

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Data

Data primer yang telah dikumpulkan menggunakan kuesioner akan dievaluasi dengan menggunakan aplikasi perangkat lunak pengolah data, yaitu SPSS. Studi ini memanfaatkan kuesioner yang terdiri dari 26 pernyataan secara keseluruhan. Variabel independen X1, yaitu kepuasan kerja, memiliki 9 pernyataan. X2, lingkungan kerja non fisik, terdiri dari 7 pernyataan. X3, beban kerja, menggunakan 5 pernyataan dan Y, yaitu *turnover intention*, terdiri dari 5 pernyataan.

Penelitian ini melibatkan 150 responden sebagai sampel, dan kuesioner disebar secara langsung untuk mengumpulkan data primer. Untuk mencapai responden dengan lebih efektif, penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung menggunakan tautan *google form* yang dicetak dalam bentuk *barcode*. Mengingat jadwal kerja yang bervariasi di antara karyawan dan kendala dalam melakukan pertemuan tatap muka secara langsung dengan responden, hal ini menjadi tantangan tersendiri dalam proses pengumpulan data. Oleh karena itu, tautan *google form* yang dicetak dalam bentuk *barcode* dipilih sebagai media yang paling efektif untuk mendistribusikan kuesioner. Selanjutnya, skala *likert* diaplikasikan untuk mengukur semua variabel penelitian dalam studi ini.

4.1.1 Karakteristik Responden

Pada studi yang dilakukan, responden yang dituju yaitu karyawan generasi Z di industri perhotelan wilayah DKI Jakarta yang saat ini berstatus aktif bekerja. Faktor-faktor seperti jenis kelamin, usia, dan masa kerja karyawan membantu menjelaskan karakteristik individu tersebut. Metode penelitian ini melibatkan penyebaran kuesioner pernyataan yang telah di rancang sebelumnya kepada para responden berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan relevan dengan tujuan penelitian.

4.1.1.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Adapun karakteristik demografis responden, seperti jenis kelamin, dapat divisualisasikan dalam tabel dibawah:

Tabel 4.1 jenis kelamin

Jenis Kelamin	Total Responden	Persentase (%)
Laki-laki	76	50.7%
Perempuan	74	49.33%
Total	150	100 %

Sumber: hasil analisis data

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menunjukkan hampir seimbang dimana responden laki-laki berjumlah 76 dengan persentase sebesar 50,7%. Sementara itu, responden perempuan tercatat sebanyak 74 responden atau sebesar 49,3%. Jika hasilnya menunjukkan hampir seimbang maka analisis mengenai kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja dapat dijadikan strategi dalam mengelola *turnover intention* yang berlaku pada semua pekerja, tanpa memandang jenis kelamin.

4.1.1.2 Karakteristik Usia Responden

Studi ini melibatkan pegawai Gen Z yang saat ini aktif bekerja di industri perhotelan wilayah DKI Jakarta dengan kriteria usia 18 – 27 tahun. Tabel dibawah menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia:

Tabel 4.2 usia responden

Usia Responden	Total Responden	Persentase (%)
18 Tahun	19	12,67%
19 Tahun	9	6%
20 Tahun	12	8%
21 Tahun	11	7,33%
22 Tahun	17	11,33%
23 Tahun	17	11,33%
24 Tahun	11	7,33%
25 Tahun	22	14,67%
26 Tahun	20	13,33%
27 Tahun	12	8%
Total	150	100 %

Sumber: hasil analisis data

Berdasarkan usia responden, yang ditunjukkan dalam tabel di atas memperlihatkan distribusi usia dari 150 responden survei, dengan rentang usia mulai dari 18 hingga 27 tahun. Kelompok usia dengan total responden terbesar yaitu usia 25 tahun, yang terdiri dari 22 orang atau 14,67% dari seluruh jumlah responden. Sementara itu, jumlah responden paling sedikit berdasarkan usia adalah 19 tahun, yaitu sebanyak 9 orang atau 6%. Kelompok usia lainnya memiliki distribusi yang relatif merata, dengan persentase berkisar antara 7,33% hingga 13,33%. Kelompok usia 26 tahun menempati urutan kedua terbanyak dengan 20 responden (13,33%), diikuti oleh kelompok usia 18 tahun dengan 19 responden (12,67%).

Salah satu faktor yang memengaruhi seberapa puas karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan adalah usia mereka. Pegawai dengan usia 25 dan 26 tahun umumnya sudah memiliki pengalaman kerja yang lebih matang dibandingkan usia yang lebih muda, sehingga kepuasan kerja mereka cenderung dipengaruhi oleh pengembangan karier dan kenaikan gaji. Pada tahap ini, mereka lebih fokus pada apresiasi terhadap kinerja mereka. Jika faktor-faktor tersebut terpenuhi, kepuasan kerja akan meningkat dan loyalitas terhadap perusahaan lebih tinggi. Namun, jika tuntutan kerja tidak seimbang dengan penghargaan atau dukungan yang diberikan, risiko akan *turnover intention* juga akan lebih besar.

4.1.1.3 Karakteristik Masa Kerja Responden

Hasil dari data yang terkumpul melalui kuesioner, karakteristik masa kerja responden dapat dijelaskan pada tabel di bawah:

Tabel 4.3 masa kerja

Masa kerja responden	Total	Persentase (%)
< 1 Tahun	1	0,67 %
1 Tahun	50	33,33 %
2 Tahun	49	32,67 %
3 Tahun	41	27,33 %
4 Tahun	9	6 %
Total	150	100 %

Sumber: hasil analisis data

Tabel tersebut menggambarkan distribusi masa kerja responden dalam survei yang melibatkan 150 responden. Masa kerja responden terbagi ke dalam lima kategori. Kurang dari 1 tahun, 1 tahun, 2 tahun, 3 tahun, dan 4 tahun. Mayoritas responden memiliki masa kerja 1 tahun, tepatnya terdapat 50 atau sebesar 33,33% dari total keseluruhan. Kelompok dengan masa kerja 2 tahun berada di posisi kedua, mencakup 49 orang atau 32,67%. Selanjutnya, 41 responden atau sebesar 27,33% mempunyai masa kerja 3 tahun. Pegawai dengan masa kerja 4 tahun hanya berjumlah 9 atau 6%. Sementara itu, kelompok yang memiliki pengalaman kurang dari satu tahun adalah yang paling minim, yaitu hanya 1 dan sebesar 0,67%.

Para pegawai yang memiliki masa kerja 1-2 tahun berada dalam tahap awal perkembangan karir mereka, di mana kepuasan kerja dipicu oleh lingkungan kerja non-fisik dan beban kerja, seperti ikatan baik dengan rekan di perusahaan dan atasan berkontribusi besar pada peningkatan loyalitas mereka. Sementara itu, beban kerja yang sesuai akan mendukung produktivitas, namun jika terlalu berat dan tidak seimbang dengan penghargaan atau dukungan yang diberikan, karyawan dengan masa kerja 1-2 tahun rentan mengalami stres atau *burnout*, yang dapat menyebabkan pegawai kurang puas atas pekerjaan mereka saat ini, yang berdampak pada niatan untuk mencari pekerjaan lain.

4.1.2 Analisis Deskriptif

Metode pengumpulan dan penyajian data yang dikenal sebagai analisis deskriptif dapat memberikan informasi dan menggambarkan kondisi sampel yang sebenarnya. Uji analisis deskriptif yang dilakukan pada setiap variabel dalam penelitian ini berguna untuk mengelompokkan jawaban responden terhadap pernyataan - pernyataan yang telah dijawab. Perhitungan rentang skor penelitian ini adalah di jelaskan dibawah:

$$\text{Rentang skor} = \frac{(\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah})}{\text{Jumlah kategori}}$$

$$\text{Rentang skor} = \frac{(4 - 1)}{4}$$

$$\text{Rentang skor} = 0,75$$

Hasil dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa rentang skor sebesar 0.75, hal tersebut akan digunakan untuk menafsirkan jawaban responden. Berikut ini adalah kategori skala yang menggunakan rentang skor pada studi ini.:

Tabel 4.4 rentang skala

Rentang Skala	Kategori Jawaban
1.00 – 1.75	Sangat tidak setuju
1.76 – 2.50	Tidak setuju
2.51 – 3.25	Setuju
3.26 – 4.00	Sangat setuju

Sumber: data peneliti

Dalam analisis data deskriptif perlu memperhatikan nilai *mean*, standar deviasi, serta nilai terendah dan tertinggi dari seluruh variabel yang dianalisis. Pada analisis tersebut, standar deviasi menunjukkan variasi dalam tanggapan responden, sementara *mean* menggambarkan nilai rata-rata dari sampel secara keseluruhan. Standar deviasi yang mendekati angka 0 menggambarkan bahwa jawaban responden memiliki tingkat keseragaman atau konsistensi yang tinggi, sedangkan standar deviasi tinggi atau menjauhi angka 0 menunjukkan jika respon responden mempunyai tingkat persepsi yang beragam.

4.1.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.5 analisis deskriptif variabel kepuasan kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	150	1	4	2.20	.859
X1.2	150	1	4	2.13	.877
X1.3	150	1	4	2.21	.726
X1.4	150	1	4	2.19	.857
X1.5	150	1	4	2.09	.948
X1.6	150	1	4	2.01	.786
X1.7	150	1	4	2.12	.851
X1.8	150	1	4	2.21	.872
X1.9	150	1	4	2.21	1.057
Valid N (listwise)	150				

Sumber: hasil analisis data

Adapun hasil analisis yang ditunjukkan dalam tabel, dapat dilihat jika seluruh pernyataan mengenai kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata dengan rentang skala 1.76 – 2.50 pada skala *likert* 4 poin. Artinya, rentang nilai tersebut merujuk pada kategori jawaban tidak setuju. Jawaban tertinggi dari analisis tersebut yaitu pada pernyataan X1.3, X1.8 dan X1.9 sebesar 2.21. Hal ini menandakan bahwa pandangan responden kebanyakan mengisi tidak setuju dalam pernyataan tersebut. Dimana pernyataan untuk X1.3 yaitu “Di perusahaan ini tidak ada peluang untuk promosi jabatan”, untuk X1.8 pernyataannya ialah “Saya merasa tidak dihargai oleh rekan kerja” dan X1.9 yaitu “Saya tidak senang bekerja bersama rekan kerja”. Hal ini menandakan bahwa responden tidak setuju dan merasa puas akan adanya peluang promosi di perusahaan serta responden merasakan puas terhadap rekan kerja di perusahaan tersebut.

Pada standar deviasi, pernyataan dengan nilai tertinggi yaitu pada pernyataan X1.9 dimana pernyataannya adalah “Saya tidak senang bekerja bersama rekan kerja” dengan nilai sebesar 1,057. Artinya, pernyataan tersebut yang paling beragam dalam persepsi responden, hal tersebut ditunjukkan melalui nilai standar deviasi tertinggi dan menjauhi angka 0. Sementara itu, standar deviasi terendah berada pada item X1.3 di mana pernyataannya adalah “Di perusahaan ini tidak ada peluang untuk promosi jabatan” dengan nilai 0,726 yang menunjukkan bahwa responden memiliki pendapat yang lebih konsisten terhadap pernyataan ini.

4.1.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Tabel 4.6 analisis deskriptif variabel lingkungan kerja non fisik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	150	1	4	2.47	.775
X2.2	150	1	4	2.17	.999
X2.3	150	1	4	2.35	.898
X2.4	150	1	4	2.39	.775
X2.5	150	1	4	2.21	.952
X2.6	150	1	4	2.41	.868
X2.7	150	1	4	2.12	1.146
Valid N (listwise)	150				

Sumber: hasil analisis data

Seluruh pernyataan yang berhubungan dengan lingkungan kerja non-fisik dapat disimpulkan melalui analisis yang dilakukan pada tabel di atas. Hasil tersebut memiliki nilai rata-rata dengan rentang skala 1.76 – 2.50 pada skala *likert* 4 poin. Artinya, rentang nilai tersebut merujuk pada kategori jawaban tidak setuju. Jawaban tertinggi dari analisis tersebut yaitu pada pernyataan X2.1 dengan nilai sebesar 2,47 dimana pernyataannya adalah “Saya merasakan suasana kerja yang tidak nyaman di perusahaan”. Angka tersebut menandakan bahwa responden merasa tidak setuju atas pernyataan yang dibuat terkait suasana kerja yang tidak nyaman di perusahaan. Artinya, sebagian besar responden merasa bahwa suasana kerja di perusahaan tersebut sudah cukup nyaman.

Pada standar deviasi, pernyataan dengan nilai tertinggi yaitu pada pernyataan X2.7 dimana pernyataannya yaitu “Saya merasa dapat bekerja tanpa selalu diawasi” dengan nilai sebesar 1,146. Artinya, pernyataan tersebut yang paling beragam dalam persepsi responden, Ini ditunjukkan melalui nilai standar deviasi yang tertinggi dan menjauhi angka 0. Di sisi lain, pernyataan X2.1 dan X2.4 “Saya merasakan suasana kerja yang tidak nyaman di perusahaan” dan “Komunikasi dengan atasan tidak berjalan dengan baik” memiliki nilai standar deviasi yang lebih kecil dan mendekati angka 0 yang menunjukkan bahwa responden memiliki pendapat yang lebih konsisten terhadap pernyataan tersebut.

4.1.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja

Tabel 4.7 analisis deskriptif variabel beban kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	150	1	4	2.58	1.095
X3.2	150	1	4	2.79	.902
X3.3	150	1	4	2.79	.999
X3.4	150	1	4	2.62	.967
X3.5	150	1	4	2.82	1.136
Valid N (listwise)	150				

Sumber: hasil analisis data

Dalam analisis diatas, diketahui seluruh pernyataan mengenai beban kerja memiliki nilai rata-rata dengan rentang skala 2.51 – 3.25 pada skala *likert* 4 poin.

Artinya, rentang nilai tersebut merujuk pada kategori jawaban setuju. Jawaban tertinggi dari analisis tersebut yaitu pada pernyataan X3.5 dengan nilai sebesar 2,82 dimana pernyataannya adalah “Pada saat tertentu saya menjadi sibuk dengan pekerjaan saya”. Nilai tersebut menandakan bahwa responden merasa setuju bahwa mereka merasakan kesibukan atas pekerjaan mereka pada waktu tertentu. Artinya, para responden secara umum mengakui bahwa ada momen-momen tertentu di mana mereka merasa sibuk dengan tugas-tugas mereka. Itu mengindikasikan bahwa pegawai mengalami level kesibukan yang cukup tinggi, meskipun mungkin tidak sepanjang waktu.

Pada standar deviasi, pernyataan dengan nilai tertinggi yaitu pada pernyataan X3.5 dengan nilai sebesar 1,136 hal tersebut berarti terdapat banyak pandangan jawaban atas pernyataan tersebut yang dijawab oleh responden. Sedangkan nilai standar deviasi terendah berada pada pernyataan X3.3 “Saya membutuhkan usaha lebih besar untuk dapat mencapai target sesuai dengan waktu yang telah ditentukan” dengan angka sebesar 0,902 yang menunjukkan bahwa responden memiliki pendapat yang lebih konsisten terhadap pernyataan tersebut. Ini dibuktikan melalui angka yang paling mendekati 0.

4.1.2.4 Analisis Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

Tabel 4.8 analisis deskriptif variabel *turnover intention*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	150	1	4	2.52	.775
Y2	150	1	4	2.61	1.152
Y3	150	1	4	2.77	1.075
Y4	150	1	4	3.05	.951
Y5	150	1	4	2.59	.991
Valid N (listwise)	150				

Sumber: hasil analisis data

Setelah melakukan analisis data diatas, menunjukkan jika pernyataan mengenai *turnover intention* memiliki nilai rata-rata rata dengan rentang skala 2.51 – 3.25 pada skala *likert* 4 poin. Artinya, rentang nilai tersebut merujuk pada kategori jawaban setuju. Jawaban tertinggi dari analisis tersebut yaitu pada pernyataan Y4 dengan nilai sebesar 3,05 dimana pernyataannya adalah “Saya akan keluar dari

perusahaan jika ada peluang kerja yang lebih baik” yang menandakan bahwa responden merasa setuju bahwa mereka berencana keluar dari pekerjaan ini jika ada peluang kerja yang lebih baik.

Pada standar deviasi, pernyataan dengan nilai tertinggi yaitu pada pernyataan Y2 dimana pernyataannya “Saya sedang mencari pekerjaan lain” dengan nilai sebesar 1,152 hal tersebut berarti terdapat pandangan yang beragam atas pernyataan tersebut yang dijawab oleh responden terkait pernyataan untuk mengukur *turnover intention*. Hal ini di tandai dengan nilai standar deviasi yang menjauhi angka 0. Adapun nilai standar deviasi terendah berada pada pernyataan Y1 “Dalam satu bulan terakhir saya pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini” dengan angka sebesar 0,775 yang menunjukkan bahwa responden memiliki pendapat yang lebih konsisten terhadap pernyataan tersebut. Ini diperlihatkan atas angka yang paling mendekati 0.

4.1.3 Uji Validitas

4.1.3.1 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.9 uji validitas kepuasan kerja

Pernyataan	Person Correlation	Nilai R tabel	Hasil
X1.1	0.829	0.160	Valid
X1.2	0.797	0.160	Valid
X1.3	0.772	0.160	Valid
X1.4	0.731	0.160	Valid
X1.5	0.776	0.160	Valid
X1.6	0.751	0.160	Valid
X1.7	0.746	0.160	Valid
X1.8	0.763	0.160	Valid
X1.9	0.871	0.160	Valid

Sumber: hasil analisis data

Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan semua pernyataan X1 terbukti valid atau akurat. Pada pengujian tersebut menggunakan metode *person correlation*

dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Dimana nilai r tabel didapat berdasarkan rumus $df = N - 2$ ($150 - 2$) yaitu sebesar 0,160.

Berdasarkan tabel tersebut, nilai *person correlation* menunjukkan angka yang lebih besar daripada nilai r tabel, yaitu sebesar 0.160. Korelasi yang diperoleh berkisar 0,731 hingga 0,871, yang mengindikasikan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel X1 memiliki hubungan yang signifikan. Dengan demikian, semua pernyataan pada variabel X1 pada studi ini dinyatakan valid, sehingga memungkinkan sebagai alat penelitian yang kredibel dan layak untuk mengukur fenomena yang diteliti. Validitas ini juga menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu merepresentasikan konsep yang ingin diukur secara konsisten dan akurat.

4.1.3.2 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Tabel 4.10 uji validitas lingkungan kerja non fisik

Pernyataan	Person Correlation	Nilai R tabel	Hasil
X2.1	0.831	0.160	Valid
X2.2	0.807	0.160	Valid
X2.3	0.807	0.160	Valid
X2.4	0.790	0.160	Valid
X2.5	0.813	0.160	Valid
X2.6	0.724	0.160	Valid
X2.7	0.849	0.160	Valid

Sumber: hasil analisis data

Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan semua pernyataan X2 terbukti valid atau akurat. Pada pengujian tersebut menggunakan metode *person correlation* dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Dimana nilai r tabel didapat berdasarkan rumus $df = N - 2$ ($150 - 2$) yaitu sebesar 0.160.

Dari tabel diatas, memperlihatkan nilai *person correlation* berada diatas nilai r tabel atau sebesar 0.160. Korelasi yang diperoleh berkisar 0.724 hingga 0,849, hal tersebut menunjukkan bahwa semua pernyataan memiliki hubungan yang

cukup kuat. Jadi semua pernyataan X2 yang dibuat pada penelitian ini dianggap sah serta dapat diaplikasikan sebagai alat penelitian yang kredibel dan layak.

4.1.3.3 Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Tabel 4.11 uji validitas beban kerja

Pernyataan	Person Correlation	Nilai R tabel	Hasil
X3.1	0.892	0.160	Valid
X3.2	0.849	0.160	Valid
X3.3	0.790	0.160	Valid
X3.4	0.860	0.160	Valid
X3.5	0.863	0.160	Valid

Sumber: hasil analisis data

Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan semua pernyataan X3 terbukti valid atau akurat. Pada pengujian tersebut menggunakan metode *person correlation* dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Dimana nilai r tabel didapat berdasarkan rumus $df = N - 2$ ($150 - 2$) yaitu sebesar 0.160.

Hasil tabel di atas, nilai *person correlation* terlihat diatas nilai r tabel, lebih tepatnya, sebesar 0.160. Hasilnya menunjukkan korelasi yang berkisar antara 0,790 hingga 0,892, yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan pada seluruh pernyataan dalam variabel X3. Oleh karena itu, semua pernyataan yang dirancang untuk variabel X3 dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid. Validitas tersebut mengindikasikan bahwa instrumen penelitian ini memenuhi syarat untuk digunakan, karena mampu mengukur konsep yang ingin dianalisis secara tepat.

4.1.3.4 Uji Validitas Variabel *Turnover Intention*

Tabel 4.12 uji validitas *turnover intention*

Pernyataan	Person Correlation	Nilai R tabel	Hasil
Y1.1	0.820	0.160	Valid
Y1.2	0.907	0.160	Valid
Y1.3	0.882	0.160	Valid

Y1.4	0.798	0.160	Valid
Y1.5	0.852	0.160	Valid

Sumber: hasil analisis data

Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan semua pernyataan variabel Y terbukti valid atau akurat. Pada pengujian tersebut menggunakan metode *person correlation* dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Dimana nilai r tabel didapat berdasarkan rumus $df = N - 2$ ($150 - 2$) yaitu sebesar 0.160.

Hasil berdasarkan tabel diatas, memperlihatkan nilai *person correlation* berada diatas nilai r tabel atau sebesar 0,160. Korelasi yang diperoleh berkisar 0.798 hingga 0,907, hal tersebut mengindikasikan bahwa semua pernyataan memiliki hubungan yang signifikan. Validitas tersebut mengindikasikan bahwa instrumen penelitian ini memenuhi syarat untuk digunakan, karena mampu mengukur konsep yang ingin dianalisis secara tepat.

4.1.4 Uji Reliabilitas

4.1.4.1 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.13 uji reliabilitas kepuasan kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.920	9

Sumber: hasil analisis data

Tabel tersebut menunjukkan bahwa, uji reliabilitas variabel X1, memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,920, yang jauh di atas ambang reliabilitas sebesar 0,70. Ini mengindikasikan seluruh pernyataan dalam variabel X1 mempunyai konsistensi yang berkualitas dan dapat diandalkan. Oleh karena itu, semua pernyataan dalam variabel X1 dinyatakan reliabel, sehingga mampu menghasilkan data yang stabil dan konsisten ketika digunakan dalam pengukuran untuk penelitian.

4.1.4.2 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Tabel 4.14 uji reliabilitas lingkungan kerja non fisik

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.905	7

Sumber: hasil analisis data

Tabel tersebut menunjukkan bahwa, uji reliabilitas variabel X2, memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,905, yang jauh di atas ambang realibilitas sebesar 0,70. Nilai tersebut menunjukkan total semua pernyataan pada variabel lingkungan kerja non fisik memiliki konsistensi yang sangat baik. Dengan kata lain, total keseluruhan pernyataan variabel ini dinyatakan reliabel. Hasil tersebut juga mengindikasikan bahwa 7 instrumen yang dipakai telah memenuhi persyaratan keandalan dan dapat digunakan untuk mendukung penelitian ini.

4.1.4.3 Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja

Tabel 4.15 uji reliabilitas beban kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.903	5

Sumber: hasil analisis data

Tabel tersebut menunjukkan bahwa, uji reliabilitas variabel X3, memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,903, yang berada lebih besar dari batas reliabilitas sebesar 0,70. Angka tersebut mengindikasikan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel X3 yaitu beban kerja memiliki konsistensi yang sangat baik dan dapat diandalkan. Dengan kata lain, semua pernyataan dalam variabel X3 dinyatakan reliabel, sehingga mampu menghasilkan data yang stabil dan konsisten ketika digunakan dalam pengukuran untuk penelitian.

4.1.4.4 Uji Reliabilitas Variabel *Turnover Intention*

Tabel 4.16 uji reliabilitas *turnover intention*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.903	5

Sumber: hasil analisis data

Tabel tersebut menunjukkan bahwa, uji reliabilitas variabel Y, memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,903 nilai tersebut lebih besar dari ambang batas reliabilitas yaitu sebesar 0,70. Angka tersebut mengindikasikan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Y memiliki konsistensi yang sangat baik dan dapat diandalkan pada studi ini. Maka dari itu, semua pernyataan dalam variabel Y dinyatakan reliabel, sehingga mampu menghasilkan data yang stabil dan konsisten ketika digunakan dalam pengukuran untuk penelitian.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah tahapan yang krusial dalam analisis sebuah data, yang tujuannya memastikan bahwa penyebaran data yang diterapkan dalam penelitian memenuhi asumsi normal. Pada studi ini peneliti melakukan uji tersebut menggunakan metode *Monte Carlo* Pendekatan tersebut dipilih karena dinilai dapat memberikan hasil yang lebih akurat dibandingkan pendekatan *asymptotic*, terutama dalam situasi di mana jumlah sampel yang kecil. Adapun kriteria dalam melakukan uji normalitas tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data dapat dikatakan berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data dapat dikatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel dibawah menunjukkan hasil dari uji normalitas menggunakan *Monte Carlo*:

Tabel 4.17 uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		150	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.33613461	
Most Extreme Differences	Absolute	.082	
	Positive	.034	
	Negative	-.082	
Test Statistic		.082	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.015 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.251 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.240
		Upper Bound	.262
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber: hasil analisis data

Dalam analisis tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi (sig) sebesar 0,251. Dimana ambang batas signifikansi 0,05 melebihi nilai tersebut, sehingga dapat dibuat kesimpulan bahwa data tersebut memenuhi persyaratan normalitas. Ini berarti data yang terdistribusi pada studi ini sesuai dan memenuhi asumsi normalitas.

4.1.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan bagian dari tahapan dalam analisis regresi yang digunakan dalam mencari tahu, apakah model regresi menunjukkan korelasi yang sangat tinggi antara variabel independent serta saling berkaitan satu sama lain secara signifikan. Pada pengujian ini analisis *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance* digunakan untuk mengidentifikasi masalah multikolinearitas. Adapaun kriteria dalam melakukan uji tersebut yaitu jika nilai *tolerance* > 0.10 dan VIF < 10 maka dapat dikatakan tidak ada mulikolinearitas, sedangkan jika nilai *tolerance* <

0.10 dan $VIF > 10$ maka terdapat multikolinearitas dalam data tersebut. Dalam tabel dibawah menunjukkan hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan.

Tabel 4.18 uji multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.146	.837		28.840	.000		
	KK	-.242	.051	-.351	-4.787	.000	.127	7.890
	LKNF	-.448	.058	-.547	-7.753	.000	.137	7.297
	BK	.096	.033	.098	2.869	.005	.582	1.719

a. Dependent Variable: TI

Sumber: hasil analisis data

Analisis yang telah dilakukan, menunjukkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 7,890, yang menunjukkan di bawah batas 10, dengan nilai *tolerance* 0,127, hal ini lebih besar dari angka 0,10. Jadi, dapat diketahui variabel X1 tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Kemudian, untuk variabel lingkungan kerja non fisik, diperoleh nilai VIF sebesar 7,297 yang juga menunjukkan di bawah angka 10, sedangkan hasil *tolerance* yaitu 0,137, yang lebih tinggi dari ambang batas 0,10. Ini menunjukkan jika variabel X2 tidak mengindikasikan adanya multikolinearitas.

Terakhir, pada variabel beban kerja, hasil ini memperlihatkan nilai VIF yaitu 1,719, yang menunjukkan di bawah 10, dengan nilai *tolerance* 0,582, hal tersebut lebih besar dari angka 0,10. Maka dari itu, dapat disimpulkan variabel X3 juga tidak mengalami masalah multikolinearitas. Secara umum, ketiga variabel bebas dalam studi ini memenuhi asumsi uji multikolinearitas, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya yaitu uji heteroskedastitas.

4.1.5.3 Uji Heteroskedastitas

Salah satu tahapan pada uji asumsi klasik ialah heteroskedastisitas. Uji ini dipakai dalam mencari tahu apakah ada perbedaan dalam varian residual yang

ditemukan dalam model regresi pada setiap pengamatan. Untuk mencari tahu adanya indikasi tersebut, peneliti menggunakan metode uji *Glejser*. Uji tersebut dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.19 uji heteroskedastitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.445	.473		3.053	.003
	KK	.001	.029	.012	.051	.960
	LKNF	-.002	.033	-.014	-.063	.950
	BK	-.026	.019	-.145	-1.352	.179
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: hasil analisis data

Hasil analisis tersebut, nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,960, variabel lingkungan kerja non-fisik sebesar 0,950, dan variabel beban kerja sebesar 0,179. Seluruh nilai signifikansi tersebut berada di atas batas signifikansi 0,05. ini menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang sedang diuji. Oleh karena itu, asumsi heteroskedastisitas terpenuhi, yang artinya bahwa nilai variabel independen memiliki varians residual yang sama. Kondisi ini mendukung validitas model regresi sehingga hasil analisis statistik dapat diandalkan untuk pengambilan keputusan.

4.1.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.20 Analisis regresi linier berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.146	.837		28.840	.000
	KK	-.242	.051	-.351	-4.787	.000
	LKNF	-.448	.058	-.547	-7.753	.000
	BK	.096	.033	.098	2.869	.005
a. Dependent Variable: TI						

Sumber: hasil pengolahan data

Menurut informasi di atas, dapat dilihat, dimana persamaan yang menunjukkan variabel yang mempengaruhi niat karyawan untuk melakukan *turnover intention* yaitu sebagai berikut:

$$Y = 24,146 - 0,242 X_1 - 0,448 X_2 + 0,096 X_3 + e$$

Penjelasan:

1. Nilai konstanta

Memiliki nilai positif sebesar 24,146, dalam hasil regresi berganda menunjukkan bahwa ketika variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja tetap konstan maka *turnover intention* akan selalu berada pada nilai 24,146.

2. Koefisien kepuasan kerja

Adapun koefisien regresi untuk variabel (X1) yaitu sebesar - 0,246 ini menunjukkan setiap peningkatan satu unit variabel kepuasan kerja akan menghasilkan pengurangan sebesar 0,242 dalam nilai *turnover intention*. Artinya, ketika karyawan lebih puas dengan pekerjaan mereka, kemungkinan mereka akan meninggalkan perusahaan lebih rendah.

3. Koefisien lingkungan kerja non fisik

Koefisien variabel ini menunjukkan nilai - 0,448. Artinya setiap peningkatan satu unit lingkungan kerja non fisik, tingkat *turnover intention* akan turun sebesar 0,448, maknanya semakin baik lingkungan kerja non fisik yang dirasakan karyawan, semakin sedikit kemungkinan mereka akan meninggalkan pekerjaan.

4. Koefisien beban kerja

Pada koefisien variabel beban kerja menunjukkan nilai 0,096 yang menunjukkan nilai positif. Seperti yang ditunjukkan oleh nilai tersebut maka setiap peningkatan beban kerja, *turnover intention* juga meningkat sebesar 0,096. Artinya, beban kerja yang semakin tinggi hal tersebut dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan.

4.1.7 Uji Hipotesis

4.1.7.1 Uji T Parsial

Dalam sebuah studi, uji T biasanya dilakukan untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Dalam hal ini, hipotesis nol (H_0) dapat ditolak, dan hipotesis alternatif (H_1) dapat diterima, jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Ini mengindikasikan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Akan tetapi, jika nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel pada $\alpha = 5\%$, menunjukkan jika pada studi ini variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji T untuk penelitian ini, di jelaskan pada tabel dibawah:

Tabel 4.21 uji t parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.146	.837		28.840	.000
	KK	-.242	.051	-.351	-4.787	.000
	LKNF	-.448	.058	-.547	-7.753	.000
	BK	.096	.033	.098	2.869	.005

a. Dependent Variable: TI

Sumber: hasil analisis data

Adapun Nilai t tabel didapatkan dengan perhitungan berikut:

$$t \text{ tabel} = t (\alpha/2; n-k-1)$$

keterangan:

α : tingkat signifikansi.

n: jumlah sampel.

k: jumlah variabel X.

Sehingga hasilnya adalah:

$$t \text{ tabel} = t (0,05/2; 148 - 2 - 1)$$

$$t \text{ tabel} = t (0,025; 148)$$

Angka 148 memiliki signifikansi 0.025 dan nilai distribusinya 1,976. maka dari itu, pada penelitian ini t tabel sebesar 1.976. Dengan melihat tabel tersebut, hasil dari uji hipotesis antar variabel dapat dilihat dibawah:

1. Variabel kepuasan kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y)

Seperti yang ditunjukkan di atas, variabel X1 memiliki angka t-hitung terhadap variabel Y, yang sebesar $-4.787 > 1.976$. Perolehan tersebut dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ini menandakan H0 ditolak dan H1 diterima.

2. Variabel lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap *turnover intention* (Y)

Seperti yang ditunjukkan dalam tabel perolehan diatas, variabel X2 memiliki angka t-hitung terhadap variabel Y, yang sebesar $-7.753 > 1.976$. Analisis tersebut menandakan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Maka dari itu, menunjukkan H0 ditolak dan H1 diterima.

3. Variabel beban kerja (X3) terhadap *turnover intention* (Y)

Berdasarkan perolehan yang tercantum dalam tabel diatas, variabel X3 memiliki angka t-hitung terhadap variabel Y, sebesar $2.869 > 1,976$. Hasil tersebut menandakan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif

dan signifikan terhadap *turnover intention*. Maka dari itu, H0 ditolak dan H1 diterima.

4.1.7.2 Koefisien Determinasi

Pada studi ini, koefisien determinasi diaplikasikan dalam mengevaluasi pengaruh variabel *independen* dan *dependen*. Adapun hasil pengukurannya pada studi ini, yaitu:

Tabel 4.22 koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.900	.898	1.350
a. Predictors: (Constant), BK, LKNF, KK				

Sumber: hasil analisis data

Mengacu pada tabel tersebut, dapat diketahui jika variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja sebagai variabel bebas hanya dapat menjelaskan sekitar 89% dari variasi dalam *turnover intention* sebagai variabel terikat persentase tersebut di peroleh berdasarkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,898. Variabel lain yang tidak termasuk dalam model memengaruhi faktor tambahan sebesar 11%.

4.2 Pembahasan

Berlandaskan pada uji hipotesis yang telah dilakukan terhadap 150 responden, peneliti menyimpulkan hasil yang telah diperoleh, yaitu:

4.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji parsial mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di industri perhotelan wilayah DKI Jakarta. Nilai dan tingkat signifikansi pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,000, yang artinya lebih rendah dibandingkan nilai *alpha* 0,05. Selain itu, t hitung sebesar -4.787 melebihi nilai t tabel 1,976, kondisi tersebut mengindikasikan jika terjadi hubungan yang kuat antara kepuasan kerja

terhadap kecenderungan pegawai untuk mencari pekerjaan baru atau *turnover intention*.

Pada analisis ini, pernyataan dengan nilai tertinggi adalah X1.3, X1.8, dan X1.9, dengan nilai *mean* sebesar 2,21. Dilihat berdasarkan rentang skala pada penelitian ini yaitu 1.76 – 2.50 pada skala *likert* 4 poin. Ini menunjukan kategori jawaban tidak setuju pada penelitian ini. Pernyataan X1.3 yaitu “Di perusahaan ini tidak ada peluang untuk promosi jabatan”. Nilai sebesar 2,21 menggambarkan bahwa sebagian karyawan tidak setuju atas pernyataan yang telah dibuat. Maka dari itu, para responden menilai bahwa terdapat peluang untuk promosi jabatan di perusahaan ini, sehingga persepsi tentang kesempatan pengembangan karier di perusahaan dapat dikatakan mendukung.

Selanjutnya, pada pernyataan X1.8 yang berbunyi “Saya merasa tidak dihargai oleh rekan kerja,” nilai *mean* sebesar 2,21 juga menunjukkan bahwa mayoritas pegawai tidak setuju atas pernyataan yang dijawab. Ini menandakan jika responden memberikan persepsi positif bahwa mereka merasa dihargai oleh rekan kerja di lingkungan perusahaan.

Adapun untuk pernyataan X1.9 yang menyatakan “Saya merasa tidak senang bekerja bersama rekan kerja saya,” nilai yang sama sebesar 2,21 menyatakan bahwa para responden tidak setuju atas pernyataan tersebut. Artinya, karyawan merasa senang bekerja bersama rekan kerja mereka, yang menunjukkan adanya hubungan kerja yang harmonis di perusahaan.

Selain itu hasil *mean* terendah pada pernyataan ini berada pada X1.6 “Saya merasa tidak bangga dengan pekerjaan saya” dengan nilai 2,01 yang menunjukan kategori tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa responden juga menyatakan tidak setuju pada pernyataan tersebut dan merasa bangga dengan pekerjaan mereka saat ini. Dari hasil tersebut para responden merasakan kepuasan dalam menjalani profesi mereka.

Hasil *mean* tertinggi dan terendah menandakan bahwa perusahaan sebaiknya mempertahankan bagaimana cara mengelola indikator tersebut karena pegawai sudah merasakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja sangat penting

untuk mengurangi keinginan karyawan Gen Z dalam melakukan *turnover intention* di industri perhotelan wilayah DKI Jakarta. Dengan kepuasan kerja yang meningkat, perusahaan dapat membuat lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan loyalitas pegawai, serta berdampak positif terhadap tingkat produktivitas organisasi.

Di sisi lain, terdapat variasi pandangan terkait pernyataan kepuasan kerja, yang ditunjukkan oleh nilai standar deviasi tinggi pada item X1.9, yaitu “Saya merasa tidak senang bekerja bersama rekan kerja saya” sebesar 1,057. Hal ini menunjukkan adanya keberagaman pandangan di antara responden dalam menjawab pernyataan tersebut. Meskipun rata-rata responden cenderung tidak setuju dengan pernyataan tersebut karena terlihat dari nilai *mean* yang tinggi item ini tetap mencerminkan tingkat variasi pandangan yang paling besar di antara seluruh pernyataan yang diajukan.

Sebaliknya, jawaban responden yang paling konsisten ditunjukkan oleh nilai standar deviasi terendah, yaitu mendekati angka 0, pada pernyataan X1.3, “Di perusahaan ini tidak ada peluang untuk promosi jabatan”, dengan nilai sebesar 0,726. Hal ini mengindikasikan jika respon tersebut cenderung memberikan jawaban yang konsisten atas item pernyataan yang diajukan.

Hasil temuan ini diperkuat oleh peneliti terdahulu yang dilakukan Ihwanti & Gunawan (2023) dan studi yang dilakukan oleh Mangumbahang et al. (2023) yang menyatakan jika kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Jika pegawai merasa puas atas pekerjaannya, mereka akan melakukan tugas yang diberikan dengan baik. yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas. Ini menandakan bahwa semakin puas seorang karyawan di sebuah perusahaan maka kecenderungan *turnover intention* akan ikut menurun.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji parsial memperlihatkan jika lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di industri perhotelan wilayah DKI Jakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi variabel sebesar 0,000, yang lebih kecil dibandingkan dengan tingkat *alpha* 0,05. Selain itu, nilai *t* hitung sebesar -7.757, yang lebih besar secara

absolut dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,974, hal tersebut semakin memperkuat bukti adanya pengaruh yang signifikan. Ini menunjukkan jika lingkungan kerja non fisik di sebuah organisasi meningkat atau terasa nyaman, hal ini dapat menyebabkan lebih sedikit pegawai untuk berpikir meninggalkan instansi tersebut.

Dalam analisis ini, hasil keseluruhan *mean* atau rata-rata dari setiap item pernyataan menunjukkan berada pada rentang skala 1.76 – 2.50 pada skala *likert* 4 poin. Ini menunjukkan kategori jawaban tidak setuju pada penelitian ini. Pernyataan tertinggi yaitu pernyataan X2.1 dengan pernyataan “Saya merasakan suasana kerja yang tidak nyaman di perusahaan” dengan nilai *mean* sebesar 2,47. Dilihat berdasarkan rentang skala pada penelitian ini yaitu 1.76 – 2.50 yang berarti responden menanggapi jawaban tidak setuju atas pernyataan yang telah dibuat. Maknanya, bahwa beberapa pegawai tidak merasakan suasana kerja yang tidak nyaman di perusahaan.

Sedangkan pernyataan dengan nilai *mean* terendah berada pada X2.7 “Saya merasa dapat bekerja tanpa selalu diawasi” dengan nilai 2,12. Ini menunjukkan bahwa mereka tidak setuju dengan pernyataan tersebut dan menilai bahwa pegawai memang butuh pengawasan yang mendukung dari atasan. Hasil *mean* tertinggi dan terendah menandakan bahwa perusahaan sebaiknya mempertahankan bagaimana cara mengelola indikator tersebut karena pegawai sudah merasakan lingkungan kerja non fisik yang nyaman.

Pada analisis ini, terdapat pandangan yang beragam oleh responden, hal ini ditunjukkan pada pernyataan dengan nilai standar deviasi yang tinggi dan menjauhi angka 0, yaitu pada pernyataan X1.7 “Saya dapat bekerja tanpa harus selalu diawasi” dengan nilai sebesar 1,146. Hal ini mengindikasikan adanya perbedaan pandangan di antara responden dalam menanggapi pernyataan tersebut dibandingkan item yang lain.

Sedangkan pernyataan yang paling konsisten ditunjukkan oleh nilai standar deviasi terendah atau mendekati angka 0, yaitu pada pernyataan X2.1 “Saya merasakan suasana kerja yang tidak nyaman di perusahaan” dan X2.4 “Komunikasi dengan atasan tidak berjalan dengan baik” dengan nilai sebesar

0,775. Artinya para responden cenderung konsisten dalam menjawab pernyataan tersebut.

Secara empiris, temuan ini didukung oleh studi yang dilakukan Muviana (2022) serta penelitian oleh Rijasawitri & Suana (2020) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Jika hubungan antara kolega dengan atasan, di sebuah perusahaan meningkat atau terasa nyaman, hal ini dapat meningkatkan interaksi kerja yang mendukung. Hubungan yang berjalan dengan baik di suatu organisasi, ditandai dengan komunikasi yang efektif, dukungan dari kolega dan pimpinan, serta apresiasi terhadap kinerja, dapat membuat pekerja merasa dihargai dan termotivasi. Maka dari itu, niat karyawan untuk berhenti bekerja dapat diminimalisir.

Dalam konteks penelitian ini, strategi penerapan lingkungan kerja non fisik yang berhasil dapat berkontribusi untuk menekan *turnover intention* karyawan generasi Z di industri perhotelan wilayah DKI Jakarta. Lingkungan yang mendukung secara psikologis dan sosial dapat meningkatkan keterikatan karyawan, menjaga stabilitas pegawai yang selanjutnya mendorong produktivitas dan keberlanjutan perusahaan.

4.2.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis diatas memperlihatkan jika beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di industri perhotelan wilayah DKI Jakarta. Hal ini di jelaskan pada nilai signifikansi variabel sebesar 0,005, yang lebih kecil dibandingkan dengan tingkat alpha 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar 2,869 lebih tinggi dari nilai t tabel 1,974. Hasil tersebut memperkuat bukti adanya pengaruh yang signifikan. Ini mengindikasikan jika pemberian beban kerja yang ditanggung oleh pegawai pada sebuah perusahaan semakin tinggi, maka kecenderungan *turnover intention* juga akan ikut meningkat.

Hasil analisi ini, keseluruhan *mean* dari setiap item pernyataan beban kerja menunjukkan pada rentang skala 2.51 – 3.25. Ini menunjukan kategori jawaban setuju pada penelitian ini. Adapun pernyataan dengan nilai *mean* tertinggi yaitu terdapat pada pernyataan X3.5 dimana pernyataannya yaitu “Pada saat tertentu

saya menjadi sibuk dengan pekerjaan saya” dengan nilai *mean* sebesar 2,82. Ini dapat diartikan bahwa responden setuju, jika pada waktu-waktu tertentu, mereka merasa sibuk dengan pekerjaan yang sedang dihadapi. Kondisi ini dapat mencerminkan adanya beban kerja yang meningkat secara berkala, baik karena tenggat waktu, peningkatan volume pekerjaan, atau target yang harus diselesaikan. Mengingat industri hotel bintang 5 beroperasi 24 jam dan tidak hanya melayani tamu yang menginap, tetapi sering di sewakan untuk kebutuhan berbagai acara seperti pernikahan, seminar dan konferensi.

Pernyataan dengan nilai *mean* terendah yaitu pada X3.1 “Perusahaan sering meminta karyawan untuk lembur” dengan nilai 2,58. Angka tersebut berada pada skala jawaban setuju yang berarti bahwa responden merasa sering diminta untuk lembur oleh perusahaan. Analisis tersebut menunjukkan bahwa nilai *mean* tertinggi dan terendah berada pada skala jawaban setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan harus meninjau aturan yang berkaitan dengan beban kerja pegawai. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat memicu peningkatan niat karyawan untuk berhenti dari organisasi. Jika kondisi ini terus berlanjut tanpa pengendalian yang efektif, seperti distribusi tugas yang adil, pemberian hak tambahan bagi karyawan yang bekerja lebih, seperti uang lembur, maka perasaan sibuk yang selama ini dianggap wajar dapat berkembang menjadi kelelahan kerja (*burnout*). Pada akhirnya, hal ini berpotensi mendorong karyawan untuk melakukan *turnover intention*.

Adapun pernyataan yang paling konsisten ditunjukkan dengan nilai standar deviasi terendah, yaitu pada pernyataan X3.2 “Saya kesulitan dalam mengatur prioritas tugas” dengan nilai sebesar 0,902. Artinya para responden cenderung konsisten dalam menjawab item tersebut. Sedangkan pernyataan yang memiliki tingkat keberagaman jawaban oleh responden ditandakan dengan nilai standar deviasi tertinggi yaitu X3.5 “Pada saat tertentu saya menjadi sibuk dengan tugas saya” dengan nilai 1,136. Hal ini mengindikasikan bahwa responden cenderung beragam dalam menjawab item tersebut dibandingkan yang lain.

Secara empiris temuan ini didukung oleh studi yang dilakukan Wahyu & Zusmawati (2023) dan Hermawati et al. (2021) yang menunjukkan bahwa beban

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pemberian beban kerja yang berlebihan, baik dari segi kuantitas tugas, dapat mengganggu karyawan dan menimbulkan stres. Jika kondisi ini berlangsung secara terus-menerus tanpa diimbangi penghargaan atau dukungan yang diberikan oleh atasan, pegawai akan merasa tidak puas dan berpikir untuk mencari peluang pekerjaan lain yang dirasa lebih sesuai dengan kapasitas serta ekspektasi mereka. Maka dari itu strategi penerapan beban kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam menekan *turnover intention* karyawan generasi Z di industri perhotelan wilayah DKI Jakarta.

