



**PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN
PADA LE POLONIA HOTEL**

SKRIPSI

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

Oleh:

RUDOLF ANTONY SILALAH
NPM 1715310150

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RUDOLF ANTONY SILALAH
NPM : 1715310150
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S I (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA
LE POLONIA HOTEL

MEDAN, NOVEMBER 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(HUSNI M. HARRAM RITONGA, B.A., M.Sc) (Dr. ONY KIRDALI, S.H., M.KN)

DEKAN



PEMBIMBING I

(Dr. DESI ASTUTI S.E. M.M)

PEMBIMBING II

(DAUD ARIFIN S.E. M.M)



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

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

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : RUDOLF ANTONY SILALAH
NPM : 1715310150
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S I (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA
LE POLONIA HOTEL.

MEDAN, NOVEMBER 2021

KETUA

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

ANGGOTA II

(DAUD ARIFIN, S.E., M.M.)

ANGGOTA I

(Dr. DESI ASTUTI, S.E., M.M.)

ANGGOTA III

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, B.A., M.Si)

ANGGOTA IV

(FEBRIAN LESTARIO, S.T., M.Si)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rudolf Antony Silalahi
NPM : 1715310150
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Le Polonia Hotel

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

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

Medan, November 2021



Rudolf Antony Silalahi
NPM. 1715310150

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rudolf Antony Silalahi
Tempat/Tanggal Lahir : Sawit Ifulu, 11 Mei 1994
NPM : 1715310150
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Dusun Toba Nauli

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

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, November 2021
Yang membuat pernyataan



Rudolf Antony Silalahi
NPM. 1715310150

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka LPMU UNPA3 menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R.2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB. Segala penyalahgunaan pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPA3.



No. Dokumen	PM-LJMA-06-02	Revisi	00	Tgl Eff	: 23 Jan 2019
-------------	---------------	--------	----	---------	---------------

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 276/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i;

: RUDOLF ANTONY SILALAH

: 1715310150

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Studi : Manajemen

Sejak terhitung sejak tanggal 05 Agustus 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku dan tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 05 Agustus 2021

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


Rafiqad Budi Utomo, ST., M.Kom

Dokumen: FM-PERPUS-06-01

: 01

Tarif : 04 Juni 2015

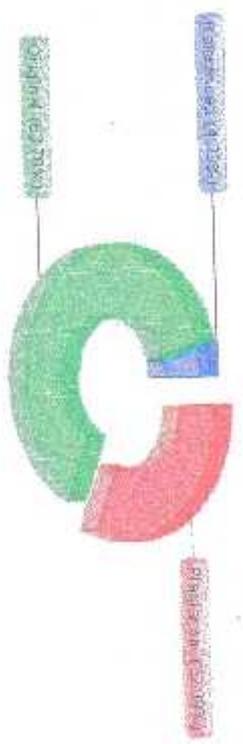
Plagiarism Detector v. 1824 - Originality Report 11/18/2021 3:07:40 PM

RUDOLF ANTONY SILALAH, J1715310150, MANAJEMEN.docx - Universitas Pembangunan Parca Budi, License03

- 1. [View Report](#)
- 2. [Rewrite](#)
- 3. [Internet Check](#)



- 1. [View Report](#)
- 2. [Rewrite](#)
- 3. [Internet Check](#)



- 1. [View Report](#)
- 2. [Rewrite](#)
- 3. [Internet Check](#)





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4.5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
 MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RUDOLF ANTONY SILALAH
 NPM : 1715310150
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Dr Desi Astuti, SE., MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada LE Polonia Hotel

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
01 Juni 2021	ACC seminar proposal	Disetujui	
05 Juni 2021	Lanjutkan ke Seminar Proposal	Disetujui	
04 November 2021	ACC Sidang meja Hijau	Disetujui	
11 Februari 2022	ACC jilid lux	Disetujui	

Medan, 11 Februari 2022
 Dosen Pembimbing.



Dr Desi Astuti, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RUDOLF ANTONY SILALAH
 NPM : 1715310150
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Daud Arifin, S.E., M.M
 Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada LE Polonia Hotel

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
02 Juni 2021	ACC Seminar Proposal	Revisi	
07 Juni 2021	lanjut Seminar Proposal	Disetujui	
05 November 2021	Lanjut Sidang Meja Hijau	Disetujui	
11 Februari 2022	Acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 11 Februari 2022
Dosen Pembimbing,



Daud Arifin, S.E., M.M

SURAT PERNYATAAN

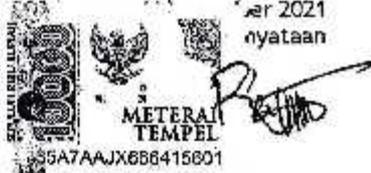
Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : RUDOLF ANTONY SILALAH
NPM : 1715310150
Tempat/Tgl. : SAWIT HULU / 11 MEI 1994
Alamat : DESUN TOBA NAULI
No HP : 085297305332
Nama Orang : KOTNEL SILALAH/ROYANA BR. MANALU
Bidang : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA LE POLONIA HOTEL MEDAN

Dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. bila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Mei 2021
Pernyataan



METERAI
TEMPEL
55A7AAJX6B6415801

RUDOLF ANTONY SILALAH
1715310150



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN

(TERAKREDITASI)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

(TERAKREDITASI)

PROGRAM STUDI AKUNTANSI

(TERAKREDITASI)

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

(TERAKREDITASI)

PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : RUDOLF ANTONY SILALAH
 Tempat/Tgl. Lahir : SAWIT HULU / 11 Mei 1994
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310150
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.54
 Nomor hp : 085297305332
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No	Judul
1.	PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA LE POLONIA HOTEL MEDAN

Catatan: Dilarang Copy Dokumen Jika Ada Perubahan Judul

Tanda Tangan (Materai)



Medan, 17 Desember 2020

Pemohon,

(Rudolf Antony Silalahi)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dekan
 (Dr. Rinihaq Widyaningrum, S.E., AM.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :
 Dr. Desi Astuti, SE, MM
 (Dr. Feby Marlina, ST, SE, MM)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen
 (Ropachan Harahan, S.E., S.Pd., M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :
 (Daudi Arifin, SE, MM)

No. Dokumen: FM-PM-18-U2

Revisi: 0

Tgl. EIT: 22 Oktober 2018

Sistem dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Kamis, 17 Desember 2020 10:15:32

Judul : Permohonan Meja Hijau

Medan, 05 November 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAS Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda Tangan di bawah ini :

Nama : RUDOLF ANTONY SILALAH
 Tempat/Tgl. Lahir : SAWIT HULU /
 Nama Orang Tua : KOTNEL SILALAH
 N. P. M : 1715310150
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 085297305332
 Alamat :

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA LE POLONIA HOTEL MEDAN**. Selanjutnya saya menyatakan :

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

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga : L

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



RUDOLF ANTONY SILALAH
 1715310150

Catatan :

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh dari stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Le Polonia Hotel. Populasi pada penelitian ini berjumlah 93 karyawan. Jumlah sampel diambil juga sebanyak 93 responden. Penelitian ini menggunakan data primer berjenis data kuantitatif yang dikumpulkan melalui kuesioner kemudian diolah dengan aplikasi SPSS Versi 24. Teknik analisis yang digunakan dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Le Polonia Hotel, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Secara simultan, stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Le Polonia Hotel. Variabel yang paling dominan mempengaruhi *turnover intention* adalah variabel stres kerja dengan besar t_{hitung} sebesar 8,527. 95,4% *turnover intention* dapat dijelaskan dan diperoleh dari stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya diperoleh dari faktor lain. *Turnover intention* memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja.

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

ABSTRACT

This research was conducted to find the impact of work stress, workload, and work environment on employee turnover intention at Le Polonia Hotel. The population in this research was 93 employees. The number of samples also took as many as 93 respondents. This research used primary data in quantitative data collected through questionnaires and then processed with the SPSS version 24 application. The analytical technique used was the multiple linear regression analysis models. The results showed that work stress and workload partially had a positive and significant effect on employee turnover intention at Le Polonia Hotel. In contrast, the work environment had a negative and significant impact. Simultaneously, work stress, workload, and work environment a positive and significant effect on employee turnover intention at Le Polonia Hotel. The most dominant variable affecting turnover intention was the work stress variable, with a value of tcount was 8,527. 95.4% turnover intention could be explained and obtained from work stress, workload, and work environment, while the rest was obtained from other factors. The turnover intention had an excellent relationship to work stress, workload, and work environment.

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

KATA PENGANTAR

Segala puji Syukur bagi Tuhan yang maha kuasa, Tuhan semesta alam atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini tepat pada waktunya yang berjudul: Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Le Polonia Hotel. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang membantu dalam penyusunan proposal skripsi ini:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Dr. Desi Astuti, S.E., M.M selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Daud Arifin, S.E., M.M selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan proposal skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis proposal skripsi ini.
6. Kedua orang tua penulis, ayahanda Kotnel Silalahi, ibunda Royanna Br Manalu, dan keluarga serta saudara yang sudah memberikan doa serta semangat kepada penulis.
7. Para dosen dan staf Fakultas Sosial Sains yang telah banyak membantu penulis selama perkuliahan.
8. Pimpinan dan seluruh staf Le Polonia Hotel yang telah memberikan bantuan dan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian.

9. Sahabat serta teman teman seperjuangan yang sudah mau memberi dukungan dan berbagi ilmu kepada penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Apabila ada kekurangan, maka penulis mengharapkan saran yang dapat memperbaiki penulisan skripsi ini. Diakhir kata, penulis berharap bahwa skripsi ini dapat berguna untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Manajemen SDM dan mampu memberikan manfaat bagi para pembaca. Amin.

Medan, November 2021
Penulis

Rudolf Antony Silalahi
NPM.1715310150

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah	9
C. Rumusan Masalah	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	11
E. Keaslian Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	14
1. <i>Turnover Intention</i>	14
a. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	14
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> ..	17
c. Indikator <i>Turnover Intention</i>	22
d. Dampak <i>Turnover Intention</i>	23
2. Stres Kerja.....	25
a. Pengertian Stres Kerja.....	25
b. Aspek Stres Kerja.....	27
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja.....	28
d. Indikator stres kerja.....	30
3. Beban Kerja	30
a. Pengertian Beban Kerja	30
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja	33
c. Indikator Beban Kerja.....	34
d. Dampak Beban Kerja Berlebihan	34
4. Lingkungan Kerja	35
a. Pengertian Lingkungan Kerja	35
b. Jenis Jenis Lingkungan Kerja	37
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .	38
d. Indikator Lingkungan kerja.....	48
B. Penelitian Terdahulu.....	49

C. Kerangka Konseptual	51
1. Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	51
2. Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	52
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	53
D. Hipotesis	54
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	56
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	56
C. Populasi dan Sampel	57
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	57
E. Teknik Pengumpulan Data	60
F. Pengukuran Variabel	60
1. Uji Kualitas Data	61
2. Uji Asumsi Klasik	61
3. Regresi Linear Berganda	63
4. Uji Hipotesis	64
5. Koefisien Determinasi (R^2)	66
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	67
1. Gambaran Umum Perusahaan	67
2. Frekuensi Karakteristik Identitas Responden	69
3. Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian	72
4. Uji Kualitas Data	87
5. Uji Asumsi Klasik	92
6. Uji Regresi Linear Berganda	100
7. Uji Hipotesis	102
8. Uji Determinasi	107
B. Pembahasan Hasil Penelitian	109
1. Pembahasan Hipotesis H_1	109
2. Pembahasan Hipotesis H_2	111
3. Pembahasan Hipotesis H_3	113
4. Pembahasan Hipotesis H_4	115
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	118
B. Saran	119

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1.	Prasurvey Turnover Intention.....	5
Tabel 1.2.	Prasurvey Stress Kerja	6
Tabel 1.3.	Prasurvey Beban Kerja.....	7
Tabel 1.4.	Prasurvey Lingkungan Kerja.....	8
Tabel 2.1.	Peneliti Terdahulu	49
Tabel 3.1.	Skedul Proses Penelitian	56
Tabel 3.2.	Operasionalisasi Variabel.....	70
Tabel 4.1.	Frekuensi Karakteristik Identitas Responden.....	70
Tabel 4.2.	Alternatif Jawaban yang Disediakan.....	72
Tabel 4.3.	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden	72
Tabel 4.4.	Frekuensi Jawaban untuk Variabel Stres Kerja (X_1).....	73
Tabel 4.5.	Frekuensi Jawaban untuk Variabel Beban Kerja (X_2)	76
Tabel 4.6.	Frekuensi Jawaban untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_3)	80
Tabel 4.7.	Frekuensi Jawaban untuk Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	83
Tabel 4.8.	Hasil Validitas padaStres Kerja (X_1).....	88
Tabel 4.9.	Hasil Validitas pada Variabel Beban Kerja (X_2).....	88
Tabel 4.10.	Hasil Validitas padaVariabel Lingkungan Kerja (X_3).....	89
Tabel 4.11.	Hasil Validitas padaVariabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	89
Tabel 4.12.	Hasil Reliabilitas pada Variabel Stres Kerja (X_1)	90
Tabel 4.13.	Hasil Reliabilitas pada Variabel Beban Kerja (X_2).....	91
Tabel 4.14.	Hasil Reliabilitas pada Variabel Lingkungan Kerja (X_3).....	91
Tabel 4.15.	Hasil Reliabilitas pada Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	92
Tabel 4.16.	Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov	95
Tabel 4.17.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	96
Tabel 4.18.	Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	99
Tabel 4.19.	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	101
Tabel 4.20.	Hasil Uji F (Uji Simultan).....	103
Tabel 4.21.	Hasil Uji t (Uji Parsial).....	105
Tabel 4.22.	Hasil Uji Determinasi.....	108
Tabel 4.23.	Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	109

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual.....	54
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi Le Polonia Hotel Medan.....	69
Gambar 4.2.	Histogram Uji Normalitas.....	93
Gambar 4.3.	Histogram P-P Plot Uji Normalitas	94
Gambar 4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	98

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting di dalam perusahaan yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan di dalam mencapai tujuan. Ardana, dkk. (2012:3) menyatakan bahwa “Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia”. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para karyawannya dengan baik agar karyawan yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan.

Menurut Sidharta (2011:89) “*Turnover intention* adalah suatu bentuk dari karyawan untuk menarik diri pada dunia kerja dan karyawan tersebut juga memiliki hak untuk menentukan keputusan untuk tetap bekerja atau mengundurkan diri dari perusahaan”. Putra (2016:67) menyatakan bahwa “*Turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya yang berhubungan dengan ketidakpuasan yang menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan lain”. Nardiana (2014:108) menyatakan “*Turnover intention* yang terjadi pada suatu organisasi merupakan salah satu titik buruk bagi organisasi tersebut, dengan adanya *turnover intention* ini bisa dikatakan bahwa organisasi tersebut tidak mampu mengelola perilaku individu”. Turnover yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya

pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Sartika, 2014:78).

“*Turnover intention* karyawan dari suatu perusahaan dapat disebabkan oleh beberapa variabel antara lain stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik (Qureshi et al., 2012:90)”. “Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan (Chaundry, 2012:211)”. “Ketika stres kerja meningkat maka akan menyebabkan timbulnya keinginan keluar yang ada pada diri karyawan (Chandio et al., 2013:87)”. Menurut Fauji (2013:167), “reaksi karyawan yang stres di dalam pekerjaan yaitu, cepat tersinggung, tidak komunikatif, lelah mental, kehilangan spontanitas dan kreativitas, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, merokok berlebihan, menunda atau menghindari pekerjaan”. Syahronica dkk. (2015:54) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* di Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja di perusahaan maka akan memicu tingginya tingkat turnover.

“Stres Kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan Robbin (2002: 304)”. Stres kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun *eksternal*. Sehingga kondisi stres ini dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan beban kerja menurut Permendagri No. 12/2008 adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Persepsi terhadap beban kerja setiap individu atau karyawan pastinya berbeda-beda, akan tetapi semakin tinggi beban kerja seseorang tentu akan memberikan persepsi negatif terhadap pekerjaannya, dan akhirnya dapat menyebabkan seseorang ingin memiliki niat keluar dari pekerjaannya sekarang dan mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Kepuasan kerja yang rendah dalam individu juga dapat menyebabkan *turnover intention* atau niat untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi.

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang memiliki kaitan dengan karakteristik tempat bekerja terhadap sikap dan perilaku karyawan, dimana hal tersebut berhubungan dengan adanya perubahan-perubahan psikologis yang disebabkan oleh hal-hal yang dialami karyawan dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat para karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuat karyawan tidak memiliki rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Apabila lingkungan kerja dibiarkan terus-menerus dalam keadaan tidak baik, maka hal tersebut dapat menjadi hambatan bagi karyawan untuk mencapai kinerja terbaiknya. Semua hal yang disebabkan oleh kurang baiknya lingkungan kerja juga dapat

membuat karyawan merasa tidak nyaman berada di perusahaan dan dapat menimbulkan keinginan karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain dengan harapan agar mendapatkan lingkungan kerja yang lebih baik dan nyaman. Maka dari itu penting sekali bagi perusahaan untuk dapat menjaga stabilitas yang ada di lingkungan kerja perusahaan untuk mempertahankan talenta-talenta yang ada agar tetap bertahan di perusahaan.

Dengan tersedianya lingkungan kerja yang mendukung bagi karyawan, maka karyawan tidak akan mengalami stress dalam pekerjaannya dan efek baiknya adalah akan meningkatnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Seiring meningkatnya kepuasan kerja karyawan, keinginan karyawan untuk bertahan lebih lama di perusahaan akan meningkat dan juga akan membantu perusahaan untuk terhindar dari adanya *turnover intention* pada diri karyawan. Namun apabila perusahaan gagal untuk memberikan kompensasi yang layak dan tidak mampu menyediakan lingkungan kerja yang mendukung bagi karyawan, maka karyawan akan merasa tidak nyaman untuk bertahan di perusahaan tersebut. Karyawan yang berada dalam kondisi seperti yang sudah disebutkan di atas akan memiliki kecenderungan untuk keluar dari pekerjaannya dan pindah ke perusahaan yang dapat memberi kompensasi yang layak dan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman.

Peneliti melakukan pra survey untuk mengidentifikasi *turnover intention* pada karyawan Le Polonia Hotel dengan mengambil sampel berjumlah 15 responden. Kesimpulan dari prasurvey tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1. Prasurvey *Turnover Intention*

No	Daftar Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Karyawan berpikir untuk berhenti dari pekerjaannya	8	7	53,33%	46,67%
2	Karyawan sering mencari informasi mengenai pekerjaan lain	8	7	53,33%	46,67%
3	Karyawan mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain	9	6	60,00%	40,00%
4	Karyawan gelisah saat pulang ke rumah setelah bekerja	8	7	53,33%	46,67%
Jumlah		15		100%	

Sumber: Peneliti (2021)

Berdasarkan pada Tabel 1.1 hasil prasurvey *turnover* menunjukkan bahwa tingkat *turnover* yang terjadi pada karyawan Le Polonia Hotel cukup tinggi. Untuk pernyataan karyawan berpikir untuk berhenti dari pekerjaannya sebanyak 53,33% responden menjawab ya dan 46,67% menjawab tidak, karyawan sering mencari informasi mengenai pekerjaan lain sebanyak 53,33% responden menjawab ya dan 46,67% menjawab tidak, karyawan mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain sebanyak 60,00% responden menjawab ya dan 40,00% responden menjawab tidak, karyawan gelisah saat pulang ke rumah setelah bekerja sebanyak 53,33% responden menjawab ya dan 46,67% menjawab tidak. Dari tabel prasurvey *turnover* dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain, hal ini disebabkan karena karyawan tidak puas dengan jam kerja yang diberikan dan beban kerja yang diberikan juga terasa berat. Menurut Widjaja (2014:54) menjelaskan bahwa “*Turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya”. Sehingga untuk mencegah meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, Le Polonia Hotel harus lebih memperhatikan jam kerja dan beban kerja karyawannya.

Tingkat *turnover intention* juga dapat disebabkan oleh faktor stress kerja. Dalam hal ini, fenomena yang terjadi bisa dilihat pada ketersediaan waktu kerja karyawan. Karyawan merasa pekerjaan yang diterima tidak wajar dengan kapasitas pekerjaan yang diterima. Peneliti melakukan pra survey untuk mengidentifikasi masalah stress kerja pada karyawan Le Polonia Hotel dengan mengambil sampel berjumlah 15 responden. Kesimpulan dari prasurvey tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2. Prasurvey Stress Kerja

No	Daftar Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Karyawan diberi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan adil dan wajar	6	9	40,00%	60,00%
2	Karyawan diberi peran yang jelas oleh perusahaan	7	8	46,67%	53,33%
3	Karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dan wajar dari pimpinan perusahaan	7	8	46,67%	53,33%
4	Karyawan terhindar dari stress kerja karena jenjang karier telah dijamin	7	8	46,67%	53,33%
Jumlah		15		100%	

Sumber: Peneliti (2021)

Berdasarkan pada Tabel 1.2 hasil prasurvey stress kerja, untuk pernyataan karyawan diberi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan adil dan wajar sebanyak 40,00% menjawab ya dan 60,00% menjawab tidak, karyawan diberi peran yang jelas oleh perusahaan sebanyak 46,67% menjawab ya dan 53,33% menjawab tidak, karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dan wajar dari pimpinan perusahaan sebanyak 46,67% menjawab ya dan 53,33% menjawab tidak, karyawan terhindar dari stress kerja karena jenjang karier telah dijamin sebanyak 46,67% menjawab ya dan 53,33% menjawab tidak. Dari tabel prasurvey stress kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen waktu pekerjaan yang terdapat pada karyawan Le Polonia Hotel tidak baik. Menurut Widyasari, (2012:34) menyatakan bahwa “Stress

kerja adalah suatu tanggapan untuk menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan), situasi atau peristiwa yang berlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik terhadap seseorang”. Sehingga upaya pencegahan terjadinya stress kerja karyawan oleh Le Polonia Hotel perlu dilakukan.

Dalam rangka mengurangi tingkat stress kerja maka perlu untuk memperhatikan beban kerja yang diterima karyawan. Fenomena yang terjadi di Le Polonia Hotel, karyawan tidak diberi waktu yang cukup dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga karyawan diwajibkan untuk menambah waktu kerjanya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Peneliti melakukan pra survey untuk mengidentifikasi masalah beban kerja pada karyawan Le Polonia Hotel dengan mengambil sampel berjumlah 15 responden. Kesimpulan dari prasurvey tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3. Prasurvey Beban Kerja

No	Daftar Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Karyawan mendapatkan pekerjaan dengan tingkat kesulitan tinggi	6	9	40,00%	60,00%
2	Karyawan mendapatkan pekerjaan yang membutuhkan tanggung jawab besar	7	8	46,67%	53,33%
3	Karyawan mendapatkan waktu kerja yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan	4	11	26,67%	73,33%
4	Karyawan mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	7	8	46,67%	53,33%
Jumlah		15		100%	

Sumber: Peneliti (2021)

Berdasarkan pada Tabel 1.3 hasil prasurvey beban kerja, untuk pernyataan karyawan mendapatkan pekerjaan dengan tingkat kesulitan tinggi sebanyak 40,00% responden menjawab ya dan 60,00% menjawab tidak, karyawan mendapatkan pekerjaan yang membutuhkan tanggung jawab besar sebanyak 46,67% responden

menjawab ya dan 53,33% menjawab tidak, karyawan mendapatkan waktu kerja yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 26,67% responden menjawab ya dan 73,33% menjawab tidak, karyawan mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan sebanyak 26,67% responden menjawab ya dan 73,33% menjawab tidak. Dari tabel prasurvey dapat disimpulkan bahwa kapasitas kerja yang diterima tidak sebanding dengan waktu kerja yang telah ditentukan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Suma'mur dalam Tarwaka (2015:41) "Beban kerja adalah beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya".

Keinginan untuk tetap bertahan di tempat kerja yang sama juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Karyawan akan merasa betah dan loyal melakukan pekerjaan apabila segala kebutuhan baik fisik maupun non-fisik yang dibutuhkan dalam pekerjaan tersedia. Fenomena yang terjadi di Le Polonia Hotel adalah ketersediaan peralatan dan perlengkapan dapur masih belum lengkap. Peneliti melakukan pra survey untuk mengidentifikasi masalah lingkungan kerja pada karyawan Le Polonia Hotel dengan mengambil sampel berjumlah 15 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.4. Prasurvey Lingkungan Kerja

No	Daftar Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Karyawan bekerja di tempat yang penerangannya disesuaikan dengan pekerjaannya	6	9	40,00%	60,00%
2	Karyawan disediakan dengan peralatan dan perlengkapan kerja yang lengkap	5	10	33,33%	66,67%
3	Karyawan bekerja ditempat yang terhindar dari kebisingan	7	8	46,67%	53,33%
4	Karyawan bekerja dengan keamanan yang terjamin	7	8	46,67%	53,33%
Jumlah		15		100%	

Sumber: Peneliti (2021)

Berdasarkan pada Tabel 1.4 hasil prasurvey lingkungan kerja, untuk pernyataan karyawan bekerja di tempat yang penerangannya disesuaikan dengan pekerjaannya sebanyak 40,00% responden menjawab ya dan 60,00% responden menjawab tidak, □karyawan disediakan dengan peralatan dan perlengkapan kerja yang lengkap sebanyak 33,33% responden menjawab ya dan 66,67% responden menjawab tidak, karyawan bekerja ditempat yang terhindar dari kebisingan sebanyak 46,67% responden menjawab ya dan 53,33% responden menjawab tidak, karyawan bekerja dengan keamanan yang terjamin sebanyak 46,67% responden menjawab ya dan 53,33% responden menjawab tidak. Sehingga berdasarkan tabel prasurvey dapat disimpulkan bahwa peralatan dan perlengkapan kerja yang disediakan oleh Le Polonia Hotel tidak lengkap. Le Polonia Hotel harus lebih memperhatikan ketersediaan peralatan dan perlengkapan kerja karyawan, agar pekerjaan karyawan dapat dilaksanakan dengan lancar. Menurut Nuraini (2013:22)“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya”.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai“Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Le Polonia Hotel”

B. Identifikasi Dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Karyawan mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain,
- b. Karyawan merasa pekerjaan yang diterima tidak wajar dengan kapasitas pekerjaan yang diterima.
- c. Karyawan tidak mendapatkan waktu kerja yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Karyawan tidak disediakan peralatan dan perlengkapan kerja yang lengkap.

2. Batasan masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas, juga karena keterbatasan waktu, tenaga, dan pengetahuan penulis, maka penelitian ini hanya dibatasi pada pembahasan Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Le Polonia Hotel Medan. dimana data yang digunakan adalah data primer yang pengolahan datanya menggunakan aplikasi SPSS.

C. Rumusan Masalah

Dari masalah diatas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Le Polonia Hotel Medan?
2. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Le Polonia Hotel Medan?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Pada Le Polonia Hotel Medan?

4. Apakah stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Le Polonia Hotel Medan?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun yang tujuan penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Le Polonia Hotel Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Le Polonia Hotel Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Le Polonia Hotel Medan.
- d. Untuk mengetahui apakah stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Le Polonia Hotel Medan.

2. Manfaat penelitian

Adapun beberapa manfaat penelitian ini yang diharapkan adalah:

- a. Bagi Akademisi
Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi program studi Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Memberikan gambaran dan informasi yang bermanfaat mengenai Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Selain itu penelitian ini juga dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan.

c. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi pihak hotel Le Polonia Hotel Medan. untuk memberikan gambaran penerapan sistem yang dapat mengantisipasi keinginan berpindahnya karyawan atau *Turnover Intention*.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini memiliki kesamaan pada penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Laksmi Sito Dwi Irvianti tahun 2015 yang berjudul Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT XL Axiata Tbk. Jakarta.

1. Variable penelitian: penelitian terdahulu menggunakan 3 (Tiga) variabel bebas yaitu Stres Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y). Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (Tiga) variabel bebas yaitu Stres Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu *Turnover Intention*(Y).
2. Jumlah Observasi/Sampel (n): penelitian terdahulu menggunakan sampel yang berjumlah 81 karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 93 Karyawan.

3. Waktu Penelitian: penelitian terdahulu dilakukan tahun 2015 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2021.
4. Lokasi Penelitian: lokasi penelitian terdahulu bertempat di PT XI Axiata Tbk Jakarta. Penelitian ini dilakukan di Le Polonia Hotel Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Turnover Intention*

a. Pengertian *Turnover Intention*

Turnover adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan (Mathis, 2011:22). Sedangkan menurut Robbins (2015:176) “penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*)”. *Voluntary turnover* atau quit merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat uncontrollable bagi karyawan yang mengalaminya.

Widjaja (2014:54) juga menjelaskan bahwa “*Turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. *Intensi* keluar merupakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar mencari pekerjaan yang baru.”

Turnover intention (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan

pekerjaan yang lebih baik (Ronald dan Milkha, 2014:44). Sarminah (2012:78) menggambarkan hal tersebut sebagai keinginan yang disadari untuk mencari alternatif pekerjaan dalam organisasi lainnya.

Turnover intention (keinginan berpindah kerja) adalah kecenderungan atau keinginan berkelanjutan yang dilakukan oleh karyawan untuk meninggalkan organisasi dan digantikan kembali oleh karyawan lain. Hal ini sering dijadikan sebagai indikator kinerja perusahaan sehingga terlihat efektivitas dan efisiensi organisasi yang negatif (Samuel dan Ikemefuna, 2012:112).

Susiani (2014:92) menungkapkan bahwa tingkat *turnover intention* yang terjadi dalam organisasi mengarah pada kenyataan akhir yang berupa keluarnya karyawan pada saat tertentu. Susiani (2014:89) mengungkapkan bahwa *turnover intention* merupakan perasaan yang timbul dari individu yaitu niat untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Shaw et al., (dalam Bramantara dan Kartika, 2014:12) mengungkapkan bahwa *turnover intention* terbagi menjadi dua yaitu yang pertama *voluntary turnover* atau *quit* adalah keputusan yang diambil oleh individu untuk keluar atau meninggalkan organisasi secara sukarela, sebaliknya yang kedua yaitu *involuntary turnover* atau pemecatan merupakan keputusan dari organisasi untuk menghentikan hubungan kerja pada individu dan bersifat uncontrollable bagi individu yang mengalami pemecatan atau *unvoluntary turnover*. Jackofsky dan Peter (dalam Bramantara dan Kartika, 2014:23) memberi batasan pada *turnover* yakni sebagai perpindahan individu yaitu karyawan dari pekerjaannya sekarang.

Perilaku individu yang berkeinginan untuk pindah atau keluar dari organisasi ini merupakan perilaku yang sulit dicegah. Keinginan untuk pindah (*turnover intention*) yang akhirnya akan muncul keputusan individu untuk meninggalkan pekerjaannya (Sijabat, 2011:43). Seringkali dilihat dalam perusahaan individu yang dalam bekerja tidak mengerahkan kemampuannya yang hal ini disebabkan karena adanya keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain (Garnita dan Suana, 2014:32). *Turnover intention* yang terjadi dalam perusahaan merupakan isu negatif yang dapat memberi dampak pada perusahaan namun apabila perusahaan dapat mengatasinya dengan baik dapat menjadi isu positif bagi perusahaan. *Turnover intention* dapat dijadikan indikator pengambilan kebijakan oleh perusahaan.

Harnoto (2012:56) juga mengatakan bahwa *turnover intention* ditandai dengan tingkat produktivitas kinerja karyawan pada perusahaan itu menurun, biasanya hal ini terjadi seperti dengan sering datang terlambat, sering membolos, atau tingkat absensinya tinggi dengan berbagai alasan, kurang antusias dan *low initiative* atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik dibanding dia masih awal bekerja.

Jadi *turnover intention* (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan yang ditandai dengan tingkat produktivitas kinerja karyawan pada perusahaan itu menurun, biasanya hal ini terjadi seperti dengan sering datang terlambat, sering membolos, atau tingkat absensinya tinggi dengan berbagai alasan, kurang antusias dan *low initiative* atau kurang memiliki

keinginan untuk berusaha dengan baik dibanding individu tersebut masih awal bekerja

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Turnover intention tidak berdiri sendiri, ada hal-hal yang mendorong terjadinya perilaku karyawan tersebut. Seseorang tidak akan meninggalkan organisasi tanpa suatu alasan/ faktor yang memicu timbulnya keinginan untuk berpindah/ *turnover intention*.

Menurut Rivai (2015:240), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja (*turnover intention*) karyawan yaitu:

1) Beban Kerja

Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerjaan. Beban kerja yang terlalu berat membuat karyawan berkeinginan untuk berhenti bekerja dan mencari pekerjaan lain yang lebih ringan.

2) Masa Kerja

Pada dasarnya, karyawan yang ingin pindah dari tempat kerja disebabkan karena setelah lama bekerja, dimana harapan-harapan yang semula dari pekerjaan itu berbeda dengan kenyataan yang didapat. Adanya korelasi yang negatif antara masa kerja dengan kecenderungan *turnover*, yang berarti semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan perpindahan tenaga kerja. Perpindahan tenaga kerja ini lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat.

3) Konflik Kerja

Konflik yang dimaksud adalah pertentangan yang terjadi antara karyawan dengan karyawan lainnya atau dengan atasan yang disebabkan oleh aktivitas di perusahaan. Konflik kerja yang terjadi di perusahaan atau organisasi menyebabkan ketidaknyamanan pada karyawan. Ketidaknyamanan ini mendorong terjadinya *turnover intention* pada karyawan untuk mencari tempat kerja yang lebih nyaman atau menghindari konflik yang lebih panjang.

4) Dukungan Sosial

Dukungan sosial yang dimaksud adalah adanya hubungan saling membantu untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Karyawan yang kurang mendapatkan dukungan sosial bisa mengalami frustrasi, stress dalam bekerja sehingga prestasi kerja menjadi buruk, dan dampak lainnya tingginya absensi kerja, keinginan pindah kerja bahkan sampai pada berhenti bekerja.

5) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan fisik dan non fisik yang ada di area kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, sarana dan prasarana yang lengkap serta hubungan yang baik dengan karyawan lain membuat karyawan betah untuk terus bekerja di perusahaan. Lingkungan yang buruk mendorong karyawan untuk berhenti bekerja dan mencari pekerjaan lain dengan lingkungan yang lebih baik.

6) Kompensasi

Kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi mempunyai arti yang sangat penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi yang tidak memadai akan menimbulkan terjadinya *turnoverintention* pada karyawan. Kompensasi terbagi menjadi kompensasi finansial dan kompensasi *nonfinansial*.

Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi *nonfinansial* adalah balas jasa yang diterima karyawan bukan dalam bentuk uang. Bentuk dari kompensasi *nonfinansial* yaitu lingkungan fisik/psikologi dimana seseorang bekerja.

7) *Punishment*

Punishment yang diterima oleh seorang karyawan secara berlebihan, terus-menerus, atau *punishment* yang merusak nama baik seorang karyawan mendorong karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Begitu juga dengan *punishment* yang dirasakan tidak adil oleh karyawan, dimana karyawan merasa *punishment* yang diterimanya lebih berat dari pada *punishment* yang diterima oleh karyawan lain yang melakukan kesalahan yang sama. Hal ini mengakibatkan kecemburuan dan rasa kecewa sehingga karyawan memutuskan untuk berhenti bekerja.

8) Stres Kerja

Stres kerja yang dimaksud disini adalah perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja akibat berbagai tugas, kewajiban, aktivitas, dan hubungan antar karyawan yang terjadi di perusahaan. Tekanan yang terjadi pada karyawan selama bekerja memberikan dampak psikologis yang besar, dimana rasa tertekan menimbulkan rasa tidak nyaman, rasa marah, atau bahkan rasa bersalah sehingga karyawan menderita secara psikologis. Untuk mengakhiri penderitaan ini karyawan memutuskan berhenti bekerja sehingga karyawan dapat terlepas dari segala hal pada aktivitas pekerjaan yang memberikan tekanan kepada karyawan

Menurut Mobley (2011:66) 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 perusahaan.

Faktor - faktor berikut ini disebutkan oleh Pasewark dan Strawser (Toly, 2011:27) sebagai penyebab dari *turnover intention*:

1) Komitmen organisasi.

Karakteristik komitmen organisasi antara lain adalah: loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi, kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi (*goal congruence*), dan keinginan untuk menjadi anggota organisasi.

2) Kepuasan kerja

Orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja dan karakteristik dari pekerjaannya. Yang membedakan dengan komitmen organisasi adalah pada luasnya karakteristik yang dirasakan individu.

3) Kepercayaan organisasi

Gambaran dari kemampuan yang diperlihatkan oleh organisasi untuk memenuhi komitmen organisasi tersebut terhadap karyawannya.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor penyebab *turnover* menurut Mobley (2011:51) adalah faktor individual yang

mencakup usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan. Kepuasan kerja, yang menyangkut beberapa aspek operasional, yakni kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap promosi jabatan, ataupun kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan pada umumnya, komitmen kerja, kepuasan kerja dan kepercayaan organisasi.

Berdasarkan penjelasan dari faktor-faktor di atas, maka peneliti memilih faktor menurut Mobley yaitu faktor individual yang mencakup usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan. Faktor kepuasan kerja, yang menyangkut beberapa aspek operasional, yakni kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap promosi jabatan, ataupun kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan pada umumnya. Selain itu juga faktor komitmen organisasional yaitu terkait komitmennya terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Peneliti memilih faktor kepuasan kerja karena faktor kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan yang berada di dalam perusahaan dimana karyawan yang tidak puas cenderung ingin pindah atau berhenti dari tempatnya bekerja.

c. Indikator *Turnover Intention*

Berikut ini adalah dimensi dari *turnover intention* menurut Ronald dan Milkha (2014:150) yaitu:

1) Pikiran-pikiran untuk berhenti

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 sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.

2) Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan

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

3) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain

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

d. Dampak *Turnover Intention*

Berpindahnya individu dari organisasi tentunya akan memberikan dampak terhadap organisasi. Dampak utama yang akan diberikan adalah kosongnya posisi yang ditinggalkan dan dampak paling besar adalah biaya. Menurut Mobley(dalam Carolina, 2012:23) dampak *turnover* perusahaan paling besar adalah biaya. Tingkat *turnover* yang tinggi dapat menimbulkan dampak yang membahayakan terhadap perusahaan. Efek

pemborosan biaya yang cukup besar yang terjadi dikarenakan keluarnya karyawan dalam perusahaan yang kemudian perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk melakukan rekrutmen, orientasi, lembur, dan pengawasan (Suryani, 2011:41). Selain dampak dari biaya yang ditimbulkan karena adanya *turnover intention* pada organisasi, dampak lainnya bisa berupa kurangnya keefektifan berjalannya suatu organisasi karena adanya posisi yang ditinggalkan. Andini (2016:23) mengungkapkan bahwa tingkat *turnover intention* yang tinggi dapat menimbulkan penyebab kurang efektifnya sebuah organisasi karena hilangnya individu yang berpengalaman dan posisi yang ditinggalkan.

Dalam sebuah kajian literatur Ridlo (2012:40) menyebutkan dampak *turnover intention* bagi organisasi antara lain:

- 1) Menyangkut waktu dan fasilitas wawancara dalam proses seleksi yaitu dampak terhadap biaya penarikan karyawan.
- 2) Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
- 3) Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut yaitu dampak terhadap biaya latihan.
- 4) Tingginya tingkat kecelakaan para karyawan baru.
- 5) Hilangnya produksi selama masa pergantian karyawan.
- 6) Peralatan produksi yang tidak dapat digunakan secara penuh.
- 7) Tingkat pemborosan yang tinggi karena adanya karyawan baru.

- 8) Perlunya diadakan kerja lembur, supaya tidak terjadi penundaan produksi.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan. (Robbins, 2015:32).

Menurut Gibson (dalam Hermita, 2011:63) mengemukakan bahwa stres dikonseptualisasikan dari beberapa titik pandang, yaitu :

1) Stres sebagai stimulus

Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

2) Stres sebagai tanggapan (respon)

Stres sebagai tanggapan (*respon*) merupakan tanggapan fisiologis atau psikologis seseorang terhadap lingkungan penekan (*stressor*), di

mana penekan adalah kejadian ekstern atau situasi yang secara potensial mengganggu.

3) Stres sebagai stimulus-respon

Stres sebagai pendekatan stimulus-respon merupakan konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Menurut Handoko (2013:34) “Stress adalah suatu keadaan yang mempengaruhi emosi proses berfikir dan kondisi seseorang”. Pernyataan tersebut menyatakan bahwa stres adalah kondisi tegang dari emosi dan proses berfikir dalam mengatasi hambatan dalam lingkungannya. Stres dapat pula diartikan sebagai bentuk reaksi emosional dan fisik yang muncul dalam menanggapi tuntutan dari dalam maupun dari luar organisasi.

Sedangkan menurut Widyasari(2012:34) menyatakan bahwa “Stres adalah suatu tanggapan untuk menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan), situasi atau peristiwa yang berlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik terhadap seseorang”. Stres berarti suatu tuntutan hal-hal yang sangat berbeda atau secara sederhana atau diartikan sebagai sesuatu yang melibatkan interaksi antara individu dengan lingkungan.

Menurut pendapat Kreitner dan Kinicki (dalam Widyasari, 2012:34) ”Stres adalah suatu respons yang adaptif dihubungkan oleh karakteristik atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik khusus seseorang”.

Dari pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian dari stres itu sendiri adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang individu mengalami suatu kegagalan sehingga mengakibatkan perubahan bentuk secara psikologis yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seseorang karena tekanan yang dihadapi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi.

b. Aspek Stres Kerja

Aspek-aspek stres kerja menurut Robbins & Judge (2015:87) meliputi tiga kategori umum, yaitu:

- 1) Gejala fisiologis, bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung, pernapasan, menimbulkan sakit kepala, dan serangan jantung.
- 2) Gejala psikologis, bahwa stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja.
- 3) Gejala perilaku, mencakup perubahan dalam kebiasaan hidup, gelisah, merokok, nafsu makan berlebihan, dan gangguan tidur.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, menimbulkan sakit kepala, menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja, perubahan dalam kebiasaan

hidup, merokok, gangguan tidur, kondisi pekerjaan, ketidakjelasan peran, kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan, pengembangan karier, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan, dan stres karena memiliki dua pekerjaan. Dari aspek-aspek di atas peneliti memilih aspek yang dikemukakan oleh Robbins and Judge (2015:88) yaitu gejala fisiologis, bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung, pernapasan, menimbulkan sakit kepala, dan serangan jantung. Gejala psikologis, bahwa stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. Gejala perilaku, mencakup perubahan dalam kebiasaan hidup, gelisah, merokok, nafsu makan berlebihan, dan gangguan tidur.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015:88) faktor-faktor yang mempengaruhi stres, yaitu:

- 1) Faktor organisasi berpengaruh juga terhadap stres kerja karyawan dimana semua aktivitas di dalam perusahaan berhubungan dengan karyawan. Seperti tuntutan kerja atau beban kerja yang terlalu berat, kerja yang membutuhkan tanggung jawab tinggi sangat cenderung mengakibatkan stres tinggi
- 2) Faktor lingkungan sosial turut berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Dimana adanya dukungan sosial berperan dalam mendorong seseorang dalam pekerjaannya, apabila tidak adanya faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stres karyawan akan tinggi

- 3) Faktor individu berperan juga dalam faktor individu kepribadian seseorang lebih berpengaruh terhadap stres pada karyawan. Dimana kepribadian seseorang akan menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stres atau tidak.

Menurut Hasibuan (2014:54) faktor-faktor yang menjadi penyebab stres kerja, adalah:

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- 4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau dengan kelompok kerja
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah
- 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

Berdasarkan penjelasan dari faktor-faktor di atas, maka peneliti memilih faktor menurut Robbins and Judge yaitu faktor organisasi berpengaruh juga terhadap stres kerja karyawan dimana semua aktivitas di dalam perusahaan yang membutuhkan tanggung jawab tinggi sangat cenderung mengakibatkan stres tinggi. Faktor lingkungan sosial, apabila tidak adanya faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stres karyawan akan tinggi. Faktor individu, dimana kepribadian seseorang akan menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stres atau tidak. Peneliti memilih faktor lingkungan sosial karena dukungan sosial memiliki peran penting untuk membangun lingkungan yang sehat dan bersahabat, dan

juga dapat mencegah terjadinya stres di lingkungan kerja. Oleh karena itu, hal seperti ini menjadi sesuatu yang sangat penting sekali untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan supaya tingkat stres kerja yang terjadi pada karyawan dapat diminimalisir dengan adanya dukungan sosial dari atasan, rekan kerja, dan keluarga.

d. Indikator stres kerja

Indikator stres kerja menurut Cooper (dalam Novianto, dkk 2014:12) yaitu:

- 1) Kondisi Pekerjaan, yaitu Jadwal bekerja.
- 2) Stres karena peran, yaitu ketidakjelasan peran.
- 3) Faktor interpersonal, yaitu kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.
- 4) Perkembangan karier, meliputi kenaikan jabatan.

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Ia merupakan suatu konsep yang multi-dimensi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Cain, 2012:101).

Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memroses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut

menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*). Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban kerja (Cain, 2012:102).

Beban kerja adalah beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya ditunjukkan oleh Suma'mur dalam Tarwaka (2015:41). Beban kerja dalam penelitian ini diukur atau dideteksi dengan denyut nadi. Dimana pengukurannya dihitung dengan satuan denyut per menit (denyut/menit) pada arteria radialis di pergelangan tangan, sebab disini paling praktis dan mudah. Cara menghitungnya yaitu pada arteria radialis dengan memegang pergelangan tangan ibu jari sebelah dorsal dan tiga jari disebelah polar dan yang merasakan adalah jari tengah. Denyutan nadi dihitung permenit, dapat dengan cara menghitung denyut nadi dalam waktu 30 detik kemudian dikalikan dua. Pada orang yang sehat frekuensi denyut nadi yang normal yaitu 60-75/menit.

Beban kerja fisiologis dapat didekati dari banyaknya O₂ (oksigen) yang digunakan tubuh, jumlah kalori yang dibutuhkan, denyutan jantung suhu netral dan kecepatan penguapan lewat keringat. Beban kerja ini menentukan bahwa berapa lama seseorang dapat bekerja sesuai dengan kapasitas kerjanya (Suma'mur, 2015:12).

Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015:35), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan

pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015:38), bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upayayang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, tidak hanya mempertimbangkan beban kerja dari satu aspek saja, selama faktor-faktor yang lain mempunyai interelasi pada cara-cara yang kompleks.

Berdasarkan yang dikemukakannya beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam

menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Prihatini (2012:33), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti.
 - a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut waring stresor.

2) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran

tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis(motivasi, persepsi, kepercayaan. keinginan dan kepuasan).

c. Indikator Beban Kerja

Definisi operasional indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja diadopsi dari Arika (2011;22) adalah sebagai berikut:

- 1) Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja) Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap bagaimana semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.
- 2) Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya) Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap seberapa besar tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan.
- 3) Waktu kerja dan waktu istirahat karyawan Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap waktu kerja dan istirahat yang diberikan perusahaan. Kerja secara bergilir Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap jadwal shift kerja yang diberikan karyawan.
- 4) Pelimpahan tugas dan wewenang Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap wewenang dan tugas yang diberikan perusahaan.

d. Dampak Beban Kerja Berlebihan

Ada beberapa gejala yang merupakan dampak dari kelebihan beban mental berlebih, seperti yang diterangkan oleh (Hancock & Meshkati, 2011:62), yaitu:

1) Gejala Fisik

Sakit kepala, sakit perut, mudah terkejut, gangguan pola tidur, lesu, kaku leher belakang sampai punggung, nafsu makan menurun, dan lain-lain

2) Gejala Mental

Mudah lupa, sulit konsentrasi, cemas, was-was, mudah marah, mudah tersinggung, gelisah, dan putus asa

3) Gejala Sosial Perilaku

Banyak merokok, minum alkohol, menarik diri, dan menghindar.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Berikut ini pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli: Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Soetjipto (2008:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya

terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan suasana kinerja pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Penentu dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat mengakibatkan turunnya kinerja pegawai serta menurunkan semangat kerja. Berikut ini dikemukakan beberapa definisi dari para ahli tentang lingkungan kerja sebagai berikut:

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:22) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya”.

Pendapat Schultz (2011:33) “Lingkungan atau kondisi Kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja.” Sedarmayanti, M. S. D. M. (2013:12). “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja,

metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Sedangkan menurut Tyssen (2011:44) “Lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan dan hubungan rekan kerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan”.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

b. Jenis Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni, Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia,

misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

c. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

1) Faktor-faktor lingkungan kerja fisik:

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan yang lebih banyak tidak

mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedamayanti (2013:26) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja diantaranya adalah:

a) Penerangan

Penerangan berjalannya suatu perusahaan tidak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan keletihan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya. Dalam hal penerangan disini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas. Ciri-ciri penerangan yang baik adalah sebagai berikut:

- (1) Sinar cahaya yang cukup
- (2) Sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan
- (3) Tidak terdapat kontras yang tajam
- (4) Cahaya yang terang
- (5) Distribusi cahaya yang merata
- (6) Warna yang sesuai

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang terang mengakibatkan penglihatan yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini mengakibatkan tujuan organisasi sulit tercapai. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu cahaya alam yang berasal dari sinar matahari dan cahaya dari lampu.

b) Suhu udara

Lingkungan kerja dapat disarankan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuannya sehingga menciptakan hasil yang optimal. Selain suhu udara, sirkulasi udara di tempat

kerja perlu diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan. Berbicara tentang kondisi udara maka ada tiga hal yang menjadi fokus perhatian yaitu kelembapan, suhu udara, dan sirkulasi udara. Ketiga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap aktivitas para pekerja. Bagaimana seorang staff administrasi dapat bekerja secara optimal bila keadaan udaranya sangat gerah. Hal tersebut akhirnya dapat menurunkan semangat kerja karena dipengaruhi oleh turunnya konsentrasi dan tingkat stres karyawan.

c) Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyak air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase, kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembapan, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

e) Getaran mekanis di tempat kerja

Untuk meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi. Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunnya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres karyawan.

f) Bau-bauan di tempat kerja penggunaan warna

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

g) Penggunaan warna

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat kerja para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria, atau sumpek dan lain-lain. Berdasarkan hal yang dikemukakan diatas maka perusahaan harus memperhatikan penggunaan warna agar dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja para karyawannya. Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang dingin atau lembut misalnya coklat, krem, putih, hijau

muda, sebagainya. Sebagai contoh adalah warna putih, warna putih dapat memberikan kesan ruangan yang sempit menjadi tempat leluasa dan bersih. Sebenarnya bukan warna saja yang harus diperhatikan tetapi komposisinya juga harus diperhatikan. Hal ini disebabkan komposisi warna yang salah dapat mengganggu pemandangan sehingga menimbulkan rasa kurang menyenangkan atau bosan bagi yang melihat. Rasa menyenangkan atau bosan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

h) Dekorasi di tempat kerja

Tata kerja ruang yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus di tempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan. Jalan-jalan yang dipergunakan untuk lalu lalang para karyawan hendaknya tidak dipergunakan untuk meletakan barang-barang yang tidak pada tempatnya. Dalam ruangan kerja hendaknya ditempatkan tempat sampah sehingga kebersihan lingkungan kerja tetap terjaga. Ruang kerja hendaknya di desain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para karyawan. Untuk itu ruang kerja harus ditata mengacu kepada aliran kerja sehingga meningkatkan efisiensi dan memudahkan koordinasi antar para karyawan. Perusahaan yang baik akan selalu

menyediakan berbagai sarana yang memadai, hal ini dimaksudkan agar para karyawan merasa senang dan betah di ruangan kerja.

i) Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

j) Keamanan kerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil. Keamanan bekerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat. dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum. Tentang keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, yang harus di patuhi oleh setiap perusahaan. Artinya setiap perusahaan menyediakan alat keselamatan kerja, dan melatih penggunaannya. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

Pendapat mengenai keamanan bekerja diatas menggambarkan bahwa perusahaan bertanggung jawab akan kondisi karyawannya. Dorongan psikologis karyawan dalam bekerja yang berupa rasa aman dan nyaman sangat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja. Konsentrasi yang tidak mendukung akan mengakibatkan semangat dan gairah menurun sehingga mengurangi produktivitas bekerja. Syarat-syarat untuk dapat bekerja dengan perasaan tenteram, aman dan nyaman mengandung dua faktor utama yaitu faktor fisik dan non fisik. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan diharapkan akan memberi semangat tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Tetapi lingkungan kerja yang buruk, gelap, dan lembap akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan semangat dan produktivitas dalam bekerja.

2) Faktor-faktor lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:112) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Schultz dan Schiltz lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis. Lebih lanjut dijelaskan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017:45).

a) Lingkungan kerja temporal

(1) Waktu jumlah jam kerja

Dalam kebijakan kepegawaian Indonesia, standar jumlah jam kerja minimal 35 jam dalam seminggu. Pegawai dikategorikan pekerja penuh apabila mereka bekerja minimal 35 jam dalam seminggu. Sebaiknya, pegawai yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu dikategorikan setengah pengangguran.

(2) Waktu istirahat kerja

Waktu istirahat kerja perlu diberikan kepada karyawan agar mereka dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup, karyawan dapat bekerja lebih semangat dan bahkan meningkatkan produksi serta efisiensi.

b) Lingkungan kerja Psikologis

(1) Kebosanan

Kebosanan kerja dapat terjadi akibat dari rasa tidak enak, pekerjaan yang monoton, kurang bahagia, kurang istirahat, dan kelelahan. Untuk mengurangi kebosanan dalam bekerja, perusahaan dapat melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan karyawan, pemberian motivasi, dan rotasi kerja.

(2) Pekerjaan yang monoton

Suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tanpa variasi akan dapat menimbulkan rasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan sama saja, sehingga menimbulkan kemalasan yang dapat mengakibatkan kegiatan bekerja berkurang yang mengakibatkan menurunnya motivasi kerja karyawan.

(3) Keletihan

Keletihan bekerja terdiri dari dua macam, yaitu keletihan psikis dan keletihan psikologis. Penyebab keletihan psikis adalah kebosanan kerja sedangkan keletihan psikologis dapat mengakibatkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, meningkatkan absensi, *turn over*, dan kecelakaan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2011) “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan”. Lingkungan kerja non fisik diantaranya, yakni:

- a) Hubungan antara sesama rekan kerja
- b) Hubungan atasan dengan bawahan

Teori yang dikemukakan oleh Soetjipto (2013:87) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah:

- a) Hubungan yang harmonis. Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi
- b) Kesempatan untuk maju. Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.
- c) Keamanan dalam pekerjaan. Adalah keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja, dalam hal ini terutama dalam terutama keamanan milik pribadi.

Persepsi setiap orang terhadap kondisi lingkungan kerja berbeda-beda. Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap kondisi lingkungan kerja akan memandang segala sesuatu yang dihadapi ditempat kerja secara positif dan bukan segala sesuatu yang menekan dan mengancam bagi karyawan tersebut. Sedangkan persepsi yang negatif terhadap kondisi lingkungannya akan menghasilkan respon yang negatif terhadap hal-hal yang dihadapi di tempat kerja serta melihat kondisi lingkungan kerja sebagai suatu ancaman

d. Indikator Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2012:46) Menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui:

- 1) Lingkungan Fisik
 - a) Penerangan
 - b) Suhu udara

- c) Kebisingan
 - d) Aroma di tempat kerja
 - e) Dekorasi di tempat kerja
 - f) Keamanan kerja
- 2) Lingkungan kerja non fisik

Hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik dijelaskan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017:42):

- a) Lingkungan kerja temporal
- b) Lingkungan kerja psikologis

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1. Peneliti Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	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	Beban kerja, kepuasan kerja, stress kerja,	<i>Turnover intention,</i>	Analisis SEM	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja, sementara kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dan stress kerja. Manajemen Rumah Sakit diharapkan memperhatikan sarana dan prasarana

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
						dalam mendukung pekerjaan serta jaminan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja agar tenaga kesehatan tidak merasa beban kerja mereka tinggi dan dapat menurunkan tingkat <i>turnover intention</i> .
2	Laksmi Sito Dwi Irvianti; Renno Eka Verina 2015	Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan Pada Pt XI Axiata Tbk Jakarta	stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja,	<i>turnover intention</i>	regresi berganda	hasil penelitian, diketahui variabel stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel <i>turnover intention</i> . Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel <i>turnover intention</i> . Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y <i>turnover intention</i> . Dan diketahui variabel X1 (stres kerja), X2 (beban kerja) dan X3 (lingkungan kerja) mempengaruhi variabel Y (<i>turnover intention</i>) secara simultan.
3	Ni Ketut Septiari, I Komang Ardana 2016	Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali	Job insecurity, stres kerja,	<i>Turnover intention</i> .	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa job insecurity dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan. Saran yang dapat diberikan kepada manajemen hotel sebaiknya

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
						memberikan situasi kerja yang nyaman dan tetap memperhatikan tanggung jawab dan wewenang karyawan dalam bekerja.
4	Siti Soleha, Sri Langgeng Ratnasari 2019	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam	Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity,	<i>Turnover Intention</i>	Analisis regresi linier berganda	Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2), dan Job Insecurity (X3) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).
5	Ni Luh Tesi Riani 2017	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan	Stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik	<i>Turnover intention</i> ,	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh hipotesis diterima. Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> dengan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> dengan nilai Sig. 0,016 < 0,05. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> dengan nilai Sig. 0,007 < 0,05.

Sumber: Peneliti (2021)

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*.

Kegunaan penelitian ini secara teoritis adalah memperkaya bukti empiris mengenai hubungan stres kerja, komitmen organisasional, kepuasan kerja dengan *turnover intention* di lingkungan industri perhotelan. Kegunaan praktis hasil penelitian ini mampu memberikan bahan pertimbangan, informasi dan

sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan yang berhubungan dalam hal stres kerja, komitmen organisasional, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa stres kerja mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Ahmad et al. (2012:52) dalam penelitiannya mendapatkan hasil, bahwa karyawan yang mengalami stres kerja tinggi memiliki niat yang tinggi juga untuk berhenti dari pekerjaannya, sehingga dinyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian Pande Saeka (2016), didukung pula oleh penelitian Alamsyah dan Kusumadewi (2016), serta Apri Yani, dkk. (2016) yang mengemukakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil yang sama didapatkan oleh Mosadeghrad (2012) dan Shahzad et al. (2011), bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan, dimana semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin tinggi juga tingkat *turnover intention* yang terjadi. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*.

Schultz dan Schultz (2011:32) menyatakan beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Menurut Manuaba (dalam Ambarwati, 2014:73), beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada. Seperti yang diungkapkan oleh Munandar (2011:23), setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik,

kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Beban kerja karyawan harus disesuaikan dengan kuantitas dimana pekerjaan yang harus dikerjakan terlalu banyak/sedikit maupun secara kualitas dimana pekerjaan yang dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres (Ilyas, 2016:51).

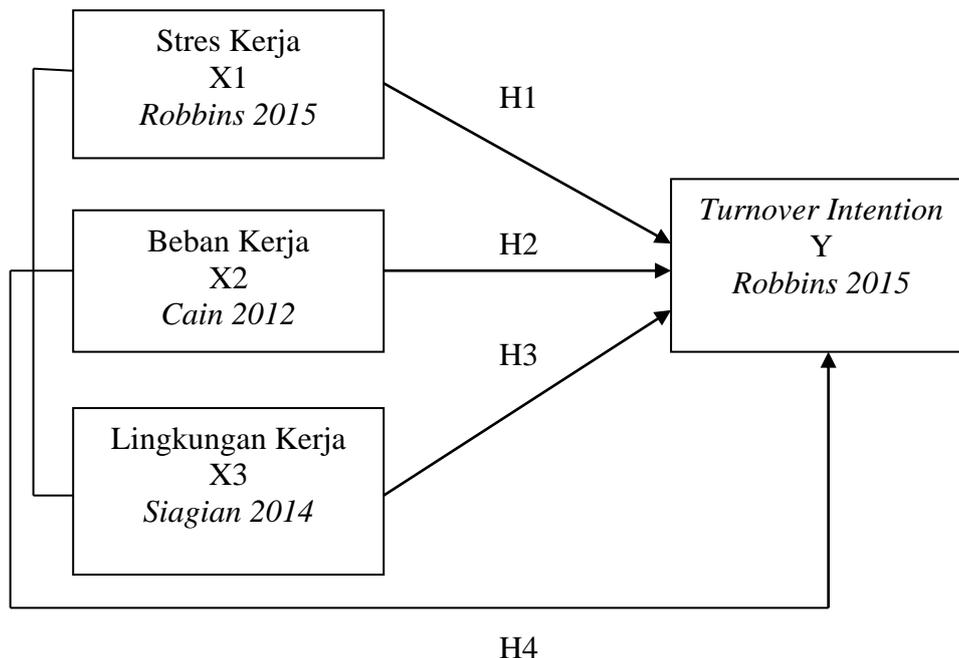
Irvianti dan Verina (2015) melakukan penelitian pada karyawan PT XL Axiata Tbk Jakarta dengan judul "Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*". Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat dan searah (positif) terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*.

Ketika lingkungan kerja disuatu perusahaan tidak kondusif untuk bekerja, maka pramuniaga dipastikan tidak akan bertahan lama diperusahaan tersebut. Dapat dikatakan *turnover intention* akan semakin tinggi. Perusahaan harus berusaha sekuat tenaga agar pramuniaga terbaiknya bertahan. Hal yang paling mungkin dilakukan oleh perusahaan adalah menjaga mereka agar tetap merasa nyaman dengan lingkungan kerja di perusahaan. Tidak hanya lingkungan kerja fisik tetapi dalam hal psikologinya pun harus diperhatikan. Lingkungan kerja yang kondusif, akan membuat pramuniaga merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang buruk, seperti sedikitnya fasilitas yang didapat pramuniaga, tidak adanya tempat untuk istirahat pramuniaga, akan semakin mendorong niat pramuniaga untuk mengundurkan diri. Semakin lengkap fasilitas yang diterima pramuniaga untuk menunjang

pekerjaannya maka semakin rendah niat pramuniaga untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Aspek lain dari lingkungan kerja yaitu suasana kerja. Suasana kerja yang dapat mendukung pramuniaga dalam bekerja misalnya penerangan atau cahaya yang cukup, keamanan di tempat kerja yang terjamin, tempat kerja yang nyaman, sangat dibutuhkan oleh pramuniaga. Semakin tinggi tingkat kriminalitas, atau bisa dikatakan keamanan pramuniaga dalam bekerja terancam maka akan dapat meningkatkan niat pramuniaga tersebut untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih aman. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerjayang tidak mendukung berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pramuniaga.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Penulis (2021)

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara untuk diuji kebenarannya melalui penelitian. Dikatakan bahwa jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya adalah jawaban atas masalah yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data (Sugiyono, 2015:45).

H₁: Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Le Polonia Hotel Medan.

H₂: Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Le Polonia Hotel Medan.

H₃: Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Le Polonia Hotel Medan.

H₄: Stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Le Polonia Hotel Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Tipe penelitian ini adalah penelitian korelasional adanya hubungan antar suatu unsur/elemen dengan unsur/elemen lain untuk menghasilkan bentuk dan wujud baru yang berbeda dengan sebelumnya. Metode kuantitatif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan mengenai stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* Sugiono, (2014:74).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Le Polonia Hotel, Jl. Jenderal Sudirman No.14-18, Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20152

2. Waktu penelitian

Proses penelitian dilakukan mulai Juni 2021 sampai dengan selesai, berikut skedul proses penelitian.

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Kegiatan	Jul 21	Agu 21	Sep 21	Okt 21	Nov 21
1	Riset pengajuan judul					
2	Penyusunan Proposal					
3	Seminar Proposal					
4	Perbaikan/Acc Proposal					
5	Pengolahan Data					
6	Penyusunan skripsi					
7	Bimbingan Skripsi					
8	Siding Meja Hijau					

Sumber: peneliti 2021

C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Hidayat, (2014:23). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan untuk menarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Le Polonia Hotel Medan sebanyak 93 orang.

2. Sampel

Pada penelitian ini penulis akan menggunakan teknik penarikan sample secara *Non-Probability Sampling* dengan menggunakan sampling sensus atau sampling jenuh karena seluruh populasi tersebut dijadikan sample apabila populasinya dibawah 100. Maka sample dalam penelitian ini adalah 93 karyawan.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data didalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi tersebut. Dan Sumber data yang ada dipenelitian tersebut diperoleh dari hasil wawancara, karyawan serta dari hasil kusioner tersebut.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (Tiga) variabel bebas yaitu: variabel Stres Kerja (X_1), variabel Beban Kerja (X_2), dan Variabel Lingkungan Kerja (X_3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu *Turnover Intention*(Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang dapat dijadikan objek penelitian atau faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala sesuai dengan rumusan masalah. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Berikut indikator dirangkum dalam tabel dan disertakan variabel, indikator, sub indikator dan skala pengukuran.

Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Stress Kerja (X ₁)	Stres Kerja adalah suatu tanggapan untuk menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan), situasi atau peristiwa yang berlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik terhadap seseorang. Widyasari, (2012:34)	1. Kondisi Pekerjaan 2. Stres karena peran 3. Faktor interpersonal. 4. Perkembangan karier.	1. Situasi beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan pekerjaan, konflik kerja dan balas jasa yang rendah 2. Situasi pekerja tidak memahami peran dalam pekerjaannya dengan jelas 3. Hubungan sosial dengan keluarga, teman dan atasan. 4. Kesempatan dalam kenaikan jabatan	Likert
Beban kerja (X ₂)	Beban kerja adalah beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya ditunjukkan oleh Suma'mur dalam. Tarwaka (2015:41)	1. Tugas-tugas yang bersifat fisik 2. Tugas-tugas yang bersifat mental 3. Waktu kerja dan waktu istirahat karyawan 4. Pelimpahan tugas dan wewenang	1. Seperti tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja 2. Seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan 3. Situasi terhadap waktu kerja dan istirahat yang diberikan dan	Likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
			jadwal shift kerja yang diberikan karyawan 4. Analisa tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja, meliputi besarnya tanggung jawab dan wewenang yang diterima	
Lingkungan kerja (X ₃)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Nuraini(2013:22)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Kebisingan 4. Aroma di tempat kerja 5. Dekorasi di tempat kerja 6. Keamanan kerja 7. Lingkungan kerja temporal 8. Lingkungan kerja psikologis 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan yang baik akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas 2. Meliputi suhu udara, kelembapan dan sirkulasi udara 3. Kondisi tempat kerja pekerja tidak terganggu oleh bunyi kebisingan gaduh dan mesin 4. Aroma yang tidak sedap dapat mengganggu konsentrasi bekerja 5. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus di tempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap karyawan. 6. Meliputi keamanan terhadap peralatan kerja yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja 	Likert
<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Turnover intention</i> adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Widjaja (2014:54)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pikiran-pikiran untuk berhenti 2. Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan 3. Keinginan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. 2. Mencerminkan 	Likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
		untuk mencari pekerjaan lain	individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. 3. Mencerminkan pekerja yang berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.	

Sumber: Peneliti (2021)

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan dua cara yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono, (2015:97). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana karyawan mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi lengkap mengembalikan kepada peneliti.

2. Studi Dokumentasi

Dalam melakukan penelitian ini, studi dokumentasi diperoleh peneliti dari artikel-artikel, majalah, buku dan penelusuran internet yang berkaitan dengan Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan kerja dan *Turnover Intention*.

F. Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan Skala Likert 5 opsi sebagai skala pengukuran data. Instrumen dengan skala Likert akan berguna bila peneliti ingin melakukan pengukuran secara keseluruhan tentang suatu topik, pendapat atau pengalaman. Hasil pengukuran yang menggunakan skala Likert akan menghasilkan data interval. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dengan interval 1-5 dapat diberi

skor mulai dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, hingga sangat setuju Sugiyono, (2015:97).

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data di analisis dan di evaluasi, terlebih dahulu data tersebut di uji dengan:

a. Uji Validitas

Validitas ialah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur dan akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang di yakini dalam pengukuran. Pengujian untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid Hidayat, (2014:58).

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran, pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Biasanya butir tersebut dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban seseorang itu terhadap kuesioner adalah konsisten. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60 (Hidayat, 2014:58).

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala

normalitas, gejala *multikolinearitas* dan gejala *heteroskedastitas* (Manullang & Pakpahan., 2013)

a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal dan biasanya berbentuk simetris. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel. Hipotesis dalam pengujian ini yaitu:

$H_0 : F(x) = F_0(x)$, dengan $F(x)$ adalah fungsi distribusi populasi yang diwakili oleh sampel dan $F_0(x)$ adalah fungsi distribusi suatu populasi berdistribusi normal.

$H_1 : F(x) \neq F_0(x)$ atau distribusi populasi tidak normal. Pengambilan keputusan.

- 1) Jika Probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima
- 2) Jika Probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan

membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

c. Uji Heterokedastistas

Uji ini di gunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residul pada suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians berbeda, maka disebut heterokedastistas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut *homoskedastitas* (Rusiadi & Hidayat, 2014:21).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot model* tersebut sebagai berikut:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan penelitian yang penulis buat, untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu melihat

analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan, persamaan matematis analisis regresi linear berganda dituliskan dalam model persamaan sebagai berikut

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

Dimana :

Y = *Turnover Intention* (Dependent Variabel)

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

β_2 = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

β_3 = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X1 = Stres Kerja (*Independent Variabel*)

X2 = Beban Kerja (*Independent Variabel*)

X3 = Lingkungan Kerja (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Uji ini merupakan persamaan regresi yang digunakan dalam proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestimasi variabel dependen terhadap variabel independen. Hipotesis yang akan diajukan akan di uji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini:

a. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table dengan ketentuan sebagai berikut :

Apabila :

$p > 0,05 = H_a$ ditolak H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

atau :

kriteria pengambilan keputusan (KPK)

Terima H_0 (Tolak H_a) apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $Sig F > 0,05$

Terima H_a (Tolak H_0) apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $Sig F < 0,05$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut:

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi berganda dikuadratkan

n = jumlah sampel

K = jumlah variabel bebas

b. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali & Nasehudin., 2012):

Apabila :

$p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

atau :

Kriteria pengambilan keputusan (KPK)

1) Terima H_0 (Tolak H_a) apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $Sig t > 0,05$

2) Terima H_a (Tolak H_0) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $Sig t < 0,05$

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Adjusted Squared (R²) adalah koefisien determinasi yaitu koefisien yang menjelaskan seberapa besar proporsi variasi dalam dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen secara bersama-sama. Nilai R² koefisien determinasi berkisar antara 0-1. Nilai R² sama dengan nol (R² = 0) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila R² semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel dan bila R² semakin kecil mendekati 0 menunjukkan semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah Le Polonia Hotel Medan

Hotel Polonia terletak di jantung kota Medan hanya 5 (lima) menit dari Bandara Udara Polonia, berdiri dan mulai beroperasi pada tanggal 01 Juli 1977 di bawah pimpinan Bapak Boediman. Jumlah kamar pada saat itu adalah sebanyak 51 kamar. Memasuki tahun pertama berjalan operasional, Hotel Polonia menambah 12 kamar lagi sehingga berjumlah 63 kamar. Mengimbangi maju pesatnya dunia kepariwisataan di tanah air, pada tahun 1979 Hotel Polonia mengadakan pengembangan sayap membangun gedung untuk menambah jumlah kamar. Pembangunan gedung ini sebagian kamarnya telah dapat dioperasikan pada tahun 1982, sedangkan operasional dengan 174 kamar baru dapat dioperasikan sepenuhnya pada tahun 1985.

Pada akhir tahun 1989, kemudi kepemimpinan Hotel Polonia diserahkan kepada Bapak Edwart Boediman yang merupakan putra sulung dari Bapak Boediman. Dengan kepemimpinan baru, Hotel Polonia mulai memasuki era komputerisasi menggunakan fasilitas computer untuk operasionalnya. Dalam mengendalikan dan melihat tantangan ke depannya, Pimpinan Hotel Polonia mengadakan renovasi untuk melengkapi seluruh fasilitas hotel sehingga Dirjen Pariwisata Pos dan Telekomunikasi berdasarkan Surat Keputusan Dirjen Postel No.14/U/11/88 tanggal 28

Oktober 1994 menilai Hotel Polonia merupakan salah satu Hotel yang telah ditingkatkan standardnya dengan penambahan fasilitas dan ditetapkan sebagai Hotel berbintang 4 (empat).

Merasa fasilitas yang dimiliki masih kurang, pada tahun 1997 Hotel Polonia mengembangkan ekspansi pembangunan gedung ke Jalan H. Agus Salim dengan membangun Hall/gedung baru yang berfungsi sebagai ruang rapat, seminar dan pesta dengan kapasitas sampai dengan 1500 orang. Hall ini diberi nama Balai Rasa Sayang. Pada tahun 2004 Hotel Polonia menambah jumlah kamar di lantai 7, dengan tambahan 2 kamar Suite dan 17 Sigura-gura room (*Superior Executive*), jumlah kamar seluruhnya yang tersedia di Hotel Polonia saat ini adalah 194 kamar.

b. Visi dan Misi Le Polonia Hotel Medan

1) Visi Le Polonia Hotel Medan

- a) Menjadi hotel terbaik di antara kompetisi langsungnya dengan pangsa pasar aktual dan indeks penetrasi pasar
- b) Menjadi hotel yang terkenal dengan kualitas, layanan, dan nilai makanan terbaiknya
- c) Menjadi pilihan pertama untuk tempat pernikahan, MICE, dan pertemuan juga

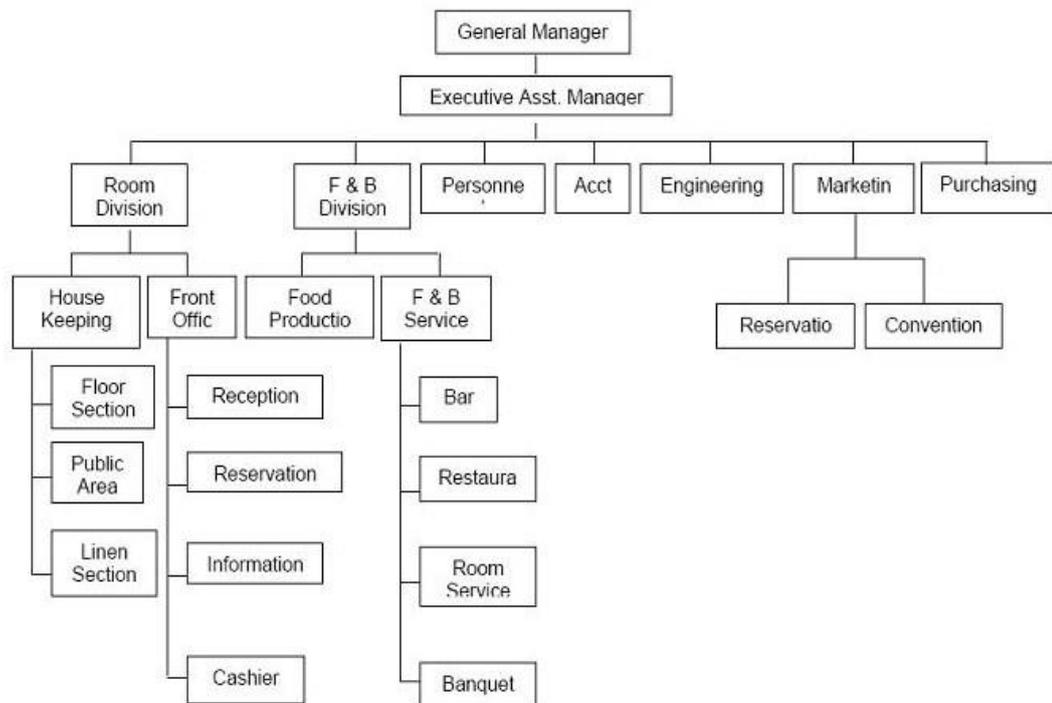
2) Misi Le Polonia Hotel Medan

- a) Untuk mempertahankan kinerja aktual 2018 dengan memperkuat posisi pasar
- b) Untuk menciptakan target pasar baru berdasarkan wilayah untuk mendukung SUMUT di pasar domestik

- c) Mengembangkan pasar baru lainnya dari luar negeri terutama Malaysia dan Thailand sebagai target tambahan
- d) Untuk meningkatkan atau mempertahankan kinerja hunian dengan memfokuskan manfaat tinggal

c. Struktur Organisasi Le Polonia Hotel Medan

Le Polonia Hotel Medan terdiri dari beberapa department dan di setiap department terdiri dari beberapa bagian. Adapun struktur organisasi dari Le Polonia Hotel Medan dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Le Polonia Hotel Medan

Sumber: Le Polonia Hotel Medan (2021).

2. Frekuensi Karakteristik Identitas Responden

Penelitian ini memiliki 93 responden yang dijadikan sampel untuk mengisi kuesioner yang diberikan oleh peneliti. Setiap responden mengisi kuesioner dengan memilih satu dari beberapa alternatif jawaban yang telah disediakan oleh peneliti. Hasil pengolahan data menunjukkan frekuensi dari identitas

responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan status pernikahan seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Frekuensi Karakteristik Identitas Responden

Identitas Responden	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)	Total
Jenis Kelamin Responden	Pria	35	37,6%	93
	Wanita	58	62,4%	
Usia Responden	Di Bawah 21 Tahun	4	4,3%	93
	21-25 Tahun	22	23,7%	
	26-30 Tahun	22	23,7%	
	31-35 Tahun	16	17,2%	
	36-40 Tahun	14	15,1%	
	41-45 Tahun	10	10,8%	
	Di Atas 45 Tahun	5	5,4%	
Pendidikan Terakhir Responden	SMA/SMK	22	23,7%	93
	D3	8	8,6%	
	S1	59	63,4%	
	S2	4	4,3%	
	S3	0	0,0%	
Masa Kerja	Di Atas 1 Tahun	6	6,5%	93
	1 - 2 Tahun	14	15,1%	
	3 - 4 Tahun	17	18,3%	
	5 - 6 Tahun	19	20,4%	
	7 - 8 Tahun	20	21,5%	
	Di Atas 8 Tahun	17	18,3%	
Status Pernikahan	Lajang/Gadis	30	32,3%	93
	Menikah	60	64,5%	
	Duda/Janda	3	3,2%	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Tabel 4.1. di atas menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin, dari total 93 responden, 35 orang responden (37,6%) di antaranya adalah pria, sedangkan sisanya yaitu 58 orang responden (62,4%) adalah wanita. Sehingga mayoritas responden adalah berjenis kelamin wanita.

Berdasarkan karakteristik usia responden, dari total 93 responden, terdapat 4 orang responden (4,3%) di antaranya berusia kurang dari 21 tahun, 22 orang responden (23,7%) di antaranya berusia antara 21-25 tahun, 22 orang responden (23,7%) di antaranya berusia di antara 26-30 tahun, 16 orang

responden (17,2%) di antaranya berusia di antara 31-35 tahun, 14 orang responden (15,1%) di antaranya berusia di antara 36-40 tahun, 10 orang responden (10,8%) di antaranya berusia di antara 41-45 tahun, dan sisanya 5 orang responden (5,4%) di antaranya berusia di atas 45 tahun. Sehingga mayoritas responden berusia di antara 21-30 tahun.

Berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir responden dari total 93 responden, 22 orang responden (23,7%) di antaranya berpendidikan terakhir SMA/SMK, 8 orang responden (8,6%) di antaranya berpendidikan terakhir D3, 59 orang responden (63,4%) berpendidikan terakhir S1, 4 orang responden (4,3%) berpendidikan terakhir S2, dan tidak seorangpun responden yang berpendidikan terakhir S3. Sehingga mayoritas dari responden berpendidikan terakhir S1 dengan selisih yang cukup besar dibandingkan dengan tamatan SMA/SMK.

Berdasarkan karakteristik masa kerja responden dari total 93 responden, , terdapat 6 orang responden (6,5%) telah bekerja selama kurang dari 1 tahun, 14 orang responden (15,1%) telah bekerja selama 1 sampai 2 tahun, 17 orang responden (18,3%) telah bekerja selama 3 sampai 4 tahun, 19 orang responden (20,4%) telah bekerja selama 5 sampai 6 tahun, 20 orang responden (21,5%) telah bekerja selama 7 sampai 8 tahun, dan sisanya 17 orang responden (18,3%) telah bekerja selama lebih dari 8 tahun. Sehingga mayoritas responden telah bekerja selama 7-8 tahun namun dengan perbedaan yang tidak terlalu jauh berbeda dengan lainnya.

Berdasarkan karakteristik status pernikahan responden dari total 93 responden, terdapat 30 orang responden (32,3%) yang berstatus lajang/gadis

atau belum menikah, 60 orang responden (64,5%) yang telah menikah, dan sisanya 3 orang responden (3,2%) yang berstatus janda/duda. Sehingga sebagian besar responden menikah dengan selisih yang cukup jauh berbeda dengan status lajang/gadis.

3. Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian

Total pertanyaan pada kuesioner berjumlah 93 buah pertanyaan. Setiap pertanyaan yang diberikan hanya memiliki lima buah alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden, dimana setiap pertanyaan memiliki bobot nilai dalam skala *Likert*, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Alternatif Jawaban yang Disediakan

Jawaban	Simbol	Bobot
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1
Tidak Setuju	(TS)	2
Kurang Setuju	(KS)	3
Setuju	(S)	4
Sangat Setuju	(SS)	5

Sumber: Sugiyono (2016:168)

Kesimpulan dari kategori jawaban responden untuk setiap item pertanyaan dapat dilihat dari rata-rata nilai jawaban responden seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2016:216)

Hasil penyebaran kuesioner diperoleh berbagai ragam jawaban dari responden dengan frekuensi jawaban responden sebagai berikut:

a. Stres Kerja (X_1)

Indikator dalam pengukuran variabel stres kerja terbagi menjadi empat buah indikator dan delapan buah pertanyaan, yaitu: $X_{1,1}$, $X_{1,2}$, $X_{1,3}$, $X_{1,4}$, $X_{1,5}$, $X_{1,6}$, $X_{1,7}$, dan $X_{1,8}$, Frekuensi jawaban dari setiap pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4. Frekuensi Jawaban untuk Variabel Stres Kerja (X_1)

<i>Descriptive Statistics</i> Variabel Stres Kerja (X_1)									
Simbol	N	Frekuensi Jawaban					Mean	Kategori	Indikator
		STS	TS	KS	S	SS			
$X_{1,1}$	93	12	17	22	24	18	3,2043	Kurang Baik	Kondisi Pekerjaan
$X_{1,2}$	93	13	17	17	18	28	3,3333	Kurang Baik	
$X_{1,3}$	93	10	18	21	29	15	3,2258	Kurang Baik	Stres Karena Peran
$X_{1,4}$	93	12	16	19	19	27	3,3548	Kurang Baik	
$X_{1,5}$	93	12	22	23	16	18	3,0215	Kurang Baik	Faktor Interpersonal
$X_{1,6}$	93	10	16	18	24	25	3,4086	Baik	
$X_{1,7}$	93	13	18	23	17	22	3,1828	Kurang Baik	Perkembangan Karier
$X_{1,8}$	93	13	16	21	26	17	3,1935	Kurang Baik	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator pertanyaan $X_{1,1}$ adalah Kondisi Pekerjaandengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan memiliki tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi” dengan hasil penyebaran kuesioner terhadap 93 orang responden menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban Setuju (S) yaitu sebanyak 24 orang responden (25,8%) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,2043 termasuk berkategori kurang baik. Jawaban ini menunjukkan bahwakaryawan memiliki tuntutan pekerjaan yang tidak terlalu tinggi

Indikator pertanyaan $X_{1,2}$ adalah Kondisi Pekerjaandengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan mendapatkan tekanan yang besar akibat deadline yang ditentukan oleh perusahaan” dengan hasil penyebaran kuesioner terhadap 93 orang responden menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) yaitu sebanyak 28 orang

responden (30,1%) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,3333 termasuk berkategori kurang baik. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan mendapatkan tekanan yang tidak terlalu besar akibat deadline yang ditentukan oleh perusahaan.

Indikator pertanyaan $X_{1,3}$ adalah Stres Karena Perandengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan merasa beban pekerjaannya terlalu tinggi dan tidak sebanding dengan jabatan yang dipegang” dengan hasil penyebaran kuesioner terhadap 93 orang responden menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban Setuju (S) yaitu sebanyak 29 orang responden (31,2%) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,2258 termasuk berkategori kurang baik. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan merasa beban pekerjaannya tidak terlalu tinggi dan masih sebanding dengan jabatan yang dipegang

Indikator pertanyaan $X_{1,4}$ adalah Stres Karena Peran dengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan merasa kurang berwenang dalam mengambil berbagai keputusan terkait pekerjaan yang dikerjakan” yang dengan hasil penyebaran kuesioner terhadap 93 orang responden menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) yaitu sebanyak 27 orang responden (29,0%) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,3548 termasuk berkategori kurang baik. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan merasa masih berwenang dalam mengambil berbagai keputusan terkait pekerjaan yang dikerjakan

Indikator pertanyaan $X_{1,5}$ adalah Faktor Interpersonal dengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan merasa hubungan antar rekan kerja

atau atasan tidak berjalan harmonis” yang dengan hasil penyebaran kuesioner terhadap 93 orang responden menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban Kurang Setuju (KS) yaitu sebanyak 23 orang responden (24,7%) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,0215 termasuk berkategori kurang baik. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan merasa hubungan antar rekan kerja atau atasan masih berjalan harmonis.

Indikator pertanyaan $X_{1,6}$ adalah Faktor Interpersonal dengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan sering mengalami konflik dengan atasan atau rekan kerja lain” yang dengan hasil penyebaran kuesioner terhadap 93 orang responden menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) yaitu sebanyak 25 orang responden (26,9%) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,4086 termasuk berkategori baik. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan cukup sering mengalami konflik dengan atasan atau rekan kerja lain.

Indikator pertanyaan $X_{1,7}$ adalah Perkembangan Karier dengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan merasa dapat dipecat/ di “rumahkan” kapan saja oleh perusahaan” yang dengan hasil penyebaran kuesioner terhadap 93 orang responden menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban Kurang Setuju (KS) yaitu sebanyak 23 orang responden (24,7%) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,1828 termasuk berkategori kurang baik. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak terlalu dapat dipecat/ di “rumahkan” kapan saja oleh perusahaan.

Indikator pertanyaan $X_{1,8}$ adalah Perkembangan Karier dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pimpinan memberikan kebebasan dan kepercayaan kepada karyawan menyampaikan pendapat, kritik, dan saran” yang dengan hasil penyebaran kuesioner terhadap 93 orang responden menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban Setuju (S) yaitu sebanyak 26 orang responden (28,0%) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,1935 termasuk berkategori kurang baik. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan masih memiliki kesempatan pengembangan karir untuk menduduki posisi yang lebih baik

b. Beban Kerja (X_2)

Indikator dalam pengukuran variabel beban kerja terbagi menjadi empat buah indikator dan delapan buah pertanyaan, yaitu: $X_{2,1}$, $X_{2,2}$, $X_{2,3}$, $X_{2,4}$, $X_{2,5}$, $X_{2,6}$, $X_{2,7}$, dan $X_{2,8}$. Frekuensi jawaban dari setiap pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5. Frekuensi Jawaban untuk Variabel Beban Kerja (X_2)

<i>Descriptive Statistics Variabel Beban Kerja (X_2)</i>									
Simbol	N	Frekuensi Jawaban					Mean	Kategori	Indikator
		STS	TS	KS	S	SS			
$X_{2,1}$	93	13	13	17	26	24	3,3763	Kurang Baik	Tugas-Tugas yang Bersifat Fisik
$X_{2,2}$	93	11	17	21	26	18	3,2473	Kurang Baik	
$X_{2,3}$	93	9	18	23	22	21	3,3011	Kurang Baik	Tugas-Tugas yang Bersifat Mental
$X_{2,4}$	93	13	17	22	26	15	3,1398	Kurang Baik	
$X_{2,5}$	93	7	19	22	31	14	3,2796	Kurang Baik	Waktu Kerja dan Istirahat Karyawan
$X_{2,6}$	93	9	19	22	23	20	3,2796	Kurang Baik	
$X_{2,7}$	93	12	17	21	22	21	3,2473	Kurang Baik	Pelimpahan Tugas dan Wewenang
$X_{2,8}$	93	10	19	23	26	15	3,1828	Kurang Baik	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator pertanyaan $X_{2,1}$ adalah Tugas-Tugas yang Bersifat Fisik dengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan memiliki beban fisik yang cukup berat yang harus dikerjakan sehari-hari” yang dengan hasil

penyebaran kuesioner terhadap 93 orang responden menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban Setuju (S) yaitu sebanyak 26 orang responden (28,0%) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,3763 termasuk berkategori kurang baik. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan tidak terlalu memiliki beban fisik yang cukup berat yang harus dikerjakan sehari-hari.

Indikator pertanyaan X_{2,2} adalah Tugas-Tugas yang Bersifat Fisik dengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan merasa lelah secara fisik akibat tugas dan tanggungjawabnya” yang dengan hasil penyebaran kuesioner terhadap 93 orang responden menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban Setuju (S) yaitu sebanyak 26 orang responden (28,0%) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,2473 termasuk berkategori kurang baik. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan tidak terlalu merasa lelah secara fisik akibat tugas dan tanggungjawabnya.

Indikator pertanyaan X_{2,3} adalah Tugas-Tugas yang Bersifat Mental dengan kualitas dengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan tertekan secara mental karena sering dimarahin oleh atasan” yang dengan hasil penyebaran kuesioner terhadap 93 orang responden menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban Kurang Setuju (KS) yaitu sebanyak 23 orang responden (24,7%) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,3011 termasuk berkategori kurang baik. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan tidak terlalu tertekan secara mental karena sering dimarahin oleh atasan.

Indikator pertanyaan X_{2,4} adalah Tugas-Tugas yang Bersifat Mental dengan kualitas dengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan beban mental yang harus dipikul jika tugas dan tanggungjawabnya tidak selesai dengan baik” dengan hasil penyebaran kuesioner terhadap 93 orang responden menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban Setuju (S) yaitu sebanyak 26 orang responden (28,0%) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,1398 termasuk berkategori kurang baik. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan tidak terlalu memiliki beban mental yang harus dipikul jika tugas dan tanggungjawabnya tidak selesai dengan baik

Indikator pertanyaan X_{2,5} adalah Waktu Kerja dan Istirahat Karyawan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan harus sering pulang terlambat akibat pekerjaan yang belum selesai” yang dengan hasil penyebaran kuesioner terhadap 93 orang responden menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban Setuju (S) yaitu sebanyak 31 orang responden (33,3%) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,2796 termasuk berkategori kurang baik. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan tidak harus sering pulang terlambat akibat pekerjaan yang belum selesai.

Indikator pertanyaan X_{2,6} adalah Waktu Kerja dan Istirahat Karyawan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan memiliki waktu istirahat yang sedikit” yang dengan hasil penyebaran kuesioner terhadap 93 orang responden menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban Setuju (S) yaitu sebanyak 23 orang responden (24,7%) dengan rata-rata jawaban

sebesar 3,2796 termasuk berkategori kurang baik. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki waktu istirahat yang cukup.

Indikator pertanyaan $X_{2,7}$ adalah Pelimpahan Tugas dan Wewenang dengan manfaat dengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan mendapatkan tugas yang melebihi kemampuannya” yang dengan hasil penyebaran kuesioner terhadap 93 orang responden menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban Setuju (S) yaitu sebanyak 22 orang responden (23,7%) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,2473 termasuk berkategori kurang baik. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan tidak mendapatkan tugas yang melebihi kemampuannya.

Indikator pertanyaan $X_{2,8}$ adalah Pelimpahan Tugas dan Wewenang dengan manfaat dengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan kurang mendapatkan wewenang dalam bekerja sehingga pekerjaan menjadi lebih sulit” yang dengan hasil penyebaran kuesioner terhadap 93 orang responden menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban Setuju (S) yaitu sebanyak 26 orang responden (28,0%) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,1828 termasuk berkategori kurang baik. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan masih mendapatkan wewenang dalam bekerja sehingga pekerjaan menjadi lebih mudah.

c. Lingkungan Kerja (X_3)

Indikator dalam pengukuran variabel lingkungan kerja terbagi menjadi delapan buah indikator dan delapan buah pertanyaan, yaitu: $X_{3,1}$, $X_{3,2}$, $X_{3,3}$, $X_{3,4}$, $X_{3,5}$, $X_{3,6}$, $X_{3,7}$, dan $X_{3,8}$, Frekuensi jawaban dari setiap pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6. Frekuensi Jawaban untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

<i>Descriptive Statistics</i> Variabel Lingkungan Kerja (X_3)									
Simbol	N	Frekuensi Jawaban					Mean	Kategori	Indikator
		STS	TS	KS	S	SS			
$X_{3,1}$	93	15	17	18	25	18	3,1505	Kurang Baik	Penerangan
$X_{3,2}$	93	14	21	19	17	22	3,1290	Kurang Baik	Suhu Udara
$X_{3,3}$	93	15	15	20	20	23	3,2258	Kurang Baik	Kebisingan
$X_{3,4}$	93	12	21	20	22	18	3,1398	Kurang Baik	Aroma di Tempat Kerja
$X_{3,5}$	93	10	19	20	24	20	3,2688	Kurang Baik	Dekorasi di Tempat Kerja
$X_{3,6}$	93	13	18	15	24	23	3,2796	Kurang Baik	Keamanan Kerja
$X_{3,7}$	93	12	19	18	28	16	3,1828	Kurang Baik	Lingkungan Kerja Temporal
$X_{3,8}$	93	13	21	19	24	16	3,0968	Kurang Baik	Lingkungan Kerja Psikologis

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator pertanyaan $X_{3,1}$ adalah Penerangandengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan memiliki area kerja dengan penerangan yang sangat baik” yang dengan hasil penyebaran kuesioner terhadap 93 orang responden menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban Setuju (S) yaitu sebanyak 25 orang responden (26,9%) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,1505 termasuk berkategori kurang baik. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan kurang memiliki area kerja dengan penerangan yang sangat baik.

Indikator pertanyaan $X_{3,2}$ adalah Suhu Udaradengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan memiliki area kerja dengan suhu udara yang sangat baik” yang dengan hasil penyebaran kuesioner terhadap 93 orang responden menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) yaitu sebanyak 22 orang responden (23,7%) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,1290 termasuk berkategori kurang baik.

Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki area kerja dengan suhu udara yang tidak terlalu baik.

Indikator pertanyaan $X_{3,3}$ adalah Kebisingandengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan memiliki area kerja yang tenang dan tidak bising” yang dengan hasil penyebaran kuesioner terhadap 93 orang responden menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) yaitu sebanyak 23 orang responden (24,7%) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,2258 termasuk berkategori kurang baik. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki area kerja yang tidak terlalu tenang dan masih cukup bising.

Indikator pertanyaan $X_{3,4}$ adalah Aroma di Tempat Kerjadengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan memiliki area kerja yang tidak bau” yang dengan hasil penyebaran kuesioner terhadap 93 orang responden menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban Setuju (S) yaitu sebanyak 22 orang responden (23,7%) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,1398 termasuk berkategori kurang baik. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki area kerja yang masih berbau.

Indikator pertanyaan $X_{3,5}$ adalah Dekorasi di Tempat Kerjadengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan memiliki rasa semangat kerja yang tinggi dalam bekerja sehari-hari di perusahaan” yang dengan hasil penyebaran kuesioner terhadap 93 orang responden menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban Setuju (S) yaitu sebanyak 24 orang responden (25,8%) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,2688 termasuk berkategori kurang baik. Jawaban ini menunjukkan bahwa

karyawan memiliki area kerja yang memiliki dekorasi yang cukup indah dan rapi

Indikator pertanyaan X_{3,6} adalah Keamanan Kerjadengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan memiliki area kerja yang aman dari berbagai kemungkinan kecelakaan kerja” yang dengan hasil penyebaran kuesioner terhadap 93 orang responden menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban Setuju (S) yaitu sebanyak 24 orang responden (25,8%) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,2796 termasuk berkategori kurang baik. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki area kerja yang belum terlalu aman dari berbagai kemungkinan kecelakaan kerja.

Indikator pertanyaan X_{3,7} adalah Lingkungan Kerja Temporal dengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan memiliki area kerja sementara yang baik” yang dengan hasil penyebaran kuesioner terhadap 93 orang responden menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban Setuju (S) yaitu sebanyak 28 orang responden (30,1%) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,1828 termasuk berkategori kurang baik. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki area kerja sementara yang belum cukup baik

Indikator pertanyaan X_{3,8} adalah Lingkungan Kerja Psikologis dengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan memiliki area kerja yang menyenangkan” yang dengan hasil penyebaran kuesioner terhadap 93 orang responden menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban Setuju (S) yaitu sebanyak 24 orang responden (25,8%) dengan rata-rata

jawaban sebesar 3,0968 termasuk berkategori kurang baik. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki area kerja yang belum terlalu menyenangkan.

d. *Turnover Intention (Y)*

Indikator dalam pengukuran variabel *turnover intention* terbagi menjadi tiga buah indikator dan sembilan buah pertanyaan, yaitu: Y₁, Y₂, Y₃, Y₄, Y₅, Y₆, Y₇, Y₈, dan Y₉, Frekuensi jawaban dari setiap pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7. Frekuensi Jawaban untuk Variabel *Turnover Intention (Y)*

<i>Descriptive Statistics</i> Variabel <i>Turnover Intention (Y)</i>									
Simbol	N	Frekuensi Jawaban					Mean	Kategori	Indikator
		STS	TS	KS	S	SS			
Y ₁	93	13	18	14	29	19	3,2473	Kurang Baik	Pikiran-Pikiran untuk Berhenti
Y ₂	93	11	16	15	20	31	3,4731	Baik	
Y ₃	93	12	18	19	28	16	3,1935	Kurang Baik	
Y ₄	93	11	17	18	23	24	3,3441	Kurang Baik	Keinginan untuk Meninggalkan Pekerjaan
Y ₅	93	11	21	19	22	20	3,2043	Kurang Baik	
Y ₆	93	9	17	18	29	20	3,3656	Kurang Baik	
Y ₇	93	11	14	18	19	31	3,4839	Baik	Keinginan untuk Mencari Pekerjaan Lain
Y ₈	93	13	15	18	28	19	3,2688	Kurang Baik	
Y ₉	93	11	18	17	24	23	3,3226	Kurang Baik	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator pertanyaan Y₁ adalah Pikiran-Pikiran untuk Berhenti dengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan sering memikirkan untuk segera berhenti bekerja di perusahaan ini” yang dengan hasil penyebaran kuesioner terhadap 93 orang responden menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban Setuju (S) yaitu sebanyak 29 orang responden (31,2%) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,2473 termasuk berkategori kurang baik. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan tidak terlalu sering memikirkan untuk segera berhenti bekerja di perusahaan ini

Indikator pertanyaan Y₂ adalah Pikiran-Pikiran untuk Berhenti dengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan tidak pernah berpikir untuk mengembangkan karir di perusahaan ini” yang dengan hasil penyebaran kuesioner terhadap 93 orang responden menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) yaitu sebanyak 31 orang responden (33,3%) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,4731 termasuk berkategori baik. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan pernah berpikir untuk mengembangkan karir di perusahaan ini.

Indikator pertanyaan Y₃ adalah Pikiran-Pikiran untuk Berhenti dengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan tidak merasa nyaman bekerja di perusahaan ini” yang dengan hasil penyebaran kuesioner terhadap 93 orang responden menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban Setuju (S) yaitu sebanyak 28 orang responden (30,1%) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,1935 termasuk berkategori kurang baik. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan merasa masih merasa cukup nyaman bekerja di perusahaan ini.

Indikator pertanyaan Y₄ adalah Keinginan untuk Meninggalkan Pekerjaan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan merasa beban kerja di perusahaan terlalu berat, sehingga timbul niat ingin keluar dari perusahaan” yang dengan hasil penyebaran kuesioner terhadap 93 orang responden menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) yaitu sebanyak 24 orang responden (25,8%) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,3441 termasuk berkategori kurang baik. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan merasa beban kerja di

perusahaan tidak terlalu berat, sehingga belum terlalu timbul niat ingin keluar dari perusahaan.

Indikator pertanyaan Y₅ adalah Keinginan untuk Meninggalkan Pekerjaan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan akan pindah kerja ke perusahaan lain jika mendapat tawaran gaji yang lebih tinggi” yang dengan hasil penyebaran kuesioner terhadap 93 orang responden menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban Setuju (S) yaitu sebanyak 22 orang responden (23,7%) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,2043 termasuk berkategori kurang baik. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan belum terlalu mau untuk pindah kerja ke perusahaan lain jika tidak mendapat tawaran gaji yang lebih tinggi.

Indikator pertanyaan Y₆ adalah Keinginan untuk Meninggalkan Pekerjaan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan jenuh dengan pekerjaan karyawan, dan berkeinginan mencari pekerjaan lain” yang dengan hasil penyebaran kuesioner terhadap 93 orang responden menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban Setuju (S) yaitu sebanyak 29 orang responden (31,2%) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,3656 termasuk berkategori kurang baik. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan cukup jenuh dengan pekerjaan karyawan, dan ada berkeinginan mencari pekerjaan lain.

Indikator pertanyaan Y₇ adalah Keinginan untuk Mencari Pekerjaan Lain dengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan saat ini sedang mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain” yang dengan hasil penyebaran kuesioner terhadap 93 orang responden menunjukkan

mayoritas responden memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) yaitu sebanyak 31 orang responden (33,3%) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,4839 termasuk berkategori baik. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan saat ini tidak terlalu fokus mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain.

Indikator pertanyaan Y₈ adalah Keinginan untuk Mencari Pekerjaan Lain dengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan berniat untuk mencari pekerjaan lain yang memiliki kompensasi lebih besar” yang dengan hasil penyebaran kuesioner terhadap 93 orang responden menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban Setuju (S) yaitu sebanyak 28 orang responden (30,1%) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,2688 termasuk berkategori kurang baik. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan belum terlalu berniat untuk mencari pekerjaan lain yang memiliki kompensasi yang lebih besar.

Indikator pertanyaan Y₉ adalah Keinginan untuk Mencari Pekerjaan Lain dengan pertanyaan yang berbunyi: “Karyawan sedang mencari pekerjaan yang jauh lebih nyaman dari pada pekerjaan saat ini” yang dengan hasil penyebaran kuesioner terhadap 93 orang responden menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban Setuju (S) yaitu sebanyak 24 orang responden (25,8%) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,3226 termasuk berkategori kurang baik. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan belum benar-benar mencari pekerjaan yang jauh lebih nyaman dari pada pekerjaan saat ini.

4. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan dengan melakukan uji validitas untuk mengetahui kevalidan dari data serta uji reliabilitas untuk mengetahui keandalan dari data, sehingga dengan pengujian ini akan diketahui kualitas dari data yang akan digunakan dalam uji regresi linear berganda.

a. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat (Rusiadi, 2016:106). Aturan yang digunakan pada uji validitas adalah jika $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana nilai r_{kritis} adalah 0,3. Jika $r_{hitung} > 0,3$ maka butir pertanyaan dianggap valid (Manullang dan Pakpahan, 2014:95)

r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS yang ada pada lampiran. Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{kritis} untuk menentukan validitas atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8. Hasil Validitas pada Variabel Stres Kerja (X₁)

Indikator	Butir Item ke	Simbol	Corrected Item-Total Correlation(r_{hitung})	r_{kritis}	Kesimpulan
Kondisi Pekerjaan	1	X _{1,1}	0,767	0,3	Valid
	2	X _{1,2}	0,816	0,3	Valid
Stres Karena Peran	3	X _{1,3}	0,654	0,3	Valid
	4	X _{1,4}	0,738	0,3	Valid
Faktor Interpersonal	5	X _{1,5}	0,589	0,3	Valid
	6	X _{1,6}	0,786	0,3	Valid
Perkembangan Karier	7	X _{1,7}	0,753	0,3	Valid
	8	X _{1,8}	0,728	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan pada variabel Stres Kerja (X₁) telah lebih besar dari 0,3, sehingga seluruh butir pertanyaan dianggap telah valid.

Tabel 4.9. Hasil Validitas pada Variabel Beban Kerja (X₂)

Indikator	Butir Item ke	Simbol	Corrected Item-Total Correlation(r_{hitung})	r_{kritis}	Kesimpulan
Tugas-Tugas yang Bersifat Fisik	1	X _{2,1}	0,838	0,3	Valid
	2	X _{2,2}	0,788	0,3	Valid
Tugas-Tugas yang Bersifat Mental	3	X _{2,3}	0,711	0,3	Valid
	4	X _{2,4}	0,772	0,3	Valid
Waktu Kerja dan Istirahat Karyawan	5	X _{2,5}	0,641	0,3	Valid
	6	X _{2,6}	0,750	0,3	Valid
Pelimpahan Tugas dan Wewenang	7	X _{2,7}	0,767	0,3	Valid
	8	X _{2,8}	0,742	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan pada variabel Beban Kerja (X₂) telah lebih besar dari 0,3, sehingga seluruh butir pertanyaan dianggap telah valid.

Tabel 4.10. Hasil Validitas pada Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Indikator	Butir Item ke	Simbol	Corrected Item-Total Correlation(r_{hitung})	r_{kritis}	Kesimpulan
Penerangan	1	X _{3,1}	0,893	0,3	Valid
Suhu Udara	2	X _{3,2}	0,755	0,3	Valid
Kebisingan	3	X _{3,3}	0,855	0,3	Valid
Aroma di Tempat Kerja	4	X _{3,4}	0,844	0,3	Valid
Dekorasi di Tempat Kerja	5	X _{3,5}	0,823	0,3	Valid
Keamanan Kerja	6	X _{3,6}	0,774	0,3	Valid
Lingkungan Kerja Temporal	7	X _{3,7}	0,842	0,3	Valid
Lingkungan Kerja Psikologis	8	X _{3,8}	0,850	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja (X₃) telah lebih besar dari 0,3, sehingga seluruh butir pertanyaan dianggap telah valid.

Tabel 4.11. Hasil Validitas pada Variabel *Turnover Intention* (Y)

Indikator	Butir Item ke	Simbol	Corrected Item-Total Correlation(r_{hitung})	r_{kritis}	Kesimpulan
Pikiran-Pikiran untuk Berhenti	1	Y ₁	0,856	0,3	Valid
	2	Y ₂	0,831	0,3	Valid
	3	Y ₃	0,844	0,3	Valid
Keinginan untuk Meninggalkan Pekerjaan	4	Y ₄	0,876	0,3	Valid
	5	Y ₅	0,766	0,3	Valid
	6	Y ₆	0,859	0,3	Valid
Keinginan untuk Mencari Pekerjaan Lain	7	Y ₇	0,808	0,3	Valid
	8	Y ₈	0,825	0,3	Valid
	9	Y ₉	0,911	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan pada variabel *Turnover Intention* (Y) telah lebih besar dari 0,3, sehingga seluruh butir pertanyaan dianggap telah valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Rusiadi, 2016:107). Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel (Manullang dan Pakpahan, 2014:93).

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan pada setiap variabel. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,70 maka dikatakan butir pertanyaan pada variabel tersebut dianggap andal (Sujarweni, 2016: 239).

Untuk uji reliabilitas untuk setiap item pertanyaan pada kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12. Hasil Reliabilitas pada Variabel Stres Kerja (X₁)

Reliability StatisticsStres Kerja (X₁)			
Cronbach's Alpha	Syarat Minimal	Kesimpulan	N of Items
0,918	0,70	Reliabel	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil uji reliabilitas dengan aplikasi SPSS 24.0 menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X₁) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,918 dimana nilai ini lebih besar dari 0,70 sebagai syarat nilai minimal untuk dikatakan reliabel, sehingga dapat disimpulkan seluruh item pertanyaan pada variabel Stres Kerja (X₁) dianggap telah reliabel atau andal untuk digunakan.

Tabel 4.13. Hasil Reliabilitas pada Variabel Beban Kerja (X₂)

Reliability StatisticsBeban Kerja (X₂)			
Cronbach's Alpha	Syarat Minimal	Kesimpulan	N of Items
0,927	0,70	Reliabel	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil uji reliabilitas dengan aplikasi SPSS 24.0 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X₂) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,927 dimana nilai ini lebih besar dari 0,70 sebagai syarat nilai minimal untuk dikatakan reliabel, sehingga dapat disimpulkan seluruh item pertanyaan pada variabel Beban Kerja (X₂) dianggap telah reliabel atau andal untuk digunakan.

Tabel 4.14. Hasil Reliabilitas pada Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Reliability StatisticsLingkungan Kerja (X₃)			
Cronbach's Alpha	Syarat Minimal	Kesimpulan	N of Items
0,954	0,70	Reliabel	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil uji reliabilitas dengan aplikasi SPSS 24.0 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_3) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,954 dimana nilai ini lebih besar dari 0,70 sebagai syarat nilai minimal untuk dikatakan reliabel, sehingga dapat disimpulkan seluruh item pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja (X_3) dianggap telah reliabel atau andal untuk digunakan.

Tabel 4.15. Hasil Reliabilitas pada Variabel *Turnover Intention* (Y)

Reliability Statistics <i>Turnover Intention</i> (Y)			
Cronbach's Alpha	Syarat Minimal	Kesimpulan	N of Items
0,962	0,70	Reliabel	9

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil uji reliabilitas dengan aplikasi SPSS 24.0 menunjukkan bahwa variabel *Turnover Intention* (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,962 dimana nilai ini lebih besar dari 0,70 sebagai syarat nilai minimal untuk dikatakan reliabel, sehingga dapat disimpulkan seluruh item pertanyaan pada variabel *Turnover Intention* (Y) dianggap telah reliabel atau andal untuk digunakan.

5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*). Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

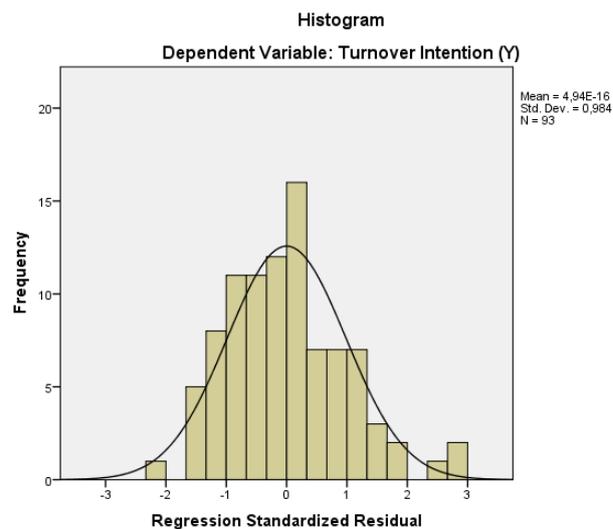
a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada (Rusiadi, 2016:149).

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan dua buah jenis analisis pengujian, yaitu analisis grafik yang terdiri dari Uji Histogram dan P-P Plot serta analisis statistik yang terdiri dari Uji Kolgomorov-Smirnov. Ketiga pengujian tersebut dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS 24.0.

1) Analisis Grafik

Analisis grafik pada normalitas data dilakukan dengan mengamati grafik yang dihasilkan dari hasil pengolahan data, dimana grafik yang dapat digunakan untuk memprediksi normalitas data adalah grafik Histogram, dan grafik P-P Plot. Jika grafik Histogram berbentuk cembung seperti lonceng maka dikatakan normal. Jika titik-titik data pada grafik menyebar mengikuti garis diagonal maka dikatakan normal. Hasil uji normalitas data dengan histogram bar dapat dilihat pada histogram di bawah ini:



Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas

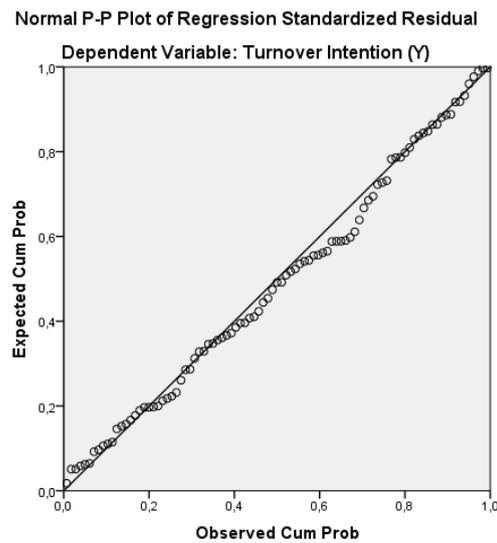
Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Grafik histogram pada gambar di atas menunjukkan kriteria sebagai berikut:

- a) Grafik bar membentuk seperti lonceng.
- b) Grafik bar cembung di tengah
- c) Grafik bar tidak miring ke kanan maupun ke kiri

Kriteria-kriteria tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji normalitas data dengan histogram menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal.

Normalitas juga dapat dilihat dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. Jika penyebaran mengikuti garis diagonal pada histogram, maka data dapat dikatakan normal. Grafik P-P Plot hasil uji normalitas data dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.3. Histogram P-P Plot Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Gambar P-P Plot di atas menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 93 buah untuk variabel terikat *Turnover Intention* (Y) menyebar di sekitar garis diagonal, mengikuti garis diagonal, dan banyak titik-titik data menyentuh atau menyinggung garis diagonal, sehingga hal ini mengindikasikan data telah terdistribusi secara normal.

2) Analisis Statistik

Analisis statistik dilakukan dengan membandingkan nilai yang dihasilkan berdasarkan hasil pengolahan data. Salah satu analisis statistik untuk menguji normalitas data adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengambilan keputusan untuk uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada aturan sebagai berikut: (Rusiadi, 2016:150).

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka data tidak terdistribusi normal,

- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka data terdistribusi normal

Hasil uji normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
	<i>Unstandardized Residual</i>	<i>Syarat Signifikan</i>	Kesimpulan
N	93		Data telah Terdistribusi Normal
<i>Test Statistic</i>	0,078		
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200^{e,d}	> 0,05	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,200. Nilai signifikan dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed), nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05, sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan dapat dipastikan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Rusiadi (2016:154) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ dan $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dari hasil kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.17. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>						
Model	<i>Collinearity Statistics</i>				Kesimpulan	
	<i>Tolerance</i>	<i>Syarat Tolerance</i>	<i>VIF</i>	<i>Syarat VIF</i>		
1	(Constant)					
	Stres Kerja (X ₁)	0,148	> 0,10	6,759	< 10	Tidak ada Multikolinearitas
	Beban Kerja (X ₂)	0,157	> 0,10	6,366	< 10	Tidak ada Multikolinearitas
	Lingkungan Kerja (X ₃)	0,671	> 0,10	1,489	< 10	Tidak ada Multikolinearitas

a. *Dependent Variable: Turnover Intention (Y)*

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil uji multikolinearitas dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel 4.17 menunjukkan bahwa:

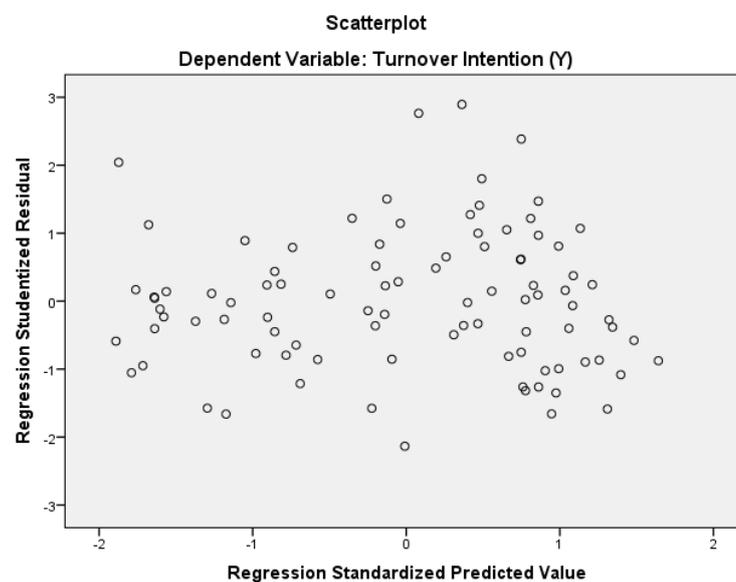
- 1) Variabel Stres Kerja(X₁) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,148 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan variabel Stres Kerja(X₁) juga memiliki nilai VIF sebesar 6,759 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja(X₁) terbebas dari masalah Multikolinearitas.
- 2) Variabel Beban Kerja(X₂) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,157 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan variabel Beban Kerja(X₂) juga memiliki nilai VIF sebesar 6,366 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja(X₂) terbebas dari masalah Multikolinearitas.
- 3) Variabel Lingkungan Kerja (X₃) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,671 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan variabel Lingkungan Kerja (X₃) juga memiliki nilai VIF sebesar 1,489 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10, sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_3) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Berdasarkan uji multikolinearitas untuk setiap variabel bebas yang digunakan, maka diketahui bahwa setiap variabel bebas yang digunakan yaitu: Stres Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) telah terbebas dari masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Rusiadi (2016:193) mengungkapkan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan variasis dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau berbeda.



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Gambar *scatterplot* diatas menunjukkan bahwa grafik tersebut memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut

- 1) Titik-titik data yang berjumlah 93 buah titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar garis 0
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola
- 5) Penyebaran titik-titik data telah menyebar secara acak

Berdasarkan kriteria tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah terbebas dari gejala heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.

Pengujian lain yang dapat digunakan untuk mengetahui masalah heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji Glejser. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS yaitu dengan meregresikan seluruh variabel bebas terhadap absolut residual dari hasil regresi variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.18. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a				
	<i>Model</i>	<i>Sig.</i>	Syarat	Kesimpulan
1	(Constant)			
	Stres Kerja (X ₁)	0,113	> 0,05	Tidak ada gejala Heteroskedastisitas
	Beban Kerja (X ₂)	0,141	> 0,05	Tidak ada gejala Heteroskedastisitas
	Lingkungan Kerja(X ₃)	0,576	> 0,05	Tidak ada gejala Heteroskedastisitas
a. <i>Dependent Variable: Absolute_Residual</i>				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan hasil uji Glejser dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel 4.18 diketahui bahwa:

- 1) Nilai signifikansi dari variabel Stres Kerja(X₁) sebesar 0,113, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat uji Glejser maka disimpulkan variabel bebas Stres Kerja (X₁) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.
- 2) Nilai signifikansi dari variabel Beban Kerja (X₂) sebesar 0,141, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat uji Glejser maka disimpulkan variabel bebas Beban Kerja (X₂) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.
- 3) Nilai signifikansi dari variabel Lingkungan Kerja (X₃) sebesar 0,576, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat uji Glejser makadisimpulkan variabel bebas Lingkungan Kerja (X₃) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Maka hasil uji Glejser untuk menguji gejala Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yang digunakan, yaitu: Stres Kerja (X₁), Beban Kerja (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃)terbebas dari gejala Heteroskedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel Terikat *Turnover Intention*

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X = Variabel Bebas

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 24.0 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.19. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>					
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>Kesimpulan Pengaruh</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	
1	<i>(Constant)</i>	1,051	1,510		
	Stres Kerja (X_1)	0,614	0,072	0,496	Positif
	Beban Kerja (X_2)	0,579	0,072	0,457	Positif
	Lingkungan Kerja (X_3)	-0,085	0,031	-0,075	Negatif
a. <i>Dependent Variable: Turnover Intention (Y)</i>					

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Dari hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,051 + 0,614X_1 + 0,579X_2 - 0,085X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, baik pada variabel Stres Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) maka *Turnover Intention* (Y) konsumen telah ada yaitu sebesar 1,051.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Stres Kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka *Turnover Intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,614 satuan. Karena nilai regresi bertanda positif, maka hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sehingga semakin meningkat stres kerja maka *turnover intention* semakin meningkat, sebaliknya jika stres kerja menurun maka *turnover intention* juga akan menurun.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Beban Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka *Turnover Intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,579 satuan. Karena nilai regresi bertanda positif, maka hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sehingga peningkatan beban kerja karyawan meningkatkan *turnover intention*, sebaliknya penurunan beban kerja karyawan menurunkan *turnover intention*.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 1 satuan, *Turnover Intention* (Y) akan menurun sebesar 0,085 satuan. Karena nilai regresi bertanda negatif, maka hal ini

mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sehingga semakin baik lingkungan kerja, maka *turnover intention* akan menurun, sebaliknya lingkungan kerja yang semakin buruk akan meningkatkan *turnover intention*.

7. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis terdiri dari uji F (Uji Simultan) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara simultan, serta uji t (Uji Parsial) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara parsial.

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara Simultan atau secara bersama-sama. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* dimana titik acuan nilai signifikan sebesar 0,05 atau 5%. Dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} terhadap F_{tabel} , di mana:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dimana:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari Stres Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y).

- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari Stres Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y).

Hasil uji F yang diolah dengan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di berikut:

Tabel 4.20. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
df		F _{hitung}	F _{tabel}	Signifikan	Syarat Signifikan	Kesimpulan
df1	3	636,295	2,707	0,000^b	< 0,05	Berpengaruh Signifikan
df2	89					
N	93					
a. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i> (Y)						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_3), Stres Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2)						

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan nilai signifikan yang dihasilkan, diketahui bahwa nilai signifikan dari uji F yang dilakukan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima H_a dan tolak H_o , yang artinya terdapat pengaruh signifikan dari Stres Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y).

Untuk mengambil keputusan dengan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka terlebih dahulu dicari nilai F_{tabel} . Dimana berdasarkan tabel di atas maka didapatkan nilai df1 sebesar 3 dan nilai df2 sebesar 53. Dengan melihat daftar tabel F atau menggunakan rumus pada Ms. Excel dengan mengetikkan =FINV(0,05;3;89) akan menghasilkan nilai F_{tabel} sebesar 2,707.

Hasil uji F dari tabel di atas diketahui bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 636,295. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang

sebesar 2,707. Maka terima H_a dan tolak H_o , yang artinya terdapat pengaruh signifikan dari Stres Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), Promosi (X_3) secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y)

Sehingga berdasarkan uji F dengan melihat nilai signifikan atau dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Stres Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t (Uji Parsial) menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_o diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_o ditolak dan H_a diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} , di mana:

- 1) Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_o diterima dan tolak H_a .
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{tabel} > t_{hitung}$ maka H_a diterima dan Tolak H_o .

Dimana:

- 1) H_o artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y .

- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y.

Hasil uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 24.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
	<i>Model</i>	<i>t_{hitung}</i>	<i>t_{tabel}</i>	<i>Signifikan</i>	<i>Syarat Signifikan</i>	<i>Kesimpulan</i>
1	(Constant)	0,696		0,488		
	Stres Kerja (X ₁)	8,527	1,987	0,000	< 0,05	Berpengaruh Signifikan
	Beban Kerja (X ₂)	8,091	1,987	0,000	< 0,05	Berpengaruh Signifikan
	Lingkungan Kerja (X ₃)	-2,749	1,987	0,007	< 0,05	Berpengaruh Signifikan

a. *Dependent Variable: Turnover Intention (Y)*

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

t_{tabel} dari model regresi dapat dicari dengan menggunakan tabel t atau Ms. Excel dimana model regresi memiliki nilai df sebesar 93 atau $df = n - k = 93 - 4 = 53$. k artinya banyak variabel yang digunakan, dan n adalah banyak sampel. Dengan mengetikkan $=\text{tinv}(0,05;89)$ pada Ms. Excel maka didapatkan t_{tabel} sebesar 1,987. Pengambilan keputusan dari hasil uji t di atas dapat lihat sebagai berikut:

1) Pengaruh Stres Kerja(X₁) Terhadap Turnover Intention(Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Stres Kerja (X₁) sebesar 8,527, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,987 maka diketahui bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Stres Kerja (X₁) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o . Hal ini membuat hasil pengujian

memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Stres Kerja (X_1) terhadap *Turnover Intention*(Y) secara parsial.

2) Pengaruh Beban Kerja (X_2) Terhadap *Turnover Intention*(Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Beban Kerja (X_2) sebesar 8,091, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,987 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Beban Kerja (X_2) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o . Hal ini membuat hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Beban Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention*(Y) secara parsial.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar -2,749, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,987 maka diketahui bahwa nilai $-t_{tabel} > t_{hitung}$ atau $-1,987 > -2,749$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,007, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o . Hal ini membuat hasil pengujian memenuhi persamaan $-t_{tabel} > t_{hitung}$ dan signifikan $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja (X_3) terhadap *Turnover Intention*(Y) secara parsial.

Hasil uji t menunjukkan Stres Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap *turnover intention*karena memiliki nilai t_{hitung} yang paling besar di antara variabel lainnya yaitu sebesar 8,527.

8. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Uji determinasi selain itu juga dapat digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel Stres Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) dapat dilihat pada hasil berikut ini:

Tabel 4.22. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,977^a	0,955	0,954	2,27828
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_3), Beban Kerja (X_2), Stres Kerja (X_1)				
b. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i> (Y)				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil uji determinasi di atas diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* yang didapatkan sebesar 0,954 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 95,4% *turnover intention* dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel Stres Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja

(X₃) dengan kata lain variabel Stres Kerja (X₁), Beban Kerja (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) memberikan kontribusi sebesar 95,4% dalam terbentuknya *Turnover Intention* (Y), sedangkan sisanya sebesar 4,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel diluar model seperti misalnya konflik kerja, insentif, kepemimpinan, dan lain-lain..

Hasil uji determinasi juga menunjukkan nilai R yang dimiliki sebesar 0,977. Nilai R menunjukkan hubungan antara Stres Kerja (X₁), Beban Kerja (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) terhadap *Turnover Intention* (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan Stres Kerja (X₁), Beban Kerja (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) terhadap *Turnover Intention* (Y) adalah sangat erat atau sangat kuat. Hal ini dikarenakan nilai R yang berada pada range nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R semakin erat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Tipe hubungan dapat dilihat berdasarkan nilai R dapat melihat tabel di bawah ini:

Tabel 4.23. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber: Sugiyono (2016: 287)

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pembahasan Hipotesis H₁

Hipotesis H₁ yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Le Polonia Hotel.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Stres Kerja (X_1) memiliki nilai regresi sebesar 0,614 yang mengindikasikan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, sehingga semakin meningkat stres kerja karyawan maka *turnover intention* akan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya semakin menurun stres kerja karyawan maka *turnover intention* juga akan semakin menurun. Dengan kata lain ketika stres kerja yang terdiri dari kondisi pekerjaan, stres karena peran, faktor interpersonal, dan sulitnya perkembangan karier meningkat, maka *turnover intention* juga akan meningkat.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Stres Kerja (X_1) sebesar 8,527, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,987 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Stres Kerja (X_1) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Stres Kerja (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Le Polonia Hotel. Oleh karena itu hipotesis H_1 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Le Polonia Hotel dan

tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab rumusan masalah point nomor 1, yaitu apakah stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Le Polonia Hotel, sehingga dapatkah menurunkan *turnover intention* karyawan pada Le Polonia Hotel melalui stres kerja telah terjawab.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2015:240) yang menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intentions* salah satunya ada stres kerja. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andayani dan Fitriantini, Agusdin, dan Nurmayanti (2020) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Stres kerja adalah tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan saat bekerja yang berasal dari luar diri seorang karyawan. Tekanan yang dialami oleh karyawan dalam bekerja mempengaruhi psikologis karyawan sehingga jika tekanan ini terus terjadi dan melewati kemampuan psikologis karyawan akan membuat karyawan jenuh dan tidak bahagia. Kejenuhan dan ketidakbahagiaan ini mendorong karyawan untuk memutuskan berhenti bekerja dan mencari pekerjaan lain yang mampu memberikan kenyamanan dan kebahagiaan kepada karyawan.

2. Pembahasan Hipotesis H₂

Hipotesis H₂ yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Le Polonia Hotel.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X_2) memiliki nilai regresi sebesar 0,579 yang mengindikasikan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi beban kerja yang dimiliki karyawan, maka *turnover intention* akan semakin meningkat, sebaliknya semakin rendah beban kerja yang dimiliki, maka semakin menurun *turnover intention*.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Beban Kerja (X_2) sebesar 8,091, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,987 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Beban Kerja (X_2) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Beban Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Le Polonia Hotel. Oleh karena itu hipotesis H_2 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Le Polonia Hotel dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab rumusan masalah point nomor 2, yaitu apakah beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada

Le Polonia Hotel, sehingga dapatkah menurunkan *turnover intention* karyawan pada Le Polonia Hotel melalui beban kerja telah terjawab.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2015:240) yang menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intentions* salah satunya ada beban kerja. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andayani dan Solehah dan Ratnasari (2019) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Besarnya tuntutan kerja yang harus di terima karyawan dapat memicu peningkatan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja. Sehingga tekanan kerja yang dirasakan akibat beban kerja yang tinggi membuat karyawan merasa terbebani yang tidak bahagia sehingga menimbulkan keinginan untuk berhenti bekerja. Mengingat manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan dan kemampuan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Tekanan yang terjadi terus menerus yang dirasakan oleh karyawan membuat karyawan tidak lagi nyaman dan bahagia disaat bekerja yang berpotensi besar untuk memicu *turnover intention*.

3. Pembahasan Hipotesis H₃

Hipotesis H₃ yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Le Polonia Hotel.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_3) memiliki nilai regresi sebesar $-0,085$ yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Semakin baik lingkungan kerja karyawan akan menurunkan *turnover intention*, sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja karyawan akan meningkatkan *turnover intention*.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar $-2,749$, dengan nilai t_{tabel} sebesar $1,987$ maka diketahui bahwa nilai $-t_{tabel} > t_{hitung}$ atau $-1,987 > -2,749$. Nilai signifikan t dari variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar $0,007$, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu $0,05$. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Le Polonia Hotel. Oleh karena itu hipotesis H_3 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Le Polonia Hotel dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab rumusan masalah point nomor 3, yaitu apakah lingkungan kerja secara parsial

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Le Polonia Hotel, sehingga dapatkah menurunkan *turnover intention* karyawan pada Le Polonia Hotel melalui lingkungan kerja telah terjawab.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2015:240) yang menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intentions* salah satunya ada lingkungan kerja. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irvianti dan Verina (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Ketika lingkungan kerja disuatu perusahaan tidak kondusif untuk bekerja, maka karyawan tidak akan bertahan lama diperusahaan tersebut karena ketidaknyamanan. Hal ini membuat *turnover intention* akan semakin meningkat. Perusahaan harus berusaha sekuat tenaga agar karyawan terbaiknya bertahan. Hal yang paling mungkin dilakukan oleh perusahaan adalah menjaga mereka agar tetap merasa nyaman dengan lingkungan kerja di perusahaan. Tidak hanya lingkungan kerja fisik tetapi dalam hal psikologisnya pun harus diperhatikan. Lingkungan kerja yang kondusif, akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya.

4. Pembahasan Hipotesis H₄

Hipotesis H₄ yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Le Polonia Hotel.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Stres Kerja (X₁) dan Beban Kerja (X₂) masing-masing

memiliki nilai regresi positif sedangkan Lingkungan Kerja (X_3) memiliki nilai regresi negatif yang jauh lebih kecil sehingga mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan) stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Arah positif menunjukkan bahwa jika stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja meningkat, maka *turnover intention* akan meningkat, sebaliknya jika stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja menurun maka *turnover intention* juga akan menurun.

Hasil uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 636,295. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,707. Nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention*.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif yang signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Le Polonia Hotel. Maka Hipotesis H_4 dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada Le Polonia Hotel dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab rumusan masalah point nomor 4, yaitu stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

turnover intention karyawan pada Le Polonia Hotel, sehingga dapatkah meningkatkan *turnover intention* karyawan pada Le Polonia Hotel melalui stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja telah terjawab.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2015:240) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja (*turnover intention*) karyawan yaitu: beban kerja, masa kerja, konflik kerja, dukungan sosial, lingkungan kerja, kompensasi, *punishment* (hukuman), dan stres kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riani (2017) yang memberikan hasil bahwa stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention* dari karyawan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai hasil penelitian sebagai berikut:

1. Stres Kerjasecara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Le Polonia Hoteldengan nilai regresi sebesar 0,614 dan nilai signifikan sebesar 0,000 dengan besar t_{hitung} sebesar 8,527 dan t_{tabel} sebesar 1,987.
2. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Le Polonia Hoteldengan nilai regresi sebesar 0,579 dan nilai signifikan sebesar 0,000 dengan besar t_{hitung} sebesar 8,091 dan t_{tabel} sebesar 1,987.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Le Polonia Hoteldengan nilai regresi sebesar -0,085 dan nilai signifikan sebesar 0,007 dengan besar t_{hitung} sebesar -2,749 dan t_{tabel} sebesar 1,987.
4. Stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Le Polonia Hoteldengan besar signifikan sebesar 0,000 dengan nilai F_{hitung} sebesar 636,295 dan F_{tabel} sebesar 2,707. Dimana variabel yang paling mempengaruhi *turnover intention* adalah variabel stres kerjadengan t_{hitung} sebesar 8,527.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi perusahaan untuk memberikan jatah cuti tahunan bagi karyawan yang dapat digunakan karyawan untuk liburan yang berguna untuk *refreshing* dan menghilangkan kepenatan karyawan dalam bekerja. Selain itu, perusahaan disarankan untuk mengambil inisiatif untuk mengadakan acara hiburan bagi karyawan secara periode seperti ulang tahun perusahaan, tahun baru, dan lain-lain.
2. Disarankan bagi perusahaan untuk mengurangi beban kerja karyawan terutama bagi karyawan-karyawan baru yang belum berpengalaman dan memperlama masa *deadline* karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka.
3. Disarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan fasilitas kerja, penerangan, kerapian, dan dekorasi dari lingkungan perusahaan untuk memberikan kenyamanan dan kemudahan bagi karyawan dalam bekerja sehari-harinya.
4. Disarankan bagi perusahaan untuk menerapkan target beban kerja dan waktu kerja yang disertai insentif yang memadai agar karyawan berusaha menggunakan waktu kerja secara maksimal untuk menyelesaikan beban kerjanya sebelum batas waktu yang telah ditentukan agar karyawan mendapatkan insentif yang diinginkan sehingga mengalihkan stres kerja karyawan dan mengurangi tingkat turnover.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, F. (2016). *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Affif, F. (2012). *Blue Ocean Strategy dan Ekonomi Kreatif. Rangkaian Kolom Kluster I*.
- Anoraga, P. (2019). *Manajemen Bisnis Modern*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- As' ad, A. (2018). Pengaruh Perencanaan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 165-182.
- Boone, Louis E. dan Kurtz, David L. (2012). *Pengantar Bisnis Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Chandra, Addy Leo. (2013). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Ketahanan Pangan Dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat". *eJournal Administrasi Negara*. Vol. 1 No. 3.
- Choiriyah, C., & Taslim, T. (2012). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Orasi Bisnis: Jurnal Ilmiah Administrasi Niaga*, 8(2)
- Edison, E. (2016). dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Evanita, L. (2013). *Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping*. Jakarta: Universitas Esa Unggul.
- Haeruddin, K., & Tamsah, H. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 197-210.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, S. E., Rafiki, A., & Nasution, M. D. T. P. (2021). *Halal industry's response to a current and post-COVID-19 landscape and lessons from the past*. *Journal of Islamic Marketing*.
- Ilyas, Y. (2011). *Perencanaan SDM Rumah Sakit, Teori, Metoda, dan Formula Cetakan Ketiga*. Depok. Fakultas Kesehatan Masyarakat.

- Inaray, Jelita Caroline, Olivia S. Nelwan, Viktol P.K. Lengkong, (2016). "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Di Manado". *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 16 No. 02 (<http://ejournal.unsrat.ac.id/>, diakses 03 September 2017).
- Indarjanti, P., & Bodroastuti, T. (2012). Pengaruh Kemampuan, Usaha Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1(1), 102597.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.*
- Johannes, A. C., & Adolfina Rita, N. (2016). Taroreh. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Agen Pada AJB Bumi Putra 1912 Cab Cikala. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01).
- Kasmir, S. P., Thomas, A. P., & Scalisi, J. F. (2016). *U.S. Patent No. 9,237,318*. Washington, DC: U.S. Patent and Trademark Office.
- Koesmono, H. T. (2007). Pengaruh kepemimpinan dan tuntutan tugas terhadap komitmen organisasi dengan variabel moderasi motivasi perawat rumah sakit swasta Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), pp-30.
- Koesmono, H. T. (2014). *The influence of organizational culture, servant leadership, and job satisfaction toward organizational commitment and job performance through work motivation as moderating variables for lecturers in economics and management of private universities in east Surabaya. Educational Research International*, 3(4), 25-39.
- Maduka, C. E., & Okafor, O. (2014). Effect of motivation on employee productivity: A study of manufacturing companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(7), 137-147.
- Mahmun, M. T. (2011). Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Sriwijaya. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 2(3), 1-12.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2015). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2017). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manullang, M. & Manuntun, P. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.

- Miftah, T. (2010). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Miftahun, N. Sugiyanto. (2010). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94-109.
- Moeheriono, E., & Si, D. M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moenir, A. S. (2010). *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*. Bumi Aksara.
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi industri & organisasi*. Jakarta: Penerbit UI.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam: Pekanbaru
- Nasution, M. D. T. P., & Azmin, A. A. (2018). *Consumer acceptance of trustworthy e-commerce: an extension of technology acceptance model*. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(6), 1-13.
- Omollo, P. A., & Oloko, M. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International journal of human resource studies*, 5(2), 87-103.
- Panggabean, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kelima*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prabu Mangkunegara, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rahadian, Fernanda. (2016). "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal nominal, Vol. 5 No. 02* (<http://journal.uny.ac.id/>, diakses 03 September 2017).
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ronald dan Milkha (2014), *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Rafiki, A., Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., & Sari, P. B. (2021). *Organizational learning, entrepreneurial orientation and personal values towards SMEs' growth in Indonesia*. *Journal of Science and Technology Policy Management*.

- Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Irawan, I. (2019). *Communication and Customer Relations Strategy in Improving Hotel Guests' Satisfaction in Samosir Tourism Area, North Sumatra, Indonesia. International Journal of Management (IJM)*, 10(6).
- Setiawan, F., & Dewi, A. S. K. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkas Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5).
- Setiyoningsih, E. (2011). *Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai Variabel Moderator (Studi pada Poultry Shop UD. Jatinom Indah, Kanigoro, Blitar)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan Ketujuh. Jakarta: Radar Jaya Offset.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Susanto, S., Sarwani, S., & Afandi, S. (2018). *Analisis Kinerja Keuangan Untuk Mengetahui Tingkat Kesehatan, Pertumbuhan Dan Prospek Usaha Pada Unit Usaha Koperasi (Studi Kasus Koperasi Awak Pesawat Garuda Indonesia di Tangerang). INOVASI*, 1(1).
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Taukhit, T., Margawati, A., & Ardani, M. H. (2015). *Pengalaman Perawat dalam Membuka Praktik Mandiri Keperawatan Di Kabupaten Badung Provinsi Bali* (Doctoral dissertation, Diponegoro University).
- Thoha, Miftah. (2010). *"Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya"*. Bandung: PT Raja Grafindo Persada.
- Van Heerebeek, L., Hamdani, N., Handoko, M. L., Falcao-Pires, I., Musters, R. J., Kupreishvili, K., & Borbely, A. (2018). CLINICAL PERSPECTIVE. *Circulation*, 117(1), 43-51.
- Wahyuningsih, R. (2013). *Penatalaksanaan diet pada pasien*. Graha Ilmu.
- Wibowo, A., & Ramadian, D. (2010). Model simulasi kinerja produksi teh untuk meminimisasi work-in-process. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 9(1), 7-12.
- Wibowo, H. (2017). Peningkatan Kemampuan Menyimak Melalui Pemberdayaan Sumber Belajar pada Pelajaran Bahasa Indonesia. *Jurnal Teknologi Pendidikan, (online)*, 9(2).

- Widjaja, Armin Tunggal. (2014) *Dasar-dasar Customer Relationship Management (CRM)*. Jakarta : Harvindo
- Widiaswari, R. R. (2011). Hubungan Antara Faktor Kemampuan Dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Banjarbaru Kota. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(3), 18-29.
- Widyasari, Jhohana Kurnia. (2012). *Hubungan Antara Kelelahan Kerja dengan Stress Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta*. Program Diploma IV Kesehatan Kerja Fakultas Kedokteran Universitas Negeri Sebelas Maret: Surakarta.
- Wirawan, A. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Pos Sub Direktorat Sdm Bandung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Pasundan*, 88.
- Yukl, Gary, (2011), *Leadership in Organization*, 10th Edition, Prentice-Hall Inc, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Zahriah, Wita Umi, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana. (2015). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 2 No. 1 (<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/>), diakses pada 8 September 2017).