

**SKRIPSI**  
**PENGARUH *WORK STRESS, WORKLOAD, WORKLIFE-***  
***BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION***  
**KARYAWAN PADA PT. GUNUNG SARI INDONESIA**



**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA : NATASYA AURELIA SETIAWAN**

**NIM : 115180210**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT**  
**GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**  
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JAKARTA**

**2022**

**SKRIPSI**  
**PENGARUH *WORK STRESS, WORKLOAD, WORKLIFE-***  
***BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION***  
**KARYAWAN PADA PT. GUNUNG SARI INDONESIA**



**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA : NATASYA AURELIA SETIAWAN**

**NIM : 115180210**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT**  
**GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**  
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JAKARTA**

**2022**

**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Natasya Aurelia Setiawan  
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180210  
Program Studi : S1 Manajemen  
Alamat : Jalan Dwiwarna Pasar No 1 RT003 RW010  
Jakarta Pusat 10740  
Telp. \_\_\_\_\_  
HP. 087770475168

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 17 Januari 2021



Natasya Aurelia Setiawan

**Catatan:**

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN TANDA PERSETUJUAN  
SKRIPSI**

NAMA : Natasya Aurelia Setiawan  
NIM : 115180210  
PROGRAM / JURUSAN : S1/Manajemen  
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia  
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh *Work Stress, Workload, Worklife-  
balance* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan  
Pada PT. Gunung Sari Indonesia

Jakarta, 17 Januari 2022  
Pembimbing,



Sanny Ekawati S.E., M.M.

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA**

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Natasya Aurelia Setiawan

NIM : 115180210

Program Studi : S1 Manajemen

**Judul Skripsi**

*Pengaruh Work Stress, Workload, Worklife- balance Terhadap Turnover Intention  
Karyawan Pada PT. Gunung Sari Indonesia*

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 26 Januari 2022 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua : Drs. M. Tony Nawawi ., M.M.
2. Anggota 1 : Sanny Ekawati S.E., M.M.
- Anggota 2 : Dra. Khairina N.S., M.M.

Jakarta, 29 Januari 2022

Pembimbing,



(Sanny Ekawati S.E., M.M.)

## ***ABSTRACT***

**TARUMANEGARA UNIVERSITY**

**FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS**

**JAKARTA**

- A. NATASYA AURELIA SETIAWAN (115180210)
- B. THE EFFECT OF *WORK STRESS, WORKLOAD, WORK-LIFE BALANCE* ON *EMPLOYEE TURNOVER INTENTION* AT PT. GUNUNG SARI INDONESIA
- C. Xlv + 73 pages, 2021, 19 tables, 6 pictures, 3 attachments
- D. *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*
- E. *Abstract: The purpose of this study is to examine the effect of work stress, workload, and worklife-balance on employee turnover intention at PT. Gunung Sari Indonesia. This research took 60 respondents as samples of 200 employees at PT. Gunung Sari Indonesia. the sample data selected using the Purposive Sampling method. The questionnaire was distributed online and data processing using Smart PLS 3 software. The findings show that work stress and worklife-balance have significant relationship on employee turnover intention. However, workload are not significant on the turnover intention.*
- F. **Keywords: : Work Stress, Workload, Worklife-balance, Turnover Intention**
- G. *Reference list: 53 (1975-2021)*
- H. Sanny Ekawati S.E., M.M.

## ***ABSTRACT***

**TARUMANEGARA UNIVERSITY**

**FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS**

**JAKARTA**

- A. NATASYA AURELIA SETIAWAN (115180210)
- B. PENGARUH WORK STRESS, WORKLOAD, WORKLIFE-BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. GUNUNG SARI INDONESIA
- C. xlv + 73 halaman, 2021, 19 tabel, 6 gambar, 3 lampiran
- D. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- E. Abstract: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari *work stress*, *workload*, dan *worklife-balance* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Gunung Sari Indonesia. Penelitian ini menggunakan 60 responden sebagai sampel dari 200 karyawan pada PT. Gunung Sari Indonesia. Data sampel yang dipilih menggunakan metode *Purposive Sampling*. Kuisisioner disebar melalui *online* dan pengolahan data menggunakan software Smart PLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workstress* dan *worklife-balance* memiliki hubungan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Sedangkan, *workload* tidak memiliki hubungan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.
- F. **Keywords:** : **Work Stress, Workload, Worklife-balance, Turnover Intention**
- G. *Reference list:* 53 (1975-2021)
- H. Sanny Ekawati S.E., M.M.

## HALAMAN MOTTO

*“Action may not always bring happiness, but there is no happiness without action”*

*(William James)*



## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

*Skripsi ini saya persembahkan kepada untuk:*

*Kedua orang tua saya*

*Dan seluruh teman-teman*

*Yang saya Kasih*

## KATA PENGANTAR

Pertama-tama, saya ingin mengucapkan terimakasih kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat-Nya yang melimpah senantiasa menyertai penulisan skripsi ini dengan lancar dan tepat waktu. Saya memberi karya tulis ini dengan judul “Pengaruh *Work Stress, Workload, Worklife-balance* terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Gunung Sari Indonesia”. Karya tulis ini dibuat sebagai salah satu prasyarat untuk mendapatkan gelar sarjana

Di dalam penyusunan skripsi ini, saya ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak atas dukungan dan doa kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, yaitu kepada terhormat:

1. Ibu Sanny Ekawati S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara yang selama penyusunan skripsi ini telah meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing, memotivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Dr. Sawidiji Widoatmodjo, S.E, MM., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanegara.
3. Bapak Franky Slamet, S.E, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara.
4. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara.
5. Kepada kedua orang tua saya dan kakak saya yang telah memberikan dukungan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

6. Kepada teman-teman saya Michella, Veronica, Yovita, Shania, Tania, Abigaiel, Shellina yang telah mendukung dan membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada seluruh teman-teman yang sudah bersama dari semester 1 yang tidak mungkin disebutkan satu persatu.
8. Kepada semua orang yang telah berpartisipasi dan mendukung saya dalam kelancaran penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan baik dalam isi, tata bahasa, dan penyusunan, mengingat kemampuan penulis yang terbatas. Oleh karena itu kritik dan saran dari pembaca akan bermanfaat bagi penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Jakarta, 17 Januari 2022

(Natasya Aurelia Setiawan)

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT .....	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
ABSTRAK.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan .....	1
1. Latar Belakang .....	1
2. Identifikasi Masalah .....	4
3. Batasan Masalah.....	4
4. Rumusan Masalah .....	4
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1. Tujuan.....	5
2. Manfaat.....	5
BAB II LANDASAN TEORI .....	7
A. Gambaran Umum Teori .....	7
B. Definisi Konseptual Variabel .....	9
C. Kaitan Antara Variabel-Variabel.....	12
D. Penelitian Yang Relevan .....	14

E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis .....	17
BAB III METODE PENELITIAN .....	19
A. Desain Penelitian .....	19
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel dan Ukuran Sampel .....	19
C. Operasional Variabel dan Instrumen .....	20
D. Analisis Validitas dan Realibilitas.....	24
E. Analisis Data.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
A. Deskripsi Subyek Penelitian .....	34
B. Deskripsi Obyek Penelitian .....	37
C. Hasil Analisis Data .....	41
D. Pembahasan .....	45
BAB V PENUTUP .....	47
A. Kesimpulan.....	47
B. Keterbatasan dan Saran .....	47
DAFTAR PUSTAKA .....	49
LAMPIRAN.....	54
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	73
HASIL TURNITIN .....	74

## DAFTAR PUSTAKA

- Adriano, J., & Callaghan, C. W. (2020). Work-life balance, job satisfaction and retention: Turnover intentions of professionals in part- time study. *South African Journal Of Economic Sciences*.
- Ajzen, I. (1988). *Attitude, Personality, and Behavior*. . Buckingham: Open University Press, Milton Keynes.
- Amilia, S. P. N., & Nugrohoseno, D. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 13(1), 43–51.
- Apriyanto, P. (2020). An Evaluation of the Effects of Work Stress, Work Load and Work Environment on Employee's Turnover: The Role of Job Satisfaction. *Journal of Resources Development and Management*, 2017, 23–30. <https://doi.org/10.7176/jrdm/64-03>.
- Ariyati, Y., & Mahera, A. (2018). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *Jurnal Bening*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.33373/bening.v5i1.1247>
- Bataineh, K. a. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2).
- Bird, J. (2006). Work-Life Balance: Doing It Right And Avoiding The Pitfalls. 33(3), 21-30.
- Clark, S. (2000). Work/family border theory : A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Conley, S., & Woosley, S. A. (2000). Teacher role stress, higher order needs and work outcomes. *Journal of Educational Administration*,, 38(2), 179-201.
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., Ahmad, A. A. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi (JEBA)*, 20(1).

- Fitria, Y., & Linda, M. R. (2019). Perceived Organizational Support and Work Life Balance on Employee Turnover Intention. *Atlantis Press*, 65(Icebef 2018), 503–506. <https://doi.org/10.2991/icebef-18.2019.107>
- Fitriani, E., & Azhar. (2019). Layanan Informasi Berbasis Focus Group Discussion (FGD) dalam Meningkatkan Kepercayaan Diri Siswa. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. MA: Addison-Wesley.
- Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Herliana, N. F., Handaru, A. W., & Parimita, W. (2021). The Effect Of Job Satisfaction And Work-Life Balance On Employee Turnover Intention In Real Estate Industry. *Jurnal Dinamika Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 45–68. <https://doi.org/10.21009/jdmb.04.2.3>
- Hutagalung, I., Soelton, M., & Octaviani, A. (2020). The role of work life balance for organizational commitment. *Management Science Letters*, 10(15), 3693–3700. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.024>
- Jensen, J. N., Holten, A.-L., Karpatschof, B., & Albertsen, K. (2011). Does Collective Efficacy Moderate The Associations Between Physical Work Load And Intention To Leave Or Sickness Absence? *Journal Of Advanced Nursing*, 67(11), 2425–2434. <https://doi.org/10.1111/J.1365-2648.2011.05674.X>
- Jonas, J. B., Schmidt, A. M., Müller-Bergh, J. A., Schlötzer-Schrehardt, U. M., & Naumann, G. O. (1992). Human optic nerve fiber count and optic disc size. *Investigative Ophthalmology & Visual Science*.
- Jones, E., Chonko, L., Rangarajan, D., & Roberts, J. (2007). The Role Of Overload On Job Attitudes, Turnover Intentions, And Salesperson Performance. *Journal Of Business Research*. 60 (7), 663-671.
- Jr, Hair, & Ringle, Christian & Sarstedt, Marko. (2011). PLS-sem: Indeed a silver bullet. *The*

Journal of Marketing Theory and Practice. 19. 139-151. 10.2753/MTP1069-6679190202

- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. W. (2020). The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention. *Management Science*.
- Karim, N. (2013). Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Cafã%o Bambu Express Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 513–522. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2725>
- Kerdpitak, Chayanan., Jermsittiparsert, Kittisak. (2020). The Effects of Workplace Stress, Work-Life Balance on Turnover Intention: An Empirical Evidence from Pharmaceutical Industry in Thailand. *Sys Rev Pharm* 2020; 11(2): 586 594
- Kreitner, R., & Kinicki., A. (2005). *Perilaku Organisasi*. . Jakarta: Salemba Empat.
- Lestari, D., & Margaretha, M. (2021). Work Life Balance, Job Engagement and Turnover Intention: Experience from Y Generation Employees . *Management Science Letters*.
- Nasution, M. I., (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*. (7).3. [https://doi.org/10.22441/jurnal\\_mix](https://doi.org/10.22441/jurnal_mix)
- Nazir, M. (2003), *Metode Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta,63.
- Notoatmodjo, S. (2002). *Metodelogi Penelitian Kesehatan*. Jakarta; Rineka Cipta.
- Nugraha, D. (2019). Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Divisi Produksi Di Pt Mustika Dharmajaya. *Agora*, 7(2), 287283.
- Nurfitriani, N., & Arwin, A. (2020). The Effect Of Work Stress On Employee Turnover Intention In Pt Bank Rakyat Indonesia Makassar Branch Ahmad Yani. *Journal Of Applied Business Administration*.
- Omar, M. K., Mohd, I. H., &Ariffin, M. S. (2020). Workload, role conflict and work-life balance among employees of an enforcement agency in Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 8(2), 52-57



- Oron-Gilad, T., Szalma, J. L., Stafford, S. C., & Hancock, P. A. (2008). The Workload AndPerformance Relationship In The Real World: A Study Of Police Officers In A Field Shooting Exercise. *International Journal Of Occupational Safety And Ergonomics*, 14(2), 119–131. <https://doi.org/10.1080/10803548.2008.11076757>
- Paramita, I., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hoki Bank Cabang Gatot Subroto. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(12), 255246
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2015). Work–life balance or work–life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of Management & Organization*.
- Ramayah, T. & Hwa, Cheah & Chuah, Francis & Ting, Hiram & Memon, Mumtaz. (2016). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) using SmartPLS 3.0: An Updated and Practical Guide to Statistical Analysis.
- Rismawan, P. A. E., Supartha, W. G., & Yasa, N. N. K. (2014). Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(3), 424–441
- Rizwan, M., Arshad, M. Q., Munir, H. M., Iqbal, M. F., & Hussain, M. A. (2014). Determinants Of Employees Intention To Leave: A Study From Pakistan. *International Journal Of Human Resource Studies*, 4(3), 1.
- Robbins, & Judge. (2018). *Essentials of Organizational Behaviour*. Pearson. Edisi 13
- Sekaran, U dan Bougie, R. (2013). Edisi 5, *Research Methods for Business: A skill Building Approach*. New York: John wiley@Sons
- Setyanto, S. H., & Hermawan, P. (2018). Analisa pengaruh stres kerja terhadap turnover intention karyawan hotel X Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 6(2015), 245–254.
- Si, H., Shi, J.-g., Tang, D., Wen, S., Miao, W., & Duan, K. (2019). Application of the Theory of Planned Behavior in Environmental Science: A Comprehensive Bibliometric Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.
- Soelton, M., & Arief, H. (2019). the Implication of Work Load in the Work Place That May

- Provoke. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 20(5), 172–177.
- Soelton, M., Noermijati, N., Rohman, F., & Mugiono, M. (2021). Time Demands of Work, What Does Really Matter? A Study on Stationery Companies in Jakarta. *ICISPE*, 3–8. <https://doi.org/10.4108/eai.9-10-2020.2304770>
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance Concepts and Performance Theory. *Psychological Management of Individual Performance*
- Suharsono. (2012). *Pengetahuan Dasar Organisasi*. Jakarta : Universitas Atma Jaya.
- Suharto, S., & Subagja, I. K. (2019). Ability and Workload on Organizational Performance through Organizational Commitments: Case Study in Employee Directorate Supervisors in Retirement Funds and Employment Management. *International Journal of Humanities and Applied Social Science (IJHASS)* .
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sukwandi, R., & Meliana, M. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan turn over intention karyawan usaha kecil menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 3(1), 1-9.
- Suswati, E. (2020). The Influence Of Work Stress On Turnover Intention: Employee Performance As Mediator In Casual-Dining Restaurant. *Jurnal Aplikasi Manajemen*.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*.
- Wibowo, A., Setiawan, M., & Yuniarinto, A. (2021). The Effect Of Workloads On Turnover Intention With Work Stress As Mediation And Social Support As Moderated Variables. *Jurnal Aplikasi Manajemen*.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### DATA PRIBADI

Nama: : Natasya Aurelia Setiawan  
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 20 Oktober 2000  
Alamat : Jalan Dwiwarna Pasar Nomor 1 RT 003 RW 010  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Kristen  
Kewarganegaraan : Indonesia  
No.HP : 087770475168  
E-mail : [tasya.aureliaaa@gmail.com](mailto:tasya.aureliaaa@gmail.com)

### LATAR BELAKANG PRIBADI

2006-2012 : SD Budi Mulia  
2012-2015 : SMP Budi Mulia  
2015-2018 : SMA Budi Mulia  
2018-2022 : S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Tarumanegara

# HASIL TURNITIN

1/19/22, 10:11 AM

Turnitin

## Turnitin Originality Report

Processed on: 19-Jan-2022 10:04 WIB  
ID: 1743899915  
Word Count: 8304  
Submitted: 1

**PENGARUH WORK STRESS,  
WORKLOAD, WORKLIFE-BALANCE  
TERHADAP TURNOVER INTENTION  
KARYAWAN PADA PT. GUNUNG  
SARI INDONESIA** By Sm Natasya  
Aurelia Setiawan



(Lerbin R. Aritonang R.)  
Manajemen Litbang FE UNTAR

Similarity Index	Similarity by Source
9%	Internet Sources: 9% Publications: 5% Student Papers: N/A

1% match ()  
[Hindarwati, Enny Noegraheni. "Faktor Yang Memengaruhi Turnover Intention pada PT. XYZ", 'Indiana University Press \(Project Muse\)'](#)

1% match (Internet from 14-Dec-2021)  
<https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/download/13501/8253>

1% match (Internet from 12-Oct-2020)  
<https://dspace.uji.ac.id/bitstream/handle/123456789/15589/05.2%20BAR%202.pdf?isAllowed=y&sequence=6>

1% match (Internet from 28-Oct-2021)  
[http://repository.untar.ac.id/13183/1/buktipenelitian\\_10090005\\_10A082855.pdf](http://repository.untar.ac.id/13183/1/buktipenelitian_10090005_10A082855.pdf)

1% match (Internet from 02-Dec-2021)  
<http://repository.untar.ac.id/28031/1/Febl%20Ayu%20Nabilah%20115160341.pdf>

1% match ()  
[Amir, Amir, Djafar, Akhmad. "Pengaruh Stres Kerja, Promosi Jabatan dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Maruki International Indonesia", Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia, 2021](#)

1% match (Internet from 24-Jun-2021)  
<http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/9310/1/SKRIPSI%20Wawan%20Hernawan.pdf>

1% match (Internet from 29-Dec-2021)  
<http://repository.ub.ac.id/185910/1/Tito%20Putra%20Pratama.pdf>

1% match (Internet from 11-Jan-2022)  
<https://repository.unja.ac.id/23274/7/Skripsi%20Aini%20Zulaikah.pdf>

1% match (Internet from 17-Jan-2022)  
[https://repository.usd.ac.id/40950/2/172214120\\_full.pdf](https://repository.usd.ac.id/40950/2/172214120_full.pdf)

1% match (Internet from 11-Oct-2021)  
<http://repository.ibs.ac.id/708/1/Nostika%20Adi%20Putri%2C%20Ma.-ibs.pdf>

1% match (Internet from 24-Jul-2021)  
[http://repository.trisakti.ac.id/usaktiana/digital/000000000000000016297/2019\\_TA\\_MJ\\_022151172\\_Bab\\_3.pdf](http://repository.trisakti.ac.id/usaktiana/digital/000000000000000016297/2019_TA_MJ_022151172_Bab_3.pdf)

SKRIPSI PENGARUH WORK STRESS, WORKLOAD, WORKLIFE-BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. GUNUNG SARI INDONESIA DIAJUKAN OLEH: NAMA : Natasya Aurelia Setiawan NIM : 115180210 UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN UNIVERSITAS TARUMANAGARA FAKULTAS EKONOMI JAKARTA 2021 BAB 1 PENDAHULUAN A. Permasalahan 1. Latar Belakang Masalah Sumber Daya Manusia sangat berperan penting untuk mencapai keberhasilan dalam suatu perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2016), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja dengan cara yang efektif dan efisien memberikan kontribusi untuk terwujudnya

[https://www.turnitin.com/newreport\\_printview.asp?eq=1&eb=1&esm=-1&oid=1743899915&sid=0&n=0&m=2&svr=42&r=92.21081492124613&la...](https://www.turnitin.com/newreport_printview.asp?eq=1&eb=1&esm=-1&oid=1743899915&sid=0&n=0&m=2&svr=42&r=92.21081492124613&la...) 1/13