

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA
SERTA BEBAN KERJA TERHADAP INTENSI *TURNOVER* DI
PT. FAJAR INOVASI SEJAHTERA**

SKRIPSI

OLEH :

YULIYAN ANDY WINATA

20200500048

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2024

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA
SERTA BEBAN KERJA TERHADAP INTENSI *TURNOVER*
PADA PT. FAJAR INOVASI SEJAHTERA**

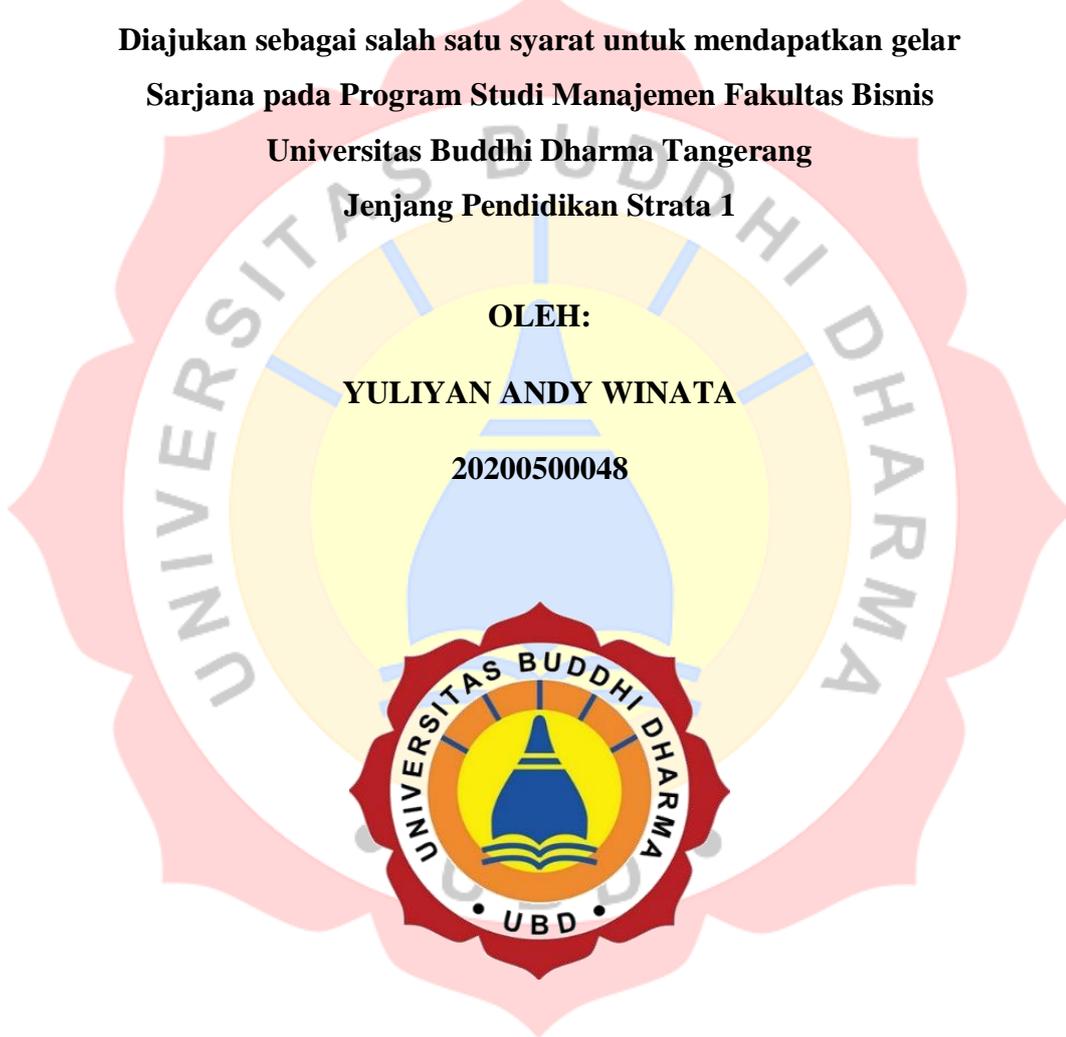
SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

OLEH:

YULIYAN ANDY WINATA

20200500048



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2024

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Yuliyand Andy Winata
NIM : 20200500048
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Serta Beban Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Di PT. Fajar Inovasi Sejahtera.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 26 September 2023

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



Diana Silaswara, S.E., M.M.
NIDN: 0426017501



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN: 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Serta Beban Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Di PT. Fajar Inovasi Sejahtera.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Yuliyand Andy Winata

NIM : 20200500048

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setujui untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**.

Tangerang, 02 Februari 2024

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



Diana Silaswara, S.E., M.M.
NIDN: 0426017501



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN: 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Diana Silaswara, S.E., M.M.
Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Yuliyon Andy Winata
NIM : 20200500048
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Serta Beban Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Di PT. Fajar Inovasi Sejahtera.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 02 Februari 2024

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Diana Silaswara, S.E., M.M.
NIDN: 0426017501



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN: 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Yuliy Andy Winata
NIM : 20200500048
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Serta Beban Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Di PT. Fajar Inovasi Sejahtera.

Telah dipertahankan dan dinyatakan LULUS pada Yudisium dalam Predikat "DENGAN PUJIAN" oleh Tim Penguji pada hari Kamis, tanggal 07 Maret 2024.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji

Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP.
NIDN : 0428108409

Penguji I

Gregorius Widiyanto, S.E., M.M.
NIDN : 0317116001

Penguji II

Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M.
NIDN : 0401127407

Dekan Fakultas Bisnis,


Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN: 0427047303

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Jurusan atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis saya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 16 Januari 2024

Yang membuat pernyataan,



Yulian Andy Winata

NIM : 20200500048

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

Nama : Yuliy Andy Winata
NIM : 20200500048
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non - Eksklusif atas karya ilmiah saya yang berjudul "Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Mi Instan (Studi Kasus Pada Mahasiswa/i Fakultas Bisnis Di Universitas Buddhi Dharma).", beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformat, mengelola dalam pangkalan data (database), mendistribusikan, dan menampilkan atau mempublikasikan di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencatumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan penuh kesadaran tanpa paksaan dari pihak manapun.

Tangerang, 16 Januari 2024

Penulis,



Yuliy Andy Winata

NIM : 20200500048

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA SERTA BEBAN KERJA PADA INTENSI *TURNOVER* DI PT. FAJAR INOVASI SEJAHTERA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja serta beban kerja terhadap intensitas turnover pada PT Fajar Innovation Sejahtera.

Data penelitian ini merupakan data primer dari PT Fajar Innovation Sejahtera. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode deskriptif dan kuantitatif yang berjumlah 108 responden selama periode observasi lapangan, sedangkan untuk menguji hipotesis menggunakan software SPSS versi 25 melalui uji T dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil pengujian secara parsial, Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Intensi *Turnover*. Untuk hasil penelitian uji F terlihat bahwa Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Intensi *Turnover* karena mempunyai nilai sig sebesar $0,00 < 0,05$.

Kata Kunci: **Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja dan Intensi *Turnover***

**THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT AND JOB STRESS
AND WORKLOAD ON TURNOVER INTENTIONS IN PT . FAJAR
INOVASI SEJAHTERA**

ABSTRACT

This research aims to provide empirical evidence regarding the influence of the work environment and work stress and workload on turnover intensity at PT Fajar Innovation Sejahtera.

This research data is primary data from PT Fajar Innovation Sejahtera. The sampling technique used is descriptive and quantitative methods which can total 108 respondents during the field observation period, while to test the hypothesis using SPSS version 25 software via the T test and F test.

The research results show that based on partial test results, the Work Environment, Work Stress and Workload have a significant effect on Turnover Intensity. For the results of the F test research, it can be seen that the Work Environment, Work Stress and Workload simultaneously influence Turnover Intentions because they have a sig value of $0.00 < 0.05$.

Keywords: Work Environment, Job Stress, Workload and Turnover Intention

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa dan kedua orang tua sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi/tugas akhir yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Serta Beban Kerja Pada Intensi *Turnover* Di PT .Fajar Inovasi Sejahtera”.

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen program S1 dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Buddhi Dharma, Tangerang.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan doa, dukungan dan bantuan dalam penyusunan skripsi ini kepada:

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., BKP selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen (S1) Universitas Buddhi Dharma.
4. Ibu Diana Silaswara, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, motivasi dan arahan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Seluruh Dosen dan Staff pengajar di Universitas Buddhi Dharma yang memberikan ilmu dan bimbingan kepada penulis selama berkuliah di Universitas Buddhi Dharma.
6. Yang tercinta, kakak-kakak yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil serta doa yang tiada henti kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik.

7. Teman-teman terbaik penulis Andri, Vincent, Ari Kurniawan, Nicholas Thimotius, Khanti Vadi Viriya, Handryan Wijaya dan teman-teman satu bimbingan yang telah membantu serta menemani dengan sepenuh hati serta memberi semangat dan dorongan kepada penulis sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini dengan baik.
8. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan berbagai pihak lainnya. Dengan segala kerendahan hati penulis ucapkan terimakasih.

Tangerang, 07 Februari 2024

Penulis,



Yuliyand Andy Winata

NIM : 20200500048

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR	
JUDUL DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	8
F. Sistematika Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	11
A. Gambaran Umum Teori	11

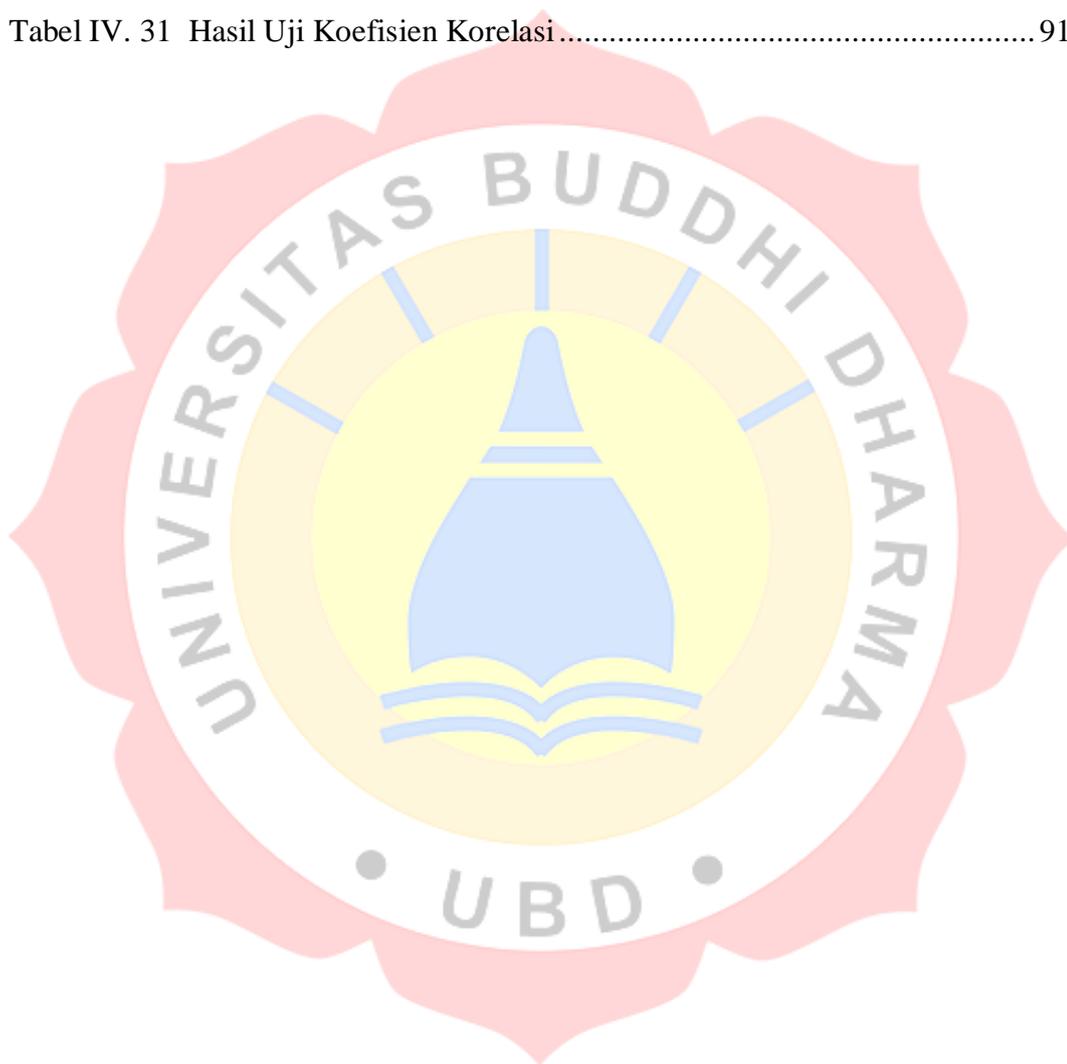
1. Manajemen	11
2. Sumber Daya Manusia	12
3. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
4. Lingkungan Kerja	15
5. Stress Kerja.....	21
6. Beban Kerja	25
7. Intensi <i>Turnover</i>	31
B. Hasil Penelitian Terdahulu	36
C. Kerangka Pemikiran	43
D. Perumusan Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Jenis Penelitian	43
B. Objek Penelitian	44
C. Jenis dan Sumber Data.....	47
D. Populasi dan Sampel.....	48
1. Populasi	48
2. Sampel.....	49
E. Teknik Pengumpulan Data.....	49
F. Operasional Variabel Penelitian	50
1. Variabel Terikat (Dependent Variable).....	50
2. Variabel Bebas (Independent Variable)	50
G. Teknik Analisis Data	55
1. Uji Frekuensi Data	56
2. Uji Statistik Deskriptif	56
3. Uji Validitas.....	57

4. Uji Reliabilitas	57
5. Uji Asumsi Klasik.....	58
6. Uji Hipotesis.....	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	64
A. Analisis Hasil Penelitian	64
1. Uji Statistik Deskriptif	66
2. Uji Frekuensi	68
3. Uji Validitas.....	72
4. Uji Reliabilitas.....	76
5. Uji Asumsi Klasik.....	80
6. Uji Hipotesis.....	86
B. Pembahasan.....	92
1. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis (Uji T).....	92
2. Pembahasan Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	93
BAB V PENUTUP	94
A. Kesimpulan	94
B. Implikasi.....	95
C. Saran	96
DAFTAR PUSTAKA.....	98
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	94
SURAT KETERANGAN PENELITIAN.....	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN	96

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Jumlah Karyawan Resign PT. Fajar Inovasi Sejahtera tahun 2019 - 2022.....	4
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu	40
Tabel III.1 Skala Ordinal.....	49
Tabel III.2 Operasional Variabel Penelitian.....	51
Tabel IV. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	64
Tabel IV. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel IV. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	65
Tabel IV.4 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	66
Tabel IV.5 Tanggapan Responden Lingkungan Kerja	68
Tabel IV.6 Tanggapan Responden terhadap Stress Kerja.....	69
Tabel IV.7 Tanggapan Responden terhadap Beban Kerja	70
Tabel IV.8 Tanggapan Responden terhadap Intensi Turnover.....	71
Tabel IV. 9 Variabel X1	72
Tabel IV. 10 Variabel X2	73
Tabel IV. 11 Variabel X3	74
Tabel IV.12 Variabel Y	75
Tabel IV.13 Hasil Uji Realibilitas Lingkungan Kerja	76
Tabel IV.14 Case Processing Summary X1	77
Tabel IV.15 Hasil Uji Realibilitas Stress Kerja.....	77
Tabel IV.16 Case Processing Summary X2	78
Tabel IV.17 Hasil Uji Realibilitas Beban Kerja	78
Tabel IV.18 Case Processing Summary X3	79
Tabel IV.19 Hasil Uji Realibilitas Intensi <i>Turnover</i>	79
Tabel IV.20 Case Processing Summary Y	80
Tabel IV. 21 Hasil Uji Normal	83
Tabel IV.22 Hasil Uji Multikolinearitas	85
Tabel IV. 23 Uji Regresi Sederhana X1 terhadap Y.....	86
Tabel IV. 24 Hasil Uji T X1 terhadap Y	86

Tabel IV. 25 Uji Regresi Sederhana X2 terhadap Y.....	87
Tabel IV. 26 Hasil Uji T X2 terhadap Y.....	87
Tabel IV. 27 Uji Regresi Sederhana X3 terhadap Y.....	88
Tabel IV. 28 Hasil Uji T X3 terhadap Y.....	89
Tabel IV. 29 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	89
Tabel IV. 30 Hasil Uji Parsial F	91
Tabel IV. 31 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	91



DAFTAR GAMBAR

Gambar III.1 Struktur organisasi PT. Fajar Inovasi Sejahtera	45
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas – Grafik Histrogram.....	81
Gambar IV.2 Hasil Uji Normalitas – Normal Probability Plot	82
Gambar IV.3 Hasil Uji Heteroskedastitas dengan Scatterplot.....	84



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk sosial yang memiliki keinginan untuk berinteraksi satu dengan yang lain serta membutuhkan pengaruh dari manusia lain. Oleh karena itu, manusia tidak akan pernah lepas dari kehidupan berorganisasi dan bermasyarakat. Setiap organisasi terdiri dari orang sebagai sumber daya yang vital pada organisasi sumber daya manusia. Dalam sumber daya manusia (SDM) diharuskan mengatur secara baik sebagai mana mestinya untuk memberi dampak atau pengaruh yang positif terhadap perusahaan yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki arti yaitu suatu proses dalam mengajar, mengukur, mengkompensasi, dan memperoleh serta mengelola hubungan dalam tenaga kerja untuk menciptakan kesejahteraan dan keadilan dalam perusahaan ataupun organisasi.

Banyak perusahaan yang sedang menghadapi persaingan yang kuat dengan perusahaan lainnya sehingga masing – masing perusahaan melakukan peningkatan kinerjanya untuk tetap berjalan langsung. Dengan cara seperti penciptaan inovasi dan peningkatan kualitas baik produk maupun jasanya. Organisasi ataupun perusahaan yang dapat meraih keberhasilan tidak hanya ditentukan oleh manajemennya saja namun ditentukan juga oleh karyawan yang sudah berpartisipasi dalam

menciptakan visi dan misi perusahaan. Sehingga sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi perusahaan ataupun organisasi yang berfungsi menjadi modal non financial untuk perusahaan.

Fenomena yang sedang terjadi yaitu kinerja perusahaan dapat menurun sebab perilaku karyawan sendiri. Berbagai bentuk perilaku karyawan yang bisa membuat perusahaan mengalami kerugian yaitu intense *turnover* yang berujung para karyawan mengambil keputusan untuk berhenti ataupun keluar dari perusahaan. Skala *turnover* yang tinggi akan mengakibatkan pengeluaran yang lebih besar terhadap perusahaan untuk melakukan rekrutmen dan pelatihan kembali. Serta dari tingginya *turnover* dapat menimbulkan gangguan operational perusahaan ataupun menyebabkan masalah moral bagi para karyawan yang telah kerja lebih lama.

PT. Fajar Inovasi Sejahtera atau yang disingkat FIS merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi *billboard* dan pabrik digital printing terbesar di Indonesia dan memiliki cakupan skala nasional. PT Fajar Inovasi Sejahtera berdiri sejak tahun 2009. Perusahaan ini berlokasi di bekasi. PT. Fajar Inovasi Sejahtera merupakan penyedia jasa percetakan seperti *Billboard*, Sticker Transparant, Stiker Vinyl, Spanduk, *Rollup Banner*, Y dan X *Banner*, *Floor Light Box*, *Back Board*, Balon cetak, *Booth Portable*, Cetakkaos dan topi, Kartu nama, Brosur, *Human Stand*, Kalender dan *Branded*.

PT. Fajar Inovasi Sejahtera sendiri sudah memiliki *client – client* besar seperti Telkomsel, *Ray White*, Pertamina, KYB, Gramedia, *Fujifilm*, Astra, BII. Dengan didukung oleh kapasitas seluas 200 m² dan mesin – mesin terbaru, serta sumber daya manusia yang terbaik, telah menjadikan perusahaan ini memiliki pencapaian *brand awaranness* dengan peningkatan value yang baik.

Namun dalam upaya menciptakan visi dan misi pada PT.Fajar Inovasi Sejahtera, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di PT. Fajar Inovasi Sejahtera. Dalam perkembangan ataupun pertumbuhan perusahaan memiliki loyalitas karyawan adalah hal yang penting sehingga dapat membantu untuk terciptanya visi dan misi perusahaan. Seiring perkembangan perusahaan banyak terjadinya keluar masuk karyawan yang menyebabkan terhambatnya pertumbuhan perusahaan ini dan bisa berdampak negative bagi perusahaan.

Keadaan *turnover* ini juga terjadi pada PT. Fajar Inovasi Sejahtera. Berdasarkan data yang telah dipublikasikan didapatkan data *turnover* karyawan dari tahun 2019 sampai tahun 2022 yaitu sebagai berikut:

Tabel I.1
Jumlah Karyawan Resign
PT. Fajar Inovasi Sejahtera tahun 2019 - 2022

Periode	Posisi Awal	Karyawan Baru	Karyawan Keluar	Posisi Akhir
2019	110	9	11	108
2020	108	2	15	95
2021	95	10	9	96
2022	96	7	5	100

Sumber: PT. FAJAR INOVASI SEJAHTERA, 2023

Menurut tabel I.1, kita dapat melihat bahwa pada perusahaan PT. Fajar Inovasi Sejahtera terjadinya proses keluar dan masuk karyawan yang dimulai dari tahun 2019 sampai tahun 2022. Dari data diatas, pada tahun 2019 mempunyai jumlah karyawan sebanyak 110 orang dengan adanya karyawan baru sebanyak 9 dan karyawan yang keluar sebanyak 11 lalu pada tahun 2020 masuknya karyawan sebanyak 2 orang dan jumlah karyawan yang resign sebanyak 15 orang dikarenakan adanya *Covid 19* juga dapat menjadi salah satu alasan banyaknya pengurangan karyawan, lalu pada tahun 2021 ada kenaikan jumlah karyawan yang masuk sebanyak 10 orang dan ada karyawan yang keluar sejumlah 9 orang. Pada tahun 2022 karyawan yang masuk sebanyak 7 orang dan karyawan yang resign sejumlah 3 orang. Sehingga dari adanya keadaan tersebut jumlah karyawan PT. Fajar Inovasi Sejahtera ditahun 2022 adalah 100 karyawan hingga sekarang.

Kejadian *turnover* karyawan merupakan masalah yang serius untuk setiap perusahaan, hingga acara yang dapat di implementasikan dari perusahaan agar mengurangi intensi *turnover* ialah salah satunya dengan cara memberikan lingkungan kerja yang optimal, layak, dan baik. Lingkungan kerja perusahaan sangat penting dalam manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi di dalam perusahaan, namun lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan yang melakukan proses produksi. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka karyawan tersebut betah dalam bekerja dan melakukan aktivitasnya sedemikian rupa sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak memadai melemahkan kinerja karyawan serta menciptakan pemikiran untuk melakukan resign ataupun berhenti.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi terjadinya intensi *turnover* adalah tingkat stres yang dialami setiap karyawan. Stres sendiri dapat menjadi hal atau hasil yang negatif. Saat seseorang stres dan diwajibkan bekerja, hormon adrenalin terpicu, menyebabkan mereka memenuhi tenggat waktu lebih cepat dari biasanya. Namun terkadang beban kerja yang menumpuk, kurangnya dukungan dari lingkungan dan tuntutan yang tinggi dapat menimbulkan frustrasi ketika waktu yang dibutuhkan untuk

menyelesaikan pekerjaan tidak cukup. Urusan di kantor yang belum selesai dan pekerjaan yang dibawa pulang pasti akan menimbulkan stres karena karyawan merasa tidak dapat mengatur waktu dengan baik. Karyawan juga merasa kurang bertanggung jawab, yang dapat memengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan dan membuat keputusan tanpa adanya pertimbangan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi terjadinya intensi *turnover* ialah beban kerja. Beban kerja dalam perusahaan sangat penting bagi karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Karyawan yang dapat bekerja dengan efektif dan efisien adalah mereka yang sangat setia pada organisasinya dalam situasi terburuk sekalipun. Mereka bekerja bukan karena paksaan, tetapi karena mereka bermimpi untuk membawa organisasi mereka ke tingkat yang baru. Karyawan harus bergairah dengan pekerjaan mereka, dan semangat hanya datang ketika orang senang dengan pekerjaan mereka dan organisasi secara keseluruhan. Beban kerja yang sedikit dapat menciptakan suasana positif di tempat kerja. Karyawan tidak mengeluh dan lebih berkonsentrasi pada pekerjaannya.

Keuntungan kurangnya beban kerja yang banyak adalah karyawan jarang berpikir untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini. Dalam arti, beban kerja sangat penting untuk retensi karyawan. Untuk pertumbuhan jangka panjang dan kesuksesan yang terjamin, perusahaan harus mempertahankan karyawan yang baik dan berbakat. Berdasarkan pada latar belakang tersebut, penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh**

“Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Serta Beban Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Pada Pt Fajar Inovasi Sejahtera”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan, berikut identifikasi masalah penelitian, antara lain:

1. Intensi *turnover* karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja, stres, beban kerja.
2. Terjadinya intensi *turnover* karyawan yang meningkat dan menurun sangat berpengaruh untuk seluruh aspek perusahaan.
3. Lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh tinggi terhadap kecilnya tingkat intensi *turnover*.
4. Tingkat stres yang dialami dari perusahaan dapat menimbulkan tingkat intensi *turnover* yang tinggi.
5. Beban kerja didalam perusahaan memberikan pengaruh yang tinggi untuk meminimalisir intensi *turnover* pada perusahaan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar lingkungan kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover* perusahaan ?

2. Seberapa besar stress kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover* perusahaan ?
3. Seberapa besar beban kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover* perusahaan ?
4. Seberapa besar lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover* perusahaan ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap intensi *turnover* pada PT. Fajar Inovasi Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap intensi *turnover* pada PT. Fajar Inovasi Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap intensi *turnover* pada PT. Fajar Inovasi Sejahtera.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stress kerja serta beban kerja terhadap intensi *turnover* pada PT. Fajar Inovasi Sejahtera.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan serta pengetahuan yang lebih banyak mengenai hal yang mempengaruhi

intensi *turnover* dan referensi bagi seluruh mahasiswa serta peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi intansi terkait penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat mengenai variabel yang perlu diperhatikan serta memberi masukan mengenai tindakan yang harus diambil guna memperbaiki intensi *turnover* suatu perusahaan.
- b. Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dijadikan pengetahuan tambahan mengenai intensi *turnover* yang terjadi di perusahaan tempat penulis meneliti.
- c. Bagi Direksi dan karyawan diharapkan dapat termotivasi untuk memperbaiki intensi *turnover* diperusahaan ini.

F. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan untuk menjelaskan dan mempermudah pembaca dalam memahami skripsi yang telah penulis kerjakan, penulis menguraikan secara ringkas garis besar pokok – pokok pembahasan dalam penelitian ini :

BAB 1: PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis membahas tentang perihal seperti latar belakang, identifikasi masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta pembahasan secara sistematis judul yang penulis berikan kepada perusahaan yaitu PT. Fajar Inovasi Sejahtera.

BAB 2: LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan mengenai ringkasan penelitian sebelumnya, kerangka pikiran yang menjadi acuan untuk penelitian yang dibuat sebagai landasan terhadap permasalahan yang berkaitan, landasan teori biasa berasal atau bersumber dari penelitian yang relevan. Dalam landasan teori ini dapat menjadi dasar dari penelitian dan pembahasan dari penelitian sebelumnya yang diuraikan dalam hipotesis.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Pada Bab ini, berisi uraian mengenai gambaran umum mengenai populasi dan sampel, jenis dan sumber data yang akan dikelola oleh penulis, metode penelitian yang penulis gunakan dalam mengumpulkan data, variabel dan teknik analisis data.

BAB 4: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan penyajian data yang telah didapatkan peneliti dengan metode yang dipilih serta menguraikan pengujian hipotesis dan penjelasan dari hasil penyajian data tersebut.

BAB 5: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada langkah terakhir dari penelitian ini, yaitu Bab V, menjelaskan suatu kesimpulan dari penelitian yang penulis lakukan di PT. Fajar Inovasi Sejahtera. Selain itu penulis juga menyampaikan saran bagi pihak yang bersangkutan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Manajemen

Manajemen berasal dari kata *“To Manage”* yang artinya mengurus atau tata laksana. Maka manajemen diartikan bagaimana cara mengatur, membimbing dan memimpin semua orang yang menjadi bawahannya agar usaha yang sedang dikerjakan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut SP. Hasibuan dalam (Ali M Zebua, 2022) berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

Menurut (Pardede,2020) dalam buku (Gregorius Widiyanto dan Pujiarti et al, 2023 p.1) yang berjudul Manajemen Operasional Strategi Pencapaian

Tujuan Entitas dan Riset Ekonomi menyatakan bahwa :

”Manajemen operasi merupakan bidang ilmu yang ditunjukkan untuk mengatur operasi dalam menghasilkan barang dan jasa. Entitas yang terlibat dalam operasi dikelompokkan atas tanah (*land*), modal (*capital*), tenaga kerja (*labor*) dan kewirausahaan (*enterpreneurship*)”.

2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

Menurut (Andy, 2021) yang dikutip oleh (Julien & Tholok, 2023) menyatakan bahwa :

”Manajemen SDM bertanggung jawab menyusun kandidat sesuai kebutuhan untuk menyelesaikan tugas, serta memperkirakan lowongan akibat berbagai faktor seperti promosi, perpindahan, pensiun, dan pemutusan hubungan kerja agar industri tidak terbawa oleh lowongan. Mereka juga harus memastikan rekrutan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang ada, bukan hanya mengisi posisi kosong”.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi

Menurut Hasibuan Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu seni dan juga ilmu yang bermanfaat untuk mewujudkan tujuan karyawan, masyarakat atau perusahaan melalui pengelolaan peran dan hubungan tenaga kerja dengan cara yang efisien dan efektif.

Menurut (Sentosa & Pujiarti, 2022) menyatakan bahwa :

”Manajemen juga berarti sebagai proses dalam merumuskan penilaian, kompensasi, pelatihan, perhatian hubungan kerja, permasalahan keadilan, keamanan dan kesehatan pada tenaga kerja”.

Menurut (Andy, 2021) yang dikutip oleh (Julien & Tholok, 2023) menyatakan bahwa :

”Manajemen SDM bertanggung jawab menyusun kandidat sesuai kebutuhan untuk menyelesaikan tugas, serta memperkirakan lowongan akibat berbagai faktor seperti promosi, perpindahan, pensiun, dan pemutusan hubungan kerja agar industri tidak terbawa oleh lowongan. Mereka juga harus memastikan rekrutan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang ada, bukan hanya mengisi posisi kosong”.

b. Komponen

Menurut (Ali M Zebua, 2022) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia adalah:

- a) Pengusaha: orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan/keuntungan.
- b) Karyawan: sumber daya manusia (karyawan, staff atau worker) adalah inti utama dari sebuah perusahaan karena tanpa adanya karyawan manajemen tidak akan berjalan. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan.

- c) Pemimpin atau manajer: orang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan, memerintah, mengontrol orang lain serta yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh bawahannya.

c. Fungsi

Fungsi – Fungsi pokok Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Ali M Zebua, 2022) meliputi :

- a) Fungsi perencanaan merupakan fungsi yang berkaitan dengan melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pengadaan tenaga kerja, pengembangan dan pelatihan serta pemeliharaan tenaga kerja.
- b) Fungsi pengorganisasian merupakan fungsi berkaitan dengan menyusun suatu organisasi serta mendisain struktur organisasi, menyajikan hubungan antara tugas yang akan dikerjakan oleh tenaga kerja dan menyiapkan peran organisasi.
- c) Fungsi Pengarahan merupakan fungsi yang memberikan dorongan kepada karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan sejalan dengan visi, misi dan tujuan organisasi secara efektif dan efisien.
- d) Fungsi kepemimpinan merupakan peran bagaimana seorang pemimpin mampu mengarahkan, memotivasi bawahan, dan

menggerakkan bawahan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan, mendorong dan membuat para bawahannya untuk melakukan perubahan, dan pada suatu titik tertentu mengajak bawahan bekerja lebih keras dan mau untuk bekerja lebih dari yang seharusnya mereka kerjakan.

- e) Fungsi pengendalian merupakan fungsi dalam melakukan pengukuran-pengukuran antara kegiatan yang telah dilaksanakan yang kemudian dilakukan perbandingan dengan standard-standard yang ditetapkan khususnya di bidang tenaga kerja.

4. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor - faktor diluar dari karyawan dapat berupa fisik ataupun non fisik dalam sebuah perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerjanya agar dapat menciptakan suasana yang kondusif sehingga dapat melancarkan jalannya pekerjaan para karyawan. Karyawan dapat merasa tidak nyaman dalam bekerja apabila lingkungan dimana dia bekerja tidak membuatnya nyaman. Penerangan yang kurang atau berlebihan dapat mengganggu pandangan karyawan dalam bekerja, Temperatur ruangan kerja juga harus dijaga agar tidak terlalu panas ataupun tidak terlalu dingin sehingga karyawan merasa tidak merasa gerah ataupun tidak merasa kedinginan selama bekerja, dan

kebisingan dalam ruangan kerja harus sangat dijaga karena dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Apabila tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja menurun maka karyawan akan merasa tidak betah dan memiliki keinginan untuk keluar.

Menurut (fx. Pudjo Wibowo dan Gregorius Widiyanto, 2019) yang dikutip oleh (Julien & Tholok, 2023) menyatakan bahwa :

”Lingkungan kerja adalah area kegiatan yang bagus bisa mensupport penerapan kegiatan alhasil karyawan mempunyai antusias bertugas serta tingkatan kemampuan pegawai. Lingkungan kerja yang terletak di dekat karyawan butuh dicermati agar membawa akibat”.

Menurut (Ali M Zebua, 2022) menyatakan bahwa :

”Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”.

Menurut (Saiful Bahri, 2018, p. 40) yang dikutip oleh (Santosa & Prayoga, 2021) menyatakan oleh :

”Lingkungan di tempat kerja dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting untuk di perhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi di perusahaan, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi secara langsung”.

Menurut (Purnomo, 2021) dalam buku (Gregorius Widiyanto dan Pujiarti et al, 2023 p.125) yang berjudul Manajemen Operasional Strategi Pencapaian Tujuan Entitas dan Riset Ekonomi menyatakan bahwa :

”Perancangan tata letak meliputi pengaturan tata letak fasilitas dengan memanfaatkan area yang tersedia untuk menempatkan mesin, bahan, perlengkapan, personalia, dan peralatan yang digunakan untuk proses produksi”.

Maka dari itu lingkungan kerja dalam perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan manajemennya, walaupun lingkungan kerja tidak berhubungan langsung dengan proses produksi namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung bagi karyawan dalam melaksanakan proses produksi dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai maka dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut.

b. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada prinsipnya dapat dipilah menjadi dua kelompok besar yakni lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Menurut Sedarmayanti dalam (Ali M Zebua, 2022) mengatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua macam yaitu :

a) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni :

- Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan lain lain.
- Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang memengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, warna dan lain lain. 11 Lingkungan kerja fisik meliputi lingkungan fisik tempat bekerja, keamanan, mutu kehidupan kerja para karyawan. Pencahayaan, suara dan getaran, temperatur ruangan, kelembaban, serta mutu udara merupakan faktor faktor lingkungan fisik yang berada dibawah kendali organisasi harus menganggap bahwa faktor-faktor itu dapat dikendalikan (*under control*).

b) Lingkungan kerja non Fisik

Menurut Sedarmayanti dalam (Ali M Zebua, 2022) menyatakan bahwa :

”Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara atasan dan bawahan maupun yang memiliki status jabatan sama di perusahaan kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan. Komunikasi yang baik dan pengendalian diri”.

c. Manfaat lingkungan kerja

Menurut (Riani & Putra, 2017) menyatakan bahwa “

“Manfaat dari lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dalam bekerja dapat meningkat, selain itu lingkungan kerja juga berperan penting dalam intensi *turnover* suatu perusahaan”.

d. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut (Ali M Zebua, 2022) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- a) Pewarnaan kita ketahui bahwa warna dapat berpengaruh dalam diri manusia kita perhatikan misalnya warna warna cerah (hijau, merah dan sebagainya) pada umumnya lebih disukai anak-anak masalahnya sekarang bagaimana memanfaatkan warna warna tersebut dalam perusahaan agar dapat memengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan
- b) Lingkungan yang bersih dapat memengaruhi semangat dan kegairahan kerja. Bagi seseorang normal maka lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang. Dan rasa senang akan memengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat.
- c) Penerangan yang cukup, Dalam hal penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup,

apalagi bila pekerjaan yang dilakukan memerlukan ketelitian.

- d) Jaminan terhadap keamanan. Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat kegairahan kerja karyawan.

e. Indikator – indikator lingkungan kerja

Menurut Mahawati & Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo, dalam (Christiandi, 2022) lingkungan kerja memiliki indikator dalam penelitian, indikator dalam lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan fisik dan non fisik sebagai berikut :

- a) Suasana kerja antar karyawan di PT. Fajar Inovasi Sejahtera berjalan dengan baik dan lancar.
- b) Rasa aman lingkungan kerja di perusahaan aman dari bentuk intimidasi antar karyawan.
- c) Hubungan yang harmonis Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik.
- d) Sarana dan prasarana tempat kerja penerangan di dalam bangunan PT. Fajar Inovasi Sejahtera sudah memadai. Sirkulasi udara di dalam bangunan PT. Fajar Inovasi Sejahtera sudah memadai.
- e) Kebisingan tidak ada kebisingan yang berasal dari luar bangunan kantor

- f) Kebersihan tidak ada bau tidak sedap didalam bangunan kantor, kebersihan di toilet terjaga dengan baik.
- g) Keamanan di lingkungan sangat baik, pengawasan dalam lingkungan kerja sesuai standar K3

f. Hubungan Lingkungan Kerja (X1) terhadap Intensi *Turnover* (Y)

Berdasarkan penelitian (Pambudi & Djastuti, 2021) menyatakan bahwa :

”Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Y karena pada penelitian tersebut diperoleh nilai 0,413 untuk pengaruh langsung sehingga dapat dinyatakan lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap intensi *turnover*”.

5. Stress Kerja

a. Definisi Stress Kerja

Menurut *American Psychological Association*, stres merupakan respons fisiologis dan psikologis yang merespon suatu permintaan atau tekanan dari lingkungan. APA juga menyatakan bahwa stres dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental seseorang. Serta menurut *World Health Organization* stres adalah respons fisiologis yang terjadi ketika individu menghadapi permintaan atau tekanan yang melebihi kemampuan mereka untuk mengatasi. WHO juga menyatakan bahwa stres dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental seseorang jika tidak diatasi dengan baik.

Menurut (Wayan Bagia, (2015, p. 113) yang dikutip oleh (Santosa & Prayoga, 2021) menyatakan bahwa :

”Stres adalah sebagai kondisi ketegangan yang tidak menyenangkan, kerana seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebani dirinya”.

Menurut Robbins (Christy & Amalia, 2018) menyatakan bahwa :

”Stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Namun dari sudut pandang organisasi atau suatu perusahaan manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawan

Menurut (Antonius ,2020) yang dikutip oleh (Santosa & Prayoga, 2021) menyatakan oleh :

”Stres adalah gangguan mental yang di hadapi seseorang akibat adanya tekanan, tekanan ini muncul dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan atau keinginannya”.

Menurut (Sinambela, 2016) yang dikutip oleh (Gregorius

Widiyanto, 2021) menyatakan bahwa :

”Stres kerja ialah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi pikiran dan kondisi fisik seseorang”.

b. Jenis – Jenis Stress Kerja

Menurut Selye dalam (Christy & Amalia, 2018) menyatakan bahwa stres dapat terbagi menjadi dua yaitu :

1. *Eustres*

Eustes artinya adalah hasil dari respon terhadap stress yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif. Ketika tubuh mampu menggunakan stress yang dialami untuk membantu melewati sebuah hambatan dan meningkatkan performa, stress tersebut bersifat positif, sehat, dan menantang.

2. *Distres*

Distres yaitu hasil dari respon terhadap stress yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Ketika seseorang mengalami distres, orang tersebut akan cenderung bereaksi secara berlebihan, bingung, dan tidak dapat berperforma secara maksimal.

c. Indikator Stress Kerja

Adapun beberapa Indikator dari stress kerja menurut Robbins Igor dalam (Christiandi, 2022) yaitu:

- a) Target kerja yang dibebankan sangat tinggi, Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja.
- b) Adanya jobdesc tambahan diluar jam kerja
- c) Kebebasan pendapat tidak ada kebebasan pendapat bagi karyawan baru di PT. Fajar Inovasi Sejahtera, merasa tidak nyaman jika memiliki perbedaan pendapat dengan atasan di PT. Fajar Inovasi Sejahtera

- d) Masalah pribadi/keluarga para karyawan PT. Fajar Inovasi Sejahtera sulit untuk bersifat profesional jika terdapat masalah pribadi.
- e) Konflik peran, sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja, sulit mengendalikan diri jika terjadi konflik dengan atasan.
- f) Fasilitas kerja yang disediakan PT. Fajar Inovasi Sejahtera belum sesuai dengan kebutuhan.
- g) Keadilan kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan kinerja yang diberikan.

d. Faktor penyebab stress kerja

Menurut Handoko dalam (Nugroho, 2015) menyebutkan ada dua kategori penyebab stress yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Penyebab stres kerja *on the job* adalah sebagai berikut :

- 1) Beban kerja yang berlebihan
- 2) Tekanan atau desakan waktu
- 3) Kualitas supervisi yang jelek
- 4) Iklim politis yang tidak aman
- 5) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- 6) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
- 7) Kemenduaan peranan (role ambiguity)

- 8) Frustrasi
- 9) Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- 10) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- 11) Berbagai bentuk perubahan

Sedangkan penyebab stress *off-the-job* atau penyebab dari luar perusahaan adalah :

- 1) Kekuatiran finansial
- 2) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- 3) Masalah-masalah phisik
- 4) Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian)
- 5) Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- 6) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

e. Hubungan stress Kerja (X₂) terhadap Intensi *Turnover* (Y)

Berdasarkan penelitian (Irvianti & Verina, 2015) menyatakan bahwa :

”Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Y karena pada penelitian tersebut diperoleh nilai 0,918 untuk pengaruh langsung Hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh sangat kuat terhadap intensi *turnover*”.

6. Beban Kerja

a. Definisi Beban Kerja

Menurut (Antonius Rino Vanchapo, S.Kep., 2020) yang dikutip oleh (Gregorius Widiyanto, 2021) menyatakan bahwa :

“Beban kerja ialah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut”.

Menurut (Wangi et al., 2020, p. 43) yang dikutip oleh (Gregorius Widiyanto, 2021) menyatakan bahwa :

”Beban kerja merupakan keadaan dimana banyak atau sedikitnya tugas yang diberikan kepada karyawan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Disaat tuntutan tugas dalam keadaan rendah, maka pegawai memiliki kemampuan tugas yang dilaksanakan secara mudah dengan beban kerja yang rendah dan kinerja tetap pada tingkat optimal”.

Menurut Utomo dalam (Gregorius Widiyanto, 2021) menyatakan bahwa :

”Beban kerja ialah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu”.

Menurut Eva Kyndtl (Fauzi & Karsudjono, 2021) menyatakan bahwa :

”Salah satu indikator beban kerja adalah faktor internal dalam perusahaan tersebut, faktor yang berasal dari tubuh akibat reaksi kerja salah satunya karyawan dituntut secara fisik dalam bekerja”.

Menurut Menpan, dalam (Malino, 2020) menyatakan bahwa :

“Beban kerja adalah seperangkat atau sejumlah kegiatan yang harus dilakukan diisi oleh unit atau pemegang organisasi posisi dalam jangka waktu tertentu.”

Berdasarkan pendapat ahli diatas penulis menyimpulkan beban kerja merupakan konsep, frekuensi, fisik maupun mental yang mengakibatkan seorang pegawai tertekan akibat beban kerja yang melebihi kapasitasnya.

b. Faktor – faktor beban kerja

Menurut Harini dalam (Mario, 2022) buku yang berjudul Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia, ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

a) Faktor eksternal.

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja (wring stressor) seperti:

- 1) Tugas yang 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.
- 2) Organisasi kerja, seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

3) Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologi.

b) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban pekerjaan eksternal. Reaksi dilakukan yang bersifat fisik, seperti situasi pekerjaan. malam, sistem tubuh disebut strain, berat ringanya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh. status gizi, kondisi kesehatan). faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

c. Dampak dari beban kerja

Menurut Winaya, dalam (Ali M Zebua, 2022) menyatakan bahwa : Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, dampak negatif tersebut yaitu:

a) Kualitas Kerja Menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat

dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.

b) Keluhan Pelanggan

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

c) Kenaikan Tingkat Absensi

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

d. Jenis – jenis beban kerja

Menurut Munandar dalam (Ali M Zebua, 2022) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) jenis beban kerja yaitu:

- a) Tekanan waktu beban kerja yang sangat banyak sehingga kurangnya waktu istirahat dibutuhkan waktu untuk memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawab masing – masing karyawan.
- b) Ambiguitas peran ketidak jelasan job desk karena setiap karyawan dapat diberikan pekerjaan yang berbeda dengan divisinya

- c) Kondisi pekerjaan posisi jabatan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan
- d) Target yang harus dicapai beban kerja yang berat mengakibatkan hasil kerja tidak optimal , Deadline waktu penyelesaian kerja selalu tidak mencukupi , Pemberian tugas diluar kemampuan mengakibatkan tidak terselesaikan tepat waktu
- e) Sarana dan prasarana Peralatan kerja yang diberikan tidak sesuai kebutuhan
- f) Kenyamanan ruang kerja yang nyaman membuat karyawan PT. FIS lebih bersemangat dalam bekerja
- g) Jenuh Saya merasa jenuh dengan pekerjaan yang harus dilakukan setiap harinya

e. Indikator Beban Kerja

Berikut merupakan indikator dari beban kerja menurut Rahmawati dalam (Christiandi, 2022) :

- a) Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

- b) Target yang Harus Dicapai

Kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melakukan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

c) Standar Pekerjaan

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

f. Hubungan Beban Kerja (X3) terhadap Intensi *Turnover* (Y)

Berdasarkan penelitian (Fauzi & Karsudjono, 2021) menyatakan bahwa :

”Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Y karena pada penelitian tersebut diperoleh nilai 0,592 untuk pengaruh langsung sedangkan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,108. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung sehingga dapat dinyatakan beban kerja berpengaruh langsung terhadap intensi *turnover*”.

7. Intensi *Turnover*

a. Definisi *Turnover*

Menurut Qureshi et al., (2013) menyatakan bahwa :

“Intensi *turnover* adalah suatu kebersediaan seorang karyawan yang dilakukan secara sadar dan disengaja untuk meninggalkan perusahaan. Intensi *Turnover* dapat muncul di dalam diri karyawan ketika karyawan tersebut merasa tidak puas

dengan pekerjaannya dan berniat untuk keluar dari perusahaan secara sadar dan disengaja”.

Menurut (Dr. Kasmir, S.E., 2016, p. 57) yang dikutip oleh (Gregorius Widiyanto, 2021) menyatakan bahwa :

”Intensi *turnover* ialah keluar masuknya karyawan di perusahaan dalam suatu periode/ waktu tertentu, yang artinya adanya karyawan yang masuk melalui rekrutmen dan yang keluar dengan berbagai alasan yang menyebabkan perubahan pada jumlah karyawan”.

Menurut (Bawawa et al., 2021, p. 786) yang dikutip oleh (Gregorius Widiyanto, 2021) menyatakan bahwa :

” Arti intention ialah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara turnover ialah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dapat didefinisikan bahwa turnover intention ialah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri”.

b. Jenis – jenis *Turnover*

Mobley et al mengelompokkan berhentinya karyawan dari perusahaan berdasarkan siapa yang memunculkan inisiatif untuk berhenti kerja dalam dua kategori :

a) *Turnover* yang terjadi sukarela (*Voluntary turnover*)

Terjadi apabila karyawan memutuskan baik secara personal ataupun disebabkan oleh alasan profesional lainnya untuk menghentikan hubungan kerja dengan perusahaan, misalnya karyawan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih baik ditempat lain.

b) *Turnover* yang dipisahkan (*Unvoluntary turnover*)

Terjadi apabila pihak manajemen/pemberi kerja merasa perlu untuk memutuskan hubungan kerja dengan karyawannya dikarenakan tidak ada kecocokan atau penyesuaian harapan dan nilai-nilai antara pihak perusahaan dengan karyawan yang bersangkutan atau mungkin pula disebabkan oleh adanya permasalahan ekonomi yang dialami perusahaan.

c. Aspek – aspek Intensi *Turnover*

Mobley menjabarkan intensi *turnover* ke dalam tiga aspek yaitu:

- a) Berpikir untuk berhenti, yaitu berpikir untuk memisahkan diri dari perusahaan/organisasi
- b) Niatan untuk mencari, yaitu berpikir untuk mencari pekerjaan lain di luar organisasi tempat karyawan berada saat ini
- c) Niatan untuk berhenti atau tingaal, yaitu keinginan untuk memutuskan hubungan dengan perusahaan tempat karyawan bekerja saat ini.

d. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Intensi *Turnover*

Faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* saling berkaitan satu sama lain yaitu:

- a) Upah

Upah pembayaran memainkan peran penting dalam pekerjaan pada masa ini dan pada masa depan. Bahwa

karyawan yang dibayar lebih tinggi dalam tingkat hirarki yang sama cenderung untuk tetap bertahan dalam organisasi.

b) Desain pekerjaan

Desain pekerjaan adalah proses penentuan tugas - tugas yang akan dilaksanakan oleh para karyawan yang telah masuk dalam ruang lingkup pekerjaan.

c) Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan yaitu proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis karyawan dalam bekerja diperusahaan tersebut.

d) Perkembangan karir

Perkembangan karir yaitu sejauh mana karyawan bisa menempatkan dirinya dan meningkatkan karirnya untuk lebih tinggi karena prestasi yang dibuat lalu diapresiasi oleh perusahaan untuk dinaikkan jabatannya.

e) Komitmen Organisasi

Komitmen sebagai kekuatan relatif dari individu dalam identifikasi dengan dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Komitmen dapat dilihat sebagai loyalitas sebuah organisasi atau suatu pekerjaan.

f) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang dalam mencapai atau memfasilitasi pencapaian nilai pekerjaannya.

g) Bermasalah dengan atasan

Tidak cocoknya atasan dengan karyawan juga bisa membuat karyawan dengan mudah untuk mengundurkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja.

e. Indikator Intensi *Turnover*

Indikator pengukuran intensi *turnover* menurut Muslim Mobley dalam (Christiandi, 2022) terdiri atas:

- a) Organisasi PT. Fajar Inovasi Sejahtera bukan organisasi/perusahaan yang berskala besar Niat untuk keluar (*Intention to Quit*)
- b) Gaji perhitungan gaji yang kurang jelas di PT. Fajar Inovasi sejahtera, Gaji yang tidak sesuai dengan role pekerjaan umumnya
- c) Usia masih ada karyawan yang berusia melewati batas normal pekerja
- d) Pendidikan terkadang background pendidikan para pemangku jabatan tidak sesuai dengan spesifikasi jabatan tersebut

- e) Keinginan untuk keluar beban kerja yang terlalu berat menyebabkan para karyawan ingin keluar, banyaknya peluang baru menyebabkan para karyawan ingin keluar
- f) Keinginan mencari pekerjaan lain saya pernah mencari informasi mengenai pekerjaan lain
- g) Pikiran untuk berhenti saya selalu merasa tidak puas dengan hasil yang diterima, saya selalu berpikir untuk meninggalkan perusahaan apabila ada tawaran kerja yang lebih baik.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

(Fauzi & Karsudjono, 2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh beban kerja terhadap intensi *turnover* melalui stress kerja pada BNI Life Banjarmasin”. Penelitian dilakukan pada tahun 2021 di kantor BNI. Sampel dalam penelitian ini adalah 100 pegawai BNI Life dibagian *marketing*. Dengan menggunakan metode analisis data kuantitatif. Dalam penentuan sampel ini digunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan adanya lima alternatif pilihan STS,TS,N,S,SS (Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Kurang Setuju, Setuju, Sangat Setuju). Yang diambil dalam penelitian ini adalah pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap intensi *turnover*. Hasil penelitian ini adalah stress kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan BNI.

(Sentosa & Pujiarti, 2022) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hippo Prima Plast. Penelitian ini dilakukan di PT. Hippo pada tahun 2022”. Dengan menggunakan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan adanya lima alternatif pilihan STS,TS,N,S,SS (Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Kurang Setuju, Setuju, Sangat Setuju). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Hippo Prima Plast. Yang diambil dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun secara simultan lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

(Pambudi & Djastuti, 2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap intensi *turnover* karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening studi pada karyawan PT. Dankos Farma”. Metode analisis serta pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari metode analisis hierarchical regression (regresi berjenjang). Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan cara *purposive sampling*. Yang digunakan sebagai populasi adalah karyawan tetap PT Dankos Farma yang berjumlah 608 orang. Responden dari penelitian ini adalah 119 karyawan yang mengisi

kuesioner dengan hasil yang memenuhi kualifikasi untuk diteliti lebih lanjut dari total 140 kuesioner yang disebar. Yang diambil dalam penelitian ini adalah pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini adalah stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Irvianti & Verina, 2015) melakukan penelitian dengan judul “Analisis pengaruh stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap intensi *turnover* karyawan pada PT. XI Axiata” Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Maka sesuai rumus Slovin jumlah karyawan yang dijadikan sampel penelitian adalah sebanyak 81 orang karyawan dengan teknik sampling adalah simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja, secara signifikan dan simultan memiliki pengaruh terhadap intensi *turnover*.

(Riani & Putra, 2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap intensi *turnover* karyawan”. Jenis penelitian ini menggunakan desain penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Amanusa di Nusa Dua yang berjumlah 171 orang. Penelitian ini menggunakan sampel sebesar 63 orang. Metode penentuan sampel menggunakan proportional sampling random. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara Wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu stres

kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja, secara signifikan dan simultan memiliki pengaruh terhadap intensi *turnover*.

(Nugroho, 2015) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan cv. aneka ilmu semarang” Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 69 karyawan, menggunakan metode slovin. Metode pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis deskriptif presentase dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu stres kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja, secara signifikan memiliki pengaruh terhadap intensi *turnover*.

(Ponganan, 2019) melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Intensitas *turnover* Pada Karyawan” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan intensitas *turnover* pada karyawan PT. MNC sky vision Kota Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Sky vision MNC Kota Samarinda adalah 54 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala intensitas *turnover* dan skala beban kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap Intensitas *turnover*.

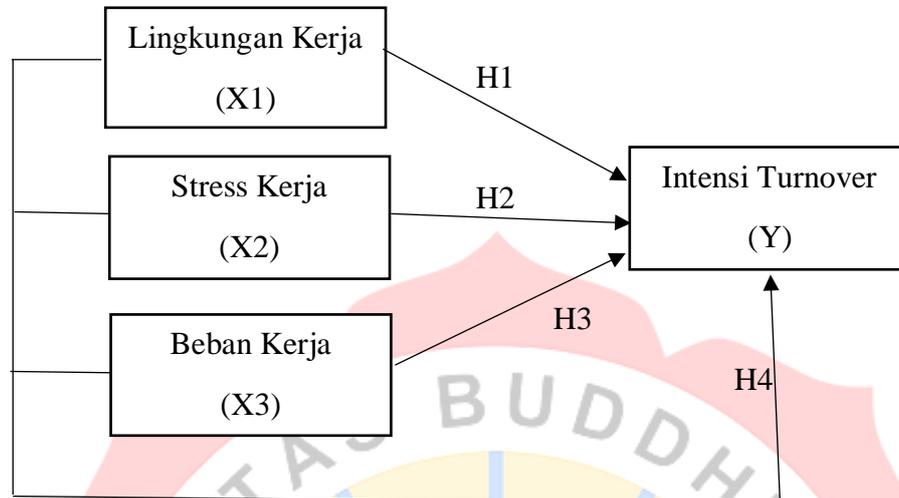
Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

NO	Penelitian dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ahmad Fauzi (2021), Pengaruh Beban Kerja Terhadap Intensi <i>Turnover</i> Melalui Stres Kerja Pada Bni <i>Life</i> Banjarmasin	Independen Variabel : Beban kerja, Stres kerja Dependen Variabel : Intensi turnover	1. Beban kerja berpengaruh terhadap intensi <i>turnover</i> . 2. Stres kerja berpengaruh terhadap intensi <i>turnover</i> . Hasil dari penelitian tersebut adalah beban kerja terhadap intensi <i>turnover</i> sebesar 0,592 atau sebesar 35%, stres kerja terhadap intensi <i>turnover</i> sebesar 0,213 atau sebesar 4,5%, lalu untuk pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap intensi <i>turnover</i> sebesar 0,525 / 52,5% sisanya sebesar 0,475 / 47,5% dipengaruhi oleh faktor lain.
2	Alfine Sentosa (2022), Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hippo Prima Plast	Independen Variabel : Lingkungan kerja, Beban kerja, Stres kerja Dependen Variabel : Kinerja Karyawan	1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,615. 2. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,056. 3. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,333.

3	Cahyo Seto (2019) Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi <i>Turnover</i> Karyawan	Independen Variabel : Stres kerja, Lingkungan kerja Dependen Variabel : Intensi <i>turnover</i>karyawan	Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap intensi <i>turnover</i> karyawan. Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 0,551 atau sebesar 55,1% terhadap intensi <i>turnover</i> sedangkan sisanya sebesar 44,9% dipengaruhi oleh variabel lain.
4	Laksmi Sito (2015), Analisis pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap intensi <i>turnover</i> karyawan pada pt xl axiata tbk jakarta	Independen Variabel : Stres kerja, Beban kerja, Lingkungan kerja Dependen Variabel : Intensi <i>turnover</i>karyawan	1. Stres kerja berpengaruh terhadap intensi <i>turnover</i> sebesar 84,27% 2. Beban kerja berpengaruh terhadap intensi <i>turnover</i> sebesar 74,82% 3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap intensi <i>turnover</i> sebesar 80,82%.
5	Made Surya (2017), Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Intensi <i>Turnover</i> Karyawan.	Independen Variabel : Stres kerja, Beban kerja, Lingkungan kerja Dependen Variabel : Intensi <i>turnover</i>karyawan	1. Stres kerja berpengaruh terhadap intensi <i>turnover</i> sebesar 0,524. 2. Beban kerja berpengaruh terhadap intensi <i>turnover</i> sebesar 0,016. 3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap intensi <i>turnover</i> 0,007.

6	Dwiningtyas (2015), Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi <i>Turnover</i> Pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang	<p>Independen Variabel : Kepuasan kerja, Stres kerja, Lingkungan kerja</p> <p>Dependen Variabel : Intensi turnoverkaryawan</p>	<p>1. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap intensi <i>turnover</i> sebesar -2,132 maka dari itu tidak berpengaruh</p> <p>2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap intensi <i>turnover</i> sebesar 3,488.</p> <p>3. Stres kerja berpengaruh terhadap intensi <i>turnover</i> sebesar -2909 maka dari itu tidak berpengaruh.</p>
7	Akbartus Ponganan (2019), Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Intensi <i>Turnover</i> Pada Karyawan	<p>Independen Variabel : Beban kerja</p> <p>Dependen Variabel : Intensi turnover karyawan</p>	Beban kerja berpengaruh terhadap Intensi <i>Turnover</i> karyawan sebesar 0,694.

C. Kerangka Pemikiran



Gambar II.1

Kerangka Pemikiran

Keterangan :

X1 : Lingkungan Kerja

X2 : Stress Kerja

X3 : Beban Kerja

Y : Intensi *Turnover*

D. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Intensi *Turnover*

Lingkungan kerja adalah ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat, bahan dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya mempunyai dampak positif pada kualitas kerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. (Fauzi & Karsudjono, 2021) menyatakan

bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap intensi *turnover*. (Irvianti & Verina, 2015) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap intensi *turnover*. Berdasarkan penjabaran diatas dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap intensi *turnover*

2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Intensitas *Turnover*

Stress kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal. Stress kerja memiliki dua kategori penyebab stress yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. *On the job* adalah stress kerja yang dialami didalam perusahaan sedangkan *off the job* adalah stress kerja yang dialami diluar perusahaan. Menurut (Nugroho, 2015) stress kerja berpengaruh positif terhadap intensi *turnover*. (Riani & Putra, 2017) juga menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap intensi *turnover*.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Stress kerja berpengaruh positif terhadap intensi *turnover*.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Intensitas *Turnover*

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Beban kerja juga merupakan faktor internal dalam perusahaan tersebut, faktor yang

berasal dari tubuh akibat reaksi kerja salah satunya karyawan dituntut secara fisik dalam bekerja. Menurut (Ponganan, 2019) beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap intensi *turnover* dan menurut (Fauzi & Karsudjono, 2021) beban kerja juga berpengaruh positif terhadap intensi terhadap intensi *turnover*.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Beban kerja berpengaruh positif terhadap intensi *turnover*.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Intensi *Turnover*

Semua variabel independen dalam penelitian ini dapat dikatakan berpengaruh positif terhadap intensi *turnover*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya semakin buruk dan tingginya lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja dapat menghasilkan intensi *turnover* yang tinggi dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H4 : Lingkungan kerja, Stress kerja dan Beban kerja berpengaruh terhadap Intensi *turnover*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini bertujuan untuk melakukan penelitian kausal bersifat kuantitatif, sebab sudah ada penelitian terdahulu perihal pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, stress kerja terhadap intensi *turnover* tetapi dilakukan di tempat yg tidak sama. Kini penulis akan melakukan penelitian di PT. Fajar Inovasi Sejahtera sehingga penulis memiliki tujuan untuk memverifikasi hasil sebelumnya. Metode pendekatan menggunakan metode penelitian kuantitatif, penelitian ini mementingkan adanya variabel sebagai objek penelitian yang dapat berguna dalam meneliti populasi dan sampel serta dalam pengumpulan data berdasarkan instrument penelitian. Berdasarkan tempat penelitian ini merupakan penelitian metode lapangan dengan cara mengumpulkan data penelitian, data ini menggunakan satu jenis data yaitu data primer yaitu data diperoleh dari penyebaran Kuisisioner kepada karyawan PT. Fajar Inovasi Sejahtera. Penulis juga menggunakan metode Korelasional karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stress kerja (sebagai variabel independent) terhadap intensi *turnover* (sebagai variabel dependent). Penulis juga menggunakan metode historis dalam menyatakan variabel dengan maksud untuk memperjelas fakta dan informasi sehingga dapat diperoleh kesimpulan yang lebih akurat.

B. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan topik atau permasalahan yang akan diuji dalam suatu penelitian. Peneliti melakukan penelitian di :

1. Profil singkat perusahaan

PT. Fajar Inovasi Sejahtera adalah perusahaan konstruksi billboard dan pabrik Digital Printing. Berdiri tahun 2009 dan berlokasi di Bekasi.

2. Visi misi perusahaan

VISI

Menjadi perusahaan percetakan terkemuka di Indonesia yang mengutamakan kualitas hasil dan pelayanan.

MISI

- a. Terus berinovasi melakukan pengembangan kualitas produk secara maksimal demi pelayanan terbaik.
- b. Menciptakan kondisi kerja yang aman, nyaman, disiplin dan bertanggung jawab dalam bekerja.
- c. Memberi kualitas sumber daya manusia dan teknologi sesuai kebutuhan konsumen.
- d. Berusaha meningkatkan sarana dan prasarana sesuai perkembangan teknologi.

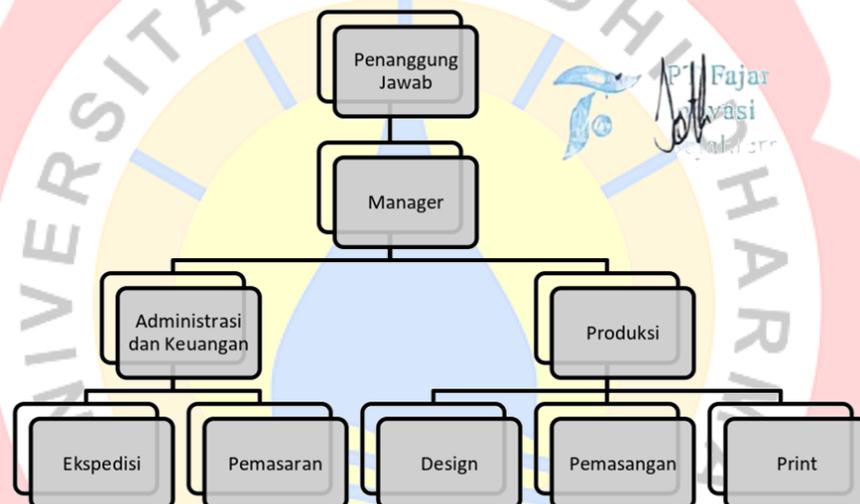
3. Struktur Organisasi

Didalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah diterapkan maka diperlukan kerja sama antara orang yang

terlibat didalamnya. Kerjasama ini membutuhkan tempat yang disebut organisasi. Sehingga struktur organisasi dalam perusahaan harus disusun secara jelas dan benar agar tugas serta kedudukan masing – masing karyawan terlihat jelas. Berikut merupakan struktur organisasi PT. Fajar Inovasi Sejahtera :

Gambar III.1

Struktur organisasi PT. Fajar Inovasi Sejahtera



4. Uraian Tugas

Berikut dilampirkan dari tugas masing masing struktur organisasi di PT. Fajar Inovasi Sejahtera :

A. Penanggung Jawab

- a) Bertanggung jawab terhadap kemajuan PT. Fajar Inovasi Sejahtera
- b) Menetapkan target dari penjualan pertahun

- c) Memiliki wewenang dalam menangani masalah keuangan, pendanaan untuk kelancaran operasional perusahaan
- d) Memimpin rapat evaluasi

B. Manajer

- a) Membantu tugas penanggung jawab
- b) Mewakili penanggung jawab apabila berhalangan
- c) Menjelaskan laporan keuangan perusahaan saat rapat evaluasi.

C. Administrasi dan Keuangan

- a) Merencanakan cashflow keuangan
- b) Mencatat penerimaan dan pengeluaran perhari perusahaan
- c) Membuat laporan keuangan.

D. Produksi

- a) Mengatur waktu pekerjaan agar sesuai dengan waktu pengiriman
- b) Mengatur kualitas produk
- c) Memberikan harga produksi untuk kepentingan marketing

E. Ekspedisi

- a) Mengirim paket ketempat tujuan
- b) Memastikan paket sampai dengan kondisi baik
- c) Melakukan dan menyetorkan data pengiriman

F. Pemasaran

- a) Follow up order dari pelanggan

- b) Memproses order
- c) Membuat surat perintah kerja

G. Design

- a) Mempelajari design yang diinginkan client
- b) Merekomendasikan design yang cocok
- c) Menyimpan riwayat design

H. Pemasangan

- a) Membawa design yang sudah disetujui kepada pemimpin
- b) Mengawasi proses percetakan
- c) Menerima kondisi produk dalam keadaan baik

I. Print

- a) Bagian mencetak penerbitan
- b) Isi penerbitan dipasang pada mesin cetak sesuai posisi yang sudah diatur
- c) Pengepakan hasil penerbitan

C. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan (Afriana, 2017) adalah sumber data kuantitatif dengan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yaitu sebagai berikut :

1. Data Primer

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek baik melalui metode wawancara, kuisisioner, telepon dan sebagainya.

Data primer juga dapat diartikan sebagai suatu data yang diperoleh

secara langsung dari sumber tanpa melalui perantara. Peneliti mendapatkan data primer yang berasal dari kuisisioner yang akan disebar kepada karyawan PT. Fajar Inovasi Sejahtera

2. Data Sekunder

Data sekunder dapat diartikan sebagai data yang digunakan sebagai penguat teori dalam penelitian diantaranya berasal dari buku – buku teori, jurnal penelitian terdahulu, dan informasi diberbagai website yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini.

3. Data Kuantitatif

Data ini merupakan data yang dapat diinput kedalam skala pengukuran statistik. Fakta dalam data ini tidak dinyatakan dengan bahasa alami melainkan dalam numerik.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan sebuah wilayah yang terdiri dari sekumpulan orang dan menjadi objek dalam penelitian untuk diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Fajar Inovasi Sejahtera. Berdasarkan data terdapat 108 karyawan dari PT. Fajar Inovasi Sejahtera. Melihat banyaknya jumlah populasi dalam penelitian ini, maka akan dipilih beberapa untuk dijadikan sampel.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian populasi yang diamati. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Ukuran sampel yang didapatkan sebanyak 108 responden jadi responden yang akan penulis teliti berjumlah 108 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah metode angket (Kuisisioner). Kuisisioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden dan kemudian responden akan memberikan jawaban sesuai dengan pertanyaan yang disediakan oleh sipeneliti. Penyebaran kuisisioner dilakukan dengan membagikan secara langsung dalam bentuk form kepada responden.

Tabel III.1
Skala Ordinal

Indikator Jawaban	Poin Indikator	Keterangan
STS	1	Sangat Tidak Setuju
TS	2	Tidak Setuju
KS	3	Kurang Setuju
S	4	Setuju
SS	5	Sangat Setuju

Sumber : www.questionpro.com

F. Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa variabel yaitu sebagai berikut :

1. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi menjadi akibat adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Intensi *Turnover*.

2. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi perubahan atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas merupakan variabel yang berdiri sendiri dan tidak dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah sebagai berikut :

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Stress Kerja

X3 = Beban Kerja

Berikut merupakan tabel operasional variabel dari indikator yang akan peneliti gunakan sebagai indikator kuisisioner :

Tabel III.2
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Pernyataan		Skala
Lingkungan Kerja (X1) Sumber : Mahawati & Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo, dalam (Christiandi, 2022)	Suasana kerja	1	Suasana kerja antar karyawan di PT. Fajar Inovasi Sejahtera berjalan dengan baik dan lancar.	Ordinal
		2	Lingkungan kerja di perusahaan aman dari bentuk intimidasi antar karyawan	
	Hubungan yang harmonis	3	Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik	
	Sarana dan prasarana tempat kerja	4	Penerangan di dalam bangunan PT. Fajar Inovasi Sejahtera sudah memadai	
		5	Sirkulasi udara di dalam bangunan PT. Fajar Inovasi Sejahtera sudah memadai	
	Kebisingan	6	Tidak ada kebisingan yang berasal dari luar bangunan kantor	
	Kebersihan	7	Tidak ada bau tidak sedap didalam bangunan kantor	
		8	Kebersihan di toilet terjaga dengan baik	
	Keamanan	9	Keamanan di lingkungan sangat baik	

		10	Pengawasan dalam lingkungan kerja sesuai standar K3	
Stres Kerja (X2) Sumber : Robbins Igor dalam (Christiandi, 2022)	Beban kerja	1	Target kerja yang dibebankan sangat tinggi	Ordinal
		2	Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja	
	<i>Jobdesc</i>	3	Adanya <i>jobdesc</i> tambahan diluar jam kerja	
	Kebebasan pendapat	4	Tidak ada kebebasan pendapat bagi karyawan baru di PT. Fajar Inovasi Sejahtera	
		5	Merasa tidak nyaman jika memiliki perbedaan pendapat dengan atasan di PT. Fajar Inovasi Sejahtera	
	Masalah pribadi/keluarga	6	Para karyawan PT. Fajar Inovasi Sejahtera sulit untuk bersifat profesional jika terdapat masalah pribadi	
Konflik peran	7	Sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja		
	8	Sulit mengendalikan diri jika terjadi konflik dengan atasan		
	Fasilitas kerja	9	Fasilitas kerja yang disediakan PT. Fajar	

			Inovasi Sejahtera belum sesuai dengan kebutuhan	
	Keadilan	10	Kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan kinerja yang diberikan	
Beban Kerja (X3) Sumber : Rahmawati dalam (Christiandi, 2022)	Tekanan waktu	1	Beban kerja yang sangat banyak sehingga kurangnya waktu istirahat	Ordinal
		2	Dibutuhkan waktu untuk memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawab masing – masing karyawan	
	Ambiguitas peran	3	Ketidakjelasan job desk karena setiap karyawan dapat diberikan pekerjaan yang berbeda dengan divisinya	
	Kondisi pekerjaan	4	Posisi jabatan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan	
	Target yang harus dicapai	5	Beban kerja yang berat mengakibatkan hasil kerja tidak optimal	
		6	Deadline waktu penyelesaian kerja selalu tidak mencukupi	
7		Pemberian tugas diluar kemampuan mengakibatkan		

			tidak terselesaikan tepat waktu	
	Sarana dan prasarana	8	Peralatan kerja yang diberikan tidak sesuai kebutuhan	
	Kenyamanan	9	. Ruang kerja yang nyaman membuat karyawan PT. FIS lebih bersemangat dalam bekerja	
	Jenuh	10	Saya merasa jenuh dengan pekerjaan yang harus dilakukan setiap harinya	
Intensi <i>Turnover</i> (Y) Sumber : Muslim Mobley dalam (Christiandi, 2022)	Organisasi	1	PT. Fajar Inovasi Sejahtera bukan organisasi/perusahaan yang berskala besar	Ordinal
	Gaji	2	Perhitungan gaji yang kurang jelas di PT. Fajar Inovasi sejahtera	
		3	Gaji yang tidak sesuai dengan role pekerjaan umumnya	
	Usia	4	Masih ada karyawan yang berusia melewati batas normal pekerja	
	Pendidikan	5	Terkadang background pendidikan para pemangku jabatan tidak sesuai dengan spesifikasi jabatan tersebut	

	Keinginan untuk keluar	6	Beban kerja yang terlalu berat menyebabkan para karyawan ingin keluar
		7	Banyaknya peluang baru menyebabkan para karyawan ingin keluar
	Keinginan mencari pekerjaan lain	8	Saya pernah mencari informasi mengenai pekerjaan lain
	Pikiran untuk berhenti	9	Saya selalu merasa tidak puas dengan hasil yang diterima
		10	Saya selalu berpikir untuk meninggalkan perusahaan apabila ada tawaran kerja yang lebih baik

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data adalah data kuantitatif. Kegiatan dalam menganalisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data semua variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Afriana, 2017). Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang berguna untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen dan menggunakan alat uji statistik menggunakan aplikasi SPSS Versi 25.

Variabel yang digunakan dalam analisis adalah Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja terhadap Intensi *Turnover*.

1. Uji Frekuensi Data

Seringkali terkumpul dan tersedia dalam jumlah yang besar, hal ini membuat kita sulit untuk mengenali ciri dari data tersebut, oleh karena itu, data yang jumlahnya besar perlu ditata atau diorganisir dengan meringkas data tersebut ke dalam kelompok-kelompok data menurut ciri cirinya agar dapat memudahkan kita dalam menganalisis data tersebut sesuai dengan kebutuhan.

Menurut Sudaryono dalam (Aldi,2022) mengatakan bahwa :

“Distribusi Frekuensi adalah susunan data menurut kelas interval tertentu atau menurut kategori tertentu dalam sebuah daftar”.

2. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan gambaran suatu data yang dilihat dari nilai rata – rata, standart deviasi, varian, nilai maksimum, dan nilai minimum (Afriana, 2017). Dalam metode analisis data ini digunakan untuk mengetahui ukuran kuantitatif dari semua variabel penelitian kita, data yang diperoleh meliputi nilai rata – rata, nilai maksimum, nilai minimum, dan standar deviasi pada variabel yang diteliti. Skweness dan kurtosis adalah ukuran untuk melihat suatu data terdistribusi secara normal atau tidak.

3. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner (Afriana, 2017). Sebuah kuisisioner dikatakan dinyatakan sudah tepat apabila indikator yang ada sudah valid untuk peneliti. Caranya adalah dengan mengkorelasikan skor setiap item pernyataan dengan skor total (hasil penjumlahan seluruh skor item pernyataan). Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka instrumen pernyataan dinyatakan valid.

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang menentukan seberapa besar derajat tes mengukur secara konsisten sasaran yang akan diukur (Afriana, 2017). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α) yaitu :

- a. Lebih baik dari 0,8 reliabel
- b. 0,7 – 0.8 baik
- c. 0,6 – 0,7 dapat diterima
- d. Kurang dari 0,6 tidak reliabel

Maka semakin besarnangka koefisien, atau semakin mendekati 1 memiliki arti bahwa butir pernyataan itu semakin reliabel. Dalam metode penelitian ini variabel dikatakan andal apabila Cronbach Alpha > 0,6.

5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji ketepatan dalam estimasi, konsistensi dan ketidakbiasaan dari model regresi yang diajukan juga diharapkan dalam uji hipotesisnya mendapatkan hasil yang benar – benar dapat digunakan. Uji asumsi yang digunakan adalah seperti uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas dan uji autokorelasi.

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Afriana, 2017). Uji ini digunakan untuk mencari nilai VIF (Varians Inflation Factor). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi karena $VIF = 1/tolerance$, apabila nilai tolerance yang dihasilkan lebih besar dari 0,10 berarti tidak terdapat multikolonieritas terhadap data yang diuji. Tetapi jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat multikolonieritas terhadap data yang diuji.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi variabel data yang normal yaitu data yang distribusi normalnya membentuk garis yang mengikuti arah kurva

normal (Afriana, 2017). Uji yang digunakan untuk mengetahui kenormalan suatu distribusi dengan menggunakan uji Kolmogorov – Smirnov, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikan dari hasil pengujian $> 0,05$ maka distribusi pada variabel dikatakan normal.
- 2) Jika nilai signifikan dari hasil pengujian $< 0,05$ maka distribusi pada variabel dikatakan tidak normal.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan antara variansi dan residual dari (Afriana, 2017).

6. Uji Hipotesis

Dalam uji hipotesis ini digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh masing – masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Afriana, 2017). Dalam penelitian ini digunakan untuk menetapkan dasar dari pengumpulan bukti berupa dalam memutuskan menolak atau menerima kebenaran atas asumsi pernyataan yang telah dibuat, sehingga uji hipotesis memunculkan kepercayaan dalam mengambil keputusan dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis akan diuji dengan menggunakan uji koefisien determinasi, analisis regresi linear berganda, uji T dan F. Berikut penguraiannya adalah :

a. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Alat analisis ini digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen (Afriana, 2017). Nilai dari koefisien determinasi antara nol dan satu, nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk menjelaskan variabel dependen. Jika koefisien determinasi mendekati angka nol, maka tidak semua informasi yang dibutuhkan dapat menjelaskan variabel dependen. Jika nilai R² yang kecil berarti adanya keterbatasan dari variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengukur atau menguji pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen (Afriana, 2017). Dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur hubungan antara Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja terhadap Intensi *Turnover*. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Intensi *Turnover*

A = Konstanta

B = Koefisien

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Stress Kerja

X3 = Beban Kerja

E = Error

c. Uji Pengaruh Parsial (T)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Afriana, 2017). Pada penelitian ini tarif signifikan adalah 5%. Kemudian kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai signifikan < 0.05 maka H_0 ditolak artinya adalah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila nilai signifikan > 0.05 maka H_0 diterima artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

d. Uji Pengaruh Simultan (F)

Uji statistik f dilakukan untuk menguji antara variabel independen memiliki pengaruh secara bersama – sama dengan variabel dependen (Afriana, 2017). Pada penelitian ini tarif signifikan adalah 5%. Penerimaan

maupun penolakan dilakukan dengan criteria sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai signifikan < 0.05 atau sama dengan 0.05 maka hipotesis diterima bahwa variabel independen berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila nilai signifikan > 0.05 maka hipotesis ditolak bahwa secara bersama – sama variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

