

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PADA GURU DI SMA ANGKASA ADISUTJIPTO YOGYAKARTA
DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DAN
PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

TESIS



DISUSUN OLEH:

RAHAYU ROHMI UTAMI

NIM. 241221007

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"

YOGYAKARTA

2024

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
GURU DI SMA ANGKASA ADISUTJIPTO YOGYAKARTA DENGAN
STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DAN *PSYCHOLOGICAL
EMPOWERMENT* SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

TESIS

Diajukan untuk memenuhi syarat memperoleh derajat sarjana S-2 pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta



DISUSUN OLEH:

RAHAYU ROHMI UTAMI

NIM. 241221007

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”

YOGYAKARTA

2024

LEMBAR PENGESAHAN

TESIS

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
GURU DI SMA ANGKASA ADISUTJIPTO YOGYAKARTA DENGAN
STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DAN *PSYCHOLOGICAL
EMPOWERMENT* SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Disusun Oleh :

Rahayu Rohmi Utami

241221007

Telah dipertahankan di depan Dewan Pengaji

Pada Tanggal 12 Juli 2024



diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar

Magister Manajemen pada tanggal 12 Juli 2024

Ketua Jurusan Ekonomi Manajemen



Dr. Titik Kusmantini, S.E., M.Si

NIP. 197210212021212004

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, menyatakan bahwa tesis dengan judul :

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
GURU DI SMA ANGKASA ADISUTJIPTO YOGYAKARTA DENGAN STRES
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DAN *PSYCHOLOGICAL
EMPOWERMENT* SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam tesis ini tidak menyalin atau meniru dalam bentuk serangkaian atau symbol yang menunjukan sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik tesis yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini.

Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan Tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah pikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Yang memberi pernyataan

Rahayu Rohmi Utami

MOTTO

“If your current romantic relationship fails, don’t let your education fail too”

Rahayu Rohmi Utami, 2024.

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
GURU DI SMA ANGKASA ADISUTJIPTO YOGYAKARTA DENGAN STRES
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DAN *PSYCHOLOGICAL
EMPOWERMENT* SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

ABSTRAK

Rahayu Rohmi Utami

NIM. 241221007

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada guru di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta dengan stres kerja sebagai variabel mediasi dan *psychological empowerment* sebagai variabel moderasi. Populasi dari penelitian ini berjumlah 38 guru di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta. Sampel dari penelitian ini mengikuti jumlah populasi dari guru di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil analisis penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada guru di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta, stress kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada guru di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta, *psychological empowerment* tidak memoderasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada guru di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta.

Kata Kunci : Beban Kerja, *Turnover Intention*, Stres Kerja, *Psychological Empowerment*.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmatnya serta hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian tesis dengan judul “Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Guru di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi dan *Psychological Empowerment* sebagai Variabel Moderasi”. Penyusunan penelitian ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.

Penyusunan penelitian ini dapat berjalan dan selesai dengan lancar karena tak lepas dari bantuan dan kerja sama serta bimbingan dari berbagai pihak untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dr. Januar Eko Prasetio, M.Si, Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.
2. Dr. Titik Kusmantini, S.E, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.
3. Dr. Khoirul Hikmah, S.E., M.Si selaku Koordinator Program Studi Magister Manajemen F Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.
4. Dr. Yuni Siswanti, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan masukan-masukan dengan penuh kesabaran.

5. Dr. C. Ambar Puji Harjanto, M.E selaku Dosen Pembimbing II dan Dosen Wali yang telah memberikan bimbingan dan arahannya yang penuh ketelitian.
6. Kepala Sekolah, Guru, serta Staff HRD SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta yang telah memberikan ijin dan bantuan dalam pelaksanaan penelitian tesis ini.
7. Kedua orangtua dan keluarga saya yang selalu mendoakan dan memberi dukungan serta menjadi motivasi sehingga saya mampu dalam menyelesaikan tesis ini.
8. Semua teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan untuk menyelesaikan tesis ini.

Semoga semua yang telah kita lakukan mendapat imbalan yang sepadasnya dari Allah SWT dan tugas akhir skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amiin Ya Robbal 'Alamin.

Yogyakarta, Juli 2024
Penulis,

Rahayu Rohmi Utami

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS TESIS.....	iii
MOTTO	iv
ABSTRAK	v
Kata Pengantar	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Tinjauan Teori.....	11
B. Penelitian Terdahulu	22
C. Hubungan antar Variabel	25
D. Kerangka Pemikiran.....	27
E. Hipotesis Penelitian.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Rancangan Penelitian	29
B. Objek dan Waktu Penelitian.....	30
C. Populasi dan Sampel	30
D. Jenis Data Penelitian	31
E. Prosedur Pengambilan Data	31
F. Klasifikasi Variabel Penelitian.....	32
G. Definisi Operasional.....	33
H. Skala Pengukuran Variabel	38
I. Uji Instrumen	39

J. Teknik Analisis Data.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Analisis Deskriptif	50
B. Analisis Kuantitatif	58
C. Pembahasan.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN.....	79

DAFTAR TABEL

Table 1.1. Data Turnover Guru SMA Angkasa Adisujipto Yogyakarta	4
Table 2.1. Penelitian Terdahulu	23
Table 3.1. Waktu Penelitian.....	30
Table 3.2. Outer Loading	40
Table 3.3. <i>Cross Loading</i>	41
Table 3.4. <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	43
Table 3.5. Composite Reliability	44
Table 3.6. <i>Cronbach Alpha</i>	44
Table 4.1. Karakteristik Responden	51
Table 4.2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Beban Kerja	53
Table 4.3. Tanggapan Responden terhadap Variabel <i>Turnover Intention</i>	55
Table 4.4. Tanggapan Responden terhadap Variabel Stres Kerja	56
Table 4.5. Tanggapan Responden terhadap Variabel <i>Psychological Empowerment</i>	58
Table 4.6. Outer Loading	61
Table 4.7. <i>Cross Loading</i>	62
Table 4.8. <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	64
Table 4.9. Composite Reliability	64
Table 4.10. <i>Cronbbach's Alpha</i>	65
Table 4.11. <i>R-Square</i>	66
Table 4.12. Hasil Uji Hipotesis	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 3. 1. Tahapan Analisis Menggunakan PLS	46
Gambar 3. 2. Diagram Jalur Variabel	49
Gambar 4. 1. Hasil Uji Algoritma.....	59
Gambar 4. 1. Hasil Uji Bootstrapping	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman dan pengaruh globalisasi yang terus menerus terjadi di Indonesia menuntut manusia untuk mengenal dan beradaptasi dengan perkembangan zaman. Dalam menghadapi perubahan zaman yang begitu besar sehingga menyebabkan segala bidang atau aspek menjadi diperbarui, termasuk dalam bidang pendidikan. Pendidikan sendiri merupakan suatu kebutuhan manusia, tanpa adanya pendidikan maka kehidupan tidak akan teratur. Kedudukan pendidikan dianggap sangat penting karena kehidupan yang semakin maju dan zaman semakin canggih.

Pendidikan selalu mengalami perubahan, perbaikan, dan perkembangan sistem sesuai dengan perkembangan zaman yang terjadi. Perubahan dan perbaikan dalam bidang pendidikan meliputi berbagai komponen yang terlibat didalamnya baik itu pelaksana dari kompetensi guru maupun kualitas tenaga pendidiknya, tenaga pendidik adalah komponen penting dalam sistem pendidikan terutama di sekolah, dengan mutu pendidikan, kurikulum, sarana dan prasarana dan mutu manajemen pendidikan termasuk dalam metode perubahan dan strategi pembelajaran inovatif, upaya dalam perubahan dan perbaikan tersebut merupakan tujuan untuk membawa kualitas pendidikan kedepannya menjadi lebih baik.

Kurikulum pendidikan di Indonesia sering berubah karena menyesuaikan dengan kebutuhan zaman yang menjadikan guru sebagai

tenaga pendidik harus bekerja secara extra agar dapat mengikuti perkembangan zaman dan menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi. Perubahan sistem yang terlalu cepat dan tidak sistematis dapat memnyebabkan daftar tugas guru semakin banyak. Guru sebagai tenaga pendidik memiliki tugas pokok menyiapkan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih para siswa, serta melaksanakan tugas tambahan lainnya. Banyaknya tugas guru dapat menjadikan guru merasa terbebani dan merasa kurang mampu menangani tugas yang diberikan dengan cepat karena kurangnya sosialisasi dan penyesuaian dengan sistem yang baru sehingga berbagai persoalan yang dihadapi guru inilah yang kemudian berdampak pada keinginan guru yang cenderung untuk pindah tempat bekerja yang disebut dengan *turnover intention*.

Turnover intention merupakan kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif lain (Robbin & Judge, 2015). Menurut mobley (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya *turnover intention* yaitu, faktor pertama adalah faktor individual di dalamnya termasuk usia, masa kerja, jenis kelamin, Pendidikan dan faktor keluarga. Faktor kedua yaitu, kepuasan kerja yang menyangkut beberapa aspek operasional yaitu kepuasan terhadap gaji atau sistem pembayaran, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan,

kepuasan terhadap promosi jabatan, serta kepuasan kerja terhadap kondisi kerja pada umumnya. Faktor yang ketiga yaitu, tidak adanya komitmen organisasi terhadap pekerjaannya. Ketidakadanya komitmen terhadap organisasi maka dapat menurunkan tingkat efektifitas organisasi. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap sekolah maka tidak mungkin akan memiliki niat atau keinginan untuk keluar dari pekerjaannya sebagai guru di sekolah tersebut.

Turnover intention yang kemudian jika terjadi *turnover* oleh guru maka akan memberikan dampak bagi sekolah tersebut. Karena *turnover* yang terjadi dapat merugikan pihak sekolah atau yayasan dari segi biaya, waktu, sumber daya, maupun berdampak pada guru lainnya. Jika *turnover* terjadi maka sekolah kehilangan sejumlah tenaga kerja guru, kehilangan tersebut harus diganti dengan guru lain atau guru baru yg sesuai dengan keterampilannya. Keluarnya guru maka terdapat posisi yang kosong atau lowong, hal tersebut menyebabkan guru yang lain harus mengisi sementara kekosongan posisi tersebut dan mengajar tidak sesuai dengan keterampilan pada guru pengganti sementara. Sehingga sekolah atau yayasan harus mengeluarkan biaya, waktu, dan tenaga untuk merekrut guru baru hingga sekolah mendapatkan guru yang sesuai dengan mata pelajaran tersebut.

Table 1.1. Data Turnover Guru SMA Angkasa Adisujipto Yogyakarta

No.	Tahun	Jumlah Guru	Guru yang Keluar	Persentase (%)
1.	2021	49	4	8,16 %
2.	2022	45	7	15,55%
3.	2023	38	-	0%
4.	2024	38	-	0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023.

Tabel 1.1. menunjukan bahwa tingkat *turnover* yang paling tinggi terjadi pada tahun 2022 dengan persentase sebesar 15,55% dari total keseluruhan guru yang berjumlah 45 orang, pada tahun 2021 dengan persentase 8,16% dari total keseluruhan guru yang berjumlah 49 orang. Nasution (2017), menyatakan bahwa standar tingkat *turnover* yang mencapai lebih dari 10% pertahun termasuk dalam kategori yang sangat tinggi.

Tingginya persentasi *turnover* guru pada tahun 2022 memberikan dampak negatif pada SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta dikarenakan guru tidak bisa fokus mengajar yang disebabkan dari tuntutan administrasi yang meliputi modul, silabus, prota prosem, analisis perangkat ajar, platform merdeka mengajar, raport, daftar hadir dan nilai-nilai sisw, kebanyakan guru administrasinya keteteran. Pada saat koreksi hasil ujian waktu disekolah kurang sehingga dibawa pulang kerja menjadi 24 jam. Kurikulum yang sering gonta ganti dan update terus menerus tetapi kurang adanya sosialisasi, sumber belajar tidak lengkap. Saat merangkap menjadi wali kelas harus *standby* jika wali murid mengubungi. SMA Angkasa Adisutjipto merupakan sekolah swasta yang berada di wilayah Kabupatn

Sleman, Yogyakarta tepatnya di jalan Janti Lanud Adisutjipto, Yogyakarta. SMA Angkasa sendiri merupakan sekolah yang berbasis pada semi militer sehingga berada dibawah naungan Yayasan Ardhya Garini Lanud Adisutjipto Yogyakarta.

Berdasarkan hasil *presurvey* dengan beberapa guru tetap yayasan di SMA Angkasa Adisutjipto terdapat beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan *jobdesknya* atau mengajar tidak sesuai dengan keahliannya, terdapat beberapa guru yang merangkap sebagai staff wakil kepala sekolah, wali kelas, bertambahnya jam mengajar, guru terlibat dalam semua kegiatan sekolah atau yayasan, tambahan mengajar ekstrakulikuler. Sementara itu guru merasa apa yang telah dilakukan tidak sebanding dengan apa yang diterima dari pihak sekolah. Beban kerja sebagai guru dirasa amat berat karena selain melaksanakan kewajibannya sebagai pendidik, guru juga harus membuat perangkat administrasi sebagai alat penunjang dalam pendidikan. Sehingga hal tersebut dapat memicu beban kerja para guru.

Menurut Gibson dan Ivancevich (2017), beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang. Beban kerja yang berlebihan akan berdampak secara fisiologis ataupun psikologis bagi guru. Dampak fisiologis seperti sakit kepala, lelah secara fisik, dan gangguan fisik lainnya, sementara dampak secara psikologis

seperti hilangnya rasa semangat, lesu, depresi, frustasi dan merasa jemu. Adanya beban kerja yang berlebihan tersebut mengindikasikan bahwa para guru dapat mengalami tekanan yang tinggi atau memiliki tingkat stress kerja yang tinggi sehingga menyebabkan cenderung memiliki keinginan untuk keluar dari tempat kerja (*turnover intention*).

Stress merupakan kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada tuntutan, peluang, atau sumber daya terkait dengan apakah individu inginkan dan mana hasil yang dipandang menjadi tidak pasti dan penting (Robbin & Judge, 2015). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setyawati & Widhy (2021), yang dilakukan pada karyawan *outsourcing* PT. DVN menunjukkan bahwa adanya pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*, hal tersebut dikarenakan stress kerja sebagai suatu hal yang melengkapi keinginan karyawan untuk berpindah yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebih. Pada dasarnya karyawan yang memiliki kecenderungan meninggalkan pekerjaannya apabila beban kerja yang dirasa tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, niat berpindah akan semakin kuat pada saat yang bersamaan karyawan merasakan stress kerja. Sehingga tingkat stress kerja yang tinggi serta beban kerja yang tinggi akan mendorong tingkat *turnover intention* pada karyawan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian yang diteliti oleh Darma (2018), yang diakukan pada guru di sekolah menengah pertama sekolah yang bercirikan agama budha di DKI Jakarta menunjukkan bahwa adanya

pengaruh antara variabel beban kerja terhadap intensitas *turnover*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa fakta yang ada bahwa guru mengalami beban kerja yang berlebihan sehingga memicu terjadinya intensitas *turnover*. Sedangkan penelitian yang diteliti oleh Purwati dkk (2020), yang dilakukan pada karyawan di PT. Sumatera Inti Seluler Pekanbaru menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang diteliti oleh Puspitawati, dkk (2023), yang dilakukan pada karyawan JNE menunjukkan adanya pengaruh antara variabel beban kerja terhadap *turnover intention* yang menyatakan bahwa semakin meningkatnya beban kerja maka akan semakin meningkat juga tingkat *turnover intention* pada karyawan, berdasarkan hal tersebut untuk menurunkan tingkat pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* maka perlunya pemberdayaan secara psikologis terhadap para karyawan. Karena dengan adanya pemberdayaan tersebut memungkinkan akan meminimalisir tingkat intensitas *turnover*.

Pemberdayaan merupakan proses pemberian kekuatan pada karyawan untuk menginisiasi perubahan dengan demikian dapat mendorong mereka untuk mengambil tanggungjawab atas apa yang mereka lakukan (Snell & Bohlander, 2013). Menurut Robbin & Judge (2015) Pemberdayaan psikologis (*Psychological empowerment*) merupakan kepercayaan pekerja dalam tingkat dimana mereka memengaruhi lingkungan kerjanya, kompetensinya, arti pekerjaan mereka, dan otonomi yang mereka nilai. Berdasarkan penelitian oleh Wandani & Sunaryo (2022), yang dilakukan

pada karyawan warung steak di Surakarta bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, hal tersebut dikarenakan dengan adanya pemberdayaan secara psikologis maka karyawan akan merasa dihormati, dimotivasi, dan diberdayakan sehingga dapat meminimalisir tingkat *turnover intention* pada karyawan. *Psychological empowerment* bisa dipahami sebagai proses pemberdayaan atau juga terhadap keadaan mental yang diwujudkan ke dalam empat subbab kognisi makna, kemampuan, penentuan nasib sendiri, dan pengaruh (Spreitzer, 2013).

Sedangkan penelitian yang diteliti oleh Akbar dkk (2019), yang dilakukan pada karyawan pertelevisian lokal menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Karyawan pertelevisian lokal di Malang memiliki tingkat pemberdayaan yang rendah, karyawan tidak merasakan keyakinan akan tingkatan dimana mereka mempengaruhi lingkungan kerja mereka, kompetensi mereka, seberapa berartinya pekerjaan mereka dan otonomi yang mereka rasakan di dalam pekerjaan. Upah/ bonus menjadi salah satu faktor yang menyebabkan tidak adanya pengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut dikarenakan tingkat pemberdayaan psikologis yang tinggi maupun rendah tidak memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan pertelevisian lokal di Malang.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja terhadap

Turnover Intention pada Guru di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta dengan Stres Kerja sebagai variabel Mediasi dan *Psychological Empowerment* sebagai Variabel Moderasi”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada guru di SMA Angkasa Adisutjipto?
2. Apakah stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada guru di SMA Angkasa Adisutjipto?
3. Apakah *psychological empowerment* memoderasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada guru di SMA Angkasa Adisutjipto?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada guru di SMA Angkasa Adisutjipto.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh mediasi stress kerja terhadap beban kerja dan *turnover intention* pada guru di SMA Angkasa Adisutjipto.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh moderasi *psychological empowerment* terhadap beban kerja dan *turnover intention* pada guru di SMA Angkasa Adisutjipto.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan kedepannya dapat menjadi referensi dan informasi untuk penelitian selanjutnya serta untuk menambah wawasan

pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia sesuai dengan penelitian yang dilakukan peneliti khususnya tentang pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* dengan stress kerja dengan stress kerja sebagai variabel mediasi dan *psychological empowerment* sebagai variabel moderasi.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan menjadi sumber informasi bagi para guru di SMA Angkasa Adisutjipto dan juga sebagai bahan pertimbangan kepala sekolah untuk meningkatkan *psychological empowerment* dan mengurangi stress pada guru agar para guru dapat mengurangi tingkat intensitas *turnover*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. *Turnover Intention*

a. Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Robbin & Judge (2018), *turnover intention* adalah kecenderungan dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan oleh kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Menurut Mathis dan Jackson (2016), perputaran adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Tingkat keluar masuknya karyawan merupakan proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Banyak organisasi menemukan bahwa turnover merupakan masalah yang merugikan.

Turnover intention merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara suka rela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley, 2011). *Turnover intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan organisasi dalam masa tiga ulan yang akan datang, eam bulan yang akan datang satu tahun yang akan datang, atau dua tahun yang aka datang (Dharma, 2013).

Dari beberapa pengertian *turnover intention* diatas, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau keinginan untuk berhenti bekerja dari pekerjaanya secara sukarela atau pindah dari satu kerja ke tempat kerja yang lain sesuai dengan pilihannya sendiri.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Mobley (2011), Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah :

1) Faktor Individual

Didalamnya terdiri dari usia, jenis kelamin, masa kerja, Pendidikan, dan status perkawinan.

2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menyangkut beberapa aspek operasional, yaitu kepuasan terhadap gaji atau sistem pembayaran, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap kondisi kerja, kepuasan terhadap promosi jabatan.

3) Komitmen Organisasi

tidak adanya komitmen organisasi dapat membuat seorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya mempunyai niat untuk keluar atau pindah ke tempat bekerja yang lain.

c. Indikator *Turnover Intention*

Turnover intention dilakukan kebanyakan karyawan pada suatu organisasi atau organisasi disebabkan oleh banyak hal, ketidakadilan

mengenai sistem penggajian yang diterapkan organisasi, sistem promosi jabatan dalam organisasi yang dirasa karyawan tidak adil maupun optimal, rendahnya komitmen karyawan pada organisasi, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan masih banyak lainnya.

Menurut Mobley et.al (2011), menyatakan bahwa ada tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Ketiga indikator tersebut sebagai berikut :

1) Memikirkan 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 berpikir untuk keluar dari pekerjaannya saat ini.

2) Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternative*)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar organisasi 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.

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Teknik Analisa beban kerja memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional. Menurut Tarwaka (2011), mendefinisikan beban kerja sebagai suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, dan persepsi dari pekerja.

Menurut Sunyoto (2012), beban kerja yang terlalu banyak menyebabkan ketegangan dalam diri karyawan yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja terlalu tinggi, volume kerja terlalu tinggi. Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan, dari sudut pandang ergonomi setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis karyawan yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis

berupa sejauhmana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki seseorang dengan yang lainnya (Manuaba, 2009).

Dari beberapa pengertian beban kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan untuk dapat diselesaikan dalam waktu tertentu.

b. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Arika (2011), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

- 1) Faktor internal adalah sebuah faktor yang berasal dari dalam tubuh karyawan meliputi faktor fisik dan faktor somatis yang diakibatkan oleh reaksi beban eksternal. Faktor fisik meliputi persepsi, motivasi, keinginan, kepercayaan, kepuasan. Faktor somatis meliputi umur, ukuran tubuh, jenis kelamin, kondisi kesehatan, status gizi, dan sebagianya.
- 2) Faktor eksternal adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan, seperti: Organisasi kerja, meliputi lamanya waktu istirahat, waktu kerja, sistem kerja, shift kerja. Lingkungan kerja, meliputi lingkungan kerja fisik, biologis, dan psikologis yang dapat mengakibatkan beban tambahan. Tugas, tugas terbagi menjadi dua tipe yaitu tugas yang bersifat mental dan fisik. Tugas bersifat mental seperti tanggung jawab, emosi pekerjaan, dan kompleksitas

pekerjaan. Tugas bersifat fisik seperti tata ruang kondisi tempat kerja, sikap kerja, beban yg diangkat, dan kondisi lingungan kerja.

c. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017), terdapat beberapa indikator beban kerja yaitu:

1) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

2) Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang dimaksud sesuai dengan SOP (standar operasional prosedur), banyak organisasi tidak konsisten dalam melaksanakan SOP bahkan tidak melaksanakan SOP yang sudah ditentukan sehingga pengguna waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3) Target yang harus dicapai

Target kerja yang harus dicapai oleh organisasi tentunya akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan akan semakin besar beban kerja yang diterima atau dirasakan karyawan.

Menurut Munandar (2014), dimensi dan indikator beban kerja berupa :

1) Beban Fisik

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik antara lain : beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanika.

2) Beban Mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu : konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan.

3) Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu yaitu : kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua atau lebih dalam waktu bersamaan.

Indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator menurut Koesomowidjojo (2017), terdapat beberapa indikator beban kerja yaitu: kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai.

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbin & Judge (2018), stress merupakan suatu kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan pada tuntutan, peluang atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stress kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dari seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjad nervous dan merasakan kondisi kronis (Hasibuan, 2009).

Menurut Indriani et al. (2016), stres kerja merupakan situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan pekerjaan, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja tidak selalu berpengaruh negatif, stress kerja juga dapat memberikan pengaruh yang positif bagi organisasi, dimana pada tingkat stres tertentu diharapkan dapat memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaiknya. Karyawan yang berada dalam kondisi stres akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan tersebut terjadi sebagai bentuk usaha mengatasi stres kerja yang dialami.

Dari beberapa pengertian stress kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

b. Indikator Stres Kerja

Indikator stress kerja menurut Robbins & Judge (2022) dapat dilihat dalam tiga aspek, yaitu :

1) Aspek fisiologis

Hal ini dapat dilihat pada orang yang terkena stress antara lain adalah: sakit kepala, sakit punggung, otot terasa kaku, tekanan darah naik, srangan jantung, lelah atau kehilangan daya energi.

2) Aspek psikologis

Yang mencakup depresi, mudah marah, gelisah, cemas, mudah tersinggung, marah-marah, bingung, dan kebosanan.

3) Aspek perilaku

Yang mencakup : mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan obat penenang, minum minuman keras, tidur tidak teatur.

4. Psychological Empowerment

a. Pengertian Psychological Empowerment

Psychological empowerment (pemberdayaan psikologis) diartikan sebagai suatu keadaan yang memberikan power dan kendali kepada seseorang sehingga perasaan mampu untuk melakukan pekerjaan dan memperlancar keadaan yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik terhadap tugas (Spreitzer, 2013). Pemberdayaan psikologis

didefinisikan sebagai seperangkat keadaan psikologis yang berfokus pada bagaimana karyawan berpikir dan untuk mendapatkan pengalaman, dan beberapa banyak percaya pada peran pengaruh organisasi, dan dapat membuat karyawan merasa lebih percaya diri dan memiliki kemauan untuk sukses. Pernyataan lain menjelaskan bahwa pemberdayaan psikologis sebagai cara untuk memperkuat rasa tanggung jawab dan akuntabilitas bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Robbin & Judge (2015) Pemberdayaan psikologis (*Psychological empowerment*) merupakan kepercayaan pekerja dalam tingkat dimana mereka memengaruhi lingkungan kerjanya, kompetensinya, arti pekerjaan mereka, dan otonomi yang mereka nilai. Pemberdayaan psikologis merupakan salah satustruktur berupa motivasi yang berfokus pada kognisi individu yang bisa diberdayakan. Individu yang berwenang harus berkinerja lebih baik daripada individu yang kurang berwenang. Persepsi pemberdayaan psikologis secara langsung berkaitan dengan faktor prilaku, aktivitas, perhatian, inisiatif, dan fleksibilitas yang dapat meningkatkan kinerja (Sukrajap, 2016).

Psychological empowerment juga dipandang sebagai sebuah proses yang melibatkan individu dan masyarakat dalam memperoleh kesejahteraan. *Psychological empowerment* berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, dimana karyawan merasa diberdayakan dan tidak merasa tertekan dengan tuntutan pekerjaan sehingga dapat

berinovasi dan meningkatkan kemampuan (Wardani & Amaliah, 2020).

Psychological empowerment berpotensi memberikan karyawan perasaan lebih besar atas kontrol dalam pekerjaan (Kazlauskaite et al., 2011). Menurut Tanriveldi et al. (2019), *psychological empowerment* merupakan motivasi internal dalam diri karyawan yang mencerminkan orientasi karyawan terhadap peran dalam pekerjaan.

Dari beberapa pengertian *psychological empowerment* diatas, dapat disimpulkan bahwa *psychological empowerment* adalah peningkatan motivasi intrinsik dalam diri individu yang terwujud kepercayaan pekerja dalam tingkat dimana mereka memengaruhi lingkungan kerjanya, kompetensinya, arti pekerjaan mereka, dan otonomi yang mereka nilai.

b. Indikator *Psychological Empowerment*

Menurut Spreitzer (2013), indikator *psychological empowerment* yaitu:

1) Meaning (Makna)

Makna dari peran pekerjaan, kepercayaan, nilai, dan perilaku. Makna yang dimaksud yaitu perasaan yang dialami seseorang ketika sudah berhasil memahami pekerjaan dan aktivitas yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Seseorang akan menghargai dan memahami arti nilai dari tujuan pekerjaan sesuai dengan idealisme dan standar pekerjaan yang telah ditetapkan.

2) *Self determination* (Penentuan nasib sendiri)

Perasaan memiliki hak untuk memiliki dan menentukan. Keadaan ketika seseorang merasa memiliki kontrol terhadap pilihan dalam memulai dan mengatur pekerjaannya sendiri. Mengarah pada refleksi dari autonomi individu dan perilakunya untuk memulai, melanjutkan pekerjaan dan menjalani proses kerja.

3) *Competence* (Kemampuan)

Kepercayaan diri seseorang dalam kemampuannya menyelesaikan tugas. Kompetensi dapat dianalogikan sebagai keyakinan karyawan, penguasaan pribadi atau usaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang menjadi ekspektasinya.

4) *Impact* (Pengaruh)

Perasaan akan kemampuan yang dimiliki dalam mempertimbangkan pengaruh dari strategi, administrasi, dan resiko operasional yang ada dalam organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Stress Kerja sebagai Variabel Moderasi dan *Psychological Empowerment* Sebagai Variabel Moderator. Beberapa penelitian terdahulu memiliki relevansi dengan penelitian ini sebagai berikut :

Table 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Pengarang/Judul/Tahun	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1.	Siti Ayunah & Agung Solihin. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel intervening (Studi Kasus pada Karyawan Swasta di Wilayah Kabupaten Tangerang) (2023)	Beban kerja <i>Turnover Intention</i> Stres Kerja <i>Turnover Intention</i> Stres Kerja	Smart PLS 3.2	Beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> . stress kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap <i>turnover intention</i> .
2.	Egalita Dian Yulianita Putri & Wahyu Eko Pujiyanto. Pengaruh Beban kerja dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui <i>Pay Grade</i> pada Karyawan di Industri Kecil Sidoarjo (2023)	Beban Kerja <i>Turnover Intention</i>	Smart PLS 3.0	Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
3.	Muhammad Muslim. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada PT. Sunggong Logistics Jakarta (2021)	Beban Kerja <i>Turnover Intention</i>	SPSS	Stres kerja dan beban kerja secara Bersama-sama berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> . stress kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
4.	Ni Kadek Meita Juliawati, I Nengah Aristana, Ni Putu Yunik Anggreni. Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada J4 Hotel Legian Bali (2022)	Beban Kerja <i>Turnover intention</i> Stres kerja	SEM-PLS	Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja. Stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . stress kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap <i>turnover intention</i>

5.	Titi Setyawati & Widhy Setyowati. Peran Mediasi Stres Kerja pada Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Outsourcing PT. DVN) (2021)	Beban kerja <i>Turnover Intention</i> Stres Kerja	Smart PLS	terdapat pengaruh positif signifikan beban kerja terhadap <i>turnover intention</i> . Stress kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap <i>turnover intention</i> .
7.	Astri Ayu Purwati, Cindy Ascorditia S, Zulfadli Hamzah. <i>Effect of Compensation, Work Motivation and Workload on Employee Turnover Intention</i> of PT. Sumatera Inti Seluler Pekanbaru. (2020)	Beban Kerja <i>Turnover Intention</i>	SPSS	beban kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>
8.	Ni Made Dwi Puspitawati, Ni Luh Gede Putu P, Ni Komang Suwartini. Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karywan di JNE Denpasar Utara (2023)	Beban Kerja <i>Turnover Intention</i>	SPSS	beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
9.	Iqbal Bahtiyar Akbar, Nida H, M. Sohib. Pengaruh Otonomi Kerja terhadap Turnover Intention melalui Mediator Pemberdayaan Psikologis pada Karyawan Perletevisian (2019)	<i>Turnover Intention</i> Pemberdayaan Psikologis	SPSS	Pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
10.	Mega Wardani & Sinto Sunaryo. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> dan <i>Organisasi Citizenship Behavior (OCB)</i> : Peran Mediasi Pemberdayaan Psikologis dan komitmen Afektif (Studi pada Warung Streak di Karesidenan Surakarta) (2022)	<i>Turnover Intention</i> Pemberdayaan Psikologis	Smart PLS	Pemberdayaan psikologis berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

11.	Widia Darma Pegaruh Beban Kerja dan Burnout (Kejemuhan) terhadap Intensi Turnover Guru di Sekolah Menengah Pertama di Sekolah Bercirikan Agama Budha di DKI Jakarta (2018)	Beban Kerja Itensitas Turnover	SPSS	Beban kerja berpengaruh positif terhadap intensi turnover.
-----	--	-----------------------------------	------	---

Sumber : Rahayu Rohmi Utami, 2023

C. Hubungan antar Variabel

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Turnover intention adalah kecenderungan dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan oleh kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Jika *turnover* terjadi maka sekolah kehilangan sejumlah tenaga kerja guru, kehilangan tersebut harus diganti dengan guru lain atau guru baru yg sesuai dengan keterampilannya. Keluarnya guru maka terdapat posisi yang kosong atau lowong, hal tersebut menyebabkan guru yang lain harus mengisi sementara kekosongan posisi tersebut dan mengajar tidak sesuai dengan keterampilan pada guru pengganti sementara. Sehingga sekolah atau yayasan harus mengeluarkan biaya, waktu, dan tenaga untuk merekrut guru baru hingga sekolah mendapatkan guru yang sesuai dengan mata pelajaran tersebut.

Penelitian terdahulu menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, hal tersebut dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja guru maka semakin meningkat *turnover*

intention pada guru. Pembebanan tugas-tugas yang diberikan haruslah memperhatikan kemampuan kapasitas dari guru tersebut.

2. Pengaruh Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Stress merupakan kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada tuntutan, peluang, atau sumber daya terkait dengan apakah individu inginkan dan mana hasil yang dipandang menjadi tidak pasti dan penting. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stress kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*, hal tersebut menjelaskan bahwa stress kerja sebagai suatu hal yang melengkapi keinginan guru untuk berpindah yang disebabkan oleh beban kerja. Guru yang memiliki kecenderungan meninggalkan pekerjaannya apabila beban kerja yang dirasa tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, niat berpindah akan semakin kuat sehingga tingkat stress kerja yang tinggi serta beban kerja yang tinggi akan mendorong tingkat *turnover intention* pada karyawan.

3. Pengaruh *Psychological Empowerment* dalam Memoderasi Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

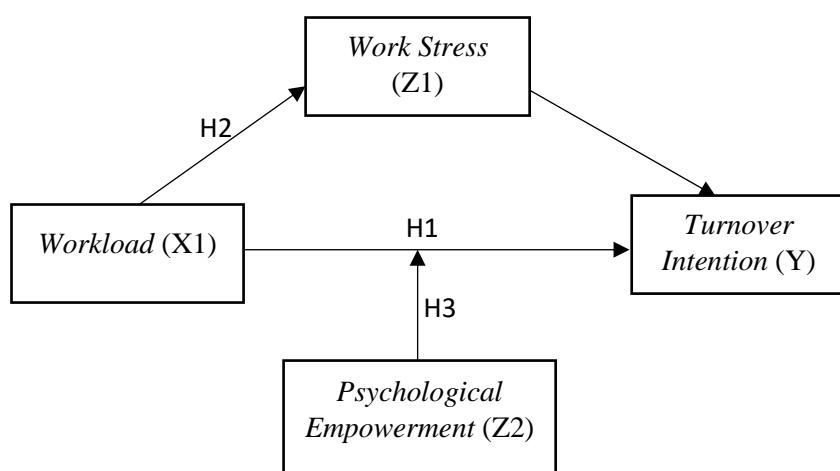
Pemberdayaan psikologis dianggap penting sebagai salah satu tindakan motivasi terhadap karyawan agar dapat melakukan pekerjaannya seefektif mungkin. Pemberdayaan psikologis merupakan persepsi psikologi atau sikap karyawan tentang tugas ataupun pekerjaan dan peran dari organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *psychological empowerment* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*,

hal tersebut menjelaskan bahwa pemberdayaan psikologis membentuk keyakinan bahwa keterampilan dan kompetensi diri karyawan bermakna serta berdampak pada organisasi sehingga dapat meminimalisir *turnover intention*.

Penurunan *turnover intention* dapat terjadi ketika karyawan merasa diberdayakan, dimotivasi, dan dihormati. Dalam kondisi beban kerja yang tinggi maka keinginan untuk *turnover intention* akan naik dengan adanya *psychological empowerment* maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* karena karyawan merasa diberdayakan, dimotivasi, dan dihormati. Karena dengan adanya pemberdayaan secara psikologis tersebut akan meminimalisir tingkat intensitas *turnover*.

D. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian sebelumnya, berikut gambar konsep kerangka pemikiran pada penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2. 1. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini dilakukan pengukuran pengaruh variabel independen yaitu Beban Kerja (X1), terhadap variabel dependen *Turnover Intention* (Y) dengan variabel mediasi Stres Kerja (Z1), dan variabel moderasi *Psychological Empowerment* (Z2).

E. Hipotesis Penelitian

H1 : beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada guru di SMA Angkasa Adisutjpto Yogyakarta.

H2 : beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada guru di SMA Angkasa Adisutjpto Yogyakarta dengan stress kerja sebagai mediasi

H3 : beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada guru di SMA Angkasa Adisutjpto Yogyakarta dengan *psychological empowerment* sebagai moderasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian observasi yang digunakan penelitian berkenan dengan datang kelengkungan alami dari orang-orang melihat apa yang mereka kerjakan, menganalisis, dan menginterpretasikan apa yang seseorang lihat. Ditinjau dari dasar analisis datanya merupakan analisis deskriptif, analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sekaran, 2017). Analisis data kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah yang datanya berbentuk angka atau bilangan yang dapat diolah dan dianalisis dengan menggunakan perhitungan matematika dan statistika (Sekaran, 2017).

Rancangan penelitian ini dilihat dari sifat permasalahannya yaitu penelitian korelasional yang merupakan penelitian yang mempelajari hubungan dua variabel atau lebih, yakni sejauh mana variasi dalam suatu variabel hubungan dengan variasi dalam variabel lainnya. Derajat hubungan variabel-variabel dinyatakan dalam suatu indeks yang disebut koefisien korelasi. Koefisien korelasi dapat digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel untuk menyatakan besar kecilnya pengaruh antara variabel (Sekaran, 2017).

Pada riset ini menghubungkan antara variabel beban kerja terhadap *turnover intention* pada guru di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta dengan stres kerja sebagai variabel mediasi dan *psychological empowerment* sebagai variabel moderasi.

B. Objek dan Waktu Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah para Guru di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta.

Table 3. 1. Waktu Penelitian

Kegiatan	Bulan									
	Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Maret	April	Mei	Juni
Penyelesaian Proposal										
Penyusunan Kusioner										
Sempro										
Sebar Kuesioner										
Olah Data										
Sidang Pendadaran										

Sumber : Rahayu Rohmi Utami, 2023

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sekaran (2017), populasi adalah kelompok orang, kejadian, atau hal-hal menarik dimana peneliti ingin membuat opini atau yang ingin peneliti investigasi. Populasi pada penelitian ini adalah Guru di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta yang berjumlah 38 Guru.

2. Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sekaran (2017), sampel adalah sebagian dari populasi, untuk menentukan sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini peneliti melakukan sesus terhadap Guru di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta yang berjumlah 38 Guru. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

D. Jenis Data Penelitian

1. Data Primer

Menurut Sekaran (2017), data primer adalah informasi yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri melalui instrumen seperti survey, wawancara, kelompok fokus atau observasi. Dalam penelitian ini diperoleh langsung dari wawancara dan hasil kuesioner terhadap guru di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta.

2. Data sekunder

Menurut Sekaran (2017), data sekunder yaitu data yang telah ada dan tidak perlu dikumpulkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini diperoleh data internal mengenai jumlah jumlah guru dan jumlah *turnover* guru di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta.

E. Prosedur Pengambilan Data

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien ketika studi bersifat deskriptif atau eksplanatori. Kuesioner secara umum

didesain untuk mengumpulkan banyak data kuantitatif. Kuesioner dapat diberikan secara personal, dikirimkan kepada responden, atau didistribusikan secara elektronik (Sekaran,2017).

2. Tinjauan literatur

Tinjauan literatur adalah proses langkah demi langkah yang melibatkan identifikasi tulisan yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan dari sumber data sekunder pada topik kepentingan, evaluasi penelitian terkait dengan masalah, dan dokumentasi penelitian (Sekaran,2017).

F. Klasifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Terikat (Y)

Menurut Sekaran (2017), variabel terikat merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti. Variabel dependen atau terikat adalah variabel utama yang sesuai dalam investigasi. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat yaitu *Turnover Intention (Y)*.

2. Variabel Bebas (X)

Menurut Sekaran (2017), variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif atau negatif. Variabel independen atau bebas pada penelitian ini adalah Beban Kerja (X).

3. Variabel Mediasi

Menurut Sekaran (2017), variabel mediasi merupakan variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah Stres Kerja (Z1).

4. Variabel Moderasi

Menurut Sekaran (2017), variabel moderasi adalah variabel yang memiliki efek kontingensi yang kuat pada hubungan variabel dependen dengan variabel independent. Variabel moderasi dalam penelitian ini adalah *Psychological empowerment (Z2)*.

G. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran masing-masing variabel terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Dalam penelitian ini, indikator-indikator variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Turnover Intention (Y)*

a. Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Robbin & Judge (2015), *turnover intention* merupakan kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

b. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Mobley et.al (2011), menyatakan bahwa ada tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Ketiga indikator tersebut antara lain:

- 1) Memikirkan untuk keluar (Y_{1.1})
- 2) Pencarian alternative pekerjaan (Y_{1.2})

3) Niat untuk keluar ($Y_{1.3}$)

Berdasarkan indikator tersebut maka nilai dari skor rata-rata *Turnover Intention* dapat dicari sebagai berikut:

$$Y_1 = \frac{Y_{1.1} + Y_{1.2} + Y_{1.3}}{3}$$

Y_1 = skor rata-rata *turnover intention*

$Y_{1.1}, \dots, Y_{1.3}$ = skor indikator *turnover intention*

2. Beban Kerja (X)

a. Pengertian Beban kerja

Menurut Sunyoto (2012), beban kerja yang terlalu banyak menyebabkan ketegangan dalam diri karyawan yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja terlalu tinggi, volume kerja terlalu tinggi.

b. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017), terdapat beberapa indikator beban kerja antara lain :

- 1) Kondisi pekerjaan ($X_{1.1}$)
- 2) Penggunaan waktu kerja ($X_{1.2}$)
- 3) Target yang harus dicapai ($X_{1.3}$)

Berdasarkan indikator tersebut maka nilai dari skor rata-rata beban kerja dapat dicari sebagai berikut:

$$X1 = \frac{X1.1 + X1.2 + X1.3}{3}$$

X1 = skor rata-rata beban kerja

X_{1.1}, ..., X_{1.3} = skor indikator beban kerja

3. Stres Kerja (Z1)

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbin & Judge (2015), stress merupakan kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada tuntutan peluang atau sumber daya yang terkait dengan apakah yang individu inginkan dan mana hasil yang dipandang menjadi tidak pasti dan penting.

b. Indikator Stres Kerja

Menurut Robbin & Judge (2022) terdapat beberapa indikator dari tiga aspek stress kerja, yaitu :

- 1) Akhir-akhir ini saya sering mengalami sakit kepala saat menjalankan pekerjaan (Z_{1.1})
- 2) Saya mengalami sakit punggung, otot kaku dan tekanan darah yang tidak stabil ketika mengerjakan pekerjaan saya di beberapa minggu terakhir ini (Z_{1.2})
- 3) Akhir-akhir ini saya sering merasa mudah lelah(Z_{1.3})
- 4) Akhir-akhir ini saya lebih mudah emosi terkait pekerjaan yang saya lakukan (Z_{1.4})
- 5) Saya sering gelisah sewaktu menjalankan pekerjaan saya akhir-akhir ini (Z_{1.5})

- 6) Saya menjadi mudah tersinggung di beberapa minggu terakhir
(Z_{1.6})
- 7) Akhir-akhir ini saya mudah bosan sewaktu menjalankan pekerjaan saya (Z_{1.7})
- 8) Dewasa ini, saya mudah bingung saat ada pekerjaan baru yang belum pernah saya kerjakan (Z_{1.8})
- 9) Saya mudah menyalahkan teman kerja bila ada pekerjaannya yang kurang memuaskan (Z_{1.9})
- 10) Beberapa hari terakhir ini saya sering tidak masuk kerja tanpa ijin (Z_{1.10})
- 11) Kadang-kadang saya minum obat tertentu yang membuat saya merasa lebih tenang (Z_{1.11})
- 12) Saya merasakan kesulitan untuk memejamkan mata/tidur, meskipun kondisi saya membutuhkan istirahat (Z_{1.12})

Berdasarkan indikator tersebut maka nilai dari skor rata-rata Stres kerja dapat dicari sebagai berikut:

$$Z1 = \frac{Z_{1.1} + Z_{1.2} + Z_{1.3} + Z_{1.4} + Z_{1.5} + Z_{1.6} + Z_{1.7} + Z_{1.8} + Z_{1.9} + Z_{1.10} + Z_{1.11} + Z_{1.12}}{12}$$

Z1 = skor rata-rata stres kerja

Z_{1.1}, ..., Z_{1.12} = skor indikator stres kerja

4. Psychological Empowerment (Z2)

a. Pengertian *Psychological Empowerment*

Robbin & Judge (2015) Pemberdayaan psikologis (*Psychological empowerment*) merupakan kepercayaan pekerja dalam tingkat dimana mereka memengaruhi lingkungan kerjanya, kompetensinya, arti pekerjaan mereka, dan otonomi yang mereka nilai.

b. Indikator *Psychological Empowerment*

Menurut Spreitzer (2013), indikator *psychological empowerment* antara lain:

- 1) *Meaning* (Makna) (Z_{2.1})
- 2) *Self determination* (Penentu nasib sendiri) (Z_{2.2})
- 3) *Competence* (Kemampuan) (Z_{2.3})
- 4) *Impact* (Dampak) (Z_{2.4})

Berdasarkan indikator tersebut maka nilai dari skor rata-rata *psychological empowerment* dapat dicari sebagai berikut:

$$Z2 = \frac{Z2.1 + Z2.2 + Z2.3 + Z2.4}{4}$$

Z2 = skor rata-rata *psychological empowerment*

Z_{2.1},...,Z_{2.4} = skor indikator *psychological empowerment*

H. Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran Variabel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan skala *Likert*. Menurut Sekaran (2017), skala *Likert* adalah suatu skala yang dirancang untuk menelaah seberapa kuat subjek menyetujui suatu pernyataan.

Dengan menggunakan skala *Likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Pada umumnya dalam skala *Likert* berisi dengan lima bagian terhadap pertanyaan atau pernyataan yang diajukan kepada responden oleh peneliti dalam kuesioner, sebagai berikut:

Sangat Setuju	skor = 5
Setuju	skor = 4
Agak Setuju	skor = 3
Tidak Setuju	skor = 2
Sangat Tidak Setuju	skor = 1

Nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikelompokkan dalam kelas interval, dengan jumlah kelas = 5, sehingga intervalnya dapat dihitung sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai maksimal} - \text{nilai minimal}}{\text{jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0,80$$

Jawaban dari setiap indikator dan item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai skala sebagai berikut:

1. Nilai jawaban 1,00 s/d 1,79 = Beban Kerja, *Turnover Intention*,
Stres Kerja, *Psychological Empowerment* sangat rendah
2. Nilai jawaban 1,80 s/d 2,59 = Beban Kerja, *Turnover Intention*,
Stres Kerja, *Psychological Empowerment* rendah
3. Nilai jawaban 2,60 s/d 3,39 = Beban Kerja, *Turnover Intention*,
Stres Kerja, *Psychological Empowerment* cukup tinggi
4. Nilai jawaban 3,40 s/d 4,19 = Beban Kerja, *Turnover Intention*,
Stres Kerja, *Psychological Empowerment* tinggi
5. Nilai jawaban 4,20 s/d 5,00 = Beban Kerja, *Turnover Intention*,
Stres Kerja, *Psychological Empowerment* sangat tinggi

I. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2011). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

a) *Convergent Validity*

Convergen validity adalah mengukur validitas indikator refleksif sebagai pengukur variable yang dapat dilihat dari *outer loading* dari masing-masing indikator variabel. Suatu indikator dikatakan mempunyai reabilitas yang baik jika nilai *outer loading* > 0,70. Sedangkan nilai *outer loading* 0,50 sampai 0,60 masih bisa diterima (Ghozali dan Latan, 2015).

Table 4. 2. Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Beban Kerja	X1.1	0.845	Valid
	X1.2	0.756	Valid
	X1.3	0.766	Valid
	X1.4	0.751	Valid
	X1.5	0.802	Valid
	X1.6	0.869	Valid
	X1.7	0.902	Valid
	X1.8	0.823	Valid
	X1.9	0.824	Valid
Turnover Intention	Y1.1	0.868	Valid
	Y1.2	0.836	Valid
	Y1.3	0.728	Valid
	Y1.4	0.869	Valid
	Y1.5	0.798	Valid
	Y1.6	0.857	Valid
	Y1.7	0.816	Valid
Stres Kerja	Z1.1	0.752	Valid
	Z1.10	0.850	Valid
	Z1.11	0.558	Valid
	Z1.12	0.684	Valid
	Z1.2	0.730	Valid
	Z1.3	0.768	Valid
	Z1.4	0.829	Valid
	Z1.5	0.721	Valid
	Z1.6	0.853	Valid
	Z1.7	0.783	Valid
	Z1.8	0.796	Valid
	Z1.9	0.795	Valid
Psychological Empowerment	Z2.1	0.794	Valid
	Z2.10	0.823	Valid
	Z2.11	0.818	Valid
	Z2.12	0.863	Valid
	Z2.2	0.841	Valid
	Z2.3	0.808	Valid
	Z2.4	0.900	Valid
	Z2.5	0.871	Valid
	Z2.6	0.899	Valid
	Z2.7	0.826	Valid
	Z2.8	0.839	Valid
	Z2.9	0.845	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Hasil pengujian menggunakan SmartPLS 4.0 tersebut didapatkan hasil seluruh masing-masing indikator variabel memenuhi syarat validitas dengan nilai *outer loading* > 0,50. Hal tersebut menunjukan bahwa indikator masing-masing item pertanyaan pada variabel beban kerja, *turnover intention*, stress kerja dan *psychological empowerment* adalah valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

b) *Discriminant Validity*

Pengujian *discriminant validity* menggunakan nilai dari *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya merupakan yang terbesar jika dikomparasikan dengan variabel lainnya.

Table 5. 3. Cross Loading

Indikator	Beban Kerja	<i>Psychological Empowerment</i>	Stres Kerja	<i>Turnover Intention</i>
X1.1	0.845	0.734	0.768	0.840
X1.2	0.756	0.686	0.642	0.652
X1.3	0.766	0.715	0.646	0.728
X1.4	0.751	0.698	0.723	0.744
X1.5	0.802	0.764	0.752	0.757
X1.6	0.869	0.767	0.702	0.781
X1.7	0.902	0.841	0.736	0.803
X1.8	0.823	0.692	0.708	0.740
X1.9	0.824	0.780	0.772	0.810
Y1.1	0.824	0.728	0.779	0.868
Y1.2	0.793	0.755	0.789	0.836
Y1.3	0.766	0.715	0.646	0.728
Y1.4	0.778	0.711	0.781	0.869
Y1.5	0.703	0.730	0.803	0.798
Y1.6	0.766	0.767	0.827	0.857
Y1.7	0.778	0.705	0.791	0.816
Z1.1	0.616	0.658	0.752	0.622
Z1.10	0.732	0.790	0.850	0.785
Z1.11	0.503	0.523	0.558	0.527
Z1.12	0.600	0.556	0.684	0.695
Z1.2	0.660	0.650	0.730	0.668
Z1.3	0.613	0.629	0.768	0.721

Z1.4	0.822	0.816	0.829	0.820
Z1.5	0.672	0.578	0.721	0.692
Z1.6	0.671	0.709	0.853	0.756
Z1.7	0.599	0.659	0.783	0.689
Z1.8	0.658	0.648	0.796	0.720
Z1.9	0.831	0.789	0.795	0.830
Z2.1	0.679	0.794	0.664	0.612
Z2.10	0.636	0.823	0.692	0.630
Z2.11	0.666	0.818	0.664	0.645
Z2.12	0.751	0.863	0.736	0.741
Z2.2	0.777	0.841	0.735	0.718
Z2.3	0.822	0.808	0.749	0.777
Z2.4	0.810	0.900	0.774	0.794
Z2.5	0.848	0.871	0.767	0.810
Z2.6	0.847	0.899	0.776	0.820
Z2.7	0.838	0.826	0.78	0.829
Z2.8	0.764	0.839	0.819	0.780
Z2.9	0.721	0.845	0.750	0.731

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SmartPLS 4.0 menunjukkan bahwa nilai *cross loading* untuk setiap indikator variabel laten lebih besar ketika dibandingkan dengan nilai *cross loading* variabel laten lainnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator masing-masing item pertanyaan pada variabel beban kerja, *turnover intention*, stress kerja dan *psychological empowerment* adalah valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

c) *Average Variance Extracted (AVE)*

Nilai AVE yang diharapkan > 0,5. Ketika nilai AVE > 0,5 maka variabel dinyatakan valid.

Table 6. 4. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja	0.937	>0.05	Valid
Turnover Intention	0.922	>0.05	Valid
Stres Kerja	0.934	>0.05	Valid
Psychological Empowerment	0.963	>0.05	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SmartPLS 4.0 menunjukkan nilai AVE >0,5, oleh karena itu semua variabel beban kerja, *turnover intention*, stress kerja dan *psychological empowerment* adalah valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011). Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas adalah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah kuesioner sehingga dapat mengukur faktor pada isi butir. Reliabilitas instrument diterapkan agar kuesioner berkualitas reliabel dan handal.

a) *Composite Reliability*

Data yang memiliki *composite reliability* > 0,07 mempunyai reliabilitas yang tinggi.

Table 7. 5. Composite Reliability

Variabel	Reliabilitas Komposit	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja	0.939	>0,7	Reliabel
Turnover Intention	0.923	>0,7	Reliabel
Stres Kerja	0.939	>0,7	Reliabel
Psychological Empowerment	0.966	>0,7	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2024

Bersarkan hasil pengujian menggunakan SmartPLS 4.0 menunjukan nilai *composite reliability* >0,7, oleh karena itu variabel beban kerja, *turnover intention*, stress kerja dan *psychological empowerment* adalah reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini

b) *Cronbach Alpha*

Untuk memperkuat hasil uji reliabilitas digunakan juga nilai *Cronbach Alpha*. Dimana suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,7 dapat diterima untuk *explanatory research* (Ghozali, 2011).

Table 8. 6. Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja	0.937	>0,7	Reliabel
Turnover Intention	0.922	>0,7	Reliabel
Stres Kerja	0.934	>0,7	Reliabel
Psychological Empowerment	0.963	>0,7	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SmartPLS 4.0 menunjukan nilai *Cronbach alpha* >0,7, oleh karena itu variabel beban kerja, *turnover intention*, stress kerja dan *psychological empowerment* adalah reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini.

J. Teknik Analisis Data

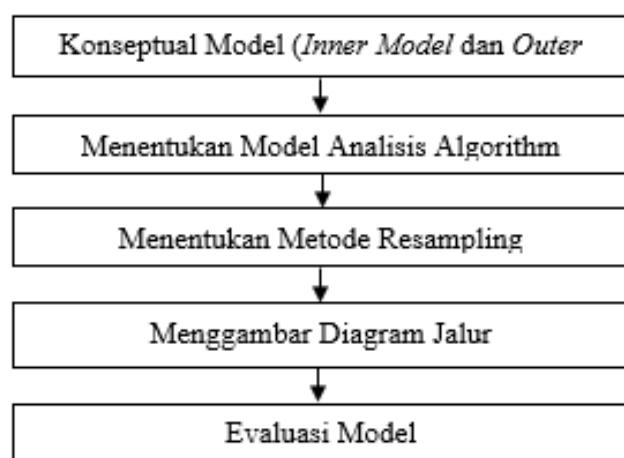
Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Teknik analisis data deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sekaran, 2017).

Teknik pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *full model structural* dengan metode *Partial Least Square* (PLS). Menurut World dalam Ghozali dan Latan (2014), Partial Least Square merupakan metode analisis yang *power full* dan sering disebut juga sebagai *soft modelling*, karena meniadakan asumsi OLS (*Ordinary Least Square*) regresi, seperti data kasus terdistribusi normal secara multivariate dan tidak adanya problem multikolinieritas pada variabel eksogen. Pada dasarnya World mengembangkan PLS untuk menguji teori yang lemah dan data yang lemah seperti jumlah sampel yang kecil atau adanya masalah normalitas data.

Tahapan analisis menggunakan PLS setidaknya harus melalui lima proses tahapan dimana setiap tahapan akan berpengaruh terhadap tahapan-tahapan selanjutnya, menurut Ghozali dan Latan (2014), tahapan analisis PLS yaitu konseptualisasi model, menentukan model analisis algorithm, menentukan metode resampling, menggambar diagram jalur, dan evaluasi model.

1. Konseptualisasi Model

Konseptualisasi model merupakan langkah awal dalam analisis PLS, ada tahap ini peneliti harus melakukan pengembangan dan pengukuran konstruk. Prosedur pengembangan dan pengukuran konstruk secara konvensional pertama kali diperkenalkan oleh Gilbert Chucill pada tahun 1979 dalam bidang marketing. Analisis PLS yang digunakan terdiri dari 2 sub model, yaitu *inner model (structural model)* dan *outer model (measurement model)*.



Gambar 3. 2. Tahapan Analisis Menggunakan PLS

a) *Inner model (structural model)*

Structural model yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel/korelasi antara konstruktur konstruk yang dari PLS itu sendiri. Menurut Ghozali dan Laten (2014), *structural model* dapat dilakukan dengan melihat nilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi *structural model*. Perubahan nilai R-Square dapat

digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen, apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai R-Square 0.75, 0.5, dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, sedang, dan lemah.

b) *Outer Model (measurement)*

Menurut Ghozali dan Latan (2014), diasumsikan bahwa antar indikator tidak saling berkorelasi, maka ukuran internal konsistensi reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) tidak diperlukan untuk menguji konstruk formatif. Hal ini berbeda dengan indikator reflektif yang menggunakan tiga kriteria untuk menilai *outer model*, yaitu *convergent validity, composite reliability, discriminant validity*. Ghozali dan Latan (2014), juga menyatakan bahwa konstruk formatif pada dasarnya merupakan hubungan regresi dari indikator ke konstruk maka cara menilainya adalah dengan melihat nilai koefisien regresi tersebut.

2. Menentukan metode analisis algorithm

Model yang sudah melewati tahapan konsptualisasi model selanjutnya harus ditentukan metode analisis algorithm apa yang akan digunakan untuk estimasi model. Skema algorithm PLS yang disarankan oleh Wold adalah *path* atau *structural weighting*. Peneliti menggunakan analisis path *weighting scheme* yang menghasilkan skor variabel laten dan estimasi loading antara variabel laten dengan indikatornya.

3. Menentukan metode resampling

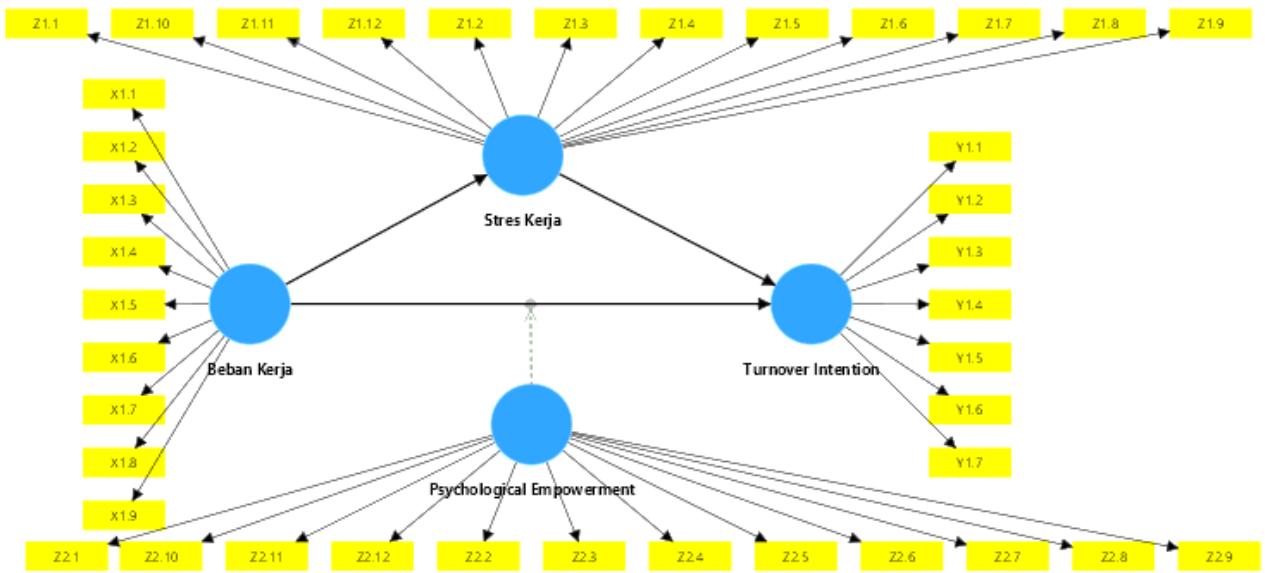
Umumnya terdapat dua metode yang digunakan oleh peneliti dalam PLS untuk melakukan proses sampling kembali (*resampling*) yaitu *bootstrapping* dan *jacknifing*. Metode *jacknifing* hanya menggunakan subsampel dari sampel asli yang dikelompokan dalam grup untuk melakukan resampling kembali. Metode *bootstrapping* menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resampling kembali. Metode ini lebih sering digunakan dalam persamaan structural. pada penelitian ini peneliti memilih metode bootstrapping untuk uji regresi.

4. Menggambar diagram jalur

Setelah menentukan konseptual model, menentukan metode analisis algoritm, dan menentukan metode *resampling* langkah selanjutnya adalah menggambar diagram jalur dari model yang akan diestimasi tersebut. Pada tahap ini peneliti memberi arah pada variabel untuk menentukan hubungan sehingga model dapat dilihat secara keseluruhan.

5. Evaluasi model

Setelah menggambar jalur maka model siap untuk diestimasi dan dievaluasi hasilnya secara keseluruhan. Evaluasi model dapat dilakukan dengan menilai hasil pengukuran model (*measurement model*) melalui analisis faktor konfirmatori dengan menguji validitas dan reliabilitas konstruk laten.



Sumber : data primer yang diolah, 2024

Gambar 3. 2 Diagram Jalur Variabel Beban Kerja, Turnover Intention, Stres Kerja, dan Psychological Empowerment

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

1. Analisis Deskriptif Responden

Berdasarkan data primer yang telah berhasil dikumpulkan oleh peneliti, dianalisis untuk mengetahui karakteristik responden meliputi : Jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir responden. Hasil analisis deskriptif responden ditunjukkan pada tabel 4.1:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden

Identitas responden	Kategori	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	21	55%
	Perempuan	17	45%
Total		38	100%
Usia	20-25	9	24%
	26-35	11	29%
	36-45	12	32%
	46-55	6	15%
Total		38	100%
Pendidikan Terakhir	S1	32	83%
	S2	6	16%
Total		38	100%
Masa Kerja	5-10 tahun	9	24%
	11-15 tahun	22	58%
	16-25 tahun	7	18%
Total		38	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1. dapat dilihat bahwa tanggapan dari 38 responden guru yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang (55%) dan guru yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang (45%).

Sehingga, distribusi antara guru laki-laki dan perempuan di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta tidak jauh berbeda namun jumlah tersebut masih dikatakan wajar karena merupakan organisasi dibidang Pendidikan. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa komposisi jenis kelamin guru yang bekerja di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta didominasi oleh laki-laki. Menurut Robbin (2017), tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keahlian analisis, dan kemampuan belajar.

Berdasarkan tabel 4.1. dapat dilihat bahwa tanggapan dari 38 responden guru yang berusia 20-25 tahun sebanyak 9 orang (24%), guru yang berusia 26-35 tahun sebanyak 11 orang (29%), guru yang berusia 36-45 tahun sebanyak 12 orang (32%), dan guru yang berusia 46-55 tahun sebanyak 6 orang (15%). Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa komposisi usia guru di SMA Angkasa Adisutjipto sebagian besar termasuk dalam kategori usia yang matang atau masa dewasa yang mampu untuk menentukan, memutuskan keinginan diri sendiri dan mampu untuk mengelola stress kerja.

Berdasarkan tabel 4.1. dapat dilihat bahwa tanggapan dari 38 responden guru yang tingkat pendidikan terakhirnya S1 sebanyak 32 orang (83%) dan guru yang tingkat pendidikannya S2 sebanyak 6 orang (16%). Kemudian tanggapan dari 38 responden guru berdasarkan masa kerja dikelompokan dengan pengalaman kerja selama 5-10 tahun sebanyak 9 (24%), masa kerja guru dengan pengalaman kerja selama 11-15 tahun

sebanyak 22 (58%), dan masa kerja guru dengan pengalaman kerja selama 16-25 tahun sebanyak 7 (18%).

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas guru berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan usia guru berusia 36-45 tahun, berdasarkan tingkat Pendidikan terakhir mayoritas guru lulusan S1, dan berdasarkan masa kerjanya mayoritas guru dengan pengalaman kerja selama 11-15 tahun.

2. Analisis Deskriptif Variabel

Hasil analisis deskriptif variabel pada penelitian ini dapat ditunjukkan dengan tabel sebagai berikut :

a. Variabel Beban Kerja

Variabel beban kerja terdiri dari 9 item pertanyaan, berdasarkan tanggapan dari 38 responden dapat dilihat pada tabel 4.2. sebagai berikut :

Tabel 4.2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Beban Kerja

Interval	Keterangan	Jumlah	Persentase
4,20-5,00	Sangat Tinggi	20	53%
3,40-4,19	Tinggi	18	47%
2,60-3,39	Cukup Tinggi	0	0%
1,80-2,59	Rendah	0	0%
1,00-1,79	Sangat rendah	0	0%
Total		38	100%
Rata-rata			4,39

Sumber : data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2. dapat diketahui tanggapan dari 38 responden bahwa beban kerja paling banyak berada pada kategori

sangat tinggi yaitu sebanyak 20 (53%) responden, terdapat 18 (47%) responden menilai kategori tinggi.

Hasil dari tanggapan pertanyaan responden diketahui bahwa guru memiliki beban kerja yang sangat tinggi, berdasarkan indikator-indikator beban kerja yang meliputi kondisi pekerjaan bagaimana guru dapat memahami beban pekerjaan tersebut dengan baik dikarenakan kurangnya sosialisasi dan penyesuaian atas kurikulum yang berubah-ubah serta menyiapkan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil studi, membimbing dan melatih para siswa di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta, penggunaan waktu kerja yang sesuai dengan standar operasional prosedur di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta banyak guru merasa bahwa dengan adanya perubahan kurikulum yang sering berubah-ubah tersebut menjadikan organisasi tidak konsisten dengan SOP yang telah ditentukan sehingga penggunaan waktu kerja yang ditentukan cenderung berlebihan, dan target yang harus dicapai guru dalam melaksanakan pekerjaan.

Adanya ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian target dan volume kerja yang diberikan dikarenakan setiap tahun peserta didik baru selalu bertambah sehingga mencakup lebih banyak kelas dan ukuran kelas yang lebih besar sehingga banyaknya tugas dapat menjadikan guru tersebut merasa terbebani dalam bekerja dan merasa kurang mampu untuk menangani pekerjaan tersebut dengan cepat.

b. Variabel *Turnover Intention*

Variabel *turnover intention* terdiri dari 7 item pertanyaan, berdasarkan tanggapan dari 38 responden dapat dilihat pada tabel 4.3. sebagai berikut :

Tabel 4.3. Tanggapan Responden terhadap Variabel *Turnover Intention*

Interval	Keterangan	Jumlah	Persentase
4,20-5,00	Sangat Tinggi	18	47%
3,40-4,19	Tinggi	20	53%
2,60-3,39	Cukup Tinggi	0	0%
1,80-2,59	Rendah	0	0%
1,00-1,79	Sangat rendah	0	0%
Total		38	100%
Rata-rata			4,34

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3. dapat diketahui tanggapan dari 38 responden bahwa *turnover intention* paling banyak berada pada kategori sangat tinggi yaitu sebanyak 18 (47%) responden, terdapat 20 (53%) responden menilai kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari guru memiliki *turnover intention* yang tinggi.

Hasil dari tanggapan pertanyaan responden diketahui bahwa guru memiliki *turnover intention* yang tinggi berdasarkan indikator-indikator *turnover intention* yang meliputi memikirkan untuk keluar dari SMA Angkasa Adisutjipto atau dengan ketidakpuasan yang dirasakan dan didapatkan seperti kepuasan terhadap gaji atau sistem pembayaran, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan yang telah dikerjakan oleh para guru, kemudian indikator pencarian alternatif pekerjaan yang mencerminkan guru di SMA

Angkasa Adisutjipto berkeinginan untuk mencari organisasi atau sekolah lain yang dirasa lebih baik dan lebih terjamin untuk masa depan keluarga, dan indikator niat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan dapat menggunakan keterampilan para guru untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi di tempat lain seperti PNS atau PPPK karena terdapat beberapa guru di SMA Angkasa yang memilih keluar untuk menjadi PNS atau PPPK di sekolah yang mendukung adanya PNS dan PPPK.

c. Variabel Stres Kerja

Variabel stress kerja terdiri dari 12 item pertanyaan, berdasarkan tanggapan dari 38 responden dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4. Tanggapan Responden terhadap Variabel Stres Kerja

Interval	Keterangan	Jumlah	Persentase
4,20-5,00	Sangat Tinggi	11	29%
3,40-4,19	Tinggi	20	53%
2,60-3,39	Cukup Tinggi	7	18%
1,80-2,59	Rendah	0	0%
1,00-1,79	Sangat rendah	0	0%
Total		38	100%
Rata-rata			4.14

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4. dapat diketahui tanggapan dari 38 responden bahwa stress kerja paling banyak berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 20 (53%) responden, terdapat responden menilai kategori sangat tinggi sebanyak 11 (29%), dan terdapat responden yang menilai kategori cukup tinggi sebanyak 7 (18%). Hal

ini menunjukan bahwa mayoritas dari guru memiliki stress kerja yang tinggi.

Hasil dari tanggapan dapat diketahui bahwa guru memiliki stress kerja yang tinggi berdasarkan indikator-indikator stress kerja yang meliputi aspek fisiologis dapat dilihat dari sakit kepala, sakit punggung, otot terasa kaku, tekanan darah naik, lelah atau kehilangan daya energi saat melakukan pekerjaan di sekolah karena tekanan dari beban kerja yang begitu banyak dan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dengan cepat.

Berdasarkan aspek psikologis yang meliputi depresi, mudah marah, gelisah, cemas, mudah tersinggung, bingung, dan bosan dalam melakukan pekerjaan di sekolah yang dikarenakan kurangnya penyesuaian diri terhadap perubahan sistem pendidikan yang cepat tanpa adanya sosialisasi atas perubahan sistem tersebut.

Berdasarkan aspek perilaku yang meliputi mudah mempermasalahkan orang lain, mudah membatalkan janji, suka mencari kesalahan orang lain. Kecemasan dan tekanan yang berlebihan juga menyebabkan kelelahan pada guru seringkali menyebabkan guru merasa bahwa mereka tidak memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan sehingga banyak guru yang menghadapi kelelahan secara emosional dan mental.

d. Variabel *Psychological Empowerment*

Variabel *psychological empowerment* terdiri dari 12 item pertanyaan, berdasarkan tanggapan dari 38 responden dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5. Tanggapan Responden terhadap Variabel *Psychological Empowerment*

Interval	Keterangan	Jumlah	Percentase
4,20-5,00	Sangat Tinggi	20	53%
3,40-4,19	Tinggi	16	42%
2,60-3,39	Cukup Tinggi	2	5%
1,80-2,59	Rendah	0	0%
1,00-1,79	Sangat rendah	0	0%
Total		38	100%
Rata-rata			4.51

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5. dapat diketahui tanggapan dari 38 responden bahwa *psychological empowerment* paling banyak berada pada kategori sangat tinggi yaitu sebanyak 20 (52%) responden, terdapat 16 (42%) responden menilai kategori tinggi, dan terdapat 2 (5%) responden menilai kategori rendah . Hal ini menunjukan bahwa mayoritas dari guru memiliki *psychological empowerment* yang sangat tinggi.

Hasil dari tanggapan responden diketahui bahwa guru memiliki *psychological empowerment* yang sangat tinggi berdasarkan dari indikator-indikator *psychological empowerment* yang meliputi makna dari mampu memahami peran sebagai guru di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta serta memahami arti nilai dari tujuan

pekerjaan sebagai guru sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penentuan nasib sendiri sebagai guru di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta dapat dilihat dari perasaan yang memiliki dan menentukan keadaan ketika merasa mampu mengontrol dan mengatur pekerjaannya sebagai guru yang mengarah pada perilakunya untuk memulai, melanjutkan dan menjalani prosesnya sebagai guru.

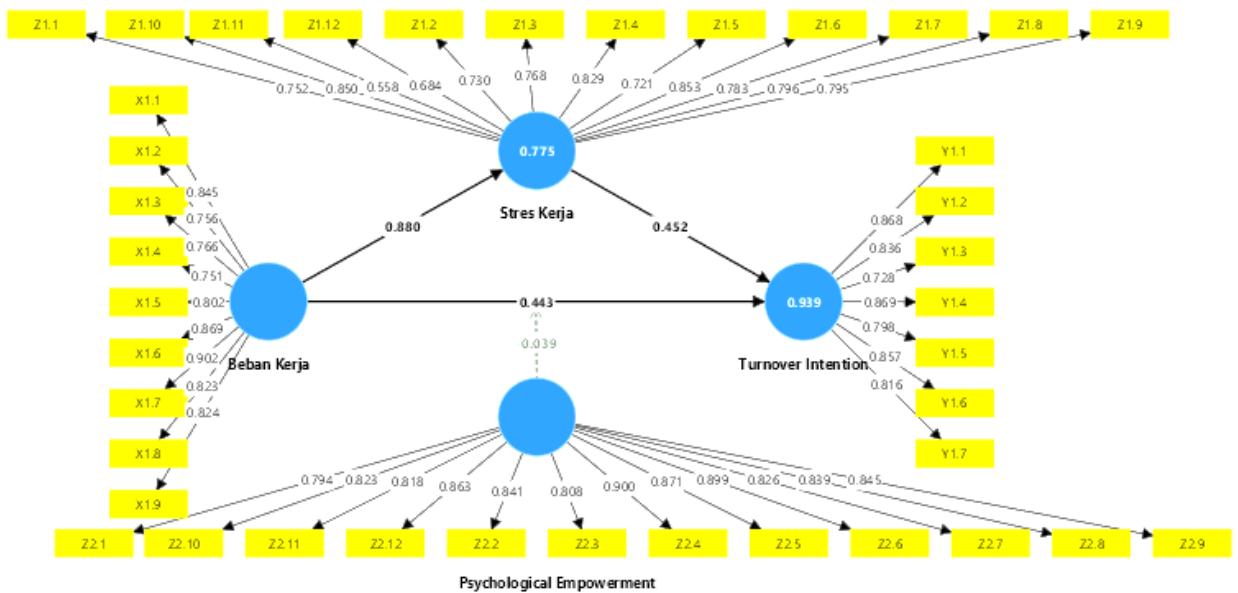
Berdasarkan kemampuan dilihat dari kepercayaan diri para guru di SMA Angkasa Adisutjipto dalam kemampuannya melesaikan tugas-tugas yang dibebankan dengan keyakinan dan usahanya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang akan menjadi ekspektasinya.

Berdasarkan pengaruh perasaan atas kemampuan yang dimiliki dalam mempertimbangkan pengaruh dari strategi, administrasi, dan risiko operasional yang ada di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta.

B. Analisis Kuantitatif

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode PLS (*Partial Least Square*), menurut World dalam Ghazali dan Latan (2014), Partial Least Square merupakan metode analisis yang *powerfull* dan sering disebut juga sebagai *soft modelling*, karena meniadakan asumsi OLS (*Ordinary Least Square*) regresi, seperti data kasus terdistribusi normal secara multivariate dan tidak adanya problem multikolinieritas pada variabel

eksogen. Pada dasarnya World mengembangkan PLS untuk menguji teori yang lemah dan data yang lemah seperti jumlah sampel yang kecil atau adanya masalah normalitas data.



Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Gambar 4. 4. Hasil Uji Algoritma

1. Outer Model (Model Pengukuran)

Outer model disebut juga dengan uji indikator dalam menilai validitas dan reliabilitas model. Untuk menguji outer loading melalui *convergent validity*, *discriminant validity*, *AVE (Average Variance Extracted)*, dan *composite reliabel* yang diperkuat dengan nilai cronbach's alpha. Berikut hasil pengujian outer model dalam penelitian ini :

a. Convergent Validity

Nilai *convergent validity* adalah validitas indikator refleksif sebagai pengukur variable yang dapat dilihat dari *outer loading* dari masing-masing indikator variabel. Suatu indikator dikatakan mempunyai reabilitas yang baik jika nilai *outer loading* $> 0,70$.

Sedangkan nilai *outer loading* 0,50 sampai 0,60 masih bisa diterima (Ghozali dan latan, 2015).

Tabel 4.6. Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Beban Kerja	X1.1	0.845	Valid
	X1.2	0.756	Valid
	X1.3	0.766	Valid
	X1.4	0.751	Valid
	X1.5	0.802	Valid
	X1.6	0.869	Valid
	X1.7	0.902	Valid
	X1.8	0.823	Valid
	X1.9	0.824	Valid
<i>Turnover Intention</i>	Y1.1	0.868	Valid
	Y1.2	0.836	Valid
	Y1.3	0.728	Valid
	Y1.4	0.869	Valid
	Y1.5	0.798	Valid
	Y1.6	0.857	Valid
	Y1.7	0.816	Valid
Stres Kerja	Z1.1	0.752	Valid
	Z1.10	0.850	Valid
	Z1.11	0.558	Valid
	Z1.12	0.684	Valid
	Z1.2	0.730	Valid
	Z1.3	0.768	Valid
	Z1.4	0.829	Valid
	Z1.5	0.721	Valid
	Z1.6	0.853	Valid
	Z1.7	0.783	Valid
	Z1.8	0.796	Valid
	Z1.9	0.795	Valid
<i>Psychological Empowerment</i>	Z2.1	0.794	Valid
	Z2.10	0.823	Valid
	Z2.11	0.818	Valid
	Z2.12	0.863	Valid
	Z2.2	0.841	Valid
	Z2.3	0.808	Valid
	Z2.4	0.900	Valid
	Z2.5	0.871	Valid
	Z2.6	0.899	Valid
	Z2.7	0.826	Valid
	Z2.8	0.839	Valid
	Z2.9	0.845	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui dari masing-masing indikator variabel penelitian memiliki *outer loading* >0,50. Hal ini menunjukkan bahwa *outer loading* variabel beban kerja, *turnover intention*, stress kerja, dan *psychological empowerment* valid dan reliabel karena memenuhi syarat *convergent validity*.

b. Diskriminan Validity

Pengujian *discriminant validity* menggunakan nilai dari *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya merupakan yang terbesar jika dikomparasikan dengan variabel lainnya.

Tabel 4.7. Cross Loading

Indikator	Beban Kerja	<i>Psychological Empowerment</i>	Stres Kerja	<i>Turnover Intention</i>
X1.1	0.845	0.734	0.768	0.840
X1.2	0.756	0.686	0.642	0.652
X1.3	0.766	0.715	0.646	0.728
X1.4	0.751	0.698	0.723	0.744
X1.5	0.802	0.764	0.752	0.757
X1.6	0.869	0.767	0.702	0.781
X1.7	0.902	0.841	0.736	0.803
X1.8	0.823	0.692	0.708	0.740
X1.9	0.824	0.780	0.772	0.810
Y1.1	0.824	0.728	0.779	0.868
Y1.2	0.793	0.755	0.789	0.836
Y1.3	0.766	0.715	0.646	0.728
Y1.4	0.778	0.711	0.781	0.869
Y1.5	0.703	0.730	0.803	0.798
Y1.6	0.766	0.767	0.827	0.857
Y1.7	0.778	0.705	0.791	0.816
Z1.1	0.616	0.658	0.752	0.622
Z1.10	0.732	0.790	0.850	0.785
Z1.11	0.503	0.523	0.558	0.527
Z1.12	0.600	0.556	0.684	0.695
Z1.2	0.660	0.650	0.730	0.668
Z1.3	0.613	0.629	0.768	0.721

Z1.4	0.822	0.816	0.829	0.820
Z1.5	0.672	0.578	0.721	0.692
Z1.6	0.671	0.709	0.853	0.756
Z1.7	0.599	0.659	0.783	0.689
Z1.8	0.658	0.648	0.796	0.720
Z1.9	0.831	0.789	0.795	0.830
Z2.1	0.679	0.794	0.664	0.612
Z2.10	0.636	0.823	0.692	0.630
Z2.11	0.666	0.818	0.664	0.645
Z2.12	0.751	0.863	0.736	0.741
Z2.2	0.777	0.841	0.735	0.718
Z2.3	0.822	0.808	0.749	0.777
Z2.4	0.810	0.900	0.774	0.794
Z2.5	0.848	0.871	0.767	0.810
Z2.6	0.847	0.899	0.776	0.820
Z2.7	0.838	0.826	0.78	0.829
Z2.8	0.764	0.839	0.819	0.780
Z2.9	0.721	0.845	0.750	0.731

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukan bahwa semua indikator variabel beban kerja, *turnover intention*, stress kerja, dan *psychological empowerment* yang melalui uji *cross loading* atau *discriminant validity* adalah valid, karena nilai *cross loading* melebihi nilai 0,50 dan lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* yang lain.

c. *Average Variance Extracted (AVE)*

Untuk mengetahui nilai validitas lainnya dapat melakukan uji dengan metode lain yaitu dengan melihat nilai AVE. Nilai AVE yang diharapkan $>0,5$. Ketika nilai AVE $>0,5$ maka variabel dinyatakan valid.

Tabel 4.8. Average Variance extracted (AVE)

Variabel	AVE	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja	0.937	>0.05	Valid
<i>Turnover Intention</i>	0.922	>0.05	Valid
Stres Kerja	0.934	>0.05	Valid
<i>Psychological Empowerment</i>	0.963	>0.05	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukan semua variabel mempunyai nilai AVE $>0,5$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel beban kerja, *turnover intention*, stress kerja, dan *psychological empowerment* memiliki validitas yang baik.

d. *Composite Reliability*

Untuk uji reliabilitas menggunakan uji *composite reliability*. Data yang memiliki composite *reliability* $>0,7$ mempunyai reliabilitas yang tinggi.

Tabel 4.9. Composite Reliability

Variabel	Reliabilitas Komposit	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja	0.939	$>0,7$	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0.923	$>0,7$	Reliabel
Stres Kerja	0.939	$>0,7$	Reliabel
<i>Psychological Empowerment</i>	0.966	$>0,7$	Reliabel

Sumber : Data primer yng diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukan bahwa masing- masing variabel mempunyai nilai *composite reliability* $>0,7$. Dengan demikian variabel beban kerja, *turnover intention*, stress kerja, dan *psychological empowerment* memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

e. *Cronbach's Alpha*

Untuk memperkuat hasil uji reliabilitas digunakan juga nilai *Cronbach Alpha*. Dimana suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,7$ dapat diterima (Ghozali, 2015).

Tabel 4.10. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja	0.937	>0,7	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0.922	>0,7	Reliabel
Stres Kerja	0.934	>0,7	Reliabel
<i>Psychological Empowerment</i>	0.963	>0,7	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan nilai *Cronbach alpha* masing-masing variabel >0,7. Dengan demikian nilai *Cronbach alpha* tersebut dapat disimpulkan bahwa dari variabel beban kerja, *turnover intention*, stress kerja, dan *psychological empowerment* memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

2. Inner Model (Structural Model)

Inner model (Structural model) yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel/korelasi antara konstruk-konstruktur yang dari PLS itu sendiri. Menurut Ghazali dan Laten (2014), *structural model* dapat dilakukan dengan melihat nilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi *structural model*. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen, apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai R-Square 0.75, 0.5, dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, sedang, dan lemah.

Tabel 4.11. R-Square

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Stres Kerja	0.775	0.769
<i>Turnover Intention</i>	0.939	0.932

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Bersarkan tabel 4.11 hasil dari pengujian menggunakan SmartPLS 4.0 diperoleh nilai *R-Square* pada variabel *turnover intention* sebesar 0.939 yang artinya variabel beban kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 93.9% sisanya 6.1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Kemudian nilai *R-Square* pada variabel stress kerja sebesar 77.5% sisanya 22.5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Tabel 4.12. Hasil Uji Hipotesis

Variable	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
Beban Kerja -> Turnover intention	0.443	0.478	0.182	2.432	0.015
Beban Kerja -> Stres Kerja -> Turnover Intention	0.398	0.310	0.168	2.363	0.018
Psychological Empowerment x Beban Kerja -> Turnover Intention	-0.039	-0.012	0.098	0.401	0.689

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

a. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis 1 menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* guru di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta. Berdasarkan Tabel 4.12 Dapat diketahui bahwa diperoleh nilai sampel asli sebesar 0.443. nilai sampel asli yang positif tersebut menunjukan bahwa arah hubungannya adalah positif. Kemudian nilai t-hitung sebesar 2.432 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1.960 dan nilai p-values sebesar 0.015 yang mana lebih kecil

dari nilai kritisnya ($\alpha=0.05$) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* guru di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta.

Hipotesis 1 diterima

b. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis 2 menyatakan bahwa stress kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* guru di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta. Berdasarkan Tabel 4.12 Dapat diketahui bahwa diperoleh nilai sampel asli sebesar 0.398 nilai sampel asli yang positif tersebut menunjukkan bahwa arah hubungannya adalah positif. Kemudian nilai t-hitung sebesar 2.363 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1.960 dan nilai p-values sebesar 0.018 yang mana lebih kecil dari nilai kritisnya ($\alpha=0.05$) yang menunjukkan bahwa secara signifikan stress kerja memediasi berpengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* guru di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta.

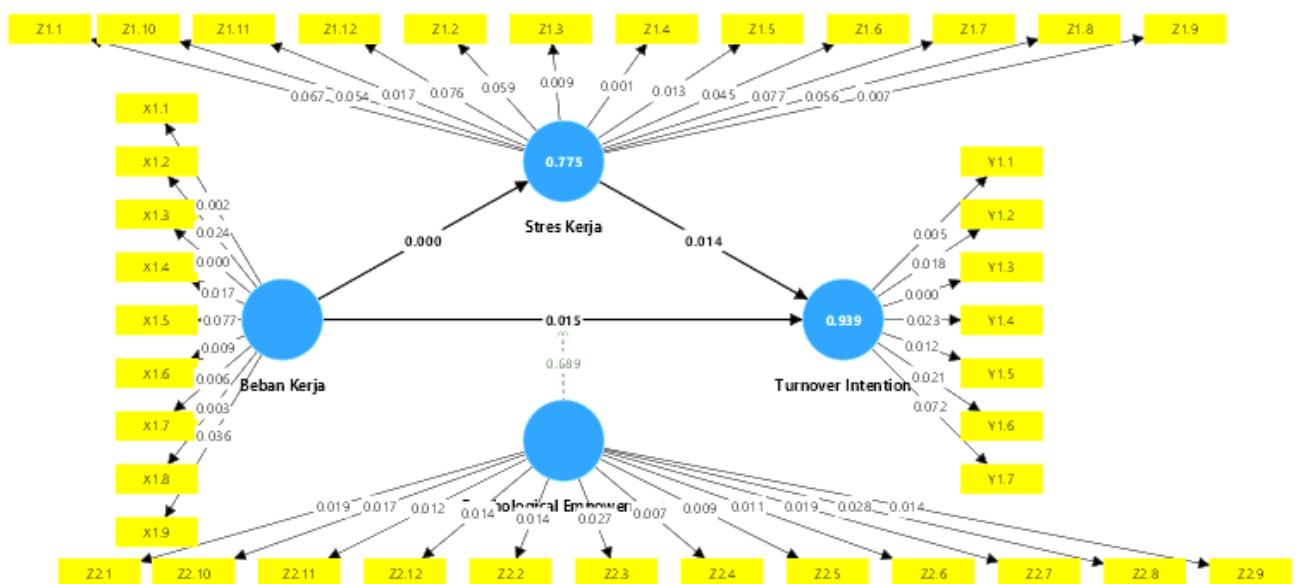
Hipotesis 2 diterima

c. Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis 3 menyatakan bahwa *psychological empowerment* tidak memoderasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* guru di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta. Berdasarkan Tabel 4.12 Dapat diketahui bahwa diperoleh nilai sampel asli sebesar -0.039 nilai sampel asli yang negatif tersebut menunjukkan bahwa arah hubungannya adalah negatif. Kemudian nilai t hitung sebesar 0.401 yang lebih besar

dari t-tabel sebesar 1.960 dan nilai p-values 0.689 yang mana lebih besar dari nilai kritisnya ($\alpha=0.05$) yang menunjukkan bahwa *psychological empowerment* tidak memoderasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* guru di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta.

Hipotesis 3 ditolak.



Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Gambar 4. 2. Hasil Uji Bootstrapping

C. Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Guru di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* guru di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan

diperoleh nilai dari original sampel sebesar 0.443 dengan p-value 0.015 maka hipotesis 1 diterima. Artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula *turnover intention*, begitu juga dengan sebaliknya semakin rendah beban kerja maka akan semakin rendah *turnover intention*.

Tingginya beban kerja yang dirasakan sesuai dengan indikator beban kerja dimana guru yang memiliki kondisi pekerjaan yang tinggi, penggunaan waktu yang berlebih dan target yang harus dicapai tinggi sehingga menimbulkan *turnover intention* pada guru di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta. Berdasarkan rata-rata paling tinggi terdapat pada item pertanyaan “saya merasa saat ini berada di bawah target kerja yang tinggi”, hal tersebut dikarenakan guru di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta harus bekerja secara extra agar dapat mengikuti perkembangan sistem pendidikan seperti perubahan kurikulum yang menyebabkan tugas guru semakin banyak dan kurangnya sosialisasi atas perubahan tersebut.

Sedangkan untuk nilai rata-rata paling rendah terdapat pada item pertanyaan “saya mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan karena cukup banyak yang harus dikerjakan berkaitan dengan pekerjaan tersebut” hal tersebut dikarenakan pekerjaan yang dilakukan para guru di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta selain sebagai pendidik juga terlibat dalam berbagai kegiatan Yayasan, terdapat beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang kompetensinya dan merangkap mata pelajaran lainnya, serta mengerjakan beberapa administrasi tambahan

seperti membuat proposal kegiatan dan membuat laporan pertanggungjawaban kegiatan di dalam sekolah maupun diluar sekolah atau di Yayasan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Juliawati dkk (2022), menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada J4 Hotel Legian Bali. Penelitian yang dilakukan oleh Darma (2018), menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap intensi turnover guru di Sekolah Menengah Pertama di sekolah bercirikan agama Budha di DKI Jakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh Setyawati dan Widhy (2021), menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan outsourcing PT. DVN. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Purwanti dkk (2020), menunjukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention karyawan PT. Sumatera Inti Seluler Pekanbaru.

Dengan dukungan hasil penelitian yang di dapat maka dapat disimpulkan bahwa guru di SMA Angkasa Adisutjipto memiliki beban kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan *turnover intention* pada guru, dimana guru tidak bisa fokus mengajar yang disebabkan dari tuntutan administrasi yang meliputi modul, silabus, prota prosem, analisis perangkat ajar, platform merdeka mengajar, raport, daftar hadir dan nilai-nilai siswa, kebanyakan guru administrasinya keteteran. Pada saat koreksi hasil ujian waktu disekolah kurang sehingga dibawa pulang kerja menjadi

24 jam, sumber belajar tidak lengkap karena kurikulum yang sering update.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Guru di SMA

Angkasa Adisutjipto Yogyakarta yang dimediasi Stres Kerja

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa stress kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* guru di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai dari original sampel sebesar 0.398 dengan p-value 0.018 maka hipotesis 2 diterima. Hasil tersebut menjelaskan bahwa stress kerja sebagai suatu hal yang melengkapi *turnover intention* pada guru di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta yang disebabkan oleh beban kerja. Pada dasarnya guru yang memiliki kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaannya apabila memiliki beban kerja yang tinggi dan dirasa tidak sesuai dengan aturan atau SOP yang berlaku sehingga menimbulkan stress kerja yang tinggi.

Beban kerja yang di alami para guru di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta seperti terdapat beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang kompetensinya dan merangkap mata pelajaran lainnya, serta mengerjakan beberapa administrasi lainnya. Setelah mengalami beban kerja yang dirasa guru tinggi selama bertahun-tahun dan masalah yang dapat menimbulkan emosi secara fisiologis, psikologis, dan perilaku akhirnya para guru mengambil keputusan untuk mengunduran diri dari SMA Angkasa Adisutjipton Yogyakarta, para guru yang keluar bukan

karena tidak menikmati pekerjaannya namun karena tidak melihat cara untuk melanjutkan pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Juliawati (2022) menunjukkan bahwa stress kerja terbukti berperan sebagai pemediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan di J4 Hotel Legian Bali. Penelitian yang dilakukan oleh setyawati dan Widhy (2021), menunjukkan bahwa adanya peran mediasi stress kerja atas pengaruh beban kerja dengan *turnover intention* pada karyawan *outsourcing* PT. DVN. Penelitian yang dilakukan Ayunah dan Agung (2023), menunjukkan stress kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan swasta di wilayah Kabupaten Tangerang.

Dengan dukungan hasil penelitian yang telah didapat maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja sebagai variabel pemediasi atas keinginan guru untuk berpindah yang disebabkan oleh beban kerja. Guru yang memiliki beban kerja tinggi sehingga dapat meningkatkan *turnover intention* pada guru, dimana guru tidak bisa fokus mengajar yang disebabkan dari tuntutan administrasi yang meliputi modul, silabus, prota prosem, analisis perangkat ajar, platform merdeka mengajar, raport, daftar hadir dan nilai-nilai siswa, kebanyakan guru administrasinya keteteran. Niat berpindah akan semakin kuat jika pada saat yang bersamaan guru di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta merasakan stres kerja atas beban kerja yang guru rasakan.

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Guru di SMA

Angkasa Adisutjipto Yogyakarta yang dimoderasi *Psychological Empowerment*

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa *psychological empowerment* tidak memoderasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* guru di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai dari original sampel sebesar -0.039 dengan p-value 0.689 maka hipotesis 3 ditolak.

Hasil tersebut menjelaskan bahwa *psychological empowerment* dalam memoderasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada guru di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta dapat disimpulkan bahwa tingkat pemberdayaan psikologis yang tinggi maupun rendah tidak memperkuat atau memperlemah pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada guru di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta karena kurangnya memiliki makna dari memahami peran pekerjaanya dan aktivitas yang diperlukan untuk menyelesaikan tugasnya sebagai guru di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta meskipun para guru diberdayakan di sekolah dengan merangkap mengajar mata pelajaran yang bukan bidangnya dan guru hanya melakukan tugasnya demi memenuhi kewajiban dan tanggungjawabnya sebagai guru dan demi gaji sehingga jauh dari makna tersebut,

Guru juga kurang dalam menentukan nasib sendiri, karena guru tidak bisa fokus untuk mengajar yang disebabkan dari tuntutan

administrasi yang meliputi modul, silabus, prota prosem, analisis perangkat ajar, platform merdeka mengajar, raport, daftar hadir dan nilai-nilai siswa, kebanyakan guru administrasinya keteteran para guru ingin menggunakan keterampilan untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi ditempat lain menjadi PNS atau PPPK untuk memenuhi tanggungjawab terhadap keluarganya karena para guru yang sudah memiliki keluarga beranggapan bahwa dari tahun ke tahun biaya pendidikan semakin tinggi tetapi para guru kurang dalam mengontrol diri sendiri dan lebih memilih untuk melanjutkan pekerjaan dan menjalani proses kerja di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta, kemungkinan dalam kemampuannya untuk melakukan menyelesaikan tugasnya sebagai guru juga kurang optimal karena kurangnya keyakinan dan penguasaan dalam melakukan pekerjaannya sebagai guru yang dihadapkan dengan kurikulum yang berubah-ubah tanpa adanya sosialisasi, kemudian pengaruh dalam kemampuan yang dimiliki pun juga kurang optimal karena risiko atas pekerjaannya dengan kurangnya sosialisasi dan penyesuaian diri terhadap kurikulum yang sering berubah-ubah tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbar dkk (2018), menunjukan bahwa pemberdayaan psikologis tidak memiliki berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan pertelevisian. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wandani & Sunaryo (2022) menunjukan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada guru di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta.
2. Stress kerja memediasi secara positif dan signifikan pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada guru di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta.
3. *Psychological empowerment* tidak memoderasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada guru di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka peneliti memberikan saran yaitu :

1. Bagi Manajemen SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta
 - 1) Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa terdapat indikator beban kerja paling tinggi terdapat pada target yang harus dicapai, sebaiknya pihak manajemen SMA Angkasa Adisutjipto mengurangi beban kerja guru dan menyesuaikan kemampuan mengajar sesuai dengan bidang mata pelajaran, sesegera mungkin merekrut guru agar tidak membebankan ke guru yang lain karena mengajar tidak sesuai dengan

kompetensinya diharapkan dengan penambahan guru yang sesuai dengan kompetensinya mampu mengurangi beban kerja guru, memberikan pelatihan atau sosialisasi kepada guru agar pikiran guru tidak terbebani dengan perubahan yang terjadi.

- 2) Pada indikator *turnover intention* paling tinggi terdapat pada niat untuk keluar, sebaiknya pihak manajemen SMA Angkasa Adisutjipto lebih memperhatikan guru dengan memberikan penghargaan atas pencapaian guru, menaikan gaji guru secara berkala, menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang saling mendukung antar sesama guru, dan meningkatkan komunikasi dan hubungan antar sesama guru sehingga nantinya guru merasa nyaman di lingkungan sekolah dan mengurungkan niatnya untuk keluar dari pekerjaannya.
- 3) Untuk mengurangi tingkat stress pada guru di SMA Angkasa Adisutjipto, sebaiknya pihak manajemen SMA Angkasa Adisutjipto memberikan pengarahan yang lebih baik terhadap para guru agar merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya sebagai guru, mengurangi beban kerja di luar kompetensi pada bidang mata pelajaran yang di kerjakan guru mengingat bahwa stress kerja merupakan pengaruh kuat terhadap terjadinya *turnover intention*.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *psychological empowerment* tidak memoderasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada guru di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta sehingga untuk penelitian selanjutnya dengan menggunakan :

- 1) Indikator lain mengenai *psychological empowerment* misalnya dengan menggunakan indikator dari Zimeran dalam Wang & Zhang (2010), a) komponen intrapersonal: mengungkap tentang diri sendiri, kontrol dan kompetensi yang dimiliki. b) komponen interaksional: mengungkap pemahaman individu terhadap norma dan nilai pada suatu konteks. c) komponen behavioral: mengungkap aksi/tindakan yang dilakukan secara langsung.
- 2) Menaikan jumlah sampel karena peneliti hanya meneliti guru di satu sekolah saja, dengan cara memperluas objek penelitian seperti menambah sekolah lain yang status guru sama-sama guru tetap Yayasan atau melakukan penelitian di lingkungan pemerintah, BUMN, atau perusahaan yang memungkinkan sampel lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- A.S, Munandar. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI.
- Akbar, Iqbal Bahtiyar, Nida H, M. Sohib.(2019). Pengaruh Otonomi Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Mediator Pemberdayaan Psikologis pada Karyawan Perletevisian.*Cognicia* 7(2).160-174.
- Ayunah & Agung. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan dengan Stres Kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus pada Karyawan Swasta di Wilayah Kabupaten Tangerang). *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Sosial (EMBISS)*, 3 (4).466-475.
- Darma, Widia.(2018). Pegaruh Beban Kerja dan Burnout (Kejemuhan) terhadap Intensi Turnover Guru di Sekolah Menengah Pertama di Sekolah Bercirikan Agama Budha di DKI Jakarta.*Jurnal Manajemen Pendidikan*.131-140.
- Dharma, Surya. 2013. Manajemen Kinerja : *Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam., & Hengky Latan. (2014). *Partial Least Squers: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS3.0* (edisi 2). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2017). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliawati dkk.(2022). Peran Stres Kerja dalam memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada J4 Hotel Legian Bali. *Jurnal Research of Management*, 4.(1).63-78.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- M. Muslim. (2021).Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Sunggong Logistics Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3).426-435.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Mobley,W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemahan. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Purwanti, Astri Ayu, Cindy Ascorditia S, Zulfadli Hamzah.(2020). *Effect of Compensation, Work Motivation and Workload on Employee Turnover Intention of PT. Sumatera Inti Seluler Pekanbaru*.*Jurnal Ilmiah Manajemen* 8(3).370-381.

- Puspitawati, Ni Made Dwi, Ni Luh Gede Putu P, Ni Komang Suwartini.(2023). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan di JNE Denpasar Utara.*Values* 4(8)241-248..
- Putri & Wahyu. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Pay Grade pada Karyawan di Industri Kecil Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 2.(2).1-11.
- Robins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. (2022). *Perilaku Organisasi. Edisi 18*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Robins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi. Edisi 16*. Jakarta Selatan: Salemba Empat
- Robins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. (2018). *Perilaku Organisasi. Edisi 12*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma., dan Roger Bougie. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Edisi 6. Buku 1. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma., dan Roger Bougie. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Edisi 6. Buku 2. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Setyawati, Titi & Widhy Setyawati.(2021). Peran Mediasi Stres Kerja pada Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Outsourcing PT. DVN).*Jurnal Magisma* 9(2).hal 135-143.
- Snell & Bohlender. 2013. *Managing Human Resources*. Ohio: South-Western College Pub.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta
- Tarwaka. *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta Harapan Press; 2011.
- Wardani, Mega, & Sinto Sunaryo.(2022).Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Turnover Intention dan Organisasi Citizenship Behavior (OCB)*: Peran Mediasi Pemberdayaan Psikologis dan komitmen Afektif (Studi pada Warung Steak di Karesidenan Surakarta).*Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi* 1(2).73-86.

LAMPIRAN

Lampiran 1 :
Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PADA GURU DI SMA ANGKASA ADISUTJIPTO YOGYAKARTA
DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DAN
PSYCHOLOGICAL EMOPWERMEN SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

Yth. Bapak/Ibu Guru
di SMA Angkasa Adisutjipto
Yogyakarta

Dengan hormat,

Perkenalkan saya Rahayu Rohmi Utami Mahasiswa S-2 Jurusan Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian guna untuk menyelesaikan tugas akhir yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Guru Di Sma Angkasa Adisutjipto Yogyakarta Dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi dan *Psychological Emopwerment* sebagai Variabel Moderasi”

Saya berharap ketersediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini dengan cara mengisi kuesioner ini secara lengkap sesuai yang dialami. Sesuai dengan kode etik penelitian semua data yang masuk akan dijamin kerahasiaannya. Ketersediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya.

Atas segala bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam pengisian kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, Juni 2024

Hormat saya,

Rahayu Rohmi Utami

I. IDENTITAS RESPONDEN

II. Mohon berkenan untuk memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan dengan memberi tanda (✓) pada alternatif jawaban yang sesuai dengan penilaian anda untuk setiap pertanyaan.

Contoh :

No.	Pertanyaan	STS (Sangat Tidak Setuju)	TS (Tidak Setuju)	AS (Agak Setuju)	S (Setuju)	SS (Sangat Setuju)
1.	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					✓

Pilihlah salah satu jawaban dari lima pilihan jawaban berikut ini, terkait dengan *Turnover Intention*, Beban Kerja, Stres Kerja, dan *Psychological Empowerment* dengan memberi tanda (✓) sesuai dengan kondisi rill/nyata.

TURNOVER INTENTION

No.	Pertanyaan	STS	TS	AS	S	SS
1.	Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini.					
2.	Saya berpikir akan secepatnya meninggalkan organisasi ini.					
3.	Saya akan segera mencari pekerjaan baru.					
4.	Saya tidak berniat untuk tetap dalam profesi saya saat ini					
5.	Saya sedang mempertimbangkan mencari pekerjaan lain					
6.	Saya berniat untuk keluar dari organisasi ini					
7.	Saat ini saya semakin yakin akan keluar dari organisasi ini					

BEBAN KERJA

No.	Pertanyaan	STS	TS	AS	S	SS
1.	Saya merasa beban kerja yang harus saya selesaikan di organisaasi ini cukup berat.					
2.	Saya mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan karena cukup banyak yang harus saya kerjakan berkaitan dengan pekerjaan saya tersebut					
3.	Beban kerja yang menjadi tanggung jawab saya di organisasi ini lebih besar dibanding rekan kerja saya.					
4.	Saya harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
5.	Saya tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugas saya.					
6.	Waktu yang diberikan untuk saya dalam menyelesaikan pekerjaan di organisasi ini, tidak sesuai dengan beban kerja yang besar saya rasakan					
7.	Saya merasa saat ini berada di bawah target kerja yang tinggi					
8.	Organisasi ini menuntut saya menyelesaikan pekerjaan sesuai terget, dengan volume pekerjaan besar dan waktu terbatas					
9.	Target kerja yang harus saya selesaikan dalam organisasi ini saya rasakan cukup berat					

STRES KERJA

No.	Pertanyaan	STS	TS	AS	S	SS
1.	Akhir-akhir ini saya sering mengalami sakit kepala saat menjalankan pekerjaan					
2.	Saya mengalami sakit punggung, otot kaku dan tekanan darah yang tidak stabil ketika mengerjakan pekerjaan saya di beberapa minggu terakhir ini					
3.	Akhir-akhir ini saya sering merasa mudah lelah					
4.	Akhir-akhir ini saya lebih mudah emosi terkait pekerjaan yang saya lakukan					
5.	Saya sering gelisah sewaktu menjalankan pekerjaan saya akhir-akhir ini					

6.	Saya menjadi mudah tersinggung di beberapa minggu terakhir					
7.	Akhir-akhir ini saya mudah bosan sewaktu menjalankan pekerjaan saya					
8.	Dewasa ini, saya mudah bingung saat ada pekerjaan baru yang belum pernah saya kerjakan					
9.	Saya mudah menyalahkan teman kerja bila ada pekerjaannya yang kurang memuaskan					
10.	Beberapa hari terakhir ini saya sering tidak masuk kerja tanpa ijin					
11.	Kadang-kadang saya minum obat tertentu yang membuat saya merasa lebih tenang					
12.	Saya merasakan kesulitan untuk memejamkan mata/tidur, meskipun kondisi saya membutuhkan istirahat					

PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT

No.	Pertanyaan	STS	TS	AS	S	SS
1.	Pekerjaan yang saya lakukan, sangat penting bagi saya					
2.	Saya telah memahami aktivitas apa saja yang harus saya lakukan ketika menjalankan tugas tugas saya					
3.	Setiap pekerjaan yang saya kerjakan, saya rasakan selalu bermakna bagi kehidupan saya					
4.	Saya mampu untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
5.	Saya telah menguasai keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan saya					
6.	Saya sangat yakin pada kemampuan diri saya dalam menjalankan pekerjaan di organisasi ini					
7.	Saya memiliki kebebasan menentukan bagaimana saya melakukan pekerjaan saya					
8.	Saya berkesempatan me nentukan metode apa yang saya gunakan saat menjalankan tugas					
9.	Saya memiliki kebebasan untuk menentukan berapa lama saya harus menyelesaikan pekerjaan saya					

10.	Strategi kerja yang saya pilih, mempengaruhi kesuksesan organisasi di saat ini.				
11.	Pengambilan keputusan dalam hal administratif yang saya lakukan, mempengaruhi keberhasilan organisasi di masa depan				
12.	Hasil kerja saya mempengaruhi masa depan organisasi ini.				

Lampiran 2 :
Rekapitulasi Jawaban Responden

Variabel Beban Kerja (X)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	total	rata-rata
4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	3.89
4	3	5	5	4	5	5	4	4	39	4.33
4	4	3	4	5	4	4	3	4	35	3.89
5	4	5	4	5	4	5	3	5	40	4.44
5	5	4	4	5	5	5	4	4	41	4.56
4	5	4	4	4	5	5	5	5	41	4.56
5	3	5	5	4	5	5	4	5	41	4.56
5	4	4	4	5	4	4	5	5	40	4.44
4	4	3	4	5	4	5	5	5	39	4.33
5	5	4	5	4	5	5	4	4	41	4.56
5	3	5	5	5	5	5	4	4	41	4.56
4	4	4	4	4	4	5	4	5	38	4.22
5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	4.89
4	4	3	4	5	4	5	4	5	38	4.22
5	5	5	3	4	5	5	5	4	41	4.56
5	5	4	5	4	5	4	4	4	40	4.44
4	4	3	4	4	4	5	5	5	38	4.22
4	4	4	5	4	4	5	4	5	39	4.33
5	4	5	5	4	4	5	5	4	41	4.56
5	4	5	4	5	4	5	5	5	42	4.67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
5	4	5	4	5	5	5	5	5	43	4.78
5	4	4	5	5	5	5	5	5	43	4.78
5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	4.89
5	4	5	4	4	5	5	5	4	41	4.56
4	4	5	5	5	5	5	5	4	42	4.67
4	4	4	3	4	5	5	5	5	39	4.33
5	5	5	5	4	4	4	4	5	41	4.56
4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	3.89
5	4	3	4	5	4	4	4	5	38	4.22
4	3	4	5	4	5	5	4	4	38	4.22
4	4	5	4	4	4	5	5	5	40	4.44
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4.11
4	4	4	4	5	5	4	4	5	39	4.33
5	3	4	4	5	4	4	4	4	37	4.11
4	4	3	3	5	5	5	4	5	38	4.22
4	5	5	4	5	4	5	5	4	41	4.56
5	3	3	3	5	4	4	3	4	34	3.78
4.53	4.05	4.18	4.18	4.50	4.47	4.68	4.34	4.53	1500	4.39

Variabel Turnover Intention (Y)

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	total	rata-rata
4	4	3	4	4	4	4	27	3.86
4	4	5	4	5	5	4	31	4.43
4	4	3	4	4	4	5	28	4.00
5	4	5	5	4	5	4	32	4.57
4	4	4	4	4	4	5	29	4.14
5	4	4	5	3	4	4	29	4.14
5	4	5	4	4	5	4	31	4.43
5	5	4	5	4	5	5	33	4.71
5	4	3	4	3	5	4	28	4.00
4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
5	4	5	4	4	5	5	32	4.57
5	4	4	5	5	5	4	32	4.57
5	5	5	4	4	5	5	33	4.71
4	4	3	4	5	5	4	29	4.14
5	5	5	4	4	4	5	32	4.57
4	4	4	4	5	5	5	31	4.43
5	4	3	5	5	5	4	31	4.43
4	5	4	5	4	4	4	30	4.29
4	4	5	4	4	5	5	31	4.43
5	4	5	4	5	5	4	32	4.57
5	5	5	4	5	4	4	32	4.57
5	4	4	5	5	5	4	32	4.57
5	5	5	5	5	4	4	33	4.71
5	4	5	4	5	4	4	31	4.43
4	3	5	4	5	5	4	30	4.29
4	5	4	4	5	4	4	30	4.29
4	5	5	5	5	5	4	33	4.71
4	4	4	4	4	5	4	29	4.14
5	5	3	4	4	4	5	30	4.29
4	4	4	5	5	5	5	32	4.57
4	4	5	4	4	5	4	30	4.29
4	4	4	4	5	5	4	30	4.29
4	4	4	4	4	5	5	30	4.29
5	4	4	4	5	5	4	31	4.43
4	4	3	4	4	4	4	27	3.86
4	4	5	4	4	4	4	29	4.14
4	4	3	4	4	4	4	27	3.86
4.49	4.22	4.22	4.30	4.41	4.62	4.30	1157	4.35

Variabel Stres Kerja (Z1)

Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10	Z1.11	Z1.12	total	rata-rata
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	46	3.83
3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	2	3	47	3.92
4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	2	4	49	4.08
3	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	48	4.00
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	50	4.17
3	3	3	4	3	3	4	3	4	5	2	4	41	3.42
3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	51	4.25
4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	53	4.42
4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	49	4.08
5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	2	46	3.83
3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	45	3.75
5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	54	4.50
4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	49	4.08
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	51	4.25
5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	52	4.33
4	3	5	4	3	5	5	5	5	5	3	3	50	4.17
5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	52	4.33
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50	4.17
4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	49	4.08
5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	2	3	51	4.25
4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	51	4.25
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	55	4.58
3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	48	4.00
4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	51	4.25
4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	2	3	50	4.17
5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	2	4	52	4.33
4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	3	47	3.92
4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	54	4.50
4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	51	4.25
5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	53	4.42
4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	51	4.25
5	4	3	4	3	4	4	3	5	5	4	4	48	4.00
4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	2	2	50	4.17
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	53	4.42
4.11	4.05	4.26	4.34	4.21	4.26	4	4.34	4.58	4.63	3.18	3.5	1880	4.14

Variabel Psychological Empowerment (Z2)

Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z2.4	Z2.5	Z2.6	Z2.7	Z2.8	Z2.9	Z2.10	Z2.11	Z2.12	Total	rata-rata
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5.00
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	53	4.42
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56	4.67
5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	3	51	4.25
2	3	5	4	4	4	5	5	4	2	2	4	44	3.67
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	55	4.58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	55	4.58
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	54	4.50
4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	55	4.58
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56	4.67
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	57	4.75
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	57	4.75
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	58	4.83
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	57	4.75
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	53	4.42
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58	4.83
4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	55	4.58
5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	57	4.75
4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	53	4.42
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	57	4.75
4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	54	4.50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	4.92
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	56	4.67
4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	56	4.67
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	53	4.42
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	4.92
4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	55	4.58
5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	3	51	4.25
2	3	5	4	4	4	5	5	4	2	2	4	44	3.67
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	55	4.58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	57	4.75
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	51	4.25
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	58	4.83
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	4.92
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
4.42	4.42	4.57	4.5	4.55	4.6	4.57	4.68	4.44	4.44	4.42	4.55	2060	4.52

Lampiran 3 :
Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
Beban Kerja	0.937	0.939	0.947	0.667
<i>Psychological Empowerment</i>	0.963	0.966	0.968	0.713
Stres Kerja	0.934	0.939	0.943	0.583
<i>Turnover Intention</i>	0.922	0.923	0.937	0.682

Lampiran 4 :
Uji Partial Least Square

INNER MODEL (MODEL STRUKTURAL)

R-Square

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Stres Kerja	0.775	0.769
Turnover Intention	0.939	0.932

Koefisien Jalur

Variable	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
Beban Kerja -> Turnover intention	0.443	0.478	0.182	2.432	0.015
Beban Kerja -> Stres Kerja -> Turnover Intention	0.398	0.310	0.168	2.363	0.018
Pychological Empowerment x Beban Kerja -> Turnover Intention	-0.039	-0.012	0.098	0.401	0.689

OUTER MODEL (MODEL STRUKTURAL)

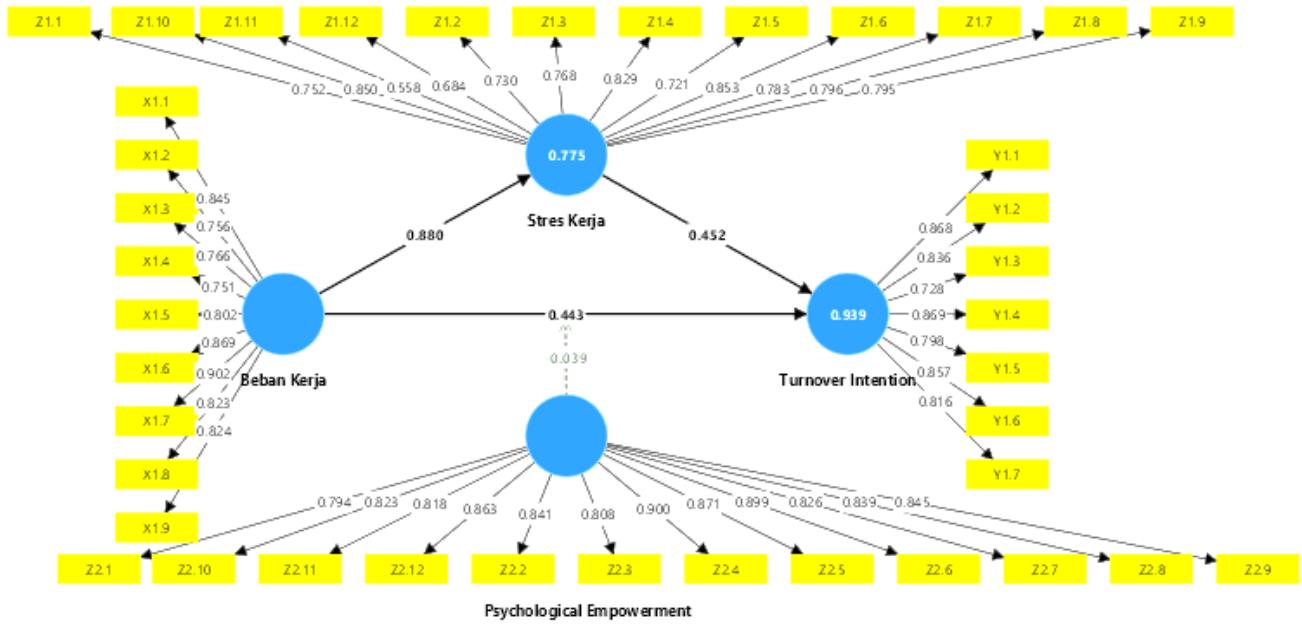
Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Beban Kerja	X1.1	0.845	Valid
	X1.2	0.756	Valid
	X1.3	0.766	Valid
	X1.4	0.751	Valid
	X1.5	0.802	Valid
	X1.6	0.869	Valid
	X1.7	0.902	Valid
	X1.8	0.823	Valid
	X1.9	0.824	Valid
Turnover Intention	Y1.1	0.868	Valid
	Y1.2	0.836	Valid
	Y1.3	0.728	Valid
	Y1.4	0.869	Valid
	Y1.5	0.798	Valid
	Y1.6	0.857	Valid
	Y1.7	0.816	Valid
Stres Kerja	Z1.1	0.752	Valid
	Z1.10	0.850	Valid
	Z1.11	0.558	Valid
	Z1.12	0.684	Valid
	Z1.2	0.730	Valid
	Z1.3	0.768	Valid
	Z1.4	0.829	Valid
	Z1.5	0.721	Valid
	Z1.6	0.853	Valid
	Z1.7	0.783	Valid
	Z1.8	0.796	Valid
	Z1.9	0.795	Valid
Psychological Empowerment	Z2.1	0.794	Valid
	Z2.10	0.823	Valid
	Z2.11	0.818	Valid
	Z2.12	0.863	Valid
	Z2.2	0.841	Valid
	Z2.3	0.808	Valid
	Z2.4	0.900	Valid
	Z2.5	0.871	Valid
	Z2.6	0.899	Valid
	Z2.7	0.826	Valid
	Z2.8	0.839	Valid
	Z2.9	0.845	Valid

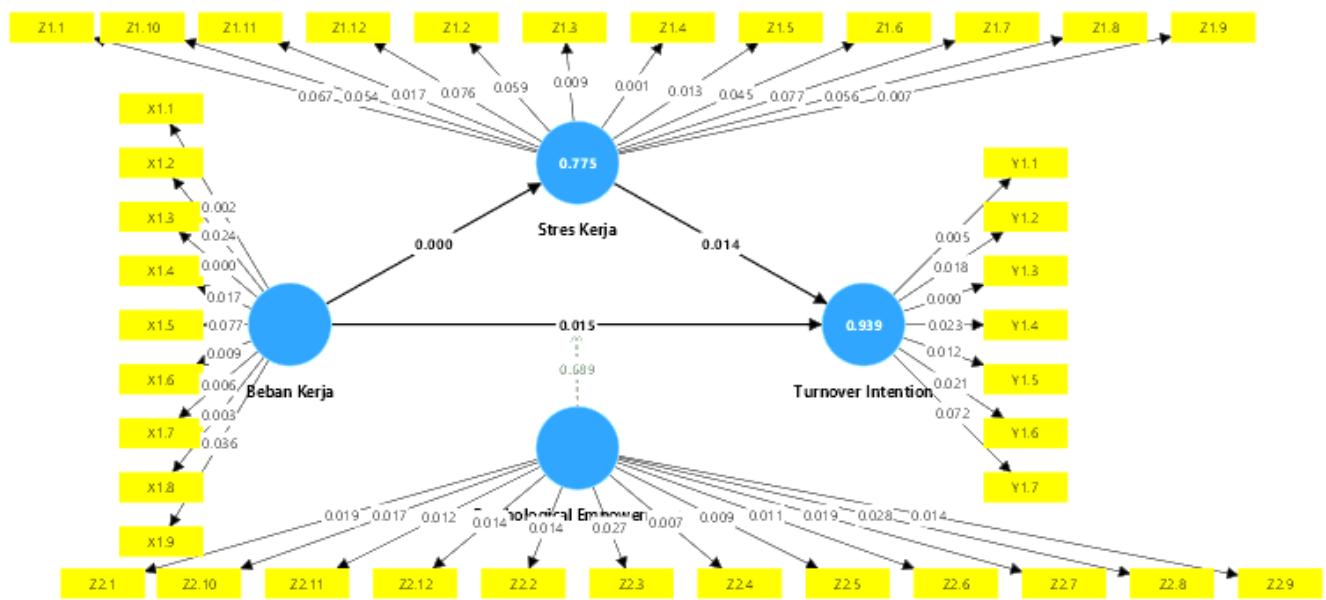
Cross Loading

Indikator	Beban Kerja	<i>Psychological Empowerment</i>	Stres Kerja	<i>Turnover Intention</i>
X1.1	0.845	0.734	0.768	0.840
X1.2	0.756	0.686	0.642	0.652
X1.3	0.766	0.715	0.646	0.728
X1.4	0.751	0.698	0.723	0.744
X1.5	0.802	0.764	0.752	0.757
X1.6	0.869	0.767	0.702	0.781
X1.7	0.902	0.841	0.736	0.803
X1.8	0.823	0.692	0.708	0.740
X1.9	0.824	0.780	0.772	0.810
Y1.1	0.824	0.728	0.779	0.868
Y1.2	0.793	0.755	0.789	0.836
Y1.3	0.766	0.715	0.646	0.728
Y1.4	0.778	0.711	0.781	0.869
Y1.5	0.703	0.730	0.803	0.798
Y1.6	0.766	0.767	0.827	0.857
Y1.7	0.778	0.705	0.791	0.816
Z1.1	0.616	0.658	0.752	0.622
Z1.10	0.732	0.790	0.850	0.785
Z1.11	0.503	0.523	0.558	0.527
Z1.12	0.600	0.556	0.684	0.695
Z1.2	0.660	0.650	0.730	0.668
Z1.3	0.613	0.629	0.768	0.721
Z1.4	0.822	0.816	0.829	0.820
Z1.5	0.672	0.578	0.721	0.692
Z1.6	0.671	0.709	0.853	0.756
Z1.7	0.599	0.659	0.783	0.689
Z1.8	0.658	0.648	0.796	0.720
Z1.9	0.831	0.789	0.795	0.830
Z2.1	0.679	0.794	0.664	0.612
Z2.10	0.636	0.823	0.692	0.630
Z2.11	0.666	0.818	0.664	0.645
Z2.12	0.751	0.863	0.736	0.741
Z2.2	0.777	0.841	0.735	0.718
Z2.3	0.822	0.808	0.749	0.777
Z2.4	0.810	0.900	0.774	0.794
Z2.5	0.848	0.871	0.767	0.810
Z2.6	0.847	0.899	0.776	0.820
Z2.7	0.838	0.826	0.78	0.829
Z2.8	0.764	0.839	0.819	0.780
Z2.9	0.721	0.845	0.750	0.731

Hasil Algoritma



Hasil Bootstrapping



Lampiran 5 :
Surat Ijin Penelitian



**YAYASAN ARDHYA GARINI PENGURUS CABANG LANUD ADISUTJIPTO
SEKOLAH MENENGAH ATAS
SMA "ANGKASA" ADISUTJIPTO
TERAKREDITASI : A**

Jl. Janti Lanud Adisutjipto Maguwoharjo Depok Sleman Yogyakarta
Telp. 0274 489067 Email : k3.adisma@gmail.com



SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : 463/SMA/B3/VI/2024

Menindaklanjuti surat dari Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta nomor : 27/UN62.14/AKD.5/V/2024 tanggal 27 Mei 2024 perihal Permohonan Izin Penelitian Tesis.

Dengan ini Kepala SMA Angkasa Adisutjipto memberikan izin kepada :

Nama : Rahayu Rohmi Utami
NIM : 241221007
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Untuk melaksanakan penelitian dalam rangka penulisan Tesis dengan judul " Pengaruh beban kerja terhadap Turnover Intention Guru di SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi dan Psychological Empowerment sebagai Variabel Moderasi ".

Demikian surat izin ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sleman, 14 Juni 2024
Kepala SMA Angkasa Adisutjipto


Sandhi Eko Prabowo, B.Eng.
NIY 0302544101