

**GAMBARAN TEKANAN KERJA DAN *TURNOVER*
INTENTION PADA TENAGA PENDIDIK DI MTS
AZZAINIYAH 1 PROBOLINGGO**

SKRIPSI



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Disusun Oleh:

Ismi Oktavia Melinda

214103050026

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
2025

**GAMBARAN TEKANAN KERJA DAN *TURNOVER*
INTENTION PADA TENAGA PENDIDIK DI MTS
AZZAINIYAH 1 PROBOLINGGO**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Disusun Oleh:

Ismi Oktavia Melinda

214103050026

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
2025**

**GAMBARAN TEKANAN KERJA DAN *TURNOVER*
INTENTION PADA TENAGA PENDIDIK DI MTS
AZZAINIYAH 1 PROBOLINGGO**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam

Disusun Oleh:

Ismi Oktavia Melinda
214103050026

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Disetujui Pembimbing:


Fuadatul Huronivah, S.Ag., M.Si.
NIP. 197505242000032002

**GAMBARAN TEKANAN KERJA DAN *TURNOVER*
INTENTION PADA TENAGA PENDIDIK DI MTS
AZZAINIYAH 1 PROBOLINGGO**

SKRIPSI

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam

Hari : Selasa
Tanggal : 11 November 2025

Tim Penguji

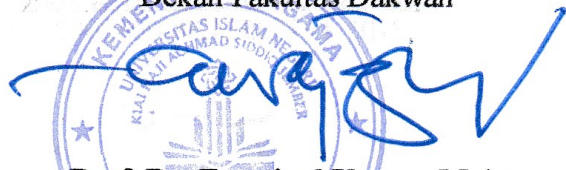
Ketua

Sekretaris


Arrumaisha Fitri, M.Psi.
NIP: 198712232019032005


Zayyinah Haririn, M.Pd.I.
NIP: 198103012023212017

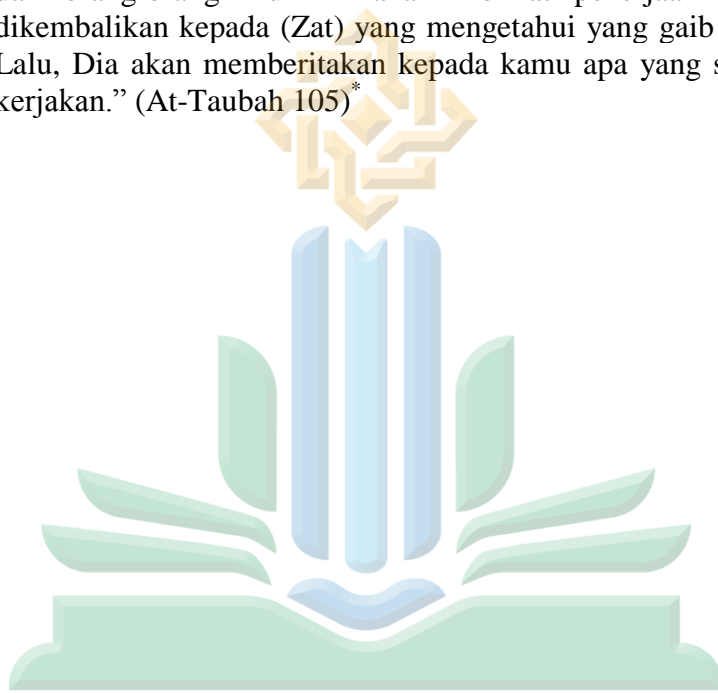
Anggota :
1. Dr. Muhammad Muhib Alwi, M.A.
2. Fuadatul Huroniyah, S.Ag., M.Si.

Menyetujui
Dekan Fakultas Dakwah

Prof. Dr. Fawaizul Umam, M.Ag.
NIP.19730227200031001

MOTTO

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (At-Taubah 105)*



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

* Kementerian Agama, Al-Qur`an dan Terjemahan., (Jakarta:LPMQ,2022)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrahim

Dengan mengucapkan syukur kehadiran Allah Subhanahu wa Ta'ala atas segala rahmat serta karunia-Nya, skripsi ini dipersembahkan sebagai ungkapan terimakasih dan harapan akan keberkahan ilmu yang telah diperoleh.

Persembahan ini tertuju kepada :

1. Orang tua saya, Bapak Ismail dan Ibu Misyani, menjadi alasan utama saya untuk tetap semangat dan tekun dalam menjalani setiap proses perkuliahan saya. Sebagai wujud jawaban atas rasa amanah yang telah dilimpahkan kepada sang penulis sekaligus rasa cinta dan kasih sayang, kegigihan yang tulus dalam membesarkan, merawat dan memberikan dukungan moral dan material serta selalu mendoakan selama menempuh pendidikan hingga penulis dapat menyelesaikan studi SI di UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Kegembiraan dan perasaan bangga kalian adalah tujuan utama hidupku. Semoga selalu diberikan kesehatan dan Allah selalu memuliakan kalian, Amin.
2. Adikku tersayang Ismi Rianti Agustina yang selalu memberikan motivasi, selalu menghibur selama ini hingga terselesaikan skripsi ini.
3. Terimakasih kepada teman kelas Psikologi Islam 3 angkatan 2021, telah menjadi pendorong dan pendukung pada masa perkuliahan.
4. Terimakasih untuk diri saya sendiri yang telah bertahan sejauh ini, melewati segala rintangan pada masa perkuliahan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahu wa Ta'ala Tuhan Yang Maha Esa karena telah memberikan berkat, rahmat, dan hidayah-Nya. Penulis menyadari bahwa terdapat banyak kekurangan dari skripsi ini, namun penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan skripsi ini. Perjalanan panjang dan pembelajaran berharga yang telah penulis lewati, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Gambaran Tekanan Kerja Dan Turnover Intention Pada Tenaga Pendidik Di MTs Azzainiyah 1 Probolinggo”.

Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M., CPEM. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah menyediakan fasilitas yang memadai selama peneliti menempuh studi di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Prof. Dr. Fawaizul Umam, M.Ag. Selaku Dekan Fakultas Dakwah di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Bapak Dr. Uun Yusuf, M.A. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Dakwah yang telah memberikan izin untuk pelaksanaan penelitian ini.
4. Bapak Dr. Muhammad Muhib Alwi, M.A. Selaku Kajar Ilmu Psikologi dan Sosial di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
5. Ibu Arrumaisha Fitri, M.Psi, Psikolog. Selaku Koordinator Program Studi Psikologi Islam di Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Kiai Haji

Achmad Siddiq Jember. viii

6. Ibu Nurin Amalia Hamid, S.Psi, M.Psi.T sebagai Dosen Pembimbing Akademik yang membimbing dan memberikan dorongan semangat kepada penulis.
7. Ibu Fuadatul Huroniyah, S.Ag, M.Si yakni Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan kesabaran penuh sudah mendampingi peneliti sejak awal proses penyusunan hingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Dalam kesibukan dan berbagai tanggung jawab yang dimiliki, beliau tetap menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran agar dapat memberikan arahan, masukan, dan motivasi yang sangat berarti. Semoga segala ilmu, nasihat, dan kebaikan yang telah beliau berikan menjadi amal jariyah yang bermanfaat dan mendatangkan keberkahan.
8. Semua dosen dan tenaga staf di UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, terutama para dosen Program Studi Psikologi Islam, yang sudah membimbing dan membagikan ilmunya, di masa studi hingga skripsi ini selesai tepat waktu.
9. MTs Azzainiyah 1 Probolinggo yang berperan penting dan telah memberikan izin lokasi penelitian, sehingga penulis mampu melaksanakan proses penyusunan skripsi dengan baik hingga selesai.

Jember, 05 Oktober 2025
Penulis,

Ismi Oktavia Melinda
214103050026

ABSTRAK

Ismi Oktavia Melinda, 2025: *Gambaran Tekanan Kerja Dan Turnover Intention Pada Tenaga Pendidik Di MTs Azzainiyah 1 Probolinggo*

Kata Kunci : Tekanan Kerja, Turnover Intention

Penelitian ini berlatar belakang di dunia kerja usia produktif yaitu di umur 15-64 tahun. Namun tidak semua SDM yang memiliki usia produktif dapat berproduktif secara maksimal. Karena SDM tersebut tidak memiliki lapangan pekerjaan yang cocok dengan keahlian serta bidang pekerjaan yang dikuasainya. Berbagai permasalahan yang mengakibatkan SDM mengalami penurunan atau tidak berproduktif yaitu karena adanya tekanan kerja/ stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Tekanan kerja atau *job stress* adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Dan dari adanya tekanan kerja bisa menyebabkan turnover intention, turnover intention merupakan suatu fenomena terjadinya intensitas keinginan karyawan untuk mengundurkan diri atau keluar dari suatu organisasi atau perusahaan.

Fokus penelitian ini adalah: 1. Apa saja bentuk tekanan kerja tenaga pendidik MTs Azzainiyah 1 Probolinggo 2. Dorongan apa saja yang menyebabkan tenaga pendidik MTs Azzainiyah 1 Probolinggo merasakan *turnover intention*. 3. Bagaimana cara menghadapi tekanan kerja dan turnover intention pada tenaga pendidik Mts Azzainiyah 1 Probolinggo. Tujuan penelitian: 1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan apa saja bentuk tekanan kerja tenaga pendidik MTs Azzainiyah 1 Probolinggo. 2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan dorongan apa saja yang menyebabkan tenaga pendidik MTs Azzainiyah 1 Probolinggo merasakan *turnover intention*. 3. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan Cara menghadapi tekanan kerja dan turnover intention pada tenaga kependidikan Mts Azzainiyah 1 Probolinggo

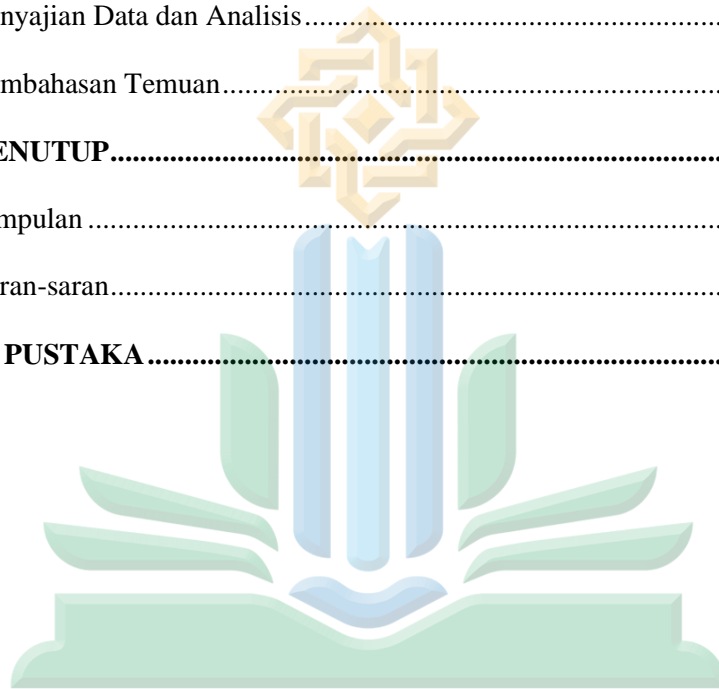
Metedologi yang digunakan dalam penelitian ini kualitatif dengan jenis deskriptif. Strategi pengumpulan data pemeriksaan ini menggunakan tiga teknik, yaitu: observasi, wawancara dan dokumentasi. Pengecekan keabsahan data menggunakan triagulasi sumber dan teknik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan kerja yang di rasakan berupa banyaknya tugas yang di berikan, beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan, dan juga ada pekerjaan yang di berikan waktu terbatas yang tidak memungkinkan untuk selesai yang menyebabkan adanya tekanan pada tenaga pendidik. Dan dorongan yang menyebabkan tenaga pendidik MTs Azzainiyah 1 Probolinggo merasakan turnover intention dari tingkat pendidikan tenaga pendidik yang di rasa kurang memuaskan dengan pekerjaannya, tenaga pendidik juga kurang merasa puas dengan upah yang di berikan, dan kerjaan yang di berikan terlalu berat yang mengakibatkan tekanan kerja sehingga menyebabkan tenaga pendidik merasakan *turnover intention*.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Definisi Istilah.....	9
F. Sistematika Pembahasan	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
A. Penelitian Terdahulu	12
B. Kajian Teori	18
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	31
B. Lokasi Penelitian.....	32
C. Subyek Penelitian.....	33
D. Teknik Pengumpulan Data	34

E. Analisis Data	36
F. Keabsahan Data.....	38
G. Tahap-tahap Penelitian	40
BAB IV PEMBAHASAN.....	42
A. Gambaran Obyek Penelitian.....	42
B. Penyajian Data dan Analisis	45
C. Pembahasan Temuan.....	57
BAB V PENUTUP.....	63
A. Simpulan	63
B. Saran-saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	65



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 3.1 Subjek Penelitian.....	34
Tabel 4.4 Data Lengkap Subjek.....	44



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Kerja adalah usaha atau kegiatan yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, terutama untuk mendapatkan penghasilan.¹ Hasibuan menjelaskan kerja adalah usaha yang dilakukan secara sadar oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, biasanya untuk mendapatkan penghasilan.² Seseorang tersebut berada dalam usia masa produktif yaitu usia 15- 64 tahun dan memiliki kemampuan untuk bekerja baik yang sedang bekerja maupun yang sedang mencari pekerjaan. Namun tidak semua SDM yang memiliki usia produktif dapat berproduktif secara maksimal. Karena SDM tersebut tidak memiliki lapangan pekerjaan yang cocok dengan keahlian serta bidang pekerjaan yang dikuasainya.

Organisasi yang efektif dan efisien dapat mengembangkan kualitas sumber daya manusia secara terus menerus dan memastikan potensi dan kompetensi yang mereka miliki dapat berkontribusi dan dipergunakan untuk mewujudkan tujuan organisasi.³ Dengan demikian, sumber daya manusia bukan hanya sebagai objek pencapaian tujuan, tetapi sekaligus menjadi pelaku untuk mewujudkan tujuan organisasi. Sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga, dipertahankan, dan dikembangkan karena merupakan faktor penggerak dalam sebuah organisasi. Berbagai permasalahan yang

¹ Kamus Besar Bahasa Indonesia (Kbbi)

² Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta, (2007)

³ Didit Darmawan, Rahayu Mardianingsih, "Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi", Jurnal Simki Economic.(2021)

mengakibatkan SDM mengalami penurunan atau tidak produktif yaitu karena adanya tekanan kerja/ stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja.

Tekanan kerja atau *job stress* adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, dan tekanan darah yang meningkat.⁴ Tekanan kerja menurut Handoko adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.⁵ Tekanan kerja yang dialami karyawan boleh jadi disebabkan beban kerja yang terlalu berat dengan waktu yang pendek, gaji yang tidak sesuai dengan harapan, atau karena menerima tugas terlalu banyak dan bertubi-tubi.

Sehingga dampak tekanan kerja memiliki pengaruh kuat terhadap kesehatan karyawan.⁶ Misalnya, sebuah studi yang dilakukan oleh Institut Kesehatan dan Morbiditas Nasional menunjukkan bahwa statistik prevalensi tingkat depresi akibat tekanan kerja berkontribusi sebesar 20%. Sementara itu, secara internasional, statistik melaporkan bahwa sekitar 450 juta pekerja didiagnosis dengan depresi serius. Karena itu, tidak jarang seorang karyawan

⁴ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan" (Bandung : Pt Remaja Rosdakarya Offset-) 2011.,157

⁵ Ade Agus Dama Putra Diputra, "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT Destination Asia Bali. Jurnal Manajemen", No.2, (2019)

⁶ Malaysian Journal Of Social Sciences And Humanities " *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tekanan Kerja Di Kalangan Kakitangan Hospital Kerajaan*", (10 oktober 2020) 151-177

perusahaan atau organisasi bersikap malas, murung, kurang bergairah dalam bekerja, tertekan atau stres dan bahkan mengakhiri pekerjaannya dengan cara resign atau minta berhenti bekerja.⁷

Masih banyak tenaga kerja yang merasakan tekanan kerja, termasuk yang di rasakan oleh tenaga pendidik yang ada di MTs Azzainiyah 1 Probolinggo. Tekanan kerja yang dialami tenaga pendidik MTs Azzainiyah 1 Probolinggo bisa jadi disebabkan beban kerja yang terlalu berat dengan waktu yang pendek, gaji yang tidak sesuai dengan harapan, atau karena menerima tugas terlalu banyak dan bertubi-tubi. tenaga pendidik yang sering merasakan tekanan kerja di Sekolah berada di bagian pendaftaran karena di bagian tersebut sering kali karyawan merasakan gaji yang tidak sesuai dengan harapan dan terlalu banyak tugas yang di berikan. Dan dampak tekanan yang di rasakan oleh tenaga pendidik Sekolah ini menyebabkan munculnya perasaan turnover intention.

Turnover intention merupakan suatu fenomena terjadinya intensitas keinginan karyawan untuk mengundurkan diri atau keluar dari suatu organisasi atau perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pitoyo dan Rohman mengungkap bahwa faktor-faktor yang dapat menyebabkan terjadinya turnover antara lain; gaji, promosi, rekan kerja dan sikap atasan. Selain itu, komitmen organisasi dan keterikatan kerja juga dapat mempengaruhi turnover intention karyawan di perusahaan.⁸

⁷ Ade Agus Dima Putra Diputra, "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT Destination Asia Bali. Jurnal Manajemen", No.2, (2019).

⁸ Elza Kusumawati, Diah Sofiah, Yanto Prasetyo, "*Keterikatan Kerja Dan Tingkat*

Turnover intention terbagi menjadi 2 tipe yaitu *involuntary turnover* dan *voluntary turnover*. *Involuntary turnover* berarti keluarnya karyawan dari perusahaan secara terpaksa sedangkan *voluntary turnover* berarti keluarnya karyawan secara sukarela atau untuk keuntungan pribadi. Riset yang akan dilakukan lebih fokus pada tipe *voluntary turnover*. Keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan menimbulkan kerugian bagi perusahaan tersebut, karena suatu perusahaan perlu kerja keras dalam segi materi, tenaga maupun waktu untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. Adapun aspek- aspek turnover intention berdasarkan pendapat Mobley seorang pakar pergantian karyawan adalah: adanya pikiran untuk keluar dari perusahaan (*thinking of quitting*) yang muncul karena karyawan mulai merasa tidak puas dengan pekerjaannya sehingga mengakibatkan tingginya absensi ketidakhadiran di tempat kerja dan memunculkan pikiran untuk keluar dari tempat kerjanya, adanya niatan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search*) yang dilakukan oleh karyawan karena dirasa lebih baik dan dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan serta memberi banyak keuntungan bagi dirinya, hal ini yang menjadi pencetus keinginannya untuk keluar dari perusahaan tempat ia bekerja dan adanya niatan untuk berhenti/keluar (*intention to quit*) dengan cara meninggalkan beberapa tugas yang penting dan menurunkan tingkat kegigihan dalam bekerja.⁹

Turnover karyawan yang cukup tinggi akan menyebabkan beberapa

Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Milenial Dan Generasi Z", Jurnal Penelitian Psikologi, No. 2, (Desember 2021), 100-111

⁹ Elza Kusumawati, Diah Sofiah, Yanto Prasetyo, "Keterikatan Kerja Dan Tingkat Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Milenial Dan Generasi Z", Jurnal Penelitian Psikologi, No. 2, (Desember 2021), 100-111

kerugian bagi organisasi. Pertama, setiap bulan perusahaan harus melakukan rekrutmen. Dalam proses rekrutmen sendiri tidak sederhana. Proses rekrutmen membutuhkan waktu, proses, tenaga, dan dana yang cukup besar. Ketika organisasi harus setiap bulan harus mengadakan rekrutmen 1-7 orang untuk mengisi posisi karyawan yang kosong karena mengundurkan diri, tentu hal ini akan merugikan organisasi secara materiil maupun non-materiil. Dalam hal non-materiil, bagian kerja yang lain akan terganggu. Seandainya karyawan tidak ada yang mengundurkan diri, tentunya organisasi akan bisa fokus pada bidang lain, misalnya pengembangan SDM, perbaikan sistem, dan lain sebagainya.

Kedua, *turnover* karyawan menyebabkan organisasi harus melakukan orientasi tenaga kerja baru dan diklat. Hal itu menyebabkan kerugian pada bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karyawan yang baru masuk pastinya membutuhkan *training*, dilatih agar bisa beradaptasi Ketika akan bekerja di organisasi. Proses orientasi ini tentunya juga membutuhkan waktu, tenaga, dan dana. Maka bisa di bayangkan jika hal ini dilakukan setiap bulannya, akan berdampak pada kerugian yang dialami oleh organisasi dalam bidang materiil maupun imateriil.

Ketiga, *turnover* karyawan menyebabkan organisasi harus membayar *overtime* karyawan yang harus bekerja agar pelayanan sekolah tidak terganggu karena kekurangan karyawan. Pengeluaran organisasi pastinya akan membutuhkan biaya yang cukup besar. Keempat, *turnover* karyawan menyebabkan pembelajaran yang di berikan kepada murid akan menurun.

Karena, jumlah karyawan berkurang. Sedangkan, datangnya SDM baru akan lekat dengan kemampuan kerja yang juga masih baru.¹⁰

Tekanan yang di rasakan tenaga pendidik yaitu, banyaknya tugas yang di berikan, beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan, dan juga ada pekerjaan yang di berikan waktu terbatas yang tidak memungkinkan untuk selesai yang menyebabkan adanya tekanan pada tenaga pendidik. Tekanan yang di rasakan oleh tenaga pendidik berdampak kepada *turnover intention*. Penyebab dari tenaga pendidik merasakan *turnover intention* tingkat pendidikan tenaga pendidik yang di rasa kurang memuaskan dengan pekerjaannya, tenaga pendidik juga kurang merasa puas dengan upah yang di berikan, dan kerjaan yang di berikan terlalu berat yang mengakibatkan tekanan kerja. Pemmasalahan ini harus cepat terselesaikan agar tidak merugikan organisasi tersebut.

Penelitian yang akan dilakukan ini nantinya memiliki perbedaan tersendiri dibandingkan penelitian yang lain. Pada umum nya penelitian sebelumnya banyak meneliti hanya mengenai hubungan dari tekanan kerja dan *turnover intention*, sehingga fokus penelitian dalam penelitian mereka tidak dijabarkan secara menyeluruh sedangkan pada penelitian ini akan dijabarkan secara menyeluruh dalam permasalahan yang di rasakan tenaga pendidik. Pada penelitian ini membahas mengenai tekanan kerja dan *turnover intention* yang di rasakan oleh tenaga pendidik. Selain itu, perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian lainnya seperti fokus pembahasan yang berbeda merupakan sebuah pendorong bagi peneliti untuk

¹⁰ Teguh Prasetyo dan Dina Fitriana Rosyada, “*Turnover Intention Karyawan Rumah Sakit*”, Penerbit Samudra Biru, 24, (2023)

melakukan penelitian ini. Berdasarkan permasalahan yang ada yaitu tekanan kerja dan *turnover intention* yang di rasakan oleh tenaga pendidik di MTs Azzainiyah 1 Probolinggo, oleh sebab itu peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Gambaran Tekanan Kerja Dan Turnover Intention Pada Tenaga Pendidik MTs Azzainiyah 1 Probolinggo”**.

B. Fokus Penelitian

Adapun menurut konteks penelitian yang telah dipaparkan diatas, penelitian dapat merumuskan sebagai berikut:

1. Apa saja bentuk tekanan kerja tenaga pendidik Mts Azzainiyah 1 Probolinggo?
2. Dorongan apa saja yang menyebabkan tenaga pendidik Mts Azzainiyah 1 Probolinggo merasakan *turnover intention*?
3. Bagaimana cara menghadapi tekanan kerja dan *turnover intention* pada tenaga kependidikan MTs Azzainiyah 1 Probolinggo?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berfungsi sebagai gambaran tentang arah yang dituju dalam melakukan penelitian. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan bentuk tekanan kerja tenaga pendidik Mts Azzainiyah 1 Probolinggo.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan dorongan apa saja yang menyebabkan tenaga pendidik MTs Azzainiyah 1 Probolinggo merasakan *turnover intention*.

3. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan menghadapi tekanan kerja dan *turnover intention* pada tenaga kependidikan MTs Azzainiyah 1 Probolinggo?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teori di bidang psikologi, dapat memberikan pengetahuan dan wawasan baru bagi penulis serta pembaca terkait Gambaran Tekanan Kerja Dan *Turnover Intention* Tenaga Kependidikan Di MTs Azzainiyah 1 Probolinggo, serta sebagai referensi untuk penelitian berikutnya mengenai tekanan kerja maupun *turnover intention*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pengelola Organisasi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik serta Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan baik dari sisi tenaga pendidik atau pekerja sampai dengan kinerja tenaga pendidik dan tanggapan tenaga pendidik terhadap berbagai atau kebijakan yang dibuat perusahaan sehingga Perusahaan dapat mengambil langkah perbaikan untuk bagian-bagian atau program perusahaan yang masih belum maksimal dan mempertahankan atau melanjutkan program yang telah

berhasil.

b. Bagi Peneliti selanjutnya

Diharapkan bagi pembaca dapat memberikan wawasan kepada tenaga pendidik, dan instansi agar dapat lebih memperhatikan tentang pengelolaan SDM sehingga bisa menghasilkan SDM yang jauh lebih berkualitas.

E. Definisi istilah

Arti istilah mengandung makna istilah-istilah penting yang menjadi fokus pertimbangan ahli dalam judul ujian. Hal ini diharapkan dapat menghindari kesalahan mengenai pentingnya istilah-istilah yang direncanakan oleh analis.

1. Tekanan Kerja

Tekanan kerja merupakan suatu keadaan yang timbul akibat interaksi manusia dengan pekerjaannya. Hal ini ditandai dengan perubahan pada manusia yang menyebabkan mereka berubah dari fungsi normal menjadi tidak normal. Rohany & Eda mengartikan stres kerja sebagai lingkungan kerja yang menghasilkan ancaman terhadap individu. Ancaman terjadi ketika individu tidak mampu memenuhi tuntutan lingkungan kerja. Dapat dirangkum disini bahwa semua definisi tersebut berhubungan dengan tekanan kerja yang ada dan berbagai faktor baik itu lingkungan tempat kerja, dari sudut pandang psikologis, individu itu sendiri dan orang lain.¹¹

2. *Turnover intention*

Turnover Intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk

¹¹ Malaysian Journal Of Social Sciences And Humanities “ *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tekanan Kerja Di Kalangan Kakitangan Hospital Kerajaan*”, (10 oktober 2020) 151-177.

berhenti bekerja dari pekerjaannya. Menurut Mathis dan Jackson dalam Wisantyo Turnover adalah tingkat keluar masuk karyawan terjadi ketika karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Handoko dalam Sianipar perputaran (*turnover*) adalah keluarnya karyawan dari perusahaan untuk bekerja di perusahaan lain.¹²

F. Sistematika pembahasan

Sistematika penyusunan adalah representasi dari perkembangan pembicaraan proposisi dari awal hingga akhir. Sistematika penyusunan proposisi dapat dipahami secara keseluruhan sebagai berikut:

Bagian I Pendahuluan membahas konteks penelitian, fokus penelitian, manfaat penelitian, pengertian istilah, dan kerangka penelitian.

Bagian II Kajian Pustaka membahas pengujian dan hipotesis yang lalu. Penelitian sebelumnya terfokus dan terkait dengan topik eksplorasi yang akan dibahas. Kajian teori adalah hipotesis yang mendasari penelitian.

Bagian III Metode Penelitian membahas pendekatan, pemeriksaan, subjek penelitian, daerah penelitian, objek penelitian, dan strategi pengumpulan informasi.

Bagian VI Penyajian Data dan Analisis membahas informasi dari analisis, penyelidikan, dan percakapan.

Bagian V Penutup membicarakan kesimpulan dari informasi pemeriksaan. Bagian ini akan menjelaskan cara mendapatkan hasil eksplorasi dan ide-ide yang diperlukan.

¹² Prahyudi Apriyanto, Siswoyo Haryono “Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja”, No.1 (2020) 33-45.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya untuk memahami suatu fenomena sebagai upaya menemukan konsep dan referensi untuk penelitian selanjutnya. Penelitian terdahulu yang memiliki hubungan terkait Gambaran Tekanan Kerja Dan *Turnover Intention* tenaga pendidik Di Sekolah yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Hasil dari pencarian, ditemukan beberapa penelitian yang memiliki keterhubungan dengan penelitian ini. Namun juga ditemukan beberapa perbedaan antara penelitian ini dengan sebelumnya terkait beberapa aspek termasuk fokus dan hasil yang dikaji. Berikut beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Apriyanto Dan Haryono. Pada jurnal yang berjudul “Pengaruh Tekanan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi *Turnover intention*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa banyak hal yang dapat mempengaruhi *Turnover intention* pada staff karyawan, contohnya dari adanya stres kerja, beban kerja, kepuasan kerja. Persamaan penelitian terletak pada kajian mengenai pengembangan sumber daya manusia terkait permasalahan *Turnover intention* pada staff karyawan adapun perbedaan penelitian terletak pada fokus masalah, dimana penelitian ini berfokus pada tekanan kerja dan lingkungan di tempat kerja,

sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti lebih berfokus pada tekanan kerja yang akan berpengaruh terhadap *Turnover intention*.¹⁴

2. Penelitian yang dilakukan oleh Prahyudi Apriyanto Dan Siswoyo. Pada jurnal yang berjudul “Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover: Peran Mediasi Kepuasan Kerja”. Hasil penelitian menunjukkan stress kerja, beban kerja, kepuasan kerja, berpengaruh langsung positif terhadap *turnover intention* dan factor lingkungan kerja berpengaruh langsung negative terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian terletak pada kajian mengenai pengembangan sumber daya manusia terkait permasalahan *Turnover intention* pada staf karyawan adapun perbedaan penelitian terletak pada fokus masalah, dimana penelitian ini berfokus pada tekanan kerja dan lingkungan di tempat kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti lebih berfokus pada tekanan kerja dan *Turnover intention*.¹⁵
3. Penelitian yang dilakukan oleh Rini Fitriantini, Agusdin, Siti Nurmayanti. Pada jurnal yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram”. Hasil Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Stress Kerja terhadap Turnover Intention. Hal ini menunjukkan apabila stress kerja pada karyawan meningkat maka turnover intention karyawan akan semakin meningkat pula dan dapat

¹⁴ Prahyudi Apriyanto, Siswoyo Haryono “Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja”, No.1 (2020) 33-45.

¹⁵ Prahyudi, A, & Siswoyo, H. “Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover: Peran Mediasi Kepuasan Kerja”, *Jurnal Manajemen Dewantara*, 4(1), 33-45. (2020)

terjadi sebaliknya. Persamaan penelitian ini terletak pada focus masalah *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini terletak pada variable penelitian ini adalah beban kerja, kepuasan kerja, dan stress kerja. Sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan lebih terfokus kepada tekanan kerja dan *turnover intention*.¹⁶

4. Penelitian yang dilakukan oleh Agung Priyono, Sunny Tampubolon. Pada Jurnal yang berjudul “Pengaruh *Job Insecurity* Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Karyawan Milenial Dan Z Di Bank BJB Cabang Daan Mogot)”. Hasil analisis data yang diperoleh menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan milenial dan gen Z dan hasil penelitian yang kedua menunjukkan beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan milenial dan generasi Z Bank BJB cabang Daan Mogot. Persamaan pada penelitian ini terletak pada fokus penelitian tentang *turnover intention* dan subjek yang akan di teliti. Perbedaan terletak pada apa yang dikaji, dimana penelitian ini mencoba meneliti perbedaan *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention*. Sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan mencoba untuk mengetahui gambaran tekanan kerja dan *turnover intention*.¹⁷

¹⁶ Rini Fitriantini, Agusdin, Siti Nurmayanti, “Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram”. Jurnal Distribusi, No.1.2020

¹⁷ Agung Priyono, Sunny Tampubolon, “Pengaruh *Job Insecurity* Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*”. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani, No.2, 15-13, 2023.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Aisyah Nur Jannavi dan Kristiana. Pada jurnal yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan di Perusahaan Konstruksi Bangunan”. Hasil analisis data yang diperoleh menunjukkan bahwa tidak dapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*, dan hasil penelitian yang kedua menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan dari penelitian ini terletak pada fokus penelitian tentang *turnover intention*. Perbedaan terletak pada apa yang akan dikaji, dimana penelitian ini mencoba meneliti pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan mencoba untuk mengetahui gambaran tekanan kerja dan *turnover intention*.¹⁸

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian Dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Apriyanto Dan Haryono (2020).	Pengaruh Tekanan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi <i>Turnover intention</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa banyak hal yang dapat mempengaruhi <i>Turnover intention</i> pada staff karyawan, contohnya dari adanya stres kerja, beban kerja, kepuasan kerja.	Persamaan: Kajian yang di bahas memiliki persamaan mengkaji tentang <i>turnover intention</i> Perbedaan: Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini yaitu pada pemilihan tempat dan fokus penelitian ini terfokus pada tekanan kerja

¹⁸ Aisyah Nur Jannavi, Kristiana Sri Utami, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Di Perusahaan Konstruksi Bangunan”. Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset, No.4, 2024.

				dan lingkungan di tempat kerja sedangkan yang akan di teliti oleh peneliti terfokus kepada tekanan kerja dan <i>turnover intention</i> .
2.	Prahyudi Apriyanto Dan Siswoyo, (2020).	Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi <i>Turnover</i> : Peran Mediasi Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan stress kerja, beban kerja, kepuasan kerja, berpengaruh langsung positif terhadap <i>turnover intention</i> dan factor lingkungan kerja berpengaruh langsung negative terhadap <i>turnover intention</i>	Persamaan: Permasalahan yang di bahas dalam penelitian ini sama dengan penelitian yang peneliti akan membahas tentang <i>turnover intention</i> . Perbedaan: Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini yaitu pada pemilihan tempat dan fokus penelitian ini terfokus pada tekanan kerja dan lingkungan di tempat kerja sedangkan yang akan di teliti oleh peneliti terfokus kepada tekanan kerja dan <i>turnover intention</i> .
3.	Rini Fitriantini, Agusdin, Siti Nurmayanti, (2020).	Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram	Hasil Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Stress Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> . Hal ini menunjukkan apabila stress kerja pada karyawan meningkat maka <i>turnover intention</i> karyawan akan semakin	Persamaan: Permasalahan yang di bahas dalam penelitian ini sama dengan penelitian yang peneliti akan membahas tentang <i>turnover intention</i> . Perbedaan: Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini yaitu pada pemilihan tempat dan fokus

			meningkat pula dan dapat terjadi sebaliknya.	penelitian ini terfokus pada beban kerja, kepuasan kerja, dan stress kerja sedangkan yang akan di teliti oleh peneliti terfokus kepada tekanan kerja dan <i>turnover intention</i> .
4.	Agung Priyono, Sunny Tampubolon (2023).	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Kasus Pada Karyawan Milenial Dan Z Di Bank BJB Cabang Daan Mogot)	Hasil analisis data yang diperoleh menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan milenial dan gen Z dan hasil penelitian yang kedua menunjukkan beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan milenial dan generasi Z Bank BJB cabang Daan Mogot.	Persamaan: Subjek yang di teliti menggunakan generasi z dan fokus penelitiannya <i>turnover intention</i> . Perbedaan: Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini yaitu pada pemilihan tempat dan fokus penelitian ini terfokus pada <i>job insecurity</i> dan beban kerja terhadap <i>turnover intention</i> sedangkan yang akan di teliti oleh peneliti terfokus kepada tekanan kerja dan <i>turnover intention</i> .
5.	Aisyah Nur dan Jannavi Kristiana (2024).	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan di Perusahaan Konstruksi Bangunan.	Hasil analisis data yang diperoleh menunjukkan bahwa tidak dapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i> , dan hasil penelitian yang kedua menunjukkan	Persamaan: Permasalahan yang di bahas dalam penelitian ini sama dengan penelitian yang peneliti akan membahas tentang <i>turnover intention</i> . Perbedaan: Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini

			<p>bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>	<p>yaitu pada pemilihan tempat dan fokus penelitian ini terfokus pada pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> sedangkan yang akan diteliti oleh peneliti terfokus kepada tekanan kerja dan <i>turnover intention</i>.</p>
--	--	--	---	--

Kelebihan dari penelitian yang dilakukan saat ini yaitu penelitian saat ini meneliti tekanan kerja yang dirasakan tenaga pendidik yang pastinya ada perbedaan dan membahas tentang *turnover intention* di organisasi pendidikan.

B. Kajian Teori

1. Tekanan Kerja

a. Pengertian Tekanan Kerja

Tekanan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu respon yang dibawa oleh berbagai peristiwa eksternal dan dapat berbentuk pengalaman atau pengalaman negatif. Sedangkan menurut Ivancevich tekanan kerja adalah sebuah respon adaptif atau proses psikologi atas dinamika lingkungan, situasi atau peristiwa yang menyebabkan tuntutan fisik dan psikologi secara berlebihan terhadap seseorang.¹⁹

Menurut Luthans, mendefinisikan tekanan kerja sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan proses

¹⁹ Randhy Vico Bramasta, Survival, Adya Hermawati “Efek Tekanan Terhadap Stres Kerja Serta Implikasinya Pada Keinginan Untuk Pindah Pada Karyawan”. Jurnal Ekonomi, Akutansi, Dan Manajemen, No.4, 2023, 225-236.

psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang. Gibson dalam Etty Siswati mendefinisikan tekanan kerja sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu, suatu konsekuensi darisetiap kegiatan, situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.²⁰

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dijelaskan di atas, banyak para ahli yang mendefinisikan tekanan kerja. tekanan kerja adalah suatu yang dirasa memberikan tekanan akibat adanya beban kerja yang berlebihan, ketegangan mental dan emosi dari bentuk tanggapan terhadap berbagai urusan pekerjaan yang dapat menghambat kinerja individu dalam pekerjaannya.

b. Indikator Tekanan Kerja.

Tingkat stres yang dialami pejabat struktural dapat menstimulasi tubuh dan mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik, lebih intens, dan lebih cepat. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu individu untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, yang merupakan suatu rangsangan sehat yang mendorong para pejabat stuktural untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Ivancevich

²⁰ Boihaki, Desi Rahma Yanti, Nora Zila, “Dampak Tekanan Kerja Dan Keletihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pidie”, Jurnal Ekobismen, No 1 (2023)

mengemukakan bahwa Tekanan Kerja muncul sering dikaitkan dengan konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran.

1) Kelebihan peran.

Kelebihan peran terjadi ketika ekspektasi untuk peran tersebut melampaui kemampuan individual. Kelebihan peran yaitu beban yang terlalu banyak untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Individu merasa kurang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, karena standar yang terlalu tinggi (Suwanto, 2010). Beban kerja merupakan stressor hubungan peran atau tugas lain yang terjadi karena para pegawai merasa beban kerjanya banyak. Hal ini dapat disebabkan karena perusahaan mengurangi tenaga kerjanya dan melakukan restrukturisasi pekerjaan, meninggalkan sisa pegawai dengan lebih banyak tugas dan sedikit waktu serta sumber daya untuk menyelesaikannya. Kelebihan beban kerja merupakan bagian dari konsep beban kerja secara keseluruhan. Pada dasarnya beban kerja terdiri dari empat dimensi. Keempat dimensi tersebut antara lain:

a) *Quantitative overload*

Merupakan kelebihan beban kerja diakibatkan oleh banyak tugas tugas atau pekerjaan yang dikerjakan dengan waktu yang dapat dikatan terbatas. Dikatakan overload secara kuantitatif jika banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi

kapasitas karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam tekanan tinggi.

b) *Qualitative overload*

Merupakan kelebihan beban kerja diakibatkan adanya ketidaksesuaian antara kemampuan yang dimiliki dengan beban kerja yang mereka terima. *Overload* secara kualitatif bila pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit sehingga menyita kemampuan karyawan.

c) *Quantitative underload*

Quantitative underload akan terjadi bila secara kuantitatif tuntutan mental pada tugas jarang terjadi. Beban kerja yang kurang atau *underload* diakibatkan waktu yang dibutuhkan kurang dari waktu yang ditentukan.

d) *Qualitative underload*

Qualitative underload akan terjadi bila secara kuantitatif tuntutan tugas yang ada hanya sederhana.

Berdasarkan teori di atas, kelebihan peran merupakan beban pekerjaan terlalu banyak untuk diselesaikan dan standar yang terlalu tinggi, sehingga harapan peran tersebut melampaui kemampuan individu tersebut. Dimensi kelebihan peran meliputi *quantitative overload*, *qualitative overload*, *quantitative underload*, dan *qualitative underload*.²¹

²¹ Dewi, Laksmi, "Pengaruh Role Stress Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pejabat Struktural Universitas Muhammadiyah Yogyakarta", Research Repository, (2017) ,14-15.

2) Konflik Peran

Konflik peran adalah pertentangan atau perbedaan sudut pandang, gagasan dan pendapat yang dirasakan pegawai tentang tugas, tanggungjawab, wewenang, rekan kerja, nilai-nilai pribadi, dan keyakinan. Penelitian yang dilakukan Usman membuktikan bahwa konflik peran memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja. Jika pegawai merasa terdapat pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dengan tanggung jawab yang dimiliki, tugas yang dilakukan bukan pekerjaannya, bertentangan dengan tuntutan atasan dan rekan kerjanya, dan bertentangan dengan nilai-nilai yang diyakini maka akan stres membuat seorang pegawai. Sejalan dengan hasil penelitian Quarat-ul-ain dan Nurqamaryang menyimpulkan konflik peran berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Semakin besar konflik peran seorang pegawai akan menjadi mudah stres. Indikator dalam konflik peran ada lima.

Lima indikator tersebut antara lain:

- a) Ketidaksesuaian tugas dengan tanggungjawab
- b) Pertentangan dengan atasan
- c) Ketidaksesuaian tanggungjawab dengan wewenang
- d) Pertentangan dengan rekan kerja.
- e) Ketidaksesuaian tugas dengan²²

²² Agus Joko Triyono Dan Agus Prayitno, “Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Penerangan Jalan Dan pengelolaan Reklame Kota Semarang”, Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis, No 2, 92-100, (2017)

3) Ketidak Jelasan Peran

Menurut Kreitner & Kinicki, ketidak jelasan peran adalah pengharapan orang lain yang tidak diketahui. Kurangnya informasi atau karena tidak adanya informasi sama sekali atau informasinya tidak disampaikan akan muncul ketidak jelasan peran. Ketika tidak ada kepastian tentang definisi kerja dan apa yang diharapkan dari pekerjaannya maka akan timbul ketidak jelasan peran. Nimran, seseorang mengalami ambiguitas peran memiliki ciri ciri (1) tujuan peran tidak jelas, (2) tidak jelas kepada siapa harus bertanggung jawab. (3) tidak memiliki wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab, (4) tidak mengerti sepenuhnya apa yang diharapkan. (5) tidak memahami peranan pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.²³

Tekanan kerja staf yang bersumber dari kelebihan peran, konflik peran, dan ketidakjelasan peran, memiliki dampak kompleks pada kinerja dan kesejahteraan. Meskipun stres dalam jumlah tertentu dapat memacu kinerja, kombinasi dari faktor-faktor tekanan kerja ini dapat menyebabkan stres berlebihan yang berdampak negatif. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan strategi manajemen stres yang efektif dan memberikan dukungan yang memadai untuk menjaga keseimbangan yang sehat antara

²³ Agus Joko Triyono Dan Agus Prayitno, “Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Penerangan Jalan Dan pengelolaan Reklame Kota Semarang”, Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis, No 2, 92-100, (2017)

tekanan kerja dan kinerja yang optimal. Hal ini penting untuk meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan retensi staf.

c. Cara menghadapi tekanan kerja

Penyebab tekanan kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja. Mendeteksi penyebab tekanan dan bentuk reaksinya, maka ada 3 pola dalam mengatasi tekanan, yaitu pola sehat, pola harmonis, dan pola psikologis.

Untuk menghadapi tekanan dengan cara sehat atau romantis, tentu banyak hal yang dapat dikaji. Dalam menghadapi tekanan dapat dilakukan dengan tiga strategi, yaitu:

- 1) Memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber tekanan.
- 2) Menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh tekanan.
- 3) Meningkatkan daya tahan pribadi.²⁴

Dari adanya tekanan kerja di tempat kerja tentunya harus adanya solusi untuk menyikapi tekanan kerja. Ada tiga strategi yang sudah di jelaskan di atas yang bisa di teraapkan untuk mengurangi tekanan kerja di tempat kerja.

²⁴ Irham Pakkawaru, Abdul Jalil, Arman, Rizqa Sabrina “Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah Kc Palu”, Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan , (2021)

2. *Turnover Intention*

a. *Pengertian Turnover Intention*

Menurut Vera Susiani *Turnover Intention* yaitu keinginan atau niat dari seorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaan dengan kemauan sendiri. Menurut Suhakim & Badrianto yang menyatakan bahwa dasar dari pengertian *Turnover Intention* sama dengan keinginan karyawan untuk pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya. Karyawan yang menyukai pekerjaannya lebih cenderung bertahan di perusahaan daripada karyawan yang tidak senang dengan pekerjaannya. Namun, ada juga karyawan yang tidak puas tetapi tetap bertahan di perusahaan dan enggan untuk keluar, serta ada pula karyawan yang menyukai pekerjaannya tetapi memutuskan untuk pindah ke perusahaan lain. Menurut Abidin & Laily *Turnover Intention* akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi dan akan menurunkan produktivitas kinerja didalam perusahaan tersebut.²⁵

Tett dan Meyer mendefinisikan *intention of turnover* sebagai kesadaran dalam diri seseorang untuk meninggalkan suatu organisasi yang ada. Dengan arti lain, seseorang berusaha untuk mencari kesempatan kerja yang baru. Probabilitas atau keinginan individu akan pindah dari pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu merupakan pendahuluan akan terjadinya perputaran yang sebenarnya.

²⁵ Agung Priyono, Sunny Tampubolon, “*Pengaruh Job Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Milenial Dan Gen Z Di Bank Cabang Daan Mogot)*”, Jakarta, No.2 (2023)

Sementara menurut Mobley, *turnover intention* merupakan prediktor dominan yang bersifat positif terhadap terjadinya *turnover*. Berdasarkan pendapat pakar, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah niat atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau berpindah untuk pekerjaan lain dari tempat bekerja saat ini.²⁶

Dari pengertian beberapa tokoh di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk keluar dari organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja, baik secara sukarela maupun pindah ke tempat kerja lain atas pilihannya sendiri.

b. Dimensi *Turnover Intention*

Dimensi *turnover intention* menurut Mobley dalam Mahdi et al meliputi :

- 1) Karyawan sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saat ini.
- 2) Karyawan mungkin akan meninggalkan perusahaan dan akan bekerja di perusahaan lain di masa mendatang.
- 3) Karyawan merasa kurang memiliki masa depan yang baik apabila karyawan tetap bekerja di perusahaan ini.²⁷

Ketiga dimensi ini saling terkait dan menggambarkan tahapan intensi *turnover*, mulai dari pemikiran awal hingga keputusan yang

²⁶ Teguh Prasetyo Dan Dina Fitriana Rosyada, “*Turnover Intention Karyawan Rumah Sakit*”, Penerbit Samudra Biru, 24, (2023)

²⁷ Ansori, “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandar Lampung*”, jurnal solma (2021)

lebih konkrit untuk keluar dari organisasi

c. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Mobley et al menyatakan bahwa indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

1) Memikirkan Untuk Keluar (*Thinking Of Quitting*)

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

2) Pencarian Alternatif Pekerjaan (*Intention To Search For Alternatives*)

Pencarian alternatif pekerjaan 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 perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3) Niat Untuk Keluar (*Intention To Quit*)

Niat untuk keluar 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.²⁸

Turnover intention menurut Mobley et al. memikirkan untuk keluar, pencarian alternatif pekerjaan, dan niat untuk keluar sangat penting bagi organisasi untuk mengelola retensi karyawan secara efektif. Dengan mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor yang memicu *turnover intention*, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah proaktif untuk meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain, dan pada akhirnya, mengurangi tingkat *turnover* secara keseluruhan.

d. Jenis-Jenis Turnover

Jenis turnover menurut Mathis dan Jackson adalah:

- 1) *Turnover* secara tidak sukarela *Turnover* secara tidak sukarela yaitu pemecatan karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja. *Turnover* secara tidak sukarela dipicu oleh kebijakan organisasional, peraturan kerja dan standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan.
- 2) *Turnover* secara sukarela *Turnover* secara sukarela yaitu karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri. *Turnover* secara sukarela dapat disebabkan oleh banyak faktor, termasuk peluang karier, gaji, pengawasan, geografi dan alasan pribadi/keluarga.²⁹

²⁸ Anita Wulandari, “*Turnover Intention Karyawan Berbasis Job Satisfaction Survey (Jjs) Pada Pt.Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung*”, Skripsi Institut Informatika Dan Bisnis Daarmajaya Bandar Lampung, (2018).

²⁹ Ansori, “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover*

Dalam penelitian ini turnover yang dimaksud adalah *turnover* sukarela karena yang diteliti adalah turnover yang berkaitan dengan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan bukan karena pemecatan dari pihak perusahaan.

e. Faktor *Turnover Intention* Karyawan

Turnover intention tidak berdiri sendiri, ada hal-hal yang mendorong terjadinya perilaku karyawan tersebut. Seseorang tidak akan meninggalkan organisasi tanpa suatu faktor yang memicu timbulnya keinginan untuk berpindah. Menurut Mobley (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya *turnover intention* adalah:

- 1) Faktor individual, termasuk di dalamnya adalah usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan.
- 2) Kepuasan kerja, menyangkut beberapa aspek operasional, yakni kepuasan terhadap gaji atau sistem pembayaran, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap promosi jabatan, ataupun kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan pada umumnya.
- 3) Komitmen organisasional, tidak adanya komitmen organisasional dapat membuat seseorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya mempunyai niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain. Namun, seorang karyawan bisa tidak puas terhadap pekerjaan, tetapi tidak memiliki niat untuk keluar atau

pindah ke perusahaan lain karena adanya komitmen yang kuat antara dirinya dengan perusahaan tempat ia bekerja. Oleh karena itu, ia akan tetap bekerja untuk melakukan yang terbaik disertai dengan adanya dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan³⁰



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

³⁰ Mobley, W. H.. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa :Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo (2011)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif. Menurut Steven Dukeshire dan Jennifer Thurlow, penelitian kualitatif mencakup informasi nonmatematis, serta pengumpulan dan analisis data naratif. Dalam kebanyakan kasus, pemeriksaan kualitatif ini dilakukan untuk memperoleh informasi mendalam dan data komprehensif tentang masalah yang ingin dipecahkan.³¹

Creswell menggambarkan penelitian kualitatif sebagai cara untuk menemukan makna pada perilaku individu atau tim dengan memberikan beberapa contoh tujuan sosial atau masalah praktis. ingin belajar sebagian pertanyaan itu, peneliti mengajukan pertanyaan satu dengan pertanyaan umum untuk berbicara dengan anggota lainnya.³²

Didasarkan pada sebuah nilai yang dilakukan terhadap topik tersebut, dapat disimpulkan bahwa metode kualitatif adalah sebuah macampenelitian yang memberikan informasi dalam bentuk angka atau angket tentang temuannya. Penelitian kualitatif dilakukan di lingkungan yang umum (alami), sehingga disebut "penelitian naturalistik". Penelitian kualitatif digunakan untuk mendapatkan data penting dari dalam dan luar. Ini berkaitan dengan kebenaran dan fakta yang mengungkapkan nilai tersembunyi dari informasi tersebut. Faktanya, penelitian kualitatif berfokus pada sebuah masalah utama,

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2022), h. 3

³² Dr. J. R. Raco, ME., M.Sc, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Gramedia Widhiarsana Indonesia), h6

yang memiliki hasil hipotesis; menentukan sebuah permasalahan .³³

Penelitian ini memilih metode kualitatif dengan jenis deskriptif untuk mengetahui gambaran tekanan kerja dan *turnover intention* tenaga pendidik di Sekolah , peneliti menggunakan metode kualitatif. Dengan kata lain, pendekatan penelitian yang digunakan peneliti berusaha untuk mempelajari fenomena yang terjadi secara menyeluruh. Dalam hal ini, peneliti mendapatkan data yang akurat dengan melakukan pendekatan intensif kepada informan.

Untuk menjelaskan gambaran tekanan kerja dan *turnover intention* tenaga pendidik di Sekolah, metode penelitian kualitatif jenis deskriptif ini digunakan.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MTs Azzainiyah 1 Probolinggo yang beralamat Randumerak, Kec. Paiton, Kabupaten Probolinggo, Jawa Timur. Peneliti memilih melaksanakan penelitian di MTs Azzainiyah 1 Probolinggo menarik untuk peneliti melakukan penelitian di organisasi tersebut karena sesuai dengan judul yang peneliti ambil, serta melihat fenomena-fenomena yang terjadi di organisasi saat peneliti melakukan observasi awal, MTs Azzainiyah 1 Probolinggo memiliki tenaga pendidik, dan tekanan kerja setiap individunya berbeda, di tambah dengan adanya perbedaan generasi, tentunya berbeda juga daya tahan individu tersebut untuk menghadapi tekanan kerja, dan tak jarang pula tenaga pendidik yang ada di organisasi merasakan

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian*, 9

turnover intention, maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti secara khusus dan mendalam untuk melihat gambaran tekanan kerja dan *turnover intention* yang ada di MTs Azzainiyah 1 Probolinggo.

C. Subjek Penelitian

Peneliti menggunakan informan penting untuk menentukan subjeck penelitian. Peneliti memulai pencarian data dengan bertemu dengan tenaga pendidik yang mereka kenal sebelumnya. Setelah itu, mereka diperkenalkan dengan staf baru. Ini dilakukan untuk mengidentifikasi subjek yang mungkin menjadi subjek penelitian. Setelah mengumpulkan data tentang tenaga pendidik di Mts Azzainiyah 1 Probolinggo , peneliti kemudian membagi tenaga pendidik sesuai dengan kriteria. Peneliti menggunakan metode pengambilan *purposive sampling* yang dipilih secara sengaja. Peneliti menggunakan metode ini untuk mengambil sampel sumber data berdasarkan pertimbangan tertentu yang telah ditetapkan peneliti.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukann oleh peneliti, sebanyak 4 orang dipilih oleh peneliti dengan kriteria:

1. Bekerja lebih dari 5 tahun
2. Tenaga pendidik honorer
3. Memiliki jobdesk lebih dari satu

Adapun data subjek yang di pilih peneliti sebagai berikut:

Tabel 3.1
Subjek Penelitian

No	Nama Lengkap	Alamat	Usia	Jenis Kelamin
1.	Shodiq Taufiq, S.Kom, M. Pd	Paiton	25	Laki-laki
2.	Shafiatun Hasanah, S.Pd	Paiton	26	Perempuan
3.	Nur Fiolita Wahyu	Paiton	33	Perempuan
4.	Moh. Ridwan Holili, S.Pd	Paiton	33	Laki-laki

D. Teknik Pengumpulan Data

Fokus penelitian adalah untuk mendapatkan informasi, dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui cara mengumpulkannya. Analisis tidak akan berhasil dalam kerangka konseptual berdasarkan metode yang telah ditetapkan jika mereka tidak memahami teknik pengumpulan data. Menurut pendekatan pengumpulan data yang diterapkan produsen.³⁴

1. Observasi

Penulis menggunakan teknik observasi dalam memimpin ujian.

Nasution mengutarakan, observasi merupakan dasar dari segala ilmu pengetahuan. Peneliti dapat memperoleh informasi melalui observasi. Peneliti di sini menggunakan observasi non-partisipan , peneliti datang ke lokasi penelitian dan tidak ikut serta dalam kegiatan yang sedang berlangsung.

Data yang di peroleh dari metode observasi ini adalah:

- a. Mengetahui tempat suasana penelitian yaitu MTs Azzainiyah 1 Probolinggo.

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, h. 104

- b. Kegiatan tenaga pendidik yang merasakan tekanan kerja dan *turnover intention* di MTs Azzainiyah 1 Probolinggo
- c. Hasil pengamatan yang dilakukan kepala organisasi memberikan dorongan tenaga pendidik untuk terus terus bekerja di MTs Azzainiyah 1 Probolinggo.

2. Wawancara

Selain observasi dalam pengumpulan data juga dilakukan wawancara, Afifuddin mengartikan bahwasannya wawancara adalah metode pengambilan data dengan cara menanyakan pertanyaan pada seseorang yang dijadikan sebagai informan atau responden.³⁵ Pada penelitian ini peneliti menggunakan wawancara terstruktur agar peneliti mendapatkan data dari sumber-sumber yang berkaitan dengan subjek yang sedang di butuhkan sebagai sumber data. Data yang diperoleh melalui metode wawancara ini meliputi:

- a. Gambaran tekanan kerja yang di rasakan tenaga pendidik di MTs Azzainiyah 1 Probolinggo.
- b. Dorongan apa saja yang menyebabkan tenaga pendidik merasakan turnover intention di MTs Azzainiyah 1 Probolinggo
- c. Cara tenaga pendidik menghadapi tekanan kerja dan turnover intention di MTs Azzainiyah 1 Probolinggo.

3. Dokumentasi

Data yang merekam peristiwa tertentu disebut dokumentasi. Dokumen dapat terdiri dari tulisan, gambar, atau karya seni berkualitas

³⁵ Affudin, metode penelitian kualitatif, dikutip dari buku

tinggi yang dibuat oleh seseorang. Dalam penelitian kualitatif, dokumen berfungsi sebagai pelengkap metode observasi dan wawancara. Data yang diperoleh melalui metode dokumentasi ini dapat berupa:

- a. Dokumentasi penting lainnya yang mendukung penelitian
- b. Informasi mengenai data tenaga pendidik di MTs Azzainiyah 1 Probolinggo
- c. Profil MTs Azzainiyah 1 Probolinggo.

E. Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan mengumpulkan informasi dari berbagai sumber seperti catatan lapangan, wawancara, dan bahan lainnya agar informasi menjadi mudah dipahami dan dikomunikasikan.³⁶

Dalam penelitian kualitatif, menurut Miles *dan* Huberman, analisis data dilakukan sebelum dan setelah informasi dikumpulkan. Sebelum informasi digunakan, berbagai metode pengumpulan informasi (triangulasi) digunakan.³⁷

Dalam penelitian kualitatif, analisis data bersifat induktif, yang berarti informasi yang dikumpulkan digunakan untuk membuat hipotesis. Menurut Miles dan Huberman, metode umum untuk menyelidiki informasi meliputi pengumpulan informasi, pengurangan informasi, penayangan informasi, dan pengambilan kesimpulan atau konfirmasi.³⁸

³⁶ J.R. Raco, *Metode Penelitian Kualitatif*, h.137

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, h. 132

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, h. 129-142

1. *Data Collection* (Pengumpulan data)

Mengumpulkan informasi adalah langkah penting dalam penelitian. Dalam penelitian kualitatif, informasi dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dokumentasi, dan triangulasi. Data yang dikumpulkan oleh para analis sangat luas dan beragam.

2. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mengurangi informasi berarti menyimpulkan, memilih pusat data, memfokuskan pada elemen penting, dan menelusuri topik dan contoh. Selain itu, pengurangan informasi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan membantu para spesialis dalam melanjutkan pengumpulan data.

3. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data dikompresi, spesialis melanjutkan untuk menyampaikan informasi. Informasi dalam penelitian kualitatif biasanya disajikan dalam bentuk tabel, diagram, grafik lingkaran, dan piktogram. Untuk pemeriksaan subjektif, gambar singkat, garis besar, diagram flow, dan hubungan antar kelas harus digunakan untuk mengidentifikasi informasi. Teks cerita adalah teknik eksplorasi subjektif yang paling umum. Dengan menampilkan informasi, kita akan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang situasi dan dapat merencanakan tindakan selanjutnya berdasarkan apa yang telah kita alami.

4. *Conclusion Drawing/Verification* (Penarikan kesimpulan dan verifikasi)

Membuat kesimpulan adalah langkah terakhir dalam pemeriksaan kualitatif. Tujuan dasar yang disampaikan pada tahap awal tetap sederhana

dan dapat berubah tanpa bukti kuat pada tahap pengumpulan informasi berikutnya. Namun, dengan asumsi tujuan yang disampaikan pada tahap awal didukung oleh bukti yang kuat dan dapat diprediksi ketika spesialis kembali ke lapangan untuk mengumpulkan informasi, tujuan tersebut dapat dianggap dapat diandalkan.³⁹

Analisis data biasanya diartikan sebagai mengatur dan menyampaikan wawasan, sentimen, spekulasi, atau pemikiran baru melalui pengorganisasian informasi yang dikumpulkan dari observasi dan wawancara. Ada 4 Siklus langkah pada analisis data yaitu sebagai berikut: pengumpulan data, reduksi data, penayangan data, dan penarikan/konfirmasi akhir. Akibatnya, penulis telah memahami cara paling umum untuk membedah data dari berbagai sumber sehingga menjadi data yang dapat digunakan.

F. Keabsahan Data

Konsep keabsahan data digunakan untuk menunjukkan bahwa informasi dalam sebuah penelitian adalah valid. Analisis menggunakan metode triangulasi untuk memvalidasi informasi yang diperoleh. Triangulasi adalah penelitian untuk memeriksa keabsahan dengan menggunakan berbagai sumber. Penelitian triangulasi sumber yang sering digunakan melibatkan pemeriksaan informasi dari berbagai sumber untuk memastikan bahwa informasi tersebut valid.

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*. h.129-141

Menurut William Wirsma, triangulasi merupakan sebuah analisis informasi dari berbagai sumber dengan berbagai metode dan waktu. Ada 3 macam triangulasi, menurut Wirsma:⁴⁰

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber adalah teknik yang digunakan untuk mengevaluasi kebenaran informasi yang dikumpulkan dan diperiksa dari berbagai sumber. Misalnya, informasi yang dikumpulkan dan diperiksa dari bawahan yang memimpinya, atasan yang memberikan tugas, dan rekan kerja.

2. Triangulasi Teknik

Contoh sumber informasi dapat berasal dari observasi, wawancara, dokumentasi, atau survei. Triangulasi teknik digunakan untuk mengevaluasi keandalan informasi dengan membandingkan informasi dari berbagai sumber berbeda.

3. Triangulasi Waktu

Keandalan data juga dipengaruhi oleh triangulasi waktu. Untuk mendapatkan informasi, wawancara dilakukan pada pagi hari. Informasi yang didapatkan lebih sah dan dapat dipercaya karena sumbernya masih segar dan tidak banyak kendala. Biasanya dilakukan untuk menguji keabsahan data. Dengan melakukan pengujian melalui pertemuan, observasi, atau berbagai metode pada waktu yang berbeda. Untuk memastikan bahwa hasil informasi yang dikumpulkan unik, perlu

⁴⁰ Puji Rianto, Metode Penelitian Kualitatif, (Yogyakarta, 2020). H.107

dilakukan lebih dari satu kali.

Ada dua jenis triangulasi digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini. yang pertama adalah triangulasi sumber, yang melihat informasi dari berbagai sumber; tenaga pendidik di MTs Azzainiyah 1 Probolinggo adalah narasumbernya. Yang kedua adalah triangulasi teknik. Triangulasi teknik sebenarnya adalah mencari informasi melalui kombinasi observasi, wawancara, dan dokumentasi.

G. Tahap-tahap Penelitian

Tahapan penelitian adalah tingkatan atau tahapan dalam penelitian yang dilakukan secara mendalam yang dilakukan secara terorganisir, jelas, baku, runtut, dan tepat. Dalam mengarahkan pemeriksaan ini, analis menggunakan tiga fase. Ketiga fase tersebut meliputi:

1. Tahap Pra Lapangan

Untuk memulai, analis mencari daerah eksplorasi. Kemudian mereka mencari kekhasan, masalah, dan referensi terkait. Pencipta melakukan penelitian tentang gambaran tekanan kerja dan *turnover intention* pada tenaga pendidik z di MTs Azzainiyah 1 Probolinggo.

Para peneliti melakukan hal-hal berikut sebelum terjun ke lapangan:

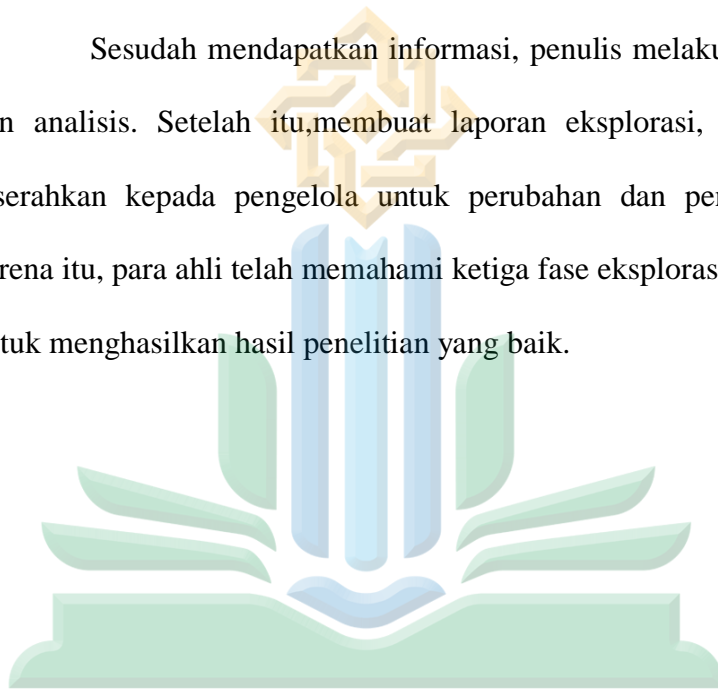
- a. Menentukan area pemeriksaan (persepsi)
- b. Mengembangkan rencana pemeriksaan
- c. Mempersiapkan bahan untuk mengarahkan pertemuan
- d. Mencari sumber

2. Tahap pelaksanaan

Sesudah melakukan pra-penelitian, penulis kemudian memasuki tahap pelaksanaan. Selama tahap ini, peneliti mengumpulkan informasi dengan cepat melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

3. Tahap Penyusunan Laporan

Sesudah mendapatkan informasi, penulis melakukan pengolahan dan analisis. Setelah itu, membuat laporan eksplorasi, yang kemudian diserahkan kepada pengelola untuk perubahan dan penyesuaian. Oleh karena itu, para ahli telah memahami ketiga fase eksplorasi yang dilakukan untuk menghasilkan hasil penelitian yang baik.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

Pada bagian ini ilmuwan akan memahami pengenalan informasi sehubungan dengan pemeriksaan. Penyajian data berisi gambaran kekuatan yang ada di lapangan dalam mengumpulkan informasi melalui teknik dan strategi yang digambarkan pada bagian sebelumnya. Penggambaran informasi diawali dengan penggambaran objek eksplorasi. Berikutnya adalah pembahasan mengenai penemuan-penemuan yang mengkaji akibat dari pertemuan dengan para aset orang, akibat dari persepsi dalam praktik komunikasi para aset orang dengan keadaannya saat ini dan akibat dari studi lapangan.

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Dan Keadaan Geografis MTs Azzainiyah 1 Probolinggo

MTs. Azzainiah I beralamat di Randumerak Paiton, Probolinggo, dan merupakan sebuah madrasah yang berada di bawah naungan Yayasan Nurul Jadid. Madrasah ini telah berdiri dan beroperasi sejak tahun 1985, dengan nomor izin operasional MTsS/13.0137/2016. Status akreditasi madrasah adalah TERAKREDITASI B. Sertifikat piagam dengan nomor 175/BAP-S/M/SKX/2015 diterima pada tanggal 27 Oktober 2015. NSM sekolah ini adalah 121235130137, dan madrasah ini menerapkan kurikulum KTSP dalam kegiatan pembelajarannya.

Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) dilaksanakan pada pagi hari, mulai pukul 07.00 hingga 13.20. Dari sisi sarana prasarana, madrasah ini berdiri di atas tanah seluas 524,16 meter persegi yang berstatus wakaf atau

hak milik sekolah, dibuktikan dengan Akta Ikrar Wakaf. Bangunan sekolah seluas 247 meter persegi berstatus milik sendiri, meskipun belum memiliki surat IMB. Lokasi sekolah dinilai strategis. Selain itu, legalitas yayasan didukung dengan akta notaris nomor 05 atas nama Achmad Fauzi, SH, dan Surat Keputusan Kementerian Hukum dan HAM bernomor AHU-4855.AH.01.02 Tahun 2008.⁴¹

2. Struktur MTs Azzainiyah 1 Probolinggo

Setiap organisasi tidak bisa lepas dari adanya *konstruksi hierarkis*, dimana desain yang berwibawa memiliki kemampuan untuk memahami posisi setiap bagiannya. Berikutnya adalah struktur organisasi dan tata kerja MTs Azzainiyah 1 Probolinggo yang didapati peneliti dari hasil observasi.⁴²

Katua Yayasan : Kh. Faiz Ahz

Kepala Madrasah : Maryo, S.Hi

Wakil Kepala : Zainullah Amin, S.Pd

Komite Sekolah : Syamsul Khoiri

Kepala Tata Usaha : Moh. Ridwan Holili, S.Pd

Bendahara : Uswatun Hasanah, S.Kom

Pkm Kurikulum : Moh. Ridwan Holili, S.Pd

Pkm Kesiswaan : Shafiatun Hasanah, S.Pd.

Pkm Sarpras : Sholehuddin, S.I.Pust

⁴¹ Berdasarkan data dokumen Mts Azzainiyah 1 Probolinggo bersama Bapak Maryo, tgl 29 Juli 2025

⁴² Berdasarkan data dokumen Mts Azzainiyah 1 Probolinggo bersama Bapak Maryo, tgl 29 Juli 2025

Pkm Humas : Shodiq Taufiq, S.Kom
 Koordinator Guru : Zainullah Amin, S.Pd.
 Bp/Bk : Uswatun Hasanah, S.Kom
 Koord. Tabungan : Suaibah, S.Pd.I
 Koord. Koprasi Siswa : Shafiatun Hasanah, S.Pd.
 Koord. Buku Siswa : Riski Mardin Palupi, S.Pd
 Wali Kelas VII : Nur Fiolita Wahyu, S.Pd.I
 Wali Kelas VII : Sholehuddin, S.I.Pust
 Wali Kelas IX : Uswatun Hasanah, S.Kom

3. Data Subjek yang Diteliti

Data guru dan karyawan yang ada di MTs Azzainiyah 1 Probolinggo

Jumlah guru dan karyawan : 12

- a. Pegawai / guru negeri : -
- b. Guru tetap : 9
- c. Guru tidak tetap : 1
- d. TU dan staf : 2

Terdapat 4 tenaga pendidik yang dipilih oleh peneliti sebagai subjek penelitian ini, adapun data-data subjek, sebagai berikut:⁴³

Tabel 4.1 Data Lengkap Subjek

No	Nama Lengkap	Alamat	Usia	Jenis Kelamin
1.	Shodiq Taufiq, S.Kom, M. Pd	Paiton	25	Laki-laki
2.	Shafiatun Hasanah, S.Pd	Paiton	26	Perempuan
3.	Nur Fiolita Wahyu	Paiton	33	Perempuan
4.	Moh. Ridwan Holili, S.Pd	Paiton	33	Laki-laki

⁴³ Hasil Dari Wawancara Bersama Para Subjek

B. Penyajiann Data dan Analisis.

Penelitian memerlukan pengenalan informasi dan pembuatan kesimpulan untuk penyelidikan. Dalam penelitian mengenai gambaran tekanan kerja dan turnover intention tenaga kependidikan di MTs Azzainiyah 1 Probolinggo. Pertunjukan informasi dapat dilakukan setelah mengadakan pertemuan dengan beberapa subjek eksplorasi dengan standar tertentu, serta wawancara dengan kepala sekolah. Pemeriksaan proses dilakukan dengan memanfaatkan konsekuensi dari pertemuan yang telah dipimpin. Berikut ini adalah tayangan informasi hasil wawancara yang dipimpin oleh peneliti dengan beberapa tenaga pendidik dan kepala sekolah di MTs Azzainiyah 1 Probolinggo.

1. Apa Saja Bentuk Tekanan Kerja Tenaga Pendidik Mts Azzainiyah 1 Probolinggo

Tekanan kerja adalah suatu yang dirasa memberikan tekanan akibat adanya beban kerja yang berlebihan, ketegangan mental dan emosi dari bentuk tanggapan terhadap berbagai urusan pekerjaan yang dapat menghambat kinerja individu dalam pekerjaannya.

Dari adanya tekanan kerja di perusahaan atau organisasi akan mengakibatkan tenaga pendidik kurang maksimal dalam mengerjakan tugasnya. Fogatry mengemukakan bahwa Tekanan Kerja muncul sering dikaitkan dengan konflik peran, ketidak jelasan peran, dan kelebihan peran. Sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada tenaga pendidik Nur Fiolita, sebagai berikut:

"tekanan yang saya alami selama disini kalau tekanan mental dari wali murid, soalnya wali muridkan maunya keluar dari sini maunya anaknya begini dan timbal baliknya yang di peroleh tidak seperti itu jadi menjadi tekanan buat saya, buat emosional biasanya dari siswa pada saat mengajar di kelas. Pada saat mengajar di berikan waktu terbatas dan pada saat mengajar saya sering waktunya selesai tapi materi yang saya berikan belum selesai sehingga ada tekanan dan bagaimana mencari cara supaya semua materi yang saya ajar bisa cukup dengan waktu yang terbatas itu."⁴⁴

Dari hasil wawancara diatas diperkuat oleh hasil observasi yang dilakukan peneliti, subjek Nur Fiolita memiliki beberapa jobdesk yang di berikan, mulai dari menjadi wali kelas, pengajar dua mata pelajaran dan sekaligus pemegang keuangan gedung sekolah dan jobdesk tersebut sudah tertera juga di struktur organisasi Mts Azzainiyah 1 Probolinggo. Dan hasil wawancara di atas adalah tekanan yang di rasakan oleh subjek Nur Fiolita.⁴⁵

Pernyataan yang lain disampaikan oleh tenaga pendidik Moh Ridwan Holili saat peneliti melakukan wawancara bahwa:

"Pasti ada tekanan, untuk fisik masi mampu, untuk mental untuk pekerjaan yang berbarengan itu pernah merasa tertekan, kalau emosional pernah kesal karena berkaitan dengan data yang di input harus serentak di tugas saya di bagian TU. terkadang ada yang tidak sesuai dengan kemampuan saya dan saya tidak mampu biasanya tugas saya yang di bagian digital, dan ada juga pekerjaan yang waktunya terbatas yang tidak memungkinkan tidak memungkinkan untuk selesai di pekerjaan di SPJ (surat pertanggung jawaban) dan seperti laporan keuangan juga."⁴⁶

Hasil wawancara dengan subjek Moh Ridwan Holili menunjukkan bahwa tekanan kerja yang dialaminya tidak hanya berasal dari banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, tetapi juga dari berbagai tekanan

⁴⁴ Wawancara bersama Nur Fiolita, Selasa 29 Juli 2025

⁴⁵ Berdasarkan observasi peneliti bersama Nur Fiolita

⁴⁶ Wawancara bersama Moh Ridwan Holili, Selasa 29 Juli 2025

mental dan emosional. Moh Ridwan Holili merasa beban kerja yang diberikan seringkali melebihi kapasitas kemampuannya, sehingga menimbulkan rasa stres dan kelelahan. Selain itu, waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan juga sangat terbatas, yang memperparah tekanan yang dirasakan dan menyebabkan ketidaknyamanan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Dari hasil wawancara dan observasi tersebut dapat diartikan bahwa konflik peran merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi tingkat tekanan kerja. Konflik peran ini muncul ketika terdapat ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dengan kemampuan atau harapan tenaga pendidik. Kondisi ini menyebabkan kebingungan dan ketidakpastian, yang berdampak langsung pada kesehatan mental dan emosional pekerja. Ketika tenaga pendidik tidak jelas mengenai tanggung jawab dan perannya, hal ini semakin memperberat beban kerja yang harus ditanggungnya.

Selain konflik peran, ketidakjelasan peran juga merupakan penyebab penting tekanan kerja yang dirasakan oleh tenaga pendidik. Ketidakjelasan ini membuat tenaga pendidik sulit menentukan prioritas pekerjaan yang harus dilakukan dan bagaimana cara menyelesaikannya dengan efektif. Ketidakjelasan tersebut menyebabkan kecemasan yang berkelanjutan karena ketakutan akan gagal memenuhi ekspektasi atau melakukan kesalahan yang berakibat pada penurunan kinerja. Dengan demikian, ketidakjelasan peran dapat menimbulkan stres yang

berkepanjangan serta menurunkan motivasi dan produktivitas tenaga pendidik.

Kelebihan peran atau peran yang berlebihan juga sangat berpengaruh terhadap tekanan kerja yang dialami. Ketika seorang tenaga pendidik diberikan tanggung jawab yang terlalu banyak, hal ini akan menimbulkan kelelahan fisik dan mental. Beban kerja yang berlebihan menciptakan situasi di mana tenaga pendidik terpaksa harus bekerja dengan tekanan waktu yang ketat dan merasa tertekan dengan beban tugas tersebut.⁴⁷

Pendapat lain berdasarkan hasil wawancara dengan subjek tenaga pendidik Shofiatun Hasanah, mengatakan bahwa:

"pandangan pasti ada tekanan di sini, terkait jam kerjanya juga harus berangkat pagi sedangkan di rumah juga masi ada kerjaan lain, diuntut harus disiplin dan juga di bagian luar jam mengajar saya juga kan menjadi kesiswaan yang mana di luar jam mengajar saya, saya juga mengurus anak-anak yang melakukan pelanggaran."⁴⁸

Hasil wawancara tersebut dikuatkan oleh hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa Shofiatun Hasanah sedang menangani siswa yang melakukan pelanggaran dan hal tersebut juga salah satu jobdesk yang harus dikerjakan oleh Shofiatun Hasanah.⁴⁹

Pendapat lain berdasarkan hasil wawancara dengan subjek tenaga pendidik Shodiq, sebagai berikut:

"tekanan kerja yang saya rasakan, karena banyak beban kerjanya kita kan juga over, saya bukan hanya mengajar, jadi jika kerjaan

⁴⁷ Berdasarkan observasi peneliti bersama Moh Ridwan Holili

⁴⁸ Wawancara bersama Shofiatun Hasanah, Selasa 29 Juli 2025

⁴⁹ Berdasarkan observasi peneliti bersama Shofiatun Hasanah

di bagian lain belum selesai saya merasakan over *projek* lah pekerjaan yang saya pegang. Dan ada pekerjaan yang masuknya hari ini tapi saya kerjanya hari ini sampai malam tapi deadlinenya besok, itu terkadang beban buat saya, karena deadlinenya terlalu cepat itu juga menimbulkan tekanan. "⁵⁰

Hasil wawancara tersebut dikuatkan oleh hasil observasi yang dilakukan peneliti bahwa terlalu banyaknya jobdesk yang di berikan kepada shodiq yang menimbulkan adanya tekanan kerja pada dirinya.⁵¹

Hal ini dibenarkan oleh kepala sekolah yaitu Maryo, S.Hi , sebagai berikut:

"di sini memang hampir semua staf memiliki jobdesk bukan hanya satu, karena staf di sini terbatas jadi saya berikan tugas yang bukan hanya terfokus pada satu pekerjaan saja."

Pernyataan yang mendukung dari rekan kerja rizki, sebagai berikut:

"memang rata rata staf yang ada di sini memiliki tugas tak hanya satu, karena saya pun tugas yang di berikan bukan hanya satu"

Dari hasil wawancara dan observasi diatas dapat disimpulkan bahwa yang di tekanan kerja yang di rasakan Shofiatun Hasanah berupa kelebihan peran, yang mana tugas Shofiatun Hasanah bukan hanya mengajar saja akan tetapi juga harus menghendel semua siswa dan siswi sebagai waka kesiswaan.

Selain itu hasil yang bisa didapat dari wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti mengenai gambaran tekanan kerja dan turnover intention pada tenaga pendidik di Mts Azzainiyah 1 Probolinggo bahwa

⁵⁰ Wawancara bersama Shodiq, Selasa 29 Juli 2025

⁵¹ Berdasarkan observasi peneliti bersama Shodiq

tekanan yang di rasakan tenaga pendidik berbedaa beda. Tekanan yang di rasakan oleh staf Mts Azzainiyah 1 Probolinggo seperti terlalu banyaknya *jobdesk* yang diberikan, keterbatasan waktu yang di berikan saat mengerjakan pekerjaan, dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan. Dari semua tekanan kerja yang di rasakan oleh tenaga pendidik yang sangat berpengaruh tenaga pendidik merasakan tekanan kerja adalah terlalu banyaknya *jobdesk* yang di berikan oleh atasan.

2. Dorongan Apa Saja Yang Menyebabkan Tenaga Pendidik Mts Azzainiyah 1 Probolinggo Merasakan *Turnover Intention*

Dorongan yang bisa menyebabkan tenaga pendidik merasakan turnover intention berbeda beda mulai dari individual, termasuk di dalamnya adalah usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan. Yang kedua ada kepuasan kerja, menyangkut beberapa aspek operasional, yakni kepuasan terhadap gaji atau sistem pembayaran, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap promosi jabatan, ataupun kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan pada umumnya. Dan yang terakhir komitmen organisasional, tidak adanya komitmen organisasional dapat membuat seseorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya mempunyai niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain. Namun, seorang karyawan bisa tidak puas terhadap pekerjaan, tetapi tidak memiliki niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain karena adanya komitmen yang kuat antara dirinya dengan perusahaan tempat ia bekerja.

Berikut hasil wawancara yang telah peneliti lakukan bersama tenaga pendidik Nur Fiolita, sebagai berikut:

"ada kepikiran pengen berenti tapi bukan karena tekanannya tapi karena tugas saya juga di rumah, jadi di rumah saya ada tugas sendiri dan di sekolah juga ada tuntutan tersendiri juga, jadi ada kepikiran buat keluar juga untuk resain untuk keluar dari zona nyaman itu sendiri. ".⁵²

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa dorongan yang di rasakan Nur Fiolita sehingga timbul adanya turnover karena adanya faktor dari adanya tugas rumah yang sudah ada di tambah lagi adanya tugas di organisasi yang menyebabkan Nur Fiolita merasakan turnover intention.⁵³

Pernyataan yang lain disampaikan oleh tenaga pendidik Moh Ridwan Holili saat peneliti melakukan wawancara bahwa:

"pengen pindah tempat kerja pasti iya, karena pengen pindah di tempat yang lebih enak, perasaan ini muncul pada saat tugas yang di berikan pada saat yang bersamaan sedangkan tidak ada uang lelahnya disitu".

"keluarga juga menyuruh saya mencari pekerjaan lain karna gaji yang di peroleh tidak mencukupi untuk biaya hidup "⁵⁴

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa Moh Ridwan Holili merasakan turnover intention karena banyaknya pekerjaan yang di lakukan akan tetapi hal tersebut tidak ada upah yang di berikan dari hasil derih payahnya dan di dukung juga oleh keluarga karena keluarga juga merasa gaji yang di peroleh kurang memuaskan.⁵⁵

⁵² Wawancara bersama Nur Fiolita, Selasa 29 Juli 2025

⁵³ Berdasarkan observasi peneliti bersama Nur Fiolita

⁵⁴ Wawancara bersama Moh Ridwan Holili, Selasa 29 Juli 2025

⁵⁵ Berdasarkan observasi peneliti bersama Moh Ridwan Holili

Pendapat lain berdasarkan hasil wawancara dengan subjek tenaga pendidik Shofiatun Hasanah, mengatakan bahwa:

"ada sedikit, kalau ada jam mengajar yang terlalu banyak atau pas waktu ada acara di sekolah".⁵⁶

Dari hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa dorongan yang menyebabkan Shofiatun Hasanah merasakan turnover intention pada saat banyaknya pekerjaan yang di berikan karena dari banyaknya pekerjaan itu sering kali tenaga pendidik merasakan kelelahan yang membuat tenaga pendidik terdorong merasakan turnover intention.⁵⁷

Pernyataan yang lain disampaikan oleh tenaga pendidik Shodiq:

"saya pernah merasakan ingin keluar di saat saya lagi di fase full kerjaan, dan cuma saya sendiri yang mengerjakan, pasti perasaan itu akan muncul. apalagi gaji yang saya peroleh segini di bandingkan dengan beban kerja yang saya peroleh."

Hal tersebut di benarkan oleh rekan kerja rizki, sebagai berikut:

"pernah waktu cerita waktu itu pengen katanya resain karena memang tugas dari sekolah banyak dan juga Nur Fiolita ini kan sedah berkeluarga dan sudah punya anak jadi di tambah lagi tugas yang ada di rumah itu penyebabnya."⁵⁸

Triagulasi tenaga pendidik Nur Fiolita

"memang pada saat ada event sekolah pastinya setiap staf merasakan cape dan tugasnya banyak mungkin itu juga termasuk yang berpengaruh bagi ibu Shofiatun merasakan turnover intention"

Triagulasi tenaga pendidik Shofiatun Hasanah

"saya rasa memang Shodiq ini pasti pernah merasakan turnover intention ini, karena jobdesk dia memang terlalu banyak"⁵⁹

⁵⁶ Wawancara bersama Shofiatun Hasanah, Selasa 29 Juli 2025

⁵⁷ Berdasarkan observasi peneliti bersama Shofiatun Hasanah

⁵⁸ Wawancara bersama Rizki teman kerja Fiolita, 30 Juli 2025

⁵⁹ Wawancara bersama Shodiq, Selasa 29 Juli 2025

Triagulasi tenaga pendidik Shodiq

Dan pendapat yang sama dari tenaga pendidik Misyani sebagai triagulasi sumber:

“setiap orang pasti berbeda beda yah alasan untuk pindah atau mau berenti itu karena apa, tapi pastinya saya melihat teman teman saya di sini yang generasi milenial lebih ke tugas dan kompensasi di sini, apa lagi yang generasi milenial ini kan sudah punya keluarga, dan mungkin yang generasi z lebih ke lebih pengen punya pekerjaan yang lebih baik lagi aja”

Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa Shodiq merasakan *turnover intention* di sebabkan banyaknya tekanan kerja karena terlalu banyaknya jobdesk dan juga gaji yang di terima tidak sesuai dengan semua yang dia kerjakan.⁶⁰

Dari hasil wawancara dan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa dorongan yang menyebabkan tenaga pendidik merasakan *turnover intention* adalah terlalu banyaknya tugas yang di berikan oleh tenaga pendidik sehingga menimbulkan kelelahan dan adanya tekanan dari banyaknya tugas, di tambah lagi dengan gaji yang di berikan tidak sepadan dengan apa yang di kerjakan sehingga tenaga pendidik merasakan *turnover intention*.

3. Bagaimana cara tenaga kependidikan Mts Azzainiyah 1 Probolinggo menghadapi tekanan kerja dan *turnover intention*

Cara menghadapi tekanan kerja dan *turnover intention* setiap tenaga pendidik pasti ada perbedaan dan setiap individu berbeda beda dalam menghadapi tekanan kerja dan *turnover* ini

⁶⁰ Berdasarkan observasi peneliti bersama Shodiq

Berikut hasil wawancara yang disampaikan oleh Nur Fiolita, sebagai berikut:

“Untuk tekanan kerja harus bisa bisa membagi waktu aja dan kondisi harus tetap sehat dan cara untuk menghadapi turnover intentionnya sendiri saya mikir lagi di sini juga saya sebagai alumni saya harus ngasi semua kemampuan saya untuk sekolah saya, saya di sini tidak bisa menyumbang materi jadi saya menyumbang apa yang saya bisa”

Berdasarkan hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa cara Nur Fiolita menghadapi tekanan kerja dengan membagi waktu pada saat bekerja dan memastikan tubuhnya harus tetap sehat dan cara mengatasi turnover intentionnya dengan cara mengingat kembali bahwa tempat dia bekerja saat ini adalah sekolah Nur Fiolita di masa dulu dan menganggap apa yang dia lakukan sebagai bentuk pengabdian yang di berikan terhadap organisasi tersebut

Pernyataan yang lain disampaikan oleh Moh Ridwan Holili saat peneliti melakukan wawancara bahwa:

“untuk tekanan kerja refresing, di tinggal dulu pekerjaannya kalau udah tenang baru lanjut lagi dan untuk cara menghadapi turnover intentionnya kembali kepada niatan awal karena niat awal untuk mengabdikan”

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa Moh Ridwan Holili cara menangani tekanan kerja cara menghadapinya dengan cara memberi jeda dulu untuk refresing untuk melanjutkan pekerjaan selanjutnya dan cara menghadapi turnover intentionnya adalah dengan cara mengingat kembali pada awal bekerja karena ingin mengabdikan kepada organisasi karena di situ tempat Moh ridwan Holili dulu menimba ilmu.

Pendapat lain berdasarkan hasil wawancara dengan subjek tenaga pendidik Shofiatun Hasanah, mengatakan bahwa:

" untuk tekanan kerja lebih di bawa santai aja dan juga ngobrol sama temen temen itu yang bisa mengurangi rasa rasa seperti itu dan untuk turnover intentionnya di pikir pikir lagi, soalnya di masa masa sekarang mencari pekerjaan itu sulit “.

Dari hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa Shofiatun Hasanah mengatasi tekanan kerja dengan cara berbaur dengan teman tenaga pendidik yang lain yang bisa mengurangi adanya tekanan kerja itu dan cara menghadapi turnover intentionnya sendiri dengan cara memikirkan bahwa pada kenyataannya pada masa sekarang untuk mencari kerja sangatlah sulit.

Pendapat lain berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan bersama tenaga pendidik Shodiq:

“kalau untuk menangani tekanan kerja saya tetap mengerjakannya kalau ada tugas karena di bagian saya ada yang membantu yang membantu saya kurang bisa di bidang tersebut. Untuk cara menghadapi turnover intentionnya tetap optimis dengan adanya barokah”

Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa Shodiq menghadapi tekanan kerja dan turnover intention dengan cara tetap mengerjakan tugas yang di berikan dan untuk turnover sendiri Shodiq masi percaya adanya barokah yang akan dia peroleh lewat pengabdian lewat kerja di tempat sekolahnya dulu.

Hal di atas di benarkan oleh rekan kerja, rizki mardi palupi sebagai triangulasi sumber

Pernyataan diatas didukung oleh Rizki sebagai rekan kerja, sebagai berikut:

"mungkin untuk turnover intentionnya saya rasa rata rata staf di sini bisa tetap bertahan karena mereka mengharapkan kebarokahan di sini karena juga sekolah ini di bawah naungan pondok pesantren dan rata rata staf di sini alumni sekolah ini sendiri"

Pernyataan yang sama juga di berikan oleh Misyani sebagai rekan kerja sebagai berikut:

"memang semua yang bekerja di sini yang sebagai alumni, termasuk saya sendiri, saya pun juga bisa bertahan di sini karena tempat kerjanya, bekerja untuk mengabdikan karena saya alumni dan saya sudah nyaman dengan lingkungannya"

Dari hasil wawancara dan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa cara tenaga pendidik mengatasi tekanan kerja dan turnover intention memiliki cara yang berbeda beda. Mulai dari menghadapi tekanan kerja tenaga pendidik ada yang mengalihkan untuk mengalihkan refreking terlebih dahulu, ada yang memilih berkomunikasi dengan teman tenaga pendidik lain, ada yang memastikan dirinya agar terus tetap sehat, dan ada juga yang terus tetap mengerjakan tugas yang di berikan.

Dan cara tenaga pendidik menghadapi *turnover intention* juga ada yang berbeda, tetapi rata rata yang merasakan *turnover intention* selalu mengingat kembali bahwa mereka mengajar adalah salah satu bentuk pengabdian mereka sebagai alumni dari organisasi tersebut dan juga cara lain untuk menghadapi turnover intention adalah dengan cara memikirkan kembali bahwa di masa sekarang mencari pekerjaan sangatlah sulit jadi

hal tersebut yang membuat tenaga pendidik tetap bertahan di organisasi tersebut.

C. Pembahasan Temuan

Dalam penelitian ini yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, percakapannya berupa kalimat-kalimat argumentasi, bukan angka-angka. Oleh karena itu, peneliti menganalisis data observasi dan wawancara dengan informan di MTs Azzainiyah 1 Probolinggo dan memaparkan hasil observasi dalam bentuk tertulis.

Berdasarkan data yang dikumpulkan dan dibahas pada bagian sebelumnya, dapat diketahui bahwa MTs Azzainiyah 1 Probolinggo merupakan salah satu sekolah yang berada di Kabupaten Probolinggo Kecamatan Paiton.

1. Apa Saja Bentuk Tekanan Kerja Tenaga Pendidik MTs Azzainiyah 1 Probolinggo

Temuan di lapangan menunjukkan bahwa tenaga pendidik MTs Azzainiyah 1 Probolinggo merasakan adanya tekanan kerja. Berdasarkan hasil temuan yang di rasakan yang menyebabkan tekanan kerja memberikan persepsi yang berberbeda beda, seperti: tekanan emosional saat mengajar, tekanan terkait banyaknya tugas yang di berikan, tekanan mental terhadap tuntutan dari wali murid, tekanan terhadap banyaknya tugas tetapi waktu yang di berikan tidak mencukupi. Tekan kerja adalah suatu yang dirasa memberikan tekanan akibat adanya beban kerja yang berlebihan, ketegangan mental dan emosi dari bentuk tanggapan terhadap

berbagai urusan pekerjaan yang dapat menghambat kinerja individu dalam pekerjaannya. Hal tersebut di dukung teori Fogatry mengemukakan bahwa Tekanan Kerja muncul sering dikaitkan dengan konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran.⁶¹

Hal tersebut mendukung hasil tekmean sebelumnya pada penelitian oleh Randhy Vico Bramasta, Survival Dan Adya Hermawati yang berjudul “Efek Tekanan Pekerja Terhadap Stres Kerja Serta Implikasinya Pada Keinginan Untuk Pindah Pada Karyawannya” yang menyatakan bahwa tekanan pekerjaan yang semakin tinggi dapat meningkatkan stres kerja dan tekanan pekerjaan yang semakin tinggi dapat meningkatkan keinginan untuk pindah kerja.⁶²

Selanjutnya temuan dilapangan menunjukkan bahwa tenaga pendidik MTs 1 Azzainiyah Probolinggo mengalami tekanan kerja tekanan emosional saat mengajar, tekanan terkait banyaknya tugas yang di berikan, tekanan mental terhadap tuntutan dari wali murid, tekanan terhadap banyaknya tugas tetapi waktu yang di berikan tidak mencukupi. Dan tenaga pendidik MTs 1 Azzainiyah Probolinggo juga berusaha untuk mengatasi tekanan kerja tersebut.

Bedasarkan temuan di lapangan dan teori dapat di simpulkan bahwa persepsi setiap tenaga pendidik berbeda beda. tenaga pendidik yang tidak bisa menangani adanya tekanan kerja ini pastinya akan jauh kesulitan

⁶¹ Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. *Organizational Behavior and Management. 10th Edition. New York: McGraw-Hill.* (2013).

⁶² Randhy Vico Bramasta, Survival Dan Adya Hermawati “Efek Tekanan Pekerja Terhadap Stres Kerja Serta Implikasinya Pada Keinginan Untuk Pindah Pada Karyawannya”, jurnal ekonomi Oktober (2023)

untuk menyelesaikan pekerjaannya dan susah untuk mencapai target target yang sudah di tentukan.

2. Dorongan Apa Saja Yang Menyebabkan Tenaga Pendidik MTs

Azzainiyah 1 Probolinggo Merasakan *Turnover Intention*

Temuan dilapangan menunjukkan bahwa adanya tenaga pendidik yang merasakan turnover intention dengan penyebab yang berbeda beda. Dorongan yang menyebabkan tenaga pendidik merasakan turnover intention di MTs Azzainiyah 1 Probolinggo ini bermacam macam, mulai dari gelar Pendidikan yang kurang sepadan dengan pekerjaan, adanya tekanan pekerjaan, tidak ada kecukupan gaji pada karyawan, tekanan emosional dan tekanan mental. Sering kalinya tenaga pendidik Mts Azzainiyah 1 Probolinggo merasakan turnover intention pada saat banyaknya tekanan kerja, karena tenaga pendidik Mts Azzainiyah 1 Probolinggo rata rata memang memegang jobdes tidak hanya satu tapi banyak pekerjaan lain juga yang di berikan, hal tersebut juga di akibatkan karena tenaga pekerja yang berada di MTs Azzainiyah 1 Probolinggo ini memang sedikit.

Turnover intention menurut teori Mobley adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri. Dan dorongan turnover intention menurut Mobley faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya turnover intention yang pertama ada faktor individual, termasuk di dalamnya adalah usia, masa

kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan. Yang kedua ada kepuasan kerja, menyangkut beberapa aspek operasional, yakni kepuasan terhadap gaji atau sistem pembayaran, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap promosi jabatan, ataupun kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan pada umumnya. Dan yang terakhir komitmen organisasional, tidak adanya komitmen organisasional dapat membuat seseorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya mempunyai niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain. Namun, seorang karyawan bisa tidak puas terhadap pekerjaan, tetapi tidak memiliki niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain karena adanya komitmen yang kuat antara dirinya dengan perusahaan tempat ia bekerja. Oleh karena itu, ia akan tetap bekerja untuk melakukan yang terbaik disertai dengan adanya dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan.⁶³

Hal tersebut mendukung dari penelitian yang di lakukan oleh ira masita dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe)” yang menyatakan faktor yang mempengaruhi terjadinya turnover intention pada karyawan Yayasan Cendikia Bunayya, yaitu: ketidakpuasan karyawan terhadap beban kerja, ketidakpuasan karyawan terhadap peluang karir, faktor status perkawinan, keluarga, dan usia.⁶⁴

⁶³ Mobley, W. H.. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa :Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo (2011)

⁶⁴ ira masita “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe)”, Thesis, (2024)

Bedasarkan hasil temuan lapangan dan teori dapat di simpulkan bahwa dorongan penyebab adanya turnover intention Pendidikan, gaji yang di berikan, bobot pekerjaan.

3. Cara menghadapi tekanan kerja dan turnover intention pada tenaga pendidik MTs Azzainiyah 1 Probolinggo

Temuan lapangan menunjukkan bahwa adanya cara tenaga kependidikan berbeda beda. Sering kalinya tenaga kependidikan saat menghadapi tekanan kerja tenaga pendidik lebih memilih untuk merehatkan diri dengan refreshing, dengan cara menguatkan diri sendiri untuk menghadapi semua tekanan kerja dan dengan cara memanage waktu dengan benar sehingga semua pekerjaan bisa terselesaikan dengan tepat waktu. Dan cara tenaga pendidik menghadapi turnover intention di sini dengan cara memikirkan kembali jika tenaga pendidik keluar dari organisasi tersebut mereka belum tentu mendapatkan lingkungan kerja yang sehat, rekan kerja yang suportif dan atasan yang selalu memberikan dukungan. Hal tersebut yang menjadi pertimbangan tenaga pendidik yang ada di MTs Azzainiyah 1 Probolinggo ini untuk tetap bekerja di sana.

Cara menghadapi tekanan kerja dengan cara sehat atau harmonis, tentu banyak yang dapat di pelajari. Dalam menghadapi tekanan, dapat di terapkan dengan tiga srategi, yaitu: yang pertama, dengan memperkecil dan mengendalikan sumber sumber yang menjadi tekanan di dalam pekerjaan, yang kedua, dengan menetralkan dampak apa saja yang

menimbulkan tekanan dalam pekerjaan dan yang terakhir, meningkatkan daya tahan pribadi untuk menghadapi tekanan kerja tersebut.⁶⁵

Hal tersebut mendukung dari penelitian yang di lakukan oleh Irham Pakkawaru, Abdul Jalil, Arman, Rizqa Sabrina dengan judul “Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah Kc Palu” yang menyatakan Secara Parsial variabel Tekanan Kerja mempunyai pengaruh namun tidak secara Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mega Syariah KC Palu, dengan besaran Tekanan kerja 13,2%.

Bedasarkan hasil temuan lapangan dan teori dapat di simpulkan bahwa cara tenaga pendidik menghadapi kerja dengan cara memperkecil dan mengendalikan sumber tekanan, menetralkan dampak yang di tekanan, dan meningkatkan daya tahan pribadi. Dan untuk menghadapi turnover intention salah satunya dengan meningkatkan motivasi awal tujuan bekerja di tempat tersebut.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁶⁵ Irham Pakkawaru, Abdul Jalil, Arman, Rizqa Sabrina “*Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah Kc Palu*”, Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan , (2021)

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berikutnya adalah kesimpulan yang diperoleh sehubungan dengan penelitian yang telah dilakukan dan telah dianalisis. Informasi mengenai gambaran tekanan kerja dan turnover intention pada tenaga pendidik di MTs Azzainiyah 1 Probolinggo adalah sebagai berikut:

1. Bentuk tekanan kerja yang dirasakan oleh tenaga pendidik di sini kurang lebih sama, bentuk tekanan kerja yang di rasakan oleh tenaga pendidik di MTs Azzainiyah 1 Probolinggo ini seperti, banyaknya tugas yang di berikan, beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan, dan juga ada pekerjaan yang di berikan waktu terbatas yang tidak memungkinkan untuk selesai yang menyebabkan adanya tekanan pada tenaga pendidik.
2. Dorongan yang menyebabkan tenaga pendidik MTs Azzainiyah 1 Probolinggo merasakan turnover intention dari tingkat pendidikan tenaga pendidik yang di rasa kurang memuaskan dengan pekerjaannya, tenaga pendidik juga kurang merasa puas dengan upah yang di berikan, dan kerjaan yang di berikan terlalu berat yang mengakibatkan tekanan kerja sehingga menyebabkan tenaga pendidik merasakan *turnover intention*.
3. Cara tenaga pendidik menghadapi tekanan kerja memilih untuk merehatkan diri dengan refreshing, menguatkan diri sendiri untuk menghadapi semua tekanan kerja dan dengan cara manage waktu dengan benar sehingga semua pekerjaan bisa terselesaikan dengan tepat

waktu. Dan cara tenaga pendidik menghadapi *turnover intention* dengan mengingat pekerjaan yang dilakukan juga salah satu bentuk pengabdian dan adanya lingkungan yang sudah mendukung yang belum tentu di tempat lain mendapatkan hal tersebut.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang didapat, maka saran yang diajukan sebagai berikut:

1. Bagi tenaga pendidik di MTs Azzainiyah 1 Probolinggo

Bagi tenaga pendidik lebih baik lagi untuk mengelola tekanan kerja pada pekerjaan, karena memang semua pekerjaan memiliki tekanan masing masing.

2. Bagi Kepala Organisasi

Bagi kepala organisasi harus melihat kemampuan yang di miliki tenaga pendidik supaya sesuai dengan pekerjaan yang di berikan. Sehingga tidak ada lagi tenaga pendidik merasakan tekanan kerja akibat terlalu banyak pekerjaan yang di berikan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Semoga dapat mengembangkan dan melengkapi kurang didalam penelitian ini tentang gambaran tekanan kerja dan turnover intention pada tenaga pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Hadi, Ashori dan Rusman, 2021. *penelitian kualitatif studi fenomenologi, case study*.
- Abdussamad, Z. (2021) "*Metode Penelitian Kualitatif*". Makassar: CV. Syakir Media Press.
- Ade Agus Diama Putra Diputra. (2019) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT Destination Asia Bali. *Jurnal Manajemen*, Vol. 8 No. 2.
- Affudin. 2018. *metode penelitian kualitatif*. Bandung. CV Pustaka setia
- Agung Priyono, Sunny Tampubolon. (2023) "*Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention*", *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, No. 2.
- Agus Joko Triyono Dan Agus Prayitno, (2017) "*Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Penerangan Jalan Dan pengelolaan Reklame Kota Semarang*", *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, No 2.
- Aisyah Nur Jannavi, Kristiana Sri Utami, (2024) "*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Di Perusahaan Konstruksi Bangunan*". *Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, No.4.
- Anita Wulandari, (2018) "*Turnover Intention Karyawan Berbasis Job Satisfaction Survey (JJS) Pada PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung*", *Skripsi Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung*
- Ansori, (2021). "*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandar Lampung*", *jurnal solma*.
- Boihaki, Desi Rahma Yanti, Nora Zila, (2023). "*Dampak Tekanan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pidie*", *Jurnal Ekobismen*.
- Candra Kusuma, Eko Wahyuni, (2021) "*Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Bandar Lampung*" , Strata 1 Thesis, Universitas Teknokrat Indonesia.
- Cyrill Frederick Ganing¹, Mohammad Mujaheed Hassan (2020) "*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tekanan Kerja Di Kalangan Kakitangan Hospital Kerajaan*", *Malaysian Journal Of Social Sciences And Humanities*..

- Dea Salsabila Amira, Priscilla Maulina Juliani Siregar,(2019) #MilenialInvestor
"Investasi ala Milenial",Jakarta: Grasindo
- Dewi Rachmawati, (2019)“*Selamat Datang Generasi Z Di Dunia Kerja,*”
 ICCCN: Jurnal Umum IV.
- Dewi, Laksmi, (2017) “*Pengaruh Role Stress Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pejabat Struktural Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*”,
 Research Repository.
- Dr.J.R. Raco, ME., M.Sc, (2010) *Metode Penelitian Kualitatif* Jakarta:
 Gramedia Widiasana Indonesia.
- Dr.Mohammad Arif, M.A.(2021) “*Generasi Millenial Dalam Internalisasi Karakter Nusantara*”, Iain Kediri Press.
- Elza Kusumawati, Diah Sofiah, Yanto Prasetyo, (2021) “*Keterikatan Kerja Dan Tingkat Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Milenial Dan Generasi Z*”, Jurnal Penelitian Psikologi, No. 2.
- Handoko. T. Hani (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*.
 Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibun. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Irham Pakkawaru, Abdul Jalil, Arman, Rizqa Sabrina. (2021). “*Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah Kc Palu*”, Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan.
- Khoiroh, F. (2022). *Implementasi Metode Taqlidy di Institute of Culture and Islamic Studies (ICIS) UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember*. Jember: Skripsi UIN KHAS Jember.
- Nasution, A. F. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Harva Creative..
- Penyusunan, T. (2020). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: IAIN Jember Press.
- Prahyudi, A, & Siswoyo, H.(2020) Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover: Peran Mediasi Kepuasan Kerja, *Jurnal Manajemen Dewantara*, 4(1).
- Puji Rianto. 2020. “Metode Penelitian Kualitatif. (Yogyakarta: Penerbit Komunikasi UII).
- Randhy Vico Bramasta, Survival, Adya Hermawati (2023) “*Efek Tekanan Terhadap Stres Kerja Serta Implikasinya Pada Keinginan Untuk Pindah*

Pada Karyawan". Jurnal Ekonomi, Akutansi, Dan Menajemen, No.4.

Rasmi, (2022). "Pengaruh Tekanan Kerja Beban Kerja Lingkungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sertifikat Daerah Kota Parepare", Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, No. 3.

Rianto 2010 metodologi penelitian sosial dan hukum. Jakarta. Granit.

Rini, F, Agusdin, & Siti, N. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram, *Jurnal Distribusi*,

Sugiono 2014. Metode, *Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D*, Bandung

Sugiono, 2022 *Metode Penelitian Kualitatif*

T. (2020 November). Pengaruh Faktor-Faktor Tekanan Kerja dalam Guru Di Sekolah, *Malaysian Journal Of Social Sciences And Humanities*5.

Teguh Prasetyo dan Dina Fitriana Rosyada, (2023) "*Turnover Intention Karyawan Rumah Sakit*", Penerbit Samudra Biru.

Tri Jata Ayu Pramesti, (2014) "*Ingin Resaign Karena Tekanan Oleh Atasan*", Tim Penyusun, Pedoman Penulisan Karya Ilmiah.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

LAMPIRAN-LAMPIRAN

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ismi Oktavia Melinda

NIM : 214103050026

Program Studi : Psikologi Islam

Fakultas : Dakwah

Universitas : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Jember, 27 Oktober 2025
Saya yang menyatakan,

UNIVERSITAS ISLAM
KIAI HAJI ACHMAD
JEMBER



Ismi Oktavia Melinda
NIM. 214103050026

SURAT IJIN PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 FAKULTAS DAKWAH
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136
 email : fakultasdakwah@uinkhas.ac.id website: <http://fdakwah.uinkhas.ac.id/>



Nomor : B.2938 /Un.22/D.3.WD.1/PP.00.9/ 06 /2025 04 Juni 2025
 Lampiran : -
 Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Yth.

Kepala MTs. Azzainiyah 1 Randumerak Paiton Probolinggo

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Ismi Oktavia Melinda
 NIM : 214103050026
 Fakultas : Dakwah
 Program Studi : Psikologi Islam
 Semester : VIII (delapan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama \pm 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Gambaran Tekanan Kerja Dan Turnover Intention Pada Staf Generasi Milenial Dan Generasi Z Di MTs. Azzainiyah 1 Randumerak Paiton Probolinggo"

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

a.n. Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan
 Kelembagaan,



Uun Yusufa

SURAT SELESAI PENELITIAN



YAYASAN NURUL JADID
MADRASAH TSANAWIYAH AZZAINIYAH I
 STATUS TERAKREDITASI B
 NSM 12 12 35 13 01 37 NPSN 20581995
 Alamat e-mail : mts.azzainiyah1@yahoo.co.id

Alamat: Jln. Raya Randumerak Probolinggo – Situbondo Kilometer 45 Kode POS 67291

SURAT KETERANGAN IZIN PENELITIAN
Nomor : NJ-H/065/MTs.13.08.0609/08.2025

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : **MARYO, S.HI**
 Tempat Tanggal Lahir : Situbondo, 25 Mei 1968
 Jabatan : Kepala Madrasah
 Alamat : Randutatah Paiton Probolinggo

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : **Ismi Oktaviana Melinda**
 NIM : 214103050026
 Program Studi : Psikologi Islam
 Fakultas : Dakwah
 Semester : VIII (Delapan)

Nama tersebut di atas benar-benar telah melaksanakan penelitian di MTs. Azzainiyah 1 Randumerak Paiton Probolinggo, terhitung mulai Tanggal 01- 30 Agustus 2025 Guna mencari data dan dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul *"Gambaran Tekanan Kerja dan Turvoner Intention Pada Staf Generasi Milenial dan Gen Z di MTs. Azzainiyah 1 Randumerak Paiton Probolinggo"*.

Demikian surat keterangan izin penelitian ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Paiton, 01 Agustus 2023
 Kepala Madrasah



MARYO, S.HI

PEDOMAN KEGIATAN

No	Hari/Tanggal	Kegiatan
1.	Senin, 7 Oktober 2025	Observasi awal mengenai tema penelitian
2.	Kamis, 21 November 2025	Observasi mengenai tema penelitian
3.	Rabu, 4 Juni 2025	Menyerahkan surat penelitian di Mts Azzainiyah 1 Probolinggo
4.	Selasa, 24 Juni 2025	Menentukan subjek penelitian
5.	Senin, 7 Juli 2025	Meminta profil lembaga
6.	Selasa, 29 Juli 2025	Wawancara pada subjek tenaga pendidik (NF)
7.	Selasa, 29 Juli 2025	Wawancara pada subjek tenaga pendidik (MRH)
8.	Selasa, 29 Juli 2025	Wawancara pada subjek tenaga pendidik (SH)
9.	Selasa, 29 Juli 2025	Wawancara pada subjek tenaga pendidik (ST)
10.	Selasa, 29 Juli 2025	Wawancara triangulasi kepala sekolah
11.	Rabu, 30 Juli 2025	Wawancara triangulasi rekan kerja (RMP)
12.	Rabu, 30 Juli 2025	Wawancara triangulasi rekan kerja (M)
13.	Kamis, 31 Juli 2025	Berpamitan selesai penelitian

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

PEDOMAN WAWANCARA

No.	Fokus Penelitian	Pertanyaan
1	Apa saja bentuk tekanan kerja tenaga pendidik Mts Azzainiyah 1 Probolinggo?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bisa diceritakan secara singkat mengenai tugas dan tanggung jawab Anda sehari-hari di Mts Azzainiyah 1 Probolinggo ? <ul style="list-style-type: none"> • Kelebihan beban kerja akibat bannyak tugas? • Kelebihan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan? • Adakah pekerjaan yang di berikan dengan waktu yang tebatas sehingga tidak memungkinkan untuk selesai? 2. Apa saja bentuk tekanan atau stres yang paling sering Anda alami selama bekerja di sini? (fisik, mental, emosional) 3. Apakah tekanan tersebut lebih banyak berasal dari beban kerja, lingkungan kerja, atau faktor lain? Bisa dijelaskan lebih detail? 4. Bagaimana pengaruh lingkungan fisik (ruang kerja, fasilitas, kenyamanan) terhadap tingkat tekanan Anda? 5. Bagaimana hubungan dan komunikasi dengan rekan kerja atau atasan? Apakah pernah terjadi konflik yang menimbulkan tekanan? <ul style="list-style-type: none"> • Apakah ada ketidak sesuaian tugas dengan tanggung jawab • Perbedaan pendapat dari rekan kerja dan atasan 6. Apakah ada tekanan dari tuntutan manajemen, seperti target atau standar pelayanan tertentu?
2	Dorongan apa saja yang menyebabkan Mts Azzainiyah 1 Probolinggo merasakan <i>turnover intention</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah Anda merasa puas dengan kompensasi (gaji, tunjangan, insentif) yang diberikan oleh sekolah ?Jika tidak, apa yang kurang? 2. Apakah Anda merasa pekerjaan Anda dihargai dan diakui oleh atasan atau manajemen? 3. Apakah ada program atau kebijakan yang menurut Anda kurang mendukung tenaga pendidik sehingga mendorong keinginan untuk keluar? 4. Pernahkah Anda terpikir untuk keluar dari Mts Azzainiyah 1 Probolinggo? Jika ya, kapan dan dalam situasi seperti apa? 5. Apa alasan utama yang mendorong Anda memiliki keinginan tersebut? 6. Apakah ada faktor pribadi (keluarga, kesehatan, pendidikan, dll) yang memengaruhi keinginan Anda untuk keluar dari Mts Azzainiyah 1 ?

		7. Bagaimana Anda menilai lingkungan kerja di Mts Azzainiyah 1 Probolinggo ? Apakah ada faktor lingkungan yang membuat Anda merasa tidak nyaman atau ingin pindah?
--	--	--



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Pedoman Wawancara Kepala Sekolah Dan Rekan Tenaga Pendidik

1. Menurut anda bagaimana hasil kinerja tenaga pendidik di Mts Azzainiyah 1 Probolinggo?
2. Apa saja faktor utama yang menyebabkan tenaga pendidik merasa tertekan dalam pekerjaan?
3. Bagaimana cara komunikasi dan dukungan yang paling efektif untuk tenaga pendidik?
4. Faktor apa yang paling memengaruhi niat tenaga pendidik untuk keluar dari pekerjaan?
5. Apakah ada program atau kebijakan yang menurut anda perlu ditingkatkan, seperti program kesehatan mental, pelatihan manajemen stres, atau fleksibilitas kerja?

MATRIKS PENELITIAN

JUDUL	VARIABEL	SUBVARIABEL	INDIKATOR	METEDOLOGI	SUMBER DATA	FOKUS PENELITIAN
Gambaran Tekanan Kerja Dan <i>Turnover Intention</i> Pada Tenaga Pendidik MTs Azzainiyah 1 Probolinggo	1. Tekanan kerja (Ivancevich)	a) kelebihan peran b) konflik peran c) Ketidak jelasan peran a) Pikiran untuk keluar.	a. Quantitative overload b. Qualitative overload c. Quantitative underload d. Qualitative underload. a. Ketidak sesuaian tugas dengan tanggung jawab b. Pertentangan dengan atasan c. Ketidak sesuaian tanggung jawab dengan wewenang d. Pertentangan dengan rekan kerja. e. Ketidak sesuaian tugas dengan prinsip individu. a. Ketidak jelasan tujuan peran. b. Ketidak jelasan pertanggung jawaban c. Ketidak cukupan wewenang dengan tugas yang diberikan d. Ketidak pahaman apa yang diharapkan e. Ketidak pahaman peranan pekerjaan dalam mencapai tujuan	1. Pendekatan penelitian kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus 2. Penentuan sample dengan purposive sampling 3. Metode pengumpulan data: - Observasi - Wawancara - Dokumentasi 4. Analisa data dengan menggunakan deskriptif 5. Keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan teknik	1. Informan Kepala organisasi Tenaga pendidik Pendaftaran 2. Dokumentasi 3. Kepustakaan	1. Apa saja bentuk bentuk tekanan kerja tenaga pendidik di MTs Azzainiyah 1 Probolinggo. 2. Dorongan apa saja yang menyebabkan tenaga pendidik MTs Azzainiyah 1 Probolinggo merasakan <i>turnover intention</i> . 3. Bagaimana cara menghadapi tekanan kerja dan <i>turnover intention</i> pada tenaga pendidik MTs Azzainiyah 1 Probolinggo

	2. <i>Turnover Intention</i> (Mobley)	<p>b) Keinginan untuk meninggalkan organisasi.</p> <p>c) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain</p>	<p>a. Ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan</p> <p>b. Karyawan berpikir untuk keluar dari tempat kerjanya</p> <p>a. karyawan berniat keluar dari tempat kerja</p> <p>b. karyawan berniat keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.</p> <p>a. karyawan berkeinginan untuk mencari pekerjaan di organisasi lain.</p> <p>b. Karyawan mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaannya yang dirasa lebih baik.</p>			
--	--	---	--	--	--	--

INFORM CONSENT

**INFORMED CONSENT**

Program Studi Psikologi Islam
Fakultas Dakwah

Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember

Jl. Mataram No. 1, Jember Telp. 0331-487550 Fax 0331-427005, Kode Pos: 68136

Website: <https://fdakwah.uinkhas.ac.id>

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Shafiatun Haranah
 Alamat : Randumerak
 Usia : 26
 Jenis Kelamin : Perempuan

Menyatakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam kegiatan PENELITIAN yang dilaksanakan oleh mahasiswa program studi Psikologi Islam, tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Saya memberikan izin kepada Sdr/ Sdri, Ismi Oktavia Melinda untuk menggunakan data hasil tes psikologi untuk mendukung proses pembelajaran mahasiswa yang bersangkutan.

Apabila suatu saat dianggap perlu, atas pertimbangan apapun, saya dapat membatalkan/menarik kesediaan dan seluruh informasi/data yang telah saya berikan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

diton 29 Juli 2025

(Shafiatun Haranah, SPd)



INFORMED CONSENT

Program Studi Psikologi Islam
Fakultas Dakwah

Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember

Jl. Mataram No. 1, Jember Telp. 0331-487550 Fax 0331-427005, Kode Pos: 68136
Website: <https://fdakwah.uinkhas.ac.id>

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizki Mardin Palupi
Alamat : Pondokkebo
Usia : 38
Jenis Kelamin : Perempuan

Menyatakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam kegiatan PENELITIAN yang dilaksanakan oleh mahasiswa program studi Psikologi Islam, tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Saya memberikan izin kepada Sdr/ Sdri, Ismi Oktavia Melinda untuk menggunakan data hasil tes psikologi untuk mendukung proses pembelajaran mahasiswa yang bersangkutan.

Apabila suatu saat dianggap perlu, atas pertimbangan apapun, saya dapat membatalkan/menarik kesediaan dan seluruh informasi/data yang telah saya berikan.

Paiton 29 Juli 2025

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

(.....)



INFORMED CONSENT

Program Studi Psikologi Islam
Fakultas Dakwah

Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember

Jl. Mataram No. 1, Jember Telp. 0331-487550 Fax 0331-427005, Kode Pos: 68136

Website: <https://fdakwah.uinkhas.ac.id>

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Maryo
Alamat : Randutatah Poitona Probolinggo
Usia : 56 th.
Jenis Kelamin : Laki-laki

Menyatakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam kegiatan PENELITIAN yang dilaksanakan oleh mahasiswa program studi Psikologi Islam, tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Saya memberikan izin kepada Sdr/ Sdri, Ismi Oktavia Melinda untuk menggunakan data hasil tes psikologi untuk mendukung proses pembelajaran mahasiswa yang bersangkutan.

Apabila suatu saat dianggap perlu, atas pertimbangan apapun, saya dapat membatalkan/menarik kesediaan dan seluruh informasi/data yang telah saya berikan.

Poiton, 20 Jun 2025

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER
(Maryo)



KH ACHMAD SIDDIQ

INFORMED CONSENT

Program Studi Psikologi Islam

Fakultas Dakwah

Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember

Jl. Mataram No. 1, Jember Telp. 0331-487550 Fax 0331-427005, Kode Pos: 68136

Website: <https://fdakwah.uinkhas.ac.id>

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : NUR FIO LITA WAHYU

Alamat : DUSUN KRAJAN DESA RANDUMERAK KEC. PAITON

Usia : 33

Jenis Kelamin : PEREMPUAN

Menyatakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam kegiatan PENELITIAN yang dilaksanakan oleh mahasiswa program studi Psikologi Islam, tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Saya memberikan izin kepada Sdr/ Sdri, Ismi Oktavia Melinda untuk menggunakan data hasil tes psikologi untuk mendukung proses pembelajaran mahasiswa yang bersangkutan.

Apabila suatu saat dianggap perlu, atas pertimbangan apapun, saya dapat membatalkan/menarik kesediaan dan seluruh informasi/data yang telah saya berikan.

PAITON, 29 JULI 2025

(NUR FIO LITA WAHYU)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



INFORMED CONSENT

Program Studi Psikologi Islam
Fakultas Dakwah

Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember

Jl. Mataram No. 1, Jember Telp. 0331-487550 Fax 0331-427005, Kode Pos: 68136
Website: <https://fdakwah.uinkhas.ac.id>

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Shodiq Taufiq, S.kom, M.pd
Alamat : Randumerak - Patton
Usia : 25 Tahun
Jenis Kelamin : Laki-Laki

Menyatakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam kegiatan PENELITIAN yang dilaksanakan oleh mahasiswa program studi Psikologi Islam, tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Saya memberikan izin kepada Sdr/ Sdri, Ismi Oktavia Melinda untuk menggunakan data hasil tes psikologi untuk mendukung proses pembelajaran mahasiswa yang bersangkutan.

Apabila suatu saat dianggap perlu, atas pertimbangan apapun, saya dapat membatalkan/menarik kesediaan dan seluruh informasi/data yang telah saya berikan.

Patton, 29 Juli - 2025

[Signature]
Shodiq Taufiq, S.kom, M.pd

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



INFORMED CONSENT

Program Studi Psikologi Islam
Fakultas Dakwah

Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember

Jl. Mataram No. 1, Jember Telp. 0331-487550 Fax 0331-427005, Kode Pos: 68136

Website: <https://fdakwah.uinkhas.ac.id>

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Moh. Ridwan Holili, S.pd
 Alamat : Randemerak
 Usia : 33 tahun
 Jenis Kelamin : Laki-laki

Menyatakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam kegiatan PENELITIAN yang dilaksanakan oleh mahasiswa program studi Psikologi Islam, tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Saya memberikan izin kepada Sdr/ Sdri, Ismi Oktavia Melinda untuk menggunakan data hasil tes psikologi untuk mendukung proses pembelajaran mahasiswa yang bersangkutan.

Apabila suatu saat dianggap perlu, atas pertimbangan apapun, saya dapat membatalkan/menarik kesediaan dan seluruh informasi/data yang telah saya berikan.

Paiton, 29 Juli 2025

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

(Moh. Ridwan Holili)



INFORMED CONSENT

Program Studi Psikologi Islam

Fakultas Dakwah

Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember

Jl. Mataram No. 1, Jember Telp. 0331-487550 Fax 0331-427005, Kode Pos: 68136

Website: <https://fdakwah.uinkhas.ac.id>

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MISTAMI
 Alamat : POKON
 Usia : 39
 Jenis Kelamin : perempuan

Menyatakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam kegiatan PENELITIAN yang dilaksanakan oleh mahasiswa program studi Psikologi Islam, tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Saya memberikan izin kepada Sdr/ Sdri, Ismi Oktavia Melinda untuk menggunakan data hasil tes psikologi untuk mendukung proses pembelajaran mahasiswa yang bersangkutan.

Apabila suatu saat dianggap perlu, atas pertimbangan apapun, saya dapat membatalkan/menarik kesediaan dan seluruh informasi/data yang telah saya berikan.

RABU 30 Juli 2025

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 J E M B E R

DOKUMENTASI



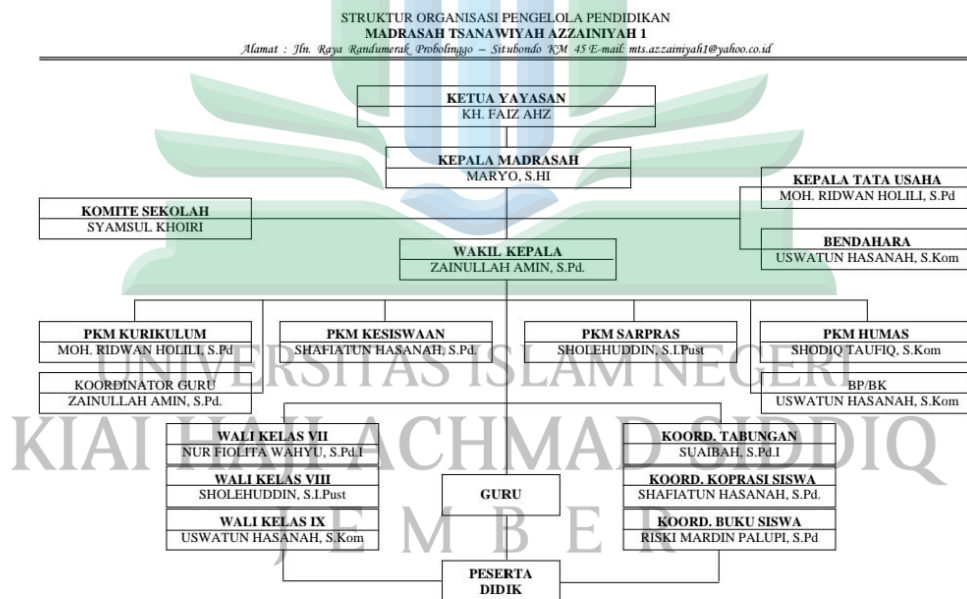
Gambar Wawancara Dengan Kepala Sekolah Mts Azzainiyah 1 Probolinggo







Gambar Wawancara Dengan Tenaga Pendidik Mts Azzainiyah 1 Probolinggo



Struktur Organisasi Pengelola Pendidikan MTs Azzainiyah 1 Probolinggo

BIODATA PENULIS



Nama Lengkap : Ismi Oktavia Melinda
 NIM : 214103050026
 Tempat, Tanggal Lahir : Probolinggo, 3 Oktober 2002
 Alamat : Dusun Krajan, Desa Pondok Kelor, Kecamatan paiton,
 Kabupaten Probolinggo.
 Telp/HP : 081359558484
 Email : ismioktaviamelinda@gmail.com
 Riwayat Pendidikan :
 a. SDN Sukodadi 2
 b. MtsN 1 Probolinggo
 c. MAN 1 Probolinggo
 d. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
 a. Fakultas/Prodi : Dakwah/Psikologi Islam
 b. Angkatan : 21