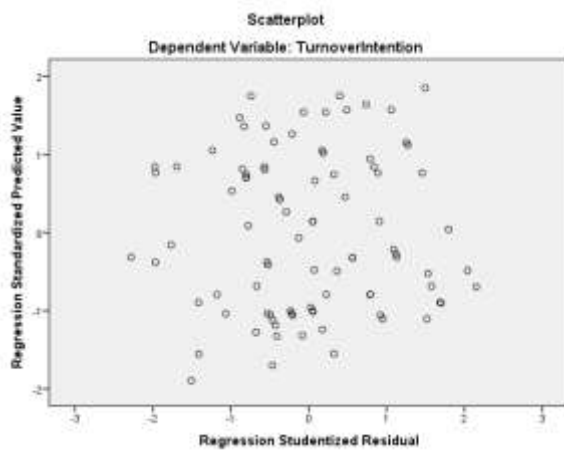
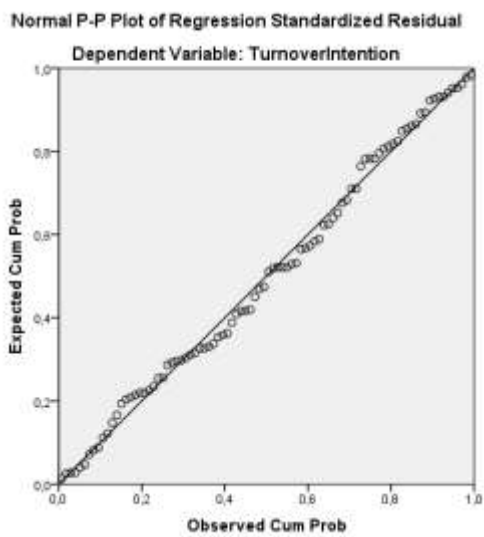
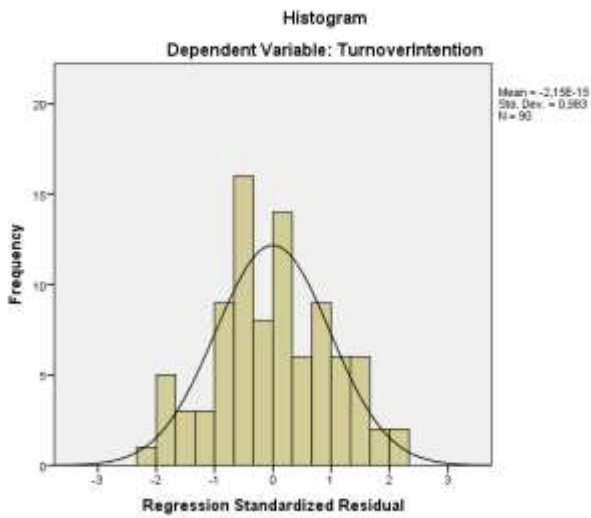
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,664	3,628		,208	,000
BebanKerja	,174	,194	,257	2,899	,021
StresKerja	,108	,166	,184	3,654	,035
KonflikKerja	,181	,104	,178	1,851	,024

Hasil Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,55026658
	Absolute	,049
Most Extreme Differences	Positive	,046
	Negative	-,049
Kolmogorov-Smirnov Z		,467
Asymp. Sig. (2-tailed)		,981

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Beban Kerja (X ₁)	,315	2,689	Tidak terjadi multikolinearitas
Stres Kerja (X ₂)	,419	1,429	Tidak terjadi multikolinearitas
Konflik Kerja (X ₃)	,307	1,103	Tidak terjadi multikolinearitas

Hasil Uji Hipotesis

Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,664	3,628		,208	,000
BebanKerja	,174	,194	,257	2,899	,021
StresKerja	,108	,166	,184	3,654	,035
KonflikKerja	,181	,104	,178	1,851	,024

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	267,177	3	89,059	6,882	,000 ^b
Residual	1112,923	86	12,941		
Total	1380,100	89			

a. Dependent Variable: *TurnoverIntention*

b. Predictors: (Constant), KonflikKerja, StresKerja, BebanKerja

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,740 ^a	,694	,617	3,597

a. Predictors: (Constant), KonflikKerja, StresKerja, BebanKerja

b. Dependent Variable: *TurnoverIntention*

DF = n-2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066

38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655
77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611

79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589
80	0,1829	0,2172	0,2565	0,2830	0,3568
81	0,1818	0,2159	0,2550	0,2813	0,3547
82	0,1807	0,2146	0,2535	0,2796	0,3527
83	0,1796	0,2133	0,2520	0,2780	0,3507
84	0,1786	0,2120	0,2505	0,2764	0,3487
85	0,1775	0,2108	0,2491	0,2748	0,3468
86	0,1765	0,2096	0,2477	0,2732	0,3449
87	0,1755	0,2084	0,2463	0,2717	0,3430
88	0,1745	0,2072	0,2449	0,2702	0,3412
89	0,1735	0,2061	0,2435	0,2687	0,3393
90	0,1726	0,2050	0,2422	0,2673	0,3375
91	0,1716	0,2039	0,2409	0,2659	0,3358
92	0,1707	0,2028	0,2396	0,2645	0,3341
93	0,1698	0,2017	0,2384	0,2631	0,3323
94	0,1689	0,2006	0,2371	0,2617	0,3307
95	0,1680	0,1996	0,2359	0,2604	0,3290
96	0,1671	0,1986	0,2347	0,2591	0,3274
97	0,1663	0,1975	0,2335	0,2578	0,3258
98	0,1654	0,1966	0,2324	0,2565	0,3242
99	0,1646	0,1956	0,2312	0,2552	0,3226
100	0,1638	0,1946	0,2301	0,2540	0,3211
101	0,1630	0,1937	0,2290	0,2528	0,3196
102	0,1622	0,1927	0,2279	0,2515	0,3181
103	0,1614	0,1918	0,2268	0,2504	0,3166
104	0,1606	0,1909	0,2257	0,2492	0,3152
105	0,1599	0,1900	0,2247	0,2480	0,3137
106	0,1591	0,1891	0,2236	0,2469	0,3123
107	0,1584	0,1882	0,2226	0,2458	0,3109
108	0,1576	0,1874	0,2216	0,2446	0,3095
109	0,1569	0,1865	0,2206	0,2436	0,3082
110	0,1562	0,1857	0,2196	0,2425	0,3068
111	0,1555	0,1848	0,2186	0,2414	0,3055
112	0,1548	0,1840	0,2177	0,2403	0,3042
113	0,1541	0,1832	0,2167	0,2393	0,3029
114	0,1535	0,1824	0,2158	0,2383	0,3016
115	0,1528	0,1816	0,2149	0,2373	0,3004
116	0,1522	0,1809	0,2139	0,2363	0,2991
117	0,1515	0,1801	0,2131	0,2353	0,2979
118	0,1509	0,1793	0,2122	0,2343	0,2967
119	0,1502	0,1786	0,2113	0,2333	0,2955

120	0,1496	0,1779	0,2104	0,2324	0,2943
121	0,1490	0,1771	0,2096	0,2315	0,2931
122	0,1484	0,1764	0,2087	0,2305	0,2920
123	0,1478	0,1757	0,2079	0,2296	0,2908
124	0,1472	0,1750	0,2071	0,2287	0,2897
125	0,1466	0,1743	0,2062	0,2278	0,2886
126	0,1460	0,1736	0,2054	0,2269	0,2875
127	0,1455	0,1729	0,2046	0,2260	0,2864
128	0,1449	0,1723	0,2039	0,2252	0,2853
129	0,1443	0,1716	0,2031	0,2243	0,2843
130	0,1438	0,1710	0,2023	0,2235	0,2832
131	0,1432	0,1703	0,2015	0,2226	0,2822
132	0,1427	0,1697	0,2008	0,2218	0,2811
133	0,1422	0,1690	0,2001	0,2210	0,2801
134	0,1416	0,1684	0,1993	0,2202	0,2791
135	0,1411	0,1678	0,1986	0,2194	0,2781
136	0,1406	0,1672	0,1979	0,2186	0,2771
137	0,1401	0,1666	0,1972	0,2178	0,2761
138	0,1396	0,1660	0,1965	0,2170	0,2752
139	0,1391	0,1654	0,1958	0,2163	0,2742
140	0,1386	0,1648	0,1951	0,2155	0,2733
141	0,1381	0,1642	0,1944	0,2148	0,2723
142	0,1376	0,1637	0,1937	0,2140	0,2714
143	0,1371	0,1631	0,1930	0,2133	0,2705
144	0,1367	0,1625	0,1924	0,2126	0,2696
145	0,1362	0,1620	0,1917	0,2118	0,2687
146	0,1357	0,1614	0,1911	0,2111	0,2678
147	0,1353	0,1609	0,1904	0,2104	0,2669
148	0,1348	0,1603	0,1898	0,2097	0,2660
149	0,1344	0,1598	0,1892	0,2090	0,2652
150	0,1339	0,1593	0,1886	0,2083	0,2643
151	0,1335	0,1587	0,1879	0,2077	0,2635
152	0,1330	0,1582	0,1873	0,2070	0,2626
153	0,1326	0,1577	0,1867	0,2063	0,2618
154	0,1322	0,1572	0,1861	0,2057	0,2610
155	0,1318	0,1567	0,1855	0,2050	0,2602
156	0,1313	0,1562	0,1849	0,2044	0,2593
157	0,1309	0,1557	0,1844	0,2037	0,2585
158	0,1305	0,1552	0,1838	0,2031	0,2578
159	0,1301	0,1547	0,1832	0,2025	0,2570
160	0,1297	0,1543	0,1826	0,2019	0,2562

161	0,1293	0,1538	0,1821	0,2012	0,2554
162	0,1289	0,1533	0,1815	0,2006	0,2546
163	0,1285	0,1528	0,1810	0,2000	0,2539
164	0,1281	0,1524	0,1804	0,1994	0,2531
165	0,1277	0,1519	0,1799	0,1988	0,2524
166	0,1273	0,1515	0,1794	0,1982	0,2517
167	0,1270	0,1510	0,1788	0,1976	0,2509
168	0,1266	0,1506	0,1783	0,1971	0,2502
169	0,1262	0,1501	0,1778	0,1965	0,2495
170	0,1258	0,1497	0,1773	0,1959	0,2488
171	0,1255	0,1493	0,1768	0,1954	0,2481
172	0,1251	0,1488	0,1762	0,1948	0,2473
173	0,1247	0,1484	0,1757	0,1942	0,2467
174	0,1244	0,1480	0,1752	0,1937	0,2460
175	0,1240	0,1476	0,1747	0,1932	0,2453
176	0,1237	0,1471	0,1743	0,1926	0,2446
177	0,1233	0,1467	0,1738	0,1921	0,2439
178	0,1230	0,1463	0,1733	0,1915	0,2433
179	0,1226	0,1459	0,1728	0,1910	0,2426
180	0,1223	0,1455	0,1723	0,1905	0,2419
181	0,1220	0,1451	0,1719	0,1900	0,2413
182	0,1216	0,1447	0,1714	0,1895	0,2406
183	0,1213	0,1443	0,1709	0,1890	0,2400
184	0,1210	0,1439	0,1705	0,1884	0,2394
185	0,1207	0,1435	0,1700	0,1879	0,2387
186	0,1203	0,1432	0,1696	0,1874	0,2381
187	0,1200	0,1428	0,1691	0,1869	0,2375
188	0,1197	0,1424	0,1687	0,1865	0,2369
189	0,1194	0,1420	0,1682	0,1860	0,2363
190	0,1191	0,1417	0,1678	0,1855	0,2357
191	0,1188	0,1413	0,1674	0,1850	0,2351
192	0,1184	0,1409	0,1669	0,1845	0,2345
193	0,1181	0,1406	0,1665	0,1841	0,2339
194	0,1178	0,1402	0,1661	0,1836	0,2333
195	0,1175	0,1398	0,1657	0,1831	0,2327
196	0,1172	0,1395	0,1652	0,1827	0,2321
197	0,1169	0,1391	0,1648	0,1822	0,2315
198	0,1166	0,1388	0,1644	0,1818	0,2310
199	0,1164	0,1384	0,1640	0,1813	0,2304
200	0,1161	0,1381	0,1636	0,1809	0,2298

Download **Tabel** **r** **format** **excel** **dan** **Pdf**
Tabel r di atas hanya sampai nilai $DF = 200$, untuk mendapat nilai DF lebih dari 200 atau 300