



# 13.18%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 15 JAN 2025, 2:20 PM

## Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL  
0.23%

● CHANGED TEXT  
12.95%

## Report #24429101

BAB I PENDAHULUAN 1.1 LATAR BELAKANG Industri perhotelan ialah sektor bisnis yang berkecimpung dalam penyediaan jasa, terutama pada bidang akomodasi, dengan cakupan yang lebih luas seperti penyewaan kamar serta banyak sekali fasilitas penunjang lainnya. Hotel tidak hanya menyediakan fasilitas menginap dengan kenyamanan tempat tidur, akan tetapi menawarkan layanan tambahan dalam memenuhi beragam kebutuhan para tamu. Mulai dari layanan kuliner serta minuman, fasilitas olahraga dan rekreasi, selain itu hotel juga menyediakan ruang untuk aktivitas besar misalnya konferensi, seminar, atau acara pernikahan, yang semuanya didesain untuk menyampaikan pengalaman yang menyeluruh serta memuaskan. Sektor perhotelan di negara Indonesia mengalami peningkatan pendapatan yang relatif signifikan, dengan kenaikan sebanyak 41% pada tahun 2021-2022 dibandingkan tahun sebelumnya. Peningkatan ini mencerminkan pulihnya ekonomi dunia dan juga nasional akibat berakhirnya masa pandemi COVID-19 yang sempat melumpuhkan beberapa sektor industri, termasuk perhotelan. Selain itu, peningkatan nilai tambah bruto pada industri perhotelan turut sebagai faktor pendorong naiknya pendapatan negara pada sektor ini (BPS, 2023). Menurut survei tahunan yang dilakukan oleh forum akomodasi serta hotel menerangkan bahwa jumlah hotel di Indonesia selama periode 2020-2023 mengalami fluktuasi yang relatif signifikan. Fluktuasi ini sangat ditentukan akibat dampak pandemi COVID-19 yang melanda semua dunia di

REPORT #24429101

awal tahun 2020, di mana sebagian hotel harus menutup operasinya untuk (Putra & Asmarany, 2024) sementara waktu atau bahkan secara permanen diakibatkan penurunan dalam taraf penggunaan jasa perhotelan oleh masyarakat. Meski demikian, sesudah pandemi mereda, industri perhotelan mulai bangkit, serta permintaan akan akomodasi pun perlahan mulai tumbuh kembali (BPS, 2023). Berdasarkan gambar 1.1 yang berasal dari badan pusat statistik (BPS) terlihat bahwa jumlah hotel pada negara Indonesia mengalami pertumbuhan. di tahun 2022, ketika pandemi mulai mereda, jumlah usaha di sektor hotel serta jasa akomodasi tumbuh secara signifikan sebanyak 4,32 %. Pada tahun 2023, dengan pemulihan ekonomi yang terus berlangsung, sektor ini mengalami adanya sedikit peningkatan dibanding tahun sebelumnya. Data ini memberikan gambaran bahwa pemulihan ekonomi berjalan seiring dengan meningkatnya kebangkitan sektor hotel serta jasa akomodasinya. Diharapkan tren positif ini akan selalu berlanjut hingga masa depan. Seiring pertumbuhan serta peningkatan jumlah hotel di Indonesia, terdapat adanya fenomena turnover intention pada industri perhotelan, di mana tingkat tersebut menurut survei headhunter Indonesia dalam penelitian yang dilakukan oleh terhadap 217 karyawan pada hotel-hotel yang berada di pulau jawa, alasan utama karyawan hotel ingin meninggalkan pekerjaan mereka saat ini adalah minimnya tingkat kepuasan kerja yang didapatkan oleh pegawai tersebut. Tingginya pergantian

karyawan pada suatu perusahaan seringkali disebabkan oleh tingginya niat mereka untuk berhenti bekerja atau turnover intention . Menurut penelitian tingkat turnover intention pada sebuah perusahaan cenderung mengarah kepada tindakan nyata di mana pegawai memutuskan untuk resign dari instansi tersebut. Putra & Asmarany (2024) Lubis & Onsardi (2021)

Pada saat ini di Indonesia sedang didominasi oleh sumber daya manusia baru, yaitu generasi Z atau yang biasa diklaim Gen Z. Generasi ini merupakan individu yang lahir di tahun 1997 sampai 2012. Mereka tumbuh di tengah kemajuan teknologi yang sangat pesat, sehingga sangat terampil dalam mengaplikasikan banyak sekali perangkat elektronik serta internet . Generasi Z sangat mendominasi populasi Indonesia saat ini serta membawa perubahan besar pada aneka macam aspek kehidupan sosial, ekonomi, serta budaya. Mereka dikenal menjadi generasi yang sangat terhubung menggunakan teknologi, berorientasi pada perubahan, dan mempunyai pandangan yang lebih terbuka perihal berbagai macam dilema. Berdasarkan gambar 1.2 survei yang dilakukan oleh BPS memperlihatkan bahwa komposisi penduduk pada negara Indonesia didominasi oleh gen Z. Data ini didapat dari hasil sensus penduduk 2020 yang menyampaikan ilustrasi lebih lanjut tentang struktur generasi Indonesia pada masa yang akan datang. Dimana generasi Z terdiri dari 74,93 juta orang, atau 27,94% dari jumlah populasi di Indonesia. **86** Kelompok yang dikenal sebagai milenial terdiri dari seseorang yang lahir tahun 1981 sampai 1996 dan mencapai kurang lebih 69,38 juta orang, dengan milenial menduduki urutan kedua dengan 25,87% dari jumlah total populasi. Selain itu, kurang lebih 58,65 juta orang termasuk dalam kategori Generasi X, lahir di tahun 1965 sampai 1980. Baby boomers , yang lahir tahun 1946 sampai 1964, ialah kelompok usia yang lebih tua, dengan jumlah total 31,01 juta orang. Berdasarkan data survei yang dilakukan oleh BPS tahun 2020, menyatakan bahwa populasi Gen Z di wilayah DKI Jakarta yaitu berjumlah 2,68 juta jiwa atau 25,36 % dari total seluruh (Rasulong et al., 2024) populasi di wilayah tersebut. Adanya populasi generasi ini, dapat disimpulkan bahwa keberadaan mereka diharapkan

dapat menjadi modal penting untuk mendukung pertumbuhan ekonomi di wilayah DKI Jakarta. Sebagai pusat ekonomi terbesar di Indonesia, wilayah ini memiliki keunggulan dalam sektor industri yang sangat dominan. Menurut survey yang dilakukan oleh Deloitte 2024 sebanyak 56% Generasi Z sudah mulai aktif bekerja. Dimana generasi ini memiliki karakteristik kepribadian yang dinamis, sering merasa tidak mudah puas dan biasanya tidak betah dalam satu lingkungan kerja untuk waktu yang lama . Keinginan mereka untuk selalu mencoba hal-hal baru dan mengeksplorasi berbagai pengalaman kerja mendorong mereka untuk lebih aktif berpindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain. Kondisi ini sering kali disebabkan oleh ketidaknyamanan di tempat kerja, beban kerja yang terasa berat, atau kurangnya work life balance yang dirasakan pegawai, seperti yang diungkapkan dalam penelitian . Menurut penelitian yang dilakukan oleh yang dilakukan pada 632 pegawai dari generasi Z serta milenial, menyatakan jika pekerja dari kalangan Gen Z cenderung lebih merasakan ketidakpuasan dengan apa yang mereka kerjakan pada saat ini dan mempunyai pemikiran untuk berpindah ke perusahaan yang berbeda. Selain itu, mereka memberikan tingkat niat yang kuat untuk berpindah kerja ke tempat kerja baru yang lebih signifikan dibandingkan dengan karyawan dari generasi milenial. Hal yang sama juga dinyatakan oleh temuan Deloitte Millennial Survey yang dikutip oleh , sebesar 61% generasi Z berpikir untuk meninggalkan pekerjaan mereka pada jangka waktu kurang dari (Suhermanto & Paryontri, 2024) (Priyono & Tampubolon, 2023) Suryaningtyas & Fauzi (2024) Wibowo et al (2024) dua tahun, memperkuat fenomena ini. Tren tersebut masih terlihat sampai saat ini, di mana banyak terdapat di antara mereka yang menentukan untuk mencari pekerjaan baru ketika merasa kepuasan atau lingkungan kerja yang tidak sinkron dengan harapan, hal ini menunjukkan betapa pentingnya faktor kenyamanan serta manajemen beban kerja bagi keberlanjutan karyawan pada sebuah organisasi. Berdasarkan gambar 1.3 hasil survei yang dilakukan melalui aplikasi Jakpat, terlihat bahwa keinginan untuk resign atau keluar dari tempat



kerja saat ini cukup tinggi di kalangan Generasi Z. 166 Data survei tersebut mengungkapkan bahwa sebanyak 34% dari responden Gen Z memiliki keinginan untuk resign, meskipun belum menentukan waktu yang pasti untuk melakukannya. Sementara itu, sebanyak 8% responden Gen Z menyatakan bahwa mereka berencana untuk resign dalam kurun waktu 1 tahun ke depan, dan 10% lainnya berencana untuk meninggalkan pekerjaan mereka dalam waktu 6 bulan. Tidak hanya itu, ada pula sebanyak 8% responden yang menyatakan niat untuk resign sesudah hari raya idul fitri atau sehabis mendapatkan tunjangan hari raya (THR). fenomena ini dikenal dengan istilah turnover intention, yang mengacu pada hasrat karyawan untuk berhenti atau meninggalkan pekerjaan mereka di masa mendatang. Tingginya turnover intention di kalangan Gen Z ini menggambarkan kecenderungan mereka untuk tidak bertahan lama dalam pekerjaan yang mereka jalani saat ini yang dapat dipengaruhi oleh macam-macam faktor seperti ketidaknyamanan di tempat kerja, ketidakpuasan terhadap sistem manajemen, beban kerja yang dirasa berat, dan hasrat untuk mencari pengalaman serta tantangan baru. fenomena ini juga menyampaikan tantangan bagi perusahaan dalam mempertahankan bakat muda supaya tetap berkontribusi pada perusahaan mereka dalam jangka waktu yang lama. Sumber daya manusia (SDM) pada instansi mempunyai fungsi krusial dalam aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan kerja. Menurut SDM merupakan individu yang sedang bekerja sebagai motor penggerak dalam sebuah organisasi, baik itu pada lembaga maupun pada perusahaan serta berperan menjadi asset penting yang perlu di kembangkan dan ditingkatkan kemampuannya. Pengelolaan sumber daya manusia juga mencakup aspek-aspek penting lainnya, seperti pengembangan keterampilan, manajemen kinerja, pemberian kompensasi yang bijak, serta pembinaan interaksi yang baik antara karyawan dan organisasi. Keberhasilan dalam mengelola SDM sangat berpengaruh terhadap keberlanjutan dan kesuksesan bisnis. Pengelolaan SDM yang efektif dan efisien akan membantu mewujudkan lingkungan pekerjaan yang produktif, meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan, serta mendukung strategi bisnis jangka panjang. Bila perusahaan menginginkan

upaya mempertahankan pekerja yang memiliki kualitas baik, maka harus memaksimalkan semua hak karyawan tersebut yang sudah memenuhi kewajibannya di tempat mereka bekerja serta membuat mereka merasa lebih puas di perusahaan. Bila organisasi tidak melakukannya, karyawan mungkin akan mencoba untuk berpikir keluar dari pekerjaannya, hal ini disebut turnover intention . Jika hal ini dibiarkan, maka karyawan akan secara sukarela meninggalkan pekerjaan tersebut, atau disebut turnover . Menurut turnover intention merujuk pada niat pegawai di sebuah perusahaan untuk melakukan suatu tindakan yang sering kali tercermin dalam Rizqi & Nabila (2022) (Hermawati et al., 2021) Tjandra & Erdiansyah (2024) keputusan mereka untuk meninggalkan pekerjaan saat ini atau mencari peluang kerja baru. Tingkat turnover intention di kalangan karyawan sering kali dipengaruhi oleh tingginya kecenderungan mereka untuk berpindah ke pekerjaan yang baru jika posisi yang dijalani tidak sejalan dengan nilai dan prinsip pribadi mereka . Turnover intention berdampak negatif bagi perusahaan, terutama dalam hal penurunan motivasi dan produktivitas karyawan, hal ini karena mereka merasa kurang terlibat secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi, yang berdampak pada kepuasan kerja mereka . Kepuasan terhadap pekerjaan dapat menimbulkan kesenangan dan dorongan untuk bekerja lebih rajin. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap organisasi dapat menyebabkan ketidaksenangan dan penurunan semangat kerja dan dapat menimbulkan turnover intention . Oleh karena itu, kepuasan kerja berkaitan dengan peningkatan atau penurunan kinerja karyawan . Kepuasan kerja merujuk kepada perasaan senang atau tidak menyenangkan yang muncul dari pemikiran karyawan terhadap pekerjaannya, hal ini mencerminkan bagaimana mereka menilai aspek-aspek pekerjaan tersebut apakah memuaskan atau tidak . Jika karyawan merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang diberikan, maka akan timbul pikiran untuk melakukan turnover intention di perusahaan tempat bekerja. Kepuasan kerja yang dirasa oleh karyawan dipengaruhi juga oleh lingkungan kerja non fisik, seperti interaksi bersama kolega di perusahaan dan dukungan atasan. Lingkungan kerja non fisik yang kurang

aman dapat memicu ketidakpuasan yang dirasakan pegawai serta mendorongnya untuk berpikir keluar, sebab mereka mengalami rasa tidak nyaman dan tidak (Suryaningtyas & Fauzi, 2024) (Ihwanti & Gunawan, 2023) (Bhastary, 2020) (Khomaryah et al., 2020) termotivasi untuk bertahan di perusahaan. Menurut lingkungan kerja non fisik merujuk pada situasi yang melibatkan interaksi di suatu instansi, baik itu dengan atasan atau manager, rekan kerja, dan bawahan. Jika lingkungan tersebut tidak nyaman, karyawan mungkin akan terdorong untuk mencari pekerjaan baru, tetapi jika nyaman dapat menurunkan turnover intention . Di sisi lain, lingkungan kerja non fisik yang aman dan nyaman dapat membantu pegawai dalam mengelola beban kerja. Dukungan penuh atasan serta hubungan baik dengan rekan kerja dapat meringankan tekanan yang dirasakan, sehingga beban kerja terasa lebih mudah dihadapi. Dengan demikian, lingkungan kerja yang nyaman berperan dalam menyeimbangkan beban kerja karyawan dan menurunkan tingkat stres, yang pada akhirnya mengurangi keinginan untuk berpindah ke pekerjaan lain. Menurut Beban kerja merujuk sebagai jumlah tugas yang harus dilakukan oleh suatu posisi dalam organisasi yang dihitung dengan membandingkan jumlah pekerjaan saat ini dengan standar waktu yang sudah ditetapkan. Pekerja perlu mengeluarkan lebih banyak usaha untuk mencapai target tersebut. Karyawan dapat merasa terbebani di tempat kerja bila diberikan terlalu banyak tugas. Pemberian beban kerja yang berlebihan, jika tidak diimbangi dengan lingkungan kerja non fisik yang nyaman, seperti dukungan sosial dan pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan turnover intention pegawai . Objek pada penelitian ini ialah karyawan Generasi Z yang saat ini bekerja pada industri perhotelan di wilayah DKI Jakarta. Generasi tersebut sering kali menunjukkan keraguan serta kurangnya kesiapan untuk berkomitmen pada pekerjaan jangka panjang (Gani et al (2022) (Novianti et al., 2024) Purwati & Maricy (2021) (Fitriantini & Nurmayanti, 2020) panjang. Mereka cenderung tidak memiliki ikatan atau dedikasi yang mendalam terhadap pekerjaan atau perusahaan tertentu, seperti yang diungkapkan oleh . Faktor-faktor yang memengaruhi hal ini sangat beragam,

termasuk tingkat kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja non- fisik, dan beban kerja yang mereka alami. Ketika tingkat kepuasan yang dirasa rendah, misalnya karena pemberian tugas yang terlalu berat atau interaksi dengan kolega serta atasan pada organisasi yang tidak cukup mendukung, karyawan Gen Z mungkin merasa semakin sulit untuk terikat secara emosional dengan pekerjaan mereka. Rendahnya ikatan emosional ini berdampak pada meningkatnya turnover intention atau keinginan untuk berpindah kerja. Sebaliknya, tingkat lingkungan kerja non-fisik yang mendukung, seperti ikatan yang harmonis dengan kolega di perusahaan, komunikasi yang efektif dengan atasan, serta budaya kerja yang positif, dapat memberikan kenyamanan emosional dan psikologis bagi Generasi Z. Selain itu, beban kerja yang terdistribusi secara adil dan seimbang juga turut meningkatkan kepuasan kerja mereka. Ketika kedua faktor ini terpenuhi, Generasi Z cenderung lebih mampu mengatasi tekanan pekerjaan dan merasa lebih terikat dengan perusahaan. Hal ini dapat mendorong mereka untuk lebih berkomitmen dalam jangka panjang, mengurangi keraguan yang biasanya muncul terkait keberlanjutan karir di perusahaan tersebut dan pada akhirnya membantu menciptakan ikatan yang lebih kuat serta dedikasi terhadap pekerjaan dan perusahaan. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan tersebut dalam upaya menjaga loyalitas karyawan dari generasi ini. Masih terdapat research gap dalam penelitian-penelitian berikut yang terkait dengan variabel kepuasan kerja, lingkungan (Suhermanto & Paryontri, 2024) kerja non-fisik, dan beban kerja terhadap turnover intention , seperti yang dilakukan oleh dan menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan. 2 3 Sedangkan, studi yang dilakukan oleh dan berpendapat dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention . 2 3 5 7 9 10 12 14 44 64 90 94 97 Sementara penelitian yang dilakukan oleh & menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention . 1 2 3 5 6 7 9 10 11 12 14 15 22 29 31 35 43 44 46 55 56 60 62 63 64 66 67 69 87 88 89 90 92 94 108 109 115 118 120 132 156 172 Penelitian yang dilakukan oleh dan menunjukkan bahwa



lingkungan kerja non- fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention .

2 3 5 9 10 14 22 25 27 31 44 60 64 90 Sedangkan, studi yang dilakukan oleh

serta menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap turnover intention . 2 3 5 6 9 10 22 29 31 60 66 74 119 Sementara

penelitian yang dilakukan oleh dan menunjukkan bahwa lingkungan kerja non

fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention . 1 2 3 5 6 7 9 10 11 12

3 7 9 25 27 63 66 87 106 Sedangkan, studi yang dilakukan oleh serta

menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

turnover intention . 3 5 6 12 29 74 98 99 Sementara penelitian yang dilakukan

oleh dan menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan

terhadap turnover intention . Oleh karena itu, peneliti tertarik Rostandi

& Senen (2021) Ningtyas et al (2020) Ihwanti & Gunawan (2023)

Mangumbahang et al. (2023) Rambi et al (2020) Tampubolon & Sagala

(2020) Oktaviani et al (2020) Mawey et al (2024) Muviana (2022)

Rijasawitri & Suana (2020) Zulfa & Azizah (2020) Latif et al (2023)

Wahyu & Zusmawati (2023) Hermawati et al. (2021) Gayatri &

Muttaqiyathun (2020) Ello et al. (2024) Purwati et al (2020) Malik et

al (2021) untuk meneliti variabel tersebut. Objek penelitian ini adalah

karyawan Gen Z yang bekerja di industri perhotelan.di wilayah DKI

Jakarta. Berdasarkan penelitian sebelumnya, adanya gap penelitian mengenai

pengaruh atau hubungan antara kepuasan kerja, lingkungan kerja non-fisik,

dan beban kerja terhadap keinginan untuk mengundurkan diri karyawan atau

bisa disebut turnover intention . Penelitian terdahulu menyarankan bahwa

para peneliti selanjutnya harus menambahkan variabel tambahan atau

memperluas responden serta lokasi penelitian sebagai novelty atau kebaruan.

Salah satunya adalah pada karyawan Gen Z di industri perhotelan wilayah

DKI Jakarta sehingga penelitian yang dilakukan untuk mencari tahu antara

pengaruh variabel tersebut. Penelitian ini masih penting karena terdapat research gap dari studi yang dilakukan sebelumnya dan telah menambahkan novelty, maka dari itu penulis ingin melakukan riset mendalam dan menyeluruh terkait masalah turnover intention pada Gen Z di industri perhotelan dengan judul Pengaruh Kepuasan kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Generasi Z di Industri Perhotelan Wilayah DKI Jakarta). 1.2 RUMUSAN MASALAH Dengan mempertimbangkan keadaan yang telah dibahas pada latar belakang serta untuk mencari tahu pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap turnover intention, maka dari itu penulis merumuskan masalah penelitian yang akan dibahas pada penelitian ini, yaitu: 1. **6 12 15 75 93** Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z di industri perhotelan wilayah DKI Jakarta. 2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z di industri perhotelan wilayah DKI Jakarta. 3. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z di industri perhotelan wilayah DKI Jakarta. Rumusan masalah tersebut relevan dengan tantangan mempertahankan tenaga kerja, khususnya generasi Z di industri perhotelan. Penelitian ini fokus pada generasi Z yang belum berkeluarga, mengingat karakteristik unik mereka dalam dunia kerja. Sebagai generasi digital yang mengutamakan fleksibilitas dan keseimbangan hidup, generasi Z cenderung lebih bebas dalam mempertimbangkan pergantian pekerjaan saat mengalami ketidakpuasan atau tekanan di tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, pemahaman terhadap pengaruh faktor-faktor tersebut akan memberikan informasi kepada perusahaan untuk membuat rencana retensi karyawan yang bijak. 1.3 TUJUAN PENELITIAN Adapun tujuan utama dari penelitian ini, yaitu: 1. **6 35** Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z di industri perhotelan wilayah DKI Jakarta. 2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z di

industri perhotelan wilayah DKI Jakarta 3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z di industri perhotelan wilayah DKI Jakarta 1.4 MANFAAT PENELITIAN Berikut adalah beberapa manfaat dari adanya penelitian ini: 1. Manfaat akademis Secara akademis, hasil studi yang telah dilakukan diharapkan menjadi sumber referensi untuk para peneliti selanjutnya tentang topik kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja mempengaruhi tujuan turnover intention karyawan dalam industri perhotelan wilayah DKI Jakarta, penelitian ini difokuskan pada karyawan Gen Z yang aktif bekerja. Studi yang dilakukan juga diharapkan memberikan data empiris dan pemahaman mendalam tentang pola turnover intention pada pada generasi tersebut. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan menjadi landasan untuk studi selanjutnya dengan tujuan untuk mengeksplorasi lebih dalam karakteristik unik Generasi Z dalam konteks dunia kerja, khususnya pada industri perhotelan di wilayah DKI Jakarta. 2. Manfaat praktis Penelitian ini memiliki manfaat teoritis dan praktis, misalnya: a. Bagi peneliti: Penelitian diperlukan untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi pada program studi manajemen Universitas Pembangunan Jaya. Studi ini juga memberikan kesempatan yang berharga bagi para peneliti untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang teori dan praktik manajemen SDM. b. Bagi pembaca: Adanya studi ini diharapkan akan meningkatkan informasi dan pemahaman tentang manajemen SDM. Studi ini juga dapat mengungkap topik-topik penting seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja non-fisik, beban kerja, dan keinginan pekerja Gen Z untuk berpindah kerja. Hasilnya dapat digunakan sebagai acuan oleh para praktisi, akademisi, dan siapa pun yang terlibat dalam masalah tersebut. BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1 Landasan Teori Untuk memastikan keterkaitan topik dalam penelitian ini, kajian pustaka diorganisir berdasarkan empat kategori utama yang menjadi fokus penelitian, yaitu turnover intention , kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, dan beban kerja. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan pemahaman setiap variabel, sehingga hubungan antar variabel tersebut dapat

dianalisis secara menyeluruh sesuai dengan konteks penelitian. 2.1.1 Turnover Intention 2.1.1.1 Pengertian Turnover Intention Hasrat atau intention ialah dorongan psikologis yang berasal dari dalam diri seseorang dan mencerminkan niatnya untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Dalam konteks perilaku organisasi, intention sering kali berperan penting dalam memprediksi perilaku karyawan, termasuk niat mereka untuk tetap berada dalam suatu pekerjaan atau justru mencari peluang di tempat lain. Sedangkan, turnover mengarah pada kondisi seorang pegawai yang memutuskan berhenti secara sukarela dari pekerjaannya. Ini dapat terjadi karena hal-hal seperti merasa tidak puas atas kondisi pekerjaan yang dialami, beban kerja yang berlebihan, atau tidak nyaman dengan lingkungan kerja yang di rasakan (Sari et al., 2024). Menurut Ardan & Jaelani (2021) keinginan seorang karyawan untuk secara sukarela mengakhiri hubungan kerjanya dengan perusahaan disebut turnover intention. Ini menunjukkan ketidakpuasan atau ketidaksesuaian yang pegawai miliki tentang pekerjaan mereka saat ini, yang memotivasi mereka untuk mencari kesempatan di tempat lain di luar perusahaan. Turnover intention ialah niat pegawai untuk mengakhiri atau pindah dari tempat kerja mereka saat ini . Keputusan ini sering kali didasarkan pada evaluasi pribadi mengenai prospek karier di perusahaan tersebut, baik dalam hal peluang pengembangan, kenaikan jabatan, maupun kesejahteraan jangka panjang. Menurut Robbins & Judge (2019) turnover intention adalah hasil dari ketidakpuasan kerja yang tercermin dalam keinginan untuk mencari tempat kerja baru. Ketika pekerja merasa bahwa prospek kariernya tidak sesuai dengan harapannya, misalnya karena kurangnya kesempatan promosi, ketidakpuasan terhadap sistem manajemen perusahaan maka turnover intention akan cenderung meningkat. Beberapa faktor internal dan eksternal yang dapat memengaruhi turnover intention karyawan diantaranya ketidakpuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, dan ketidaksesuaian antara nilai-nilai pribadi karyawan dan budaya perusahaan. Hal (Maulidah et al., 2022) tersebut tidak hanya mencerminkan

ketidakselarasan karyawan dengan tempat kerja mereka, tetapi juga dapat menimbulkan tekanan emosional dan psikologis yang mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Keinginan untuk berhenti bekerja menjadi unsur penting dalam memahami perilaku karyawan karena kondisi tersebut sering kali menjadi pertanda kuat bahwa karyawan akan benar-benar mengundurkan diri. Dari uraian teoretis yang sudah dijelaskan, peneliti dapat memberikan kesimpulan bahwa turnover intention ialah kondisi psikologis yang meningkatkan keinginan individu untuk mengakhiri keanggotaannya pada organisasi atau perusahaan yang di picu karena kepuasan kerja yang rendah, lingkungan kerja non fisik yang tidak nyaman dan beban kerja yang diberikan berlebihan.

#### 2.1.1.2 Faktor – Faktor Turnover Intention Menurut penyebab turnover intention karyawan cukup kompleks dan saling berhubungan. Hal tersebut dipengaruhi oleh sejumlah faktor penting, seperti:

1. Faktor internal Merujuk pada berbagai kondisi dan kebijakan yang berasal dari dalam perusahaan, yang secara langsung mempengaruhi kesejahteraan dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sebagai contoh, pekerja dapat mengalami kelelahan, kewalahan, dan kehilangan motivasi karena beban pekerjaan yang dirasakan terlalu banyak terutama jika tidak diimbangi dengan pemberian kompensasi yang adil atau dukungan yang cukup dari manajemen. Selain itu, lingkungan kerja non fisik seperti kepemimpinan yang kurang mendukung, misalnya kurangnya komunikasi yang jelas dari atasan kepada karyawan, ketidakpedulian terhadap (Mangumbahang et al., 2023) Supriadi et al. (2021) kebutuhan karyawan, atau kurangnya dukungan dalam pengembangan karir, juga menimbulkan suasana kerja yang tidak kondusif.
2. Faktor personal Merujuk pada tingkat kepuasan kerja individu, kepuasan kerja mencakup perasaan pegawai terhadap tugas yang mereka lakukan, penghargaan yang diterima, serta dukungan yang diberikan oleh perusahaan terhadap para pekerja di organisasi tersebut. Lingkungan kerja yang non fisik, seperti interaksi sosial dengan rekan kerja, budaya perusahaan, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan, turut memengaruhi kenyamanan dan keterikatan emosional karyawan terhadap

perusahaan. Berdasarkan uraian di atas menerangkan kondisi kepuasan kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan beban kerja merupakan unsur penting dalam memberikan kontribusi terhadap tingginya turnover intention yang dirasakan pekerja. Akibatnya, jika tingkat kepuasan kerja karyawan rendah, itu juga akan berdampak pada kondisi lingkungan kerja non-fisik dan tingkat beban kerja yang dirasakan. Semakin minim tingkat kepuasan kerja, lebih besar kemungkinan pegawai untuk meninggalkan perusahaan.

2.1.1.3 Indikator Turnover Intention Menurut menyatakan bahwa indikator dari turnover intention yaitu:

1. Berpikir untuk berhenti dari pekerjaan Kondisi dimana seorang pekerja mulai mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaan yang mereka jalani saat ini baik ketika bekerja maupun diluar pekerjaan.
2. Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan Maulidah et al (2022) Karyawan melihat peluang kerja di instansi lain. Ini menunjukkan jika pegawai tidak lagi merasa betah atau puas dengan pekerjaan saat ini.
3. Keinginan untuk mencari pekerjaan Mereka mengambil langkah untuk segera meninggalkan perusahaan dan memiliki niat yang kuat untuk berhenti. Keputusan ini biasanya diambil setelah mereka menemukan peluang karier yang lebih bagus atau adanya alasan lain yang membuat mereka merasa perlu untuk pindah.

2.1.2 Kepuasan Kerja 2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja Kepuasan kerja merujuk pada perasaan senang pegawai dengan pekerjaannya yang sedang diemban. Perasaan ini terbentuk dari persepsi pegawai terhadap berbagai aspek pekerjaan, semuanya bergantung pada seberapa sulit tugas yang dijalankan, seberapa banyak dukungan yang diberikan oleh rekan kerja dan atasan dan seberapa cocok prinsip-prinsip organisasi dan pribadi karyawan (Dessler, 2020). Menurut kepuasan kerja ialah perasaan emosional yang dirasakan seseorang terhadap tugas-tugas yang mereka lakukan di dalam perusahaan. Kepuasan kerja diartikan sebagai seberapa baik pegawai menilai pekerjaan mereka, yang merefleksikan perbandingan antara imbalan yang diperoleh dengan imbalan yang dianggap layak atas kontribusi yang diberikan (Robbins & Judge, 2019). Ini menilai berbagai jenis aspek pekerjaan, seperti pemberian tugas, lingkungan kerja, interaksi dengan

sesama kolega di organisasi, dan kompensasi yang diberikan kepada pegawai. Menurut Sessa & Bowling (2020) jika harapan terpenuhi atau bahkan melebihi ekspektasi, maka individu cenderung Marcella & Ie (2022) merasa puas. Sebaliknya, jika harapan tidak terpenuhi, maka akan muncul ketidakpuasan. Kepuasan kerja mencerminkan kepuasan menyeluruh terhadap berbagai aspek pekerjaan yang beragam, yang berdampak pada perilaku karyawan dan pada akhirnya, mempengaruhi kinerja organisasi Berdasarkan kajian literatur di atas, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan emosional individu seorang karyawan atas pekerjaannya secara keseluruhan. Konsep ini membahas seberapa puas atau tidak puas seseorang dengan berbagai aspek pekerjaan mereka. 2.1.2.2 Indikator Kepuasan Kerja Menurut menyatakan bahwa indikator dari variabel kepuasan kerja, yaitu: 1. Gaji Merujuk pada sejauh mana pegawai merasakan gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. 2. Kesempatan Promosi Mencakup adanya peluang untuk naik jabatan atau menempati posisi yang lebih tinggi dalam hierarki perusahaan. 3. Pekerjaan itu sendiri Merujuk pada pekerjaan yang dilakukan dapat mengembangkan skill atau keterampilan baru baru. 4. Supervisor Menyangkut adanya rasa menghargai antara supervisor dengan karyawan. 5. Rekan kerja Merujuk pada hubungan saling menghargai yang terjadi antar pekerja. (Karaferis et al., 2022) Marcella & Ie (2022) 2.1

167

184

212

3 Lingkungan Kerja non Fisik 2.1

3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

non Fisik Terdapat berbagai faktor dalam lingkungan kerja yang memengaruhi kepuasan pekerja, motivasi untuk bekerja, dan kesejahteraan mereka. Hal tersebut meliputi kondisi fisik tempat kerja, hubungan antara karyawan, serta sistem dan budaya kerja yang berlaku dalam organisasi (Enny, 2019). Menurut Liawati (2024) lingkungan kerja adalah aspek penting dalam organisasi, terdiri dari faktor fisik, sosial, dan psikologis. Aspek fisik meliputi tata ruang, pencahayaan, dan fasilitas yang mendukung kenyamanan. Aspek sosial dan psikologis atau non fisik mencakup interaksi antarindividu, dinamika tim, dan budaya organisasi yang mempengaruhi hubungan kerja. Menurut pendapat Enny (2019) lingkungan kerja

non fisik yaitu merujuk pada keseluruhan relasi sosial yang terbentuk dalam suatu organisasi, mencakup interaksi seseorang dalam hierarki perusahaan, baik secara vertikal yaitu pimpinan dan bawahan maupun horizontal yaitu rekan kerja. Jenis interaksi ini sangat penting untuk membangun lingkungan kerja yang nyaman, sehingga dapat berdampak pada produktivitas dan kesehatan pegawai. Menurut Khaeruman (2021) lingkungan kerja non-fisik ialah hubungan antar individu dalam organisasi, baik dengan pimpinan, kelega di perusahaan, dan bawahan, yang membentuk dinamika sosial di tempat mereka bekerja. Menurut lingkungan kerja non-fisik diartikan sebagai cakupan hubungan karyawan dan bagaimana mereka berinteraksi serta berperilaku satu sama lain di perusahaan. Hal tersebut menggabungkan antara hubungan sosial, komunikasi, serta dinamika tim yang mempengaruhi suasana kerja dan kenyamanan karyawan. Meskipun tidak melibatkan aspek fisik seperti fasilitas atau tata ruang. Hal ini dapat mempengaruhi kesetiaan karyawan terhadap perusahaan Oktaviani et al. (2020) tempat bekerja. Lingkungan kerja non fisik mencakup seluruh situasi yang kaitannya dengan interaksi di sebuah perusahaan, baik dengan manager maupun dengan bawahan Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli yang telah dipaparkan lingkungan kerja non fisik dapat diartikan yaitu seluruh hubungan yang dirasakan pegawai dan terjadi di tempat kerja. **205** Ini mencakup interaksi antar rekan kerja dan atasan dan bawahan . Interaksi tersebut dapat sangat berpengaruh pada suasana kerja. Baik buruknya hubungan sosial di suatu oragnisasi berdampak langsung pada produktivitas pegawai. Oleh karena itu, lingkungan kerja non-fisik menimbulkan peningkatan psikologis yang dapat memicu turnover intention pegawai apabila hal ini tidak dikelola dengan baik. **122**

**167** 2.1 **122** **167** **184** **192** 3.2 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut indikator dari lingkungan kerja non fisik yaitu: 1. Suasana Kerja Menggambarkan susana kerja di perusahaan yang nyaman. 2. Hubungan dengan atasan Merujuk pada interaksi yang terjadi antara pegawai dengan pimpinan, seperti adanya pemberian bantuan yang bersifat moril antara atasan dengan karyawan 3. Hubungan dengan rekan kerja Merujuk pada

hubungan yang terjadi di antara pegawai pada suatu perusahaan seperti adanya tolong menolong dalam melakukan pekerjaan. 4. Pengawasan Mengacu pada adanya pengawasan penuh yang diberikan oleh atasan terhadap karyawan di perusahaan. (Arbyan & Riyanto, 2022) Ndruru et al (2024) 2.1.4 Beban Kerja 2.1.4.1 Pengertian Beban Kerja Beban kerja mengacu pada total waktu yang dibutuhkan oleh para pekerja dalam organisasi untuk menyelesaikan tugas tertentu dalam kondisi kerja normal . Dengan demikian, tenaga kerja ini digunakan untuk menentukan jumlah pekerja yang dibutuhkan agar perusahaan dapat menggapai tingkat produksi yang diinginkan. Menurut Mahawati et al. (2021) beban kerja merujuk pada kumpulan tugas, tanggung jawab, dan kewajiban yang wajib dilakukan karyawan pada waktu tertentu sebagai bagian dari tugas pekerjaan mereka di tempat kerja. Saptaputra et al. (2020) mengartikan bahwa beban kerja merupakan tekanan dalam bekerja yang perlu dihadapi seorang pegawai di perusahaan dalam rentang jangka tertentu, dihitung dari jumlah tugas atau waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Hal ini dapat memberikan dampak signifikan pada kesehatan fisik dan mental pekerja jika tidak dikelola dengan baik, terutama jika beban kerja melebihi kapasitas individu. Menurut Budiasa (2021) beban kerja adalah kondisi di mana kapasitas kerja yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan lebih besar daripada kapasitas kerja yang dimiliki oleh karyawan. Organisasi perlu mengidentifikasi dan mengatasi faktor yang menyebabkan beban kerja berlebihan agar kinerja karyawan dapat tetap optimal. 1 12 141 198 Beban kerja ialah sebuah tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam rentang waktu tertentu . Jika pemberian tersebut berlebihan atau di luar kemampuan fisik seorang pegawai maka dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik, serta menghambat pekerjaan, maka dari itu pengelolaan beban kerja yang baik menjadi sangat krusial untuk menjaga kesehatan dan kesejahteraan karyawan, serta memastikan produktivitas tetap optimal. (Abimanyu & Mukhroji, 2024) (Muslim, 2021) Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli maka definisi beban kerja dapat disimpulkan yaitu seagai tuntutan pada suatu pekerjaan

yang wajib dipenuhi oleh individu atau karyawan dalam jangka waktu tertentu, yang melebihi atau mendekati batas kemampuan individu tersebut. Beban kerja ini bisa berupa jumlah tugas yang banyak, kompleksitas tugas yang tinggi, atau tenggat waktu yang sangat ketat. Jika karyawan di bebaskan terlalu berlebihan hal ini akan memicu stress kerja dan akan mempengaruhi turnover intention pegawai. 2.1.4.2 Indikator Beban Kerja Menurut indikator dari beban kerja yaitu: 1. Penggunaan waktu kerja Merujuk pada jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas di sebuah organisasi, atau keseluruhan jumlah tugas yang diberikan kepada individu. Beban kerja yang diberikan berlebihan dapat menyebabkan penggunaan waktu kerja yang kurang efektif. 2. Target yang dicapai Merujuk pada cara karyawan menyelesaikan pekerjaannya sebelum target yang telah ditentukan. 3. Kondisi pekerjaan Menggambarkan apakah karyawan memerlukan energi fisik yang lebih ketika bekerja dan adanya penambahan tugas pada kondisi tertentu. 195 2.2 Penelitian Terdahulu Peneliti telah memeriksa sejumlah riset sebelumnya sebagai dasar penelitian ini. Tabel 2.1 menunjukkan tinjauan menyeluruh dari variabel yang diukur dalam penelitian tersebut. Tabel 2.1 penelitian terdahulu Muslim (2021) N o Nama & Tahun Penelitian Variabel Yang Diteliti Persamaan Perbedaan 1. Kepuasan kerja, reward system terhadap turnover intention Meneliti variabel kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan metode kuantitatif. Penelitian tersebut dilakukan pada industri pengadaan tenaga kerja dan tidak meneliti variabel reward system. 2 Kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention Meneliti variabel kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di industri pengadaan tenaga kerja dan tidak meneliti variabel dari stres kerja dan lingkungan kerja. 3 Kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja non Meneliti variabel kepuasan kerja dan lingkungan Penelitian tersebut dilakukan pada perusahaan (Rostandi & Senen, 2021) (Mangumbahang et al., 2023) (Rijasawitri & Suana, 2020) fisik terhadap turnover intention kerja non fisik terhadap turnover intention

dengan pendekatan kuantitatif yang bergerak dibidang export dan tidak meneliti variabel stres kerja 4 Kepuasan kerja terhadap turnover intention dan komitmen organisasi sebagai variabel intervenin g. Meneliti varaibel kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan pendekatan kuantitatif Penelitian ini dilakukan di industri otomotif dan tidak meneliti variabel komitmen organisasi 5 Lingkunga n kerja fisik dan Lingkunga n kerja non fisik terhadap turnover intention Meneliti variabel lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian tersebut dilakukan pada industri manufaktur dan tidak meneliti variabel lingkungan kerja fisik. (Ningtyas et al., 2020) (Oktaviani et al., 2020) 6 Lingkunga n kerja non fisik, kepuasan kerja terhadap turnover intention . Meneliti variabel lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di industri keuangan 7 Lingkunga n kerja fisik dan non fisik terhadap turnover intention Meneliti variabel lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian tersebut dilakukan pada industri manufaktur dan tidak meneliti variabel lingkungan kerja fisik 8 Lingkunga n kerja fisik dan non fisik terhadap turnover intention dan Meneliti variabel lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap Penelitian ini dilakukan ini industri retail dan tidak meneliti variabel lingkungan kerja fisik (Novianti et al., 2024) (Mawey et al., 2024) (Muviana, 2022) kepuasan kerja sebagai variabel intervenin g turnover intention dengan metode kuantitatif. serta kepuasan kerja sebagai variabel intervening 9 Stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan Meneliti variabel beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention dengan metode kuantitatif. Penelitian tersebut dilakukan terhadap industri manufaktur dan tidak meneliti variabel stres kerja 10 Beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan Meneliti variabel beban kerja terhadap turnover intention dengan metode kuantitatif

Penelitian ini dilakukan di industri Property dan tidak meneliti variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja 11 Job insecurity, beban Meneliti variabel beban kerja Penelitian tersebut dilakukan (Wahyu & Zusmawati, 2023) (Hermawati et al., 2021) (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020)

Berdasarkan Tabel 2.1 yang memuat para penelitian terdahulu, terlihat adanya keragaman yang cukup signifikan terkait temuan-temuan yang dihasilkan terkait dampak yang mempengaruhi turnover intention . Ini membuktikan jika setiap penelitian memiliki objek penelitian yang beragam untuk menganalisis faktor yang berkontribusi terhadap turnover intention pegawai serta memberikan wawasan yang bervariasi tentang bagaimana unsur-unsur seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, dan beban kerja memengaruhi keputusan pekerja untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan tempat bekerja.

### 2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir ialah struktur konseptual yang berfungsi sebagai landasan teoretis dalam sebuah penelitian. Kerangka ini kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan terhadap turnover intention dengan pendekatan kuantitatif terhadap karyawan millennial yang berstatus kontrak di Yogyakarta 12

### Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Meneliti variabel beban kerja terhadap turnover intention dengan pendekatan kuantitatif

Penelitian ini dilakukan di perusahaan pangan dan tidak meneliti variabel stress kerja. (Ello et al., 2024) disusun melalui proses yang melibatkan data empiris penelitian, hasil observasi serta kajian literatur terkait dengan topik yang saat ini diteliti . Dengan adanya kerangka berpikir, penelitian memiliki arah yang jelas dan terfokus, karena kerangka ini berperan penting dalam membentuk dasar bagi pengembangan hipotesis serta analisis data yang akan dilakukan. Selain itu, kerangka berpikir berfungsi sebagai pedoman yang memastikan bahwa setiap langkah penelitian tetap relevan dan konsisten dengan tujuan yang telah ditetapkan, sehingga hasil akhir dapat memberikan kontribusi ilmiah yang signifikan sesuai dengan bidang kajian yang diangkat. Tujuan kerangka pemikiran penelitian ini yaitu untuk menemukan dan mencari tahu seberapa

besar variabel independen, yaitu variabel kepuasan kerja (X1), variabel lingkungan kerja non fisik (X2), dan variabel beban kerja (X3), memengaruhi variabel dependen, yaitu turnover intention (Y). Studi ini difokuskan pada karyawan Gen Z yang bekerja di industri perhotelan wilayah DKI Jakarta. Kepuasan kerja mencerminkan seberapa puas individu terhadap pekerjaannya, yang diperkirakan akan mempengaruhi kecenderungan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan. Ada sejumlah faktor yang memengaruhi keinginan pegawai untuk berpindah kerja di sebuah perusahaan, salah satunya ialah kepuasan kerja. Maka dari itu, perusahaan wajib berupaya dalam meningkatkan tingkat kepuasan di tempat bekerja agar mereka tetap termotivasi, sehingga dapat menurunkan tingkat turnover intention. Jika tingkat kepuasan kerja seorang pegawai lebih tinggi, lebih sedikit kemungkinan mereka akan meninggalkan perusahaan atau melakukan turnover intention. Lingkungan kerja non fisik, yang mencakup interaksi antar pegawai, budaya kerja, serta komunikasi internal, juga dinilai sebagai faktor krusial yang dapat membentuk niatan seorang (Syahputri et al. 2023) (Apriantini et al., 2021) pekerja untuk tetap berada di perusahaan atau mencari peluang pekerjaan yang baru. Karyawan yang merasakan kenyamanan dalam lingkungan kerja non-fisik akan lebih loyal dan tidak berniat untuk resign dari perusahaan tempat dia bekerja. Perusahaan yang berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan aman akan mengalami penurunan tingkat turnover intention. Beban kerja, baik yang berkaitan dengan kuantitas maupun tingkat kesulitan tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam jumlah yang banyak, dapat membuat tingkat stres dan kelelahan mental pada pegawai, yang pada akhirnya memengaruhi keinginannya untuk meninggalkan pekerjaan. Beban kerja yang sangat tinggi menjadi pemicu utama yang berdampak pada turnover intention dalam sebuah organisasi. 146 Semakin tinggi tuntutan pekerjaan, besar kemungkinan seorang karyawan akan memiliki niatan untuk mencari pekerjaan baru. Berikut merupakan kerangka berpikir pada penelitian ini: Gambar 2.1 kerangka berpikir H 1 Kepuasan Kerja (X1) (Oktaviani

et al., 2020) (Khomaryah et al., 2020) Mengacu pada gambar di atas yang menunjukkan bentuk dari kerangka pemikiran pada penelitian yang akan dilakukan, diharapkan memberikan peningkatan pemahaman yang diperoleh dari keempat variabel yang akan dibahas, yang terdiri dari kepuasan kerja (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) dan beban kerja (X3) sebagai variabel independen terhadap turnover intention (Y) sebagai variabel dependen.

### 2.4 Hipotesis Penelitian

#### 2.4.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana seseorang merasa puas atas berbagai elemen dalam pekerjaan, seperti karakteristik pekerjaan, gaya kepemimpinan atasan, hubungan antar kolega di organisasi, dan kompensasi yang diberikan (Sessa & Bowling, 2020). Kepuasan kerja dapat mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan turnover intention. Hal ini didukung oleh temuan yang dilakukan oleh menunjukkan jika kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, penelitian serupa oleh juga menemukan hasil yang sama . Artinya jika seorang karyawan merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi hal tersebut dapat menurunkan H 2 H 3 Lingkungan Kerja Non Fisik Beban Kerja (X3) Turnover Intention (Y) Mangumbahang et al (2023) Rijasawitri & Suana (2020) kecenderungan niat karyawan untuk berpindah kerja atau turnover intention . H1: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention 2.4 17 2

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention

Lingkungan kerja non-fisik merujuk pada situasi yang berkaitan dengan interaksi kerja, baik dengan pimpinan atau manager, kolega, dan bawahan. Jika hal tersebut tidak nyaman, para pegawai mungkin akan terdorong untuk mencari pekerjaan baru, tetapi jika nyaman dapat menurunkan turnover intention . Lingkungan kerja non fisik yang mendukung dapat mengurangi niat pegawai untuk melakukan turnover intention. 7 115 176 Hal ini didukung oleh riset yang dilakukan oleh menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention . Penelitian yang serupa juga ditemukan oleh . 74 99 106 183 Artinya jika lingkungan kerja non fisik di perusahaan tersebut nyaman maka tingkat turnover intention semakin rendah. H2:

Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap turnover intention 2.4.3

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Beban kerja ialah kumpulan sebuah tugas dan kewajiban yang harus dilakukan pegawai pada jangka rentan waktu tertentu sebagai bagian dari konsep pekerjaan mereka di tempat kerja (Mahawati et al., 2021). Pemberian beban kerja oleh perusahaan yang berlebihan atau tidak adil jika tidak diimbangi dengan pemberian hak-hak karyawan yang bekerja ekstra dapat meningkatkan turnover intention di kalangan karyawan (Novianti et al., 2024) Muviana (2022) Novianti et al (2024) . Hal ini juga diperkuat oleh temuan dalam riset yang dilakukan oleh dan menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention . Maknanya jika perusahaan memberikan beban kerja yang berlebihan tanpa diimbangi pemberian hak karyawan yang bekerja ekstra maka dapat menimbulkan kecenderungan turnover intention pegawai. H3: Beban kerja berpengaruh terhadap turnover intention

BAB III METODE PENELITIAN 3.1 Jenis Penelitian Dalam studi ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan utama yaitu mencari tahu pengaruh antara empat variabel, yang terdiri dari variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, dan beban kerja, terhadap turnover intention karyawan generasi Z pada industri perhotelan. Menurut Balaka (2022) pendekatan kuantitatif ialah metode yang mengandalkan analisis statistik dari data numerik untuk mengidentifikasi hubungan atau tren tertentu, pendekatan ini umumnya digunakan karena memungkinkan pengumpulan data numerik yang lebih objektif, yang dapat meningkatkan pemahaman tentang bagaimana masing-masing variabel berkorelasi satu sama lain.. 174 Data untuk studi kuantitatif dikumpulkan dengan menggunakan alat yang terstruktur, seperti kuesioner yang diberikan kepada responden. Alat ini membantu peneliti mendapatkan informasi yang dapat diukur secara tepat. Kuesioner biasanya berisi pertanyaan yang sudah dirancang, (Fitriantini & Nurmayanti, 2020) Wahyu & Zusmawati (2023) Hermawati et al. (2021) sehingga data yang dikumpulkan bisa langsung dianalisis. 199 Setelah data terkumpul, peneliti menganalisisnya dengan menggunakan metode statistik. Analisis ini memungkinkan

peneliti dalam menemukan pola, tren, dan hubungan antara faktor yang sedang diteliti. Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti dapat mengidentifikasi mengenai hubungan antara variabel yang sedang diuji dan apakah hipotesis itu benar. Hasil dari penelitian ini juga dapat membantu dalam memahami jumlah populasi yang lebih besar. 3.2 Objek Penelitian Menurut Abubakar (2021) objek penelitian yang juga dikenal sebagai variabel penelitian, merujuk pada aspek atau elemen tertentu yang menjadi pusat perhatian peneliti dalam suatu studi ilmiah. Elemen ini dapat berupa fenomena, individu, kelompok, atau aspek lain yang ingin dijelaskan, diukur, atau dianalisis. Dengan kata lain, objek penelitian adalah hal yang dipilih peneliti untuk dijadikan fokus, di mana data mengenai objek tersebut akan dikumpulkan, dianalisis, dan ditafsirkan guna menjawab pertanyaan penelitian. Pada penelitian ini, objek penelitian tertuju pada karyawan Gen Z yang saat ini bekerja di industri perhotelan di wilayah DKI Jakarta dengan rentang usia 18 hingga 27 tahun. Tujuan utama dari studi ini ialah untuk mencari tahu bagaimana kepuasan kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan beban kerja memengaruhi keinginan karyawan dalam melakukan turnover intention . Penelitian ini tidak hanya berupaya untuk menggali lebih dalam faktor yang mempengaruhi niat tersebut, tetapi dapat juga memberikan pengetahuan kepada perusahaan bagaimana cara mengelola tenaga kerja muda dengan lebih efisien. Dengan mempelajari variabel tersebut, diharapkan dapat diidentifikasi atas langkah yang tepat untuk meningkatkan retensi seorang pegawai, khususnya dalam industri perhotelan yang sangat berubah-ubah. 5 12 38 55 68 89 109 207 211 3.3

**Populasi dan Sampel 3.3** 1Populasi Menurut Abubakar (2021) populasi penelitian merupakan kumpulan lengkap dari semua unit analisis yang memenuhi kriteria penelitian. Unit analisis ini dapat berupa individu, kelompok, objek, peristiwa, atau konsep yang menjadi fokus kajian penelitian. Dalam studi ini, peneliti memusatkan perhatian kepada populasi karyawan Generasi Z yang bekerja di hotel bintang 5 di wilayah DKI Jakarta. Meski jumlah populasi tersebut belum diketahui secara pasti, penelitian ini

tetap memberikan wawasan penting mengenai dinamika serta karakteristik unik dari karyawan Generasi Z. Fokus pada kelompok generasi ini diharapkan dapat mengungkap pola perilaku dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan kerja yang dinamis, serta bagaimana unsur-unsur tersebut mengakibatkan turnover intention mereka. 72 3.3 72 2 Sampel Secara sederhana, sampel ialah bagian dari populasi yang diaplikasikan dalam mendapatkan data penelitian. Oleh karena itu, sampel adalah sejumlah orang atau objek yang dipilih untuk mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Pengumpulan sampel digunakan untuk tujuan agar peneliti dapat membuat kesimpulan yang efisien dan akurat mengenai populasi yang lebih besar tanpa harus melibatkan semua anggotanya. Pada studi ini pengambilan sampel menggunakan cara non-probability sampling. Metode tersebut merupakan cara untuk pengambilan sampel di mana sampel dipilih tanpa menggunakan proses acak. Dalam metode tersebut, tidak seluruh anggota yang menjadi bagian populasi memiliki kemungkinan yang sama untuk dipilih (Fauzy, 2019). Metode non- (Amin et al. 2023) probability sampling biasanya dipakai ketika populasi sulit diakses, sumber daya terbatas, atau penelitian bertujuan untuk eksplorasi atau deskripsi. 188 Studi ini dilakukan menggunakan cara purposive sampling, yang melibatkan seleksi sampel berdasarkan syarat atau kriteria penelitian. Sampel dipilih secara sengaja, hanya mencakup individu atau objek yang memiliki karakteristik, ciri, atau sifat spesifik. Oleh karena itu, proses pengambilan sampelnya tidak dilakukan secara acak (Fauzi, 2019). Pengambilan sampel dilakukan kepada karyawan generasi Z di industri perhotelan bintang 5 wilayah DKI Jakarta. Pada penelitian yang dilakukan, pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar menggunakan tautan google form dan dicetak dalam bentuk kode batang (barcode) kemudian didistribusikan melalui perantara departemen sumber daya manusia (SDM), dimana peneliti juga sudah melakukan koordinasi kepada pihak SDM hotel bintang 5 untuk menyebarkan kuesioner penelitian ini. Berikut merupakan kriteria sampel yang digunakan peneliti: 1) Karyawan Generasi Z yang telah bekerja

minimal 3 bulan. 2) Karyawan Gen Z yang belum menikah. 3) Karyawan yang berusia 18 – 27 tahun. Kriteria sampel yang dipilih dalam penelitian ini didasarkan pada tujuan untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai turnover intention karyawan Generasi Z di industri perhotelan, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan beban kerja. Pertama, karyawan Gen Z yang telah bekerja minimal tiga bulan dipilih karena responden telah lulus dari masa percobaan atau probation di tempat kerja, selain itu karyawan tersebut dinilai memiliki pemahaman yang cukup tentang situasi kerja mereka, sehingga dapat memberikan jawaban yang lebih akurat. Kedua, karyawan Gen Z yang belum menikah, dianggap memiliki karakteristik yang unik karena belum memiliki beban finansial keluarga maka dari itu lebih fleksibel dalam berpikir untuk mencari pekerjaan lain. Ketiga, rentang usia 18–27 tahun mencakup usia kerja aktif Generasi Z, yang masih dalam tahap adaptasi terhadap pekerjaan profesional. Menurut Hair yang dikutip oleh metode penentuan ukuran sampel melibatkan perhitungan berdasarkan jumlah indikator yang ada, dikalikan dengan faktor antara 5 hingga 10. Pada penelitian yang dilakukan, terdapat 15 indikator yang sudah diputuskan. Maka dari itu, dalam menentukan jumlah sampel yang tepat, jumlah indikator dikalikan dengan angka tersebut. Sehingga diperkirakan sampel total yang diperlukan untuk penelitian ini adalah 75 sampai 150 responden yang akan mengisi kuesioner. **130**

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam memastikan jika data yang diperoleh sudah akurat dan dapat dipercaya tergantung pada teknik pengumpulan data yang tepat serta instrumen penelitian yang valid. Ketepatan metode dan validitas instrumen ini tidak hanya mempengaruhi kualitas data, tetapi juga menentukan seberapa reliabel hasil penelitian yang akan digunakan sebagai pertimbangan untuk membuat keputusan. **76 89 136 201** Dalam studi ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dalam bentuk kuesioner. Metode tersebut merupakan lembar instrumen penelitian yang disusun dalam bentuk beberapa butir pernyataan. Setiap butir pernyataan merepresentasikan satu variabel yang menjadi objek

pengukuran dalam penelitian (Sahir, 2021). Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada karyawan generasi Z hotel bintang lima di wilayah DKI Jakarta. Hal tersebut dipilih karena wilayah tersebut sebagai pusat Finthariasari et al. (2020) (Ardiansyah et al., 2023) ekonomi terbesar di Indonesia dan memiliki populasi penduduk generasi Z yang cukup besar sebanyak 2,68 juta jiwa atau 25,36 % dari total seluruh populasi di wilayah tersebut selain itu DKI Jakarta memiliki hotel bintang lima terbanyak kedua di Indonesia dengan total 36 hotel (Goodstats, 2024). Peneliti akan berkordinasi dengan departemen sumber daya manusia masing- masing hotel, peneliti menyebarkan tautan google form melalui perantara departemen SDM perusahaan, sedangkan responden yang menjadi target adalah karyawan berusia antara 18 hingga 27 tahun yang telah bekerja minimal tiga bulan di hotel tersebut. Penggunaan google form untuk pengisian kuesioner didasarkan atas pertimbangan efektif dalam hal waktu serta biaya, mengingat karakteristik industri perhotelan yang beroperasi selama 24 jam serta adanya perbedaan shift kerja karyawan. Peneliti memilih hotel bintang lima karena hotel tersebut tidak hanya berfokus pada penyediaan layanan penginapan berkualitas tinggi, tetapi juga menawarkan fasilitas untuk berbagai acara, seperti konferensi, seminar, dan perayaan lainnya. Hal ini menciptakan tantangan unik dalam pengelolaan karyawan, mengingat kebutuhan untuk memastikan layanan prima yang sesuai dengan ekspektasi pelanggan di berbagai jenis acara dan berdampak terhadap cara penanganan karyawan di perusahaan tersebut karena memerlukan upaya ekstra, sehingga diharapkan dapat memberikan data primer yang relevan guna mendukung penelitian yang sedang dilakukan. Data primer didefinisikan sebagai data asli yang kita dapatkan secara langsung dari lapangan untuk keperluan penelitian. Alat penilaian kuesioner penelitian ini dibuat menggunakan skala likert . Menurut Hardani, et al. (2020) skala likert merupakan alat untuk mengukur opini, atau persepsi responden terhadap suatu objek atau pernyataan yang telah dirancang. Penelitian ini menggunakan skala liker t empat poin, dimana dalam pernyataan ini

terdapat empat bobot nilai yang menunjukkan bahwa responden setuju atau tidak yang terdiri dari (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) setuju, (4) sangat setuju. Tujuan penggunaan bobot nilai tersebut untuk membatasi pemilihan opsi netral atau posisi tengah dalam memberikan respons ( . Menurut skala likert empat poin digunakan untuk menghilangkan kelemahan skala lima poin dengan menghilangkan kategori jawaban di tengah karena dua alasan. Pertama, kategori tersebut memiliki arti lebih dari satu, biasanya diartikan belum dapat memberikan jawaban, baik itu netral atau bahkan ragu-ragu. Kedua, adanya pilihan jawaban di tengah mengarah pada kemungkinan responden menjawab pada opsi tengah untuk mencari aman. Penggunaan skala ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data kuantitatif yang lebih terstruktur, sehingga memudahkan analisis. Seluruh responden diminta untuk mengungkapkan seberapa yakin mereka setuju atau tidak dengan setiap pernyataan. Keunggulan dari skala likert adalah kemampuannya untuk menangkap ketepatan dalam respon, yang tidak hanya terbatas pada jawaban ya atau tidak, tetapi juga memberikan penilaian yang lebih mendetail. Dengan demikian, hasil pengukuran dapat memberikan informasi yang lebih menyeluruh mengenai preferensi, atau pengalaman yang dimiliki oleh responden, yang pada gilirannya dapat digunakan untuk pengambilan keputusan, pengembangan kebijakan, atau pemahaman lebih lanjut mengenai fenomena yang diteliti. Dalam studi ini, skala likert dipakai untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan dapat diinterpretasikan dengan benar dan relevan. Tabel 3.1 skala likert 4 poin Al-Bantani et al., 2022) Liska et al. (2022) Sumber: data peneliti 3.5 Definisi Operasional Definisi operasional merujuk pada metode untuk mendeskripsikan suatu variabel dengan cara yang lebih konkret dan dapat diamati. Dalam konteks ini, konsep yang awalnya bersifat abstrak diubah menjadi bentuk yang dapat diukur atau diobservasi secara langsung. Pendekatan ini sangat penting dalam penelitian, karena membantu peneliti menjelaskan variabel dengan jelas, sehingga memudahkan proses pengukuran dan analisis (Hikmawati, 2020). Penelitian ini, mengidentifikasi empat

variabel utama yang menjadi fokus analisis. Variabel pertama, kepuasan kerja (X1), mengacu kepada tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai atas pekerjaannya, yang terdiri dari berbagai aspek seperti pengakuan, penghargaan, dan perkembangan karier. Variabel kedua, lingkungan kerja non fisik (X2), mencakup faktor yang terdiri dari budaya organisasi, hubungan antar karyawan, dan dukungan sosial yang dapat berdampak pada kenyamanan kerja dan produktivitas. Variabel ketiga, beban kerja (X3), mengukur Point Pernyataan Keterangan 1 STS Sangat tidak setuju 2 TS Tidak setuju 3 S Setuju 4 SS Sangat setuju sejauh mana karyawan merasa terbebani oleh tugas dan kewajiban yang diberikan oleh organisasi. Terakhir, turnover intention (Y) sebagai variabel dependen, menggambarkan niat pegawai untuk meninggalkan organisasi mereka, yang menjadi indikator penting dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Dengan menganalisis interaksi antara keempat variabel ini, penelitian bertujuan untuk mengungkap hubungan yang signifikan dan memberikan wawasan mendalam tentang faktor-faktor yang mengakibatkan niat seorang pegawai perusahaan untuk bertahan atau berpindah kerja. Hal ini diharapkan dapat membantu mengembangkan strategi manajemen SDM untuk kepentingan bisnis.

Tabel 3.2 definisi operasional Variabel Definisi Indikator Item Kepuasan Kerja (X1)

Perasaan emosional yang dirasakan seseorang terhadap tugas-tugas yang mereka lakukan di dalam perusahaan

Gaji Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan pekerjaan saya

Saya merasa tidak ada peluang kenaikan gaji

Kesempatan Promosi Di perusahaan ini tidak ada peluang untuk promosi jabatan

Perusahaan menetapkan kebijakan promosi yang tidak adil

Pekerjaan Pekerjaan saya

Marcella & Ie (2022) itu sendiri tidak memungkinkan saya untuk belajar hal baru

Saya merasa tidak bangga dengan pekerjaan saya

Supervisor Saya merasa tidak dihargai oleh supervisor

Rekan kerja Saya merasa tidak dihargai oleh rekan kerja

Saya merasa tidak senang bekerja bersama rekan kerja saya

Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Seluruh situasi yang berhubungan dengan interaksi dalam dunia kerja, baik dengan atasan, sesama rekan kerja, Suasana kerja Saya

merasakan suasana kerja yang tidak nyaman di perusahaan Saya merasa tidak aman bekerja di sini Hubungan dengan atasan Atasan saya tidak pernah memberikan dukungan moril Komunikasi dengan atasan tidak berjalan dengan baik Hubungan dengan Rekan kerja saya tidak pernah maupun bawahan. (Khaeruma n, 2021). rekan kerja memberikan bantuan ketika ada kesulitan Komunikasi dengan rekan kerja tidak berjalan dengan baik Pengawasa n Saya merasa dapat bekerja tanpa selalu diawasi Beban Kerja (X3) Tugas yang harus diselesaika n karyawan dalam rentang waktu tertentu . Penggunaa n waktu kerja Perusahaan sering meminta karyawan untuk lembur Saya kesulitan dalam mengatur prioritas tugas Target yang dicapai Saya membutuhkan usaha lebih besar untuk dapat mencapai target sesuai dengan waktu yang telah ditentukan Kondisi pekerjaan Pekerjaan saya membutuhkan energi fisik yang besar. Pada saat tertentu (Muslim, 2021) saya menjadi sibuk dengan pekerjaan saya Turnover Intention (Y) Keinginan seorang karyawan untuk meninggalk an atau pindah dari tempat kerja mereka saat ini Berpikir untuk berhenti dari pekerjaan Dalam satu bulan terakhir saya pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini. keinginan untuk mencari pekerjaan baru Saya sedang mencari pekerjaan lain Saya menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan Keinginan untuk meninggalk an pekerjaan Saya akan keluar dari perusahaan jika ada peluang kerja yang lebih baik Saya berencana keluar dari pekerjaan ini dalam waktu dekat 3.6 Teknik Analisis Data Menurut Abubakar (2021) analisis data ialah prosedur yang teratur dan diaplikasikan untuk mengorganisasi, mengurai, serta menginterpretasikan data yang dikumpulkan berdasarkan informasi lapangan, wawancara, dan sumber lainnya. Tujuan analisis data adalah untuk menghasilkan temuan yang dapat (Maulidah et al., 2022) diandalkan dan memberi tahu orang lain tentang hasil tersebut. Peneliti mengadopsi pendekatan kuantitatif melalui analisis deskriptif sebagai teknik analisis data tersebut. Pada studi ini akan menggunakan software pengolah data SPSS untuk menjalankan berbagai uji statistik deskriptif guna merangkum, menggambarkan, dan menyajikan data

penelitian secara komprehensif. Langkah-langkah pengujiannya, yaitu: 1. Uji validalitas dan reliabilitas. 15 38 70 81 84 102 111 2. Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas harus dilakukan agar dapat ke tahap selanjutnya. 70 76 81 140 193 3. Selanjutnya ada uji analisis regresi berganda, uji hipotesis yaitu (Uji T) serta menentukan koefisien determinasi. 3.7 Uji Validalitas dan Reliabilitas 3.7.1 Uji Validalitas Berdasarkan Sugiyono yang dikutip oleh uji validitas adalah proses untuk menjamin bahwa instrumen penelitian dapat dengan tepat mengevaluasi variabel yang akan diteliti. Dengan kata lain, uji validitas bertujuan untuk menentukan apakah instrumen ukur memenuhi tujuan penelitian. 23 65 Menurut Ghozali (2021) untuk menguji validitas digunakan nilai korelasi Pearson dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  atau 5%. 15 23 105 158 Kriteria penilaian validitas ialah jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, maka instrumen pada kuesioner dianggap valid, sedangkan jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel, item tersebut dianggap tidak valid. 3.7 163 2 Uji Reliabilitas mendefinisikan uji reliabilitas ialah cara untuk menilai konsistensi sebuah instrumen dalam menghasilkan data yang dapat diandalkan dan stabil. Untuk menjamin jika data yang didapat dari item tersebut telah Rindiasari et al (2021) Rindiasari et al (2021) mencerminkan apa yang diukur dan tidak dipengaruhi oleh kesalahan pengukuran yang dilakukan, maka dari itu uji reliabilitas sangat penting dilakukan. 2 68 Metode Cronbach's Alpha digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas penelitian ini. Dimana kriteria penilaian realibilitas menurut Ghozali (2021) yaitu: 1. Jika nilai  $\alpha > 0,70$ , maka hasilnya dianggap konsisten dan reliabel. 2. Jika nilai  $\alpha < 0,70$ , maka hasilnya dianggap tidak konsisten dan tidak reliabel. 65 161 3.8 Uji Asumsi Klasik Sebelum analisis regresi dilakukan, pengujian asumsi diperlukan untuk memastikan bahwa populasi dapat diwakili secara akurat dengan sampel data yang digunakan. Tujuannya untuk mengetahui seberapa baik model regresi sesuai dengan data empiris, oleh karena itu uji asumsi klasik digunakan. Beberapa tes yang diaplikasikan pada pengujian ini, antara lain: 3.8.1 Uji Normalitas Uji normalitas dilakukan untuk

memastikan apakah data yang di aplikasikan pada studi yang dilakukan memiliki pola sebaran normal atau tidak (Widana & Muliani ,2020). Dalam studi ini, metode yang digunakan adalah Monte Carlo untuk mengecek normalitas data, pendekatan tersebut dipilih karena dinilai memberikan temuan yang akurat dibandingkan pendekatan asymptotic , terutama dalam situasi di mana jumlah sampel yang kecil. Menurut Ghozali (2021) kriteria nilai signifikansi lebih dari 0,05 mengindikasi distribusi data normal, dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan distribusi data tidak normal. 3.8.2 Uji Multikolinearitas Ghozali (2021) memberikan penjelasan tentang cara uji multikolinearitas saat digunakan dalam menentukan data tersebut dalam model regresi memiliki pola sebaran normal atau tidak.

**186** Multikolinearitas diperiksa dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance , adapun nilainya sebagai berikut: 1. **5 32 38 41 151** Jika nilai VIF < 10 dan tolerance > 0.1 maka terdapat multikolinearitas antara variabel bebas.

**5 32 38 41 133 151** 2. Jika nilai VIF > 10 dan tolerance < 0.1 maka tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas. 3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Widana & Muliani (2020) tujuan adanya pengujian ini untuk mencari tahu apakah ada perbedaan atau ketidakseragaman dalam penyebaran kesalahan pada model regresi. Ini dilakukan untuk memastikan bahwa hasil regresi tidak bias dan valid. **38** Metode Glejser menganalisis heteroskedastisitas

dengan meregresikan nilai residual absolut terhadap kepada variabel independen. ketika hasil pada regresi ini tidak signifikan atau > 0,05 maka tidak ada heteroskedastisitas. **200** Sebaliknya, jika hasil signifikan <

0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat heteroskedastisitas. Sebuah model regresi yang tepat harus menghindari masalah heteroskedastisitas. **1 62 80 101 154** 3.9

Analisis Regresi Linear Berganda Dalam mengukur pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat, dapat menggunakan analisis regresi berganda (Mulyani et al., 2022). Dengan demikian, analisis ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi kontribusi unik setiap variabel bebas dalam memberikan penjelasan terkait variasi variabel terikat.

Persamaan matematis yang dipakai dalam analisis ini, yaitu:  $Y = \alpha + \beta X + \epsilon$

$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$  Keterangan: Y = Turnover intention

$\alpha$  = Konstanta  $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien regresi X1 = Kepuasan

kerja X2 = Lingkungan kerja non fisik X3 = Beban kerja e = Error 3.

10 Uji Hipotesis Rosalina et al (2023) berpendapat metode ilmiah yang dikenal sebagai uji hipotesis digunakan untuk memastikan bahwa kebenaran suatu pernyataan atau hipotesis (hipotesis) tentang sifat suatu kelompok besar (populasi) dengan data yang dikumpulkan dari sebagian kecil dari kelompok tersebut (sampel). Uji hipotesis digunakan pada penelitian ini untuk mencari tahu suatu hipotesis apakah menerima atau menolak berdasarkan analisis data sampel.

3.10.1 Uji T Metode yang dikenal sebagai uji T memungkinkan pengujian hipotesis nol bahwa, berdasarkan data sampel, tidak ada perbedaan dalam rata-rata populasi dari dua kelompok (Rosalina et al, 2023). Pada studi yang dilakukan, peneliti akan melakukan uji T dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5% atau (0,5) untuk menguji hipotesis. Dengan kriteria, sebagai berikut:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikansi <

0.05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, Ini menunjukkan bahwa variabel

terikat dipengaruhi secara signifikan oleh salah satu variabel bebas.

2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai signifikansi >

0.05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Ini menunjukkan bahwa variabel

terikat tidak dipengaruhi secara signifikan oleh salah satu variabel

bebas. Selanjutnya, merupakan rumusan dari hipotesis yang akan peneliti

uji: 1. Hipotesis antara variabel X.1 (kepuasan kerja)

dengan variabel Y (turnover intention):  $H_0$ : Kepuasan kerja tidak

berpengaruh terhadap turnover intention  $H_1$ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover

intention. 2. Hipotesis antara variabel X.2 (lingkungan

kerja non fisik) dengan variabel Y (turnover intention):  $H_0$ :

Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap turnover intention

$H_1$ : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap turnover intention 3. Hipotesis antara

variabel X.3 (beban kerja) dengan variabel Y (

turnover intention):  $H_0$ : Beban kerja tidak berpengaruh terhadap turnover

intention.  $H_1$ : Beban kerja berpengaruh terhadap turnover intention.

3.10.2 Koefisien Determinasi Dalam analisis regresi, koefisien determinasi ( $R^2$ ) ialah salah satu metrik statistik yang sangat penting. Ini dipakai untuk mengetahui seberapa baik model regresi agar mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel terikat. Nilai ini berkisar antara sampai 1, angka yang lebih tinggi dari 1 menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki kemampuan untuk menjelaskan sebagian besar perubahan yang terjadi. Sebaliknya, jika angka mendekati 0, ini berarti model tersebut kurang mampu dalam menguraikan variasi pada variabel dependen (Syarifuddin & Saudi, 2022). Akibatnya, model regresi tidak dapat menjelaskan banyak variasi. Oleh karena itu,  $R^2$  sangat penting dalam menilai seberapa baik model regresi memprediksi hasil berdasarkan data yang diberikan.

#### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1 Analisis Data

Data primer yang telah dikumpulkan menggunakan kuesioner akan dievaluasi dengan menggunakan aplikasi perangkat lunak pengolahan 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 disebarluaskan 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%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100 %</b>

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:

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%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100 %</b>

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 24 27 tahun. Kelompok usia dengan total responden terbesar yaitu usia 25 tahun, yang terdiri dari 22 orang atau 14,67% dari seluruh jumlah 71 137 191 esponden. 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 190 12,67%). Salah satu faktor yang memengaruhi seberapa puas karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan adalah us a 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:

Masa Kerja	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:

$$\text{RentangPskor} = \frac{(\text{SkorPtertinggi} - \text{Pskor terendah})}{\text{JumlahPkategori}}$$

Rentang skor =  $\frac{(4 - 1)}{4} = 0,75$  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.:

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

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 menggambarkan bahwa jawaban responden memiliki tingkat keseragaman atau konsistensi yang tinggi, sedangkan standar deviasi tinggi atau menjauhi angka menunjukkan jika respon responden mempunyai tingkat persepsi yang

be	4	7	8	11	13	20	21	25	32	33	37	39	42	49	50	51	52	83	96
agam. 4.1.2.1																			
Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Tabel 4.5 analisis deskriptif																			
varibel kepuasan kerja Descriptive Statistics N Minimum Maximum																			
Mean	Std. De	iation	X1.1	150	14	2.20	.859	X1.2	150	14	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 1.3 yaitu “Di perusahaan ini tidak ada peluang untuk promosi jabatan”, untuk X1.8 pernyataannya ialah “Saya merasa tidak dihargai oleh rekan kerja” dan 1.9 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. De

iation 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 pernyataan ya 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 pernyataan nya yaitu “Saya merasa dapat bekerja tanpa selau 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. 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 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 (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 pernyataan ya 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 mendek



0. 4.1.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Turnover Intention Tabel 4.8

analisis deskriptif variabel turnover intention Descriptive Statistics N Minimum Maximum

21	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 pernyataan ya 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 mengukui

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 21 ditas 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

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

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

4 8 73 epat. 4.1.4 Uji Reliab 1 2 4 8 16 19 26 34 45 46 47 48 54 58 73 77 124 138  
187 litas 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 penel

58 73 77 tian. 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 penelitia

1 2 4 8 16 19 26 34 45 46 47 48 54 58 73 77 138  
ini. 4.1.4.3 Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja Tabel 4.15 uji

reliabilitas beban kerja Reliability Statistics Cronbach's Alpha N f 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 penel

1 2 4 8 16 19 26 34 45 46 47 48 54 58 73 77 181

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 p

5 8 167 209 213 nel 5 8 17 19 39 167 207

209 213 214 tian. 4.1.5 Uji Asumsi lasik 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 y

143 ng kecil. Adapun kriteria

dalam melakukan uji normalitas tersebut yaitu sebagai b

4 20 23 24 30 34 39 55 78 82 123

126 143 168 rikut: 1. Jika nilai signifikan > 0,05 maka data dapat dikatalan berdistribus

2 4 20 23 24 26 28 30 34 36 39 40 49 53 55 57 78 79 82 100 123 126 133 139 143 153 168

203 normal. 2. Jika nilai signifikan < 0,05 maka data dapat dikatakan tidak berdistribus

2 4 13 16 18 23 26 28 30 36 40 42 53 57 79 82 100 142 145 155 159 i normal. Tabel

dibawah menunjukkan hasil dari uji normalitas menggunakan Monte Carlo :

Tabel 4.17 uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Unstandardi

zed Residual N 150 Normal Parameters 2 4 8 13 16 18 23 26 28 30 32 36 40 42 45 53 55 57  
 59 61 70 72 78 79 81 82 85 100 104 112 116 124 133 142 145 149 150 152 155 165 202 206  
 a,b Mean .00 2 4 8 13 18 23 26 28 30 32 36 40 45 53 55 57 59 61 70 72 78 79 81 82  
 85 100 104 110 112 116 124 133 142 149 150 152 165 202 206 0000 Std. Deviation  
 1.33613461 Most Extreme Differences 2 4 8 13 18 23 26 28 30 32 36 40 45 53 55 57 59 70  
 72 78 79 81 82 85 100 104 112 116 124 133 149 150 165 202 Absolute .082 2 4 13 18 23  
 26 28 30 36 40 53 57 79 82 100 Positive .034 egative -.082 Test 2 4 13 23 26 28 30  
 36 40 53 57 79 82 100 tatic . 2 4 13 16 23 26 28 30 36 40 42 53 57 79 82 100  
 82 Asymp. Sig. ( 16 23 42 61 -tailed) .015 c Monte Carlo Sig. (2-  
 tai ed) Sig. .251 d 99% Confidence Interval Lo er Bound .240 Up 1 4 7 8 12 13 14 16 18  
 23 25 33 36 37 42 45 51 55 59 61 70 72 76 85 95 112 116 124 130 144 165 196 er Bound  
 .262 a. Test distribution is 1 4 7 8 12 13 14 16 18 23 25 33 36 37 42 45 51 55 59 61 70  
 72 76 85 95 112 116 124 130 144 165 196 ormal. b. Calculated from data. c.  
 Lilliefors Significance Corr 16 23 42 61 ction. d. Based on 10000 sampled  
 tables with starting see 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 n 148 rmalitas. Ini  
 berarti data yang terdistribusi pada studi ini sesuai dan memenuhi asumsi n rmalitas.  
 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 s 2 21 30 38 40 41 59 69 71 72  
 85 97 102 103 113 116 123 131 153 177 gnifikan. Pada pengujian ini analisis  
 variance inflation factor (VIF) dan tolerance digunakan untuk  
 mengidentifikasi masalah multikol 41 nearitas. 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 19 204  
 tersebut. Dalam tabel dibawah menunjukkan hasil uji multikolinearitas yang telah 2 14  
 18 19 28 33 39 40 53 54 76 79 103 104 127 147 150 164 180 ilakukan. Tabel 4.18

uji multikolinearitas Coefficients a Model Unstandardized Coefficients

Standardized Coefficients t Sig. Collinearity Statist **19** **164** cs B Std. Error

Beta Tolerance VIF 1 (Constant **19**) 24.146 .8728.840 .000 KK -.42

.051 -.31 -4.787 .000 .127 7.90 LNF -.48 .058 -.57 -7

753 .000 .137 7.29 BK 096 .033 .982 869 .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 heteroskedastitas. Uji ini dipakai dalam mencari tahu apakah ada perbedaan dalam varian residual yang ditemukan dalam model regresi pada setiap parameter. Untuk mencari tahu adanya indikasi tersebut, peneliti menggunakan metode uji **13** **18** **24** **28** **80** **107** **114** **148** **179**

Glejser. Uji tersebut dijelaskan sebagai berikut: Tabel 4.19 uji

heteroskedastitas Coefficients a Model Unstandardized Coefficients Standardized Coeffici

**24** t **24** 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.

san. 4.1.6 Analisis Regresi Linier Berganda Tabel

4.20 Analisis regresi linier berganda Coefficients a Model Unstandardized

Coefficients Standardized Coefficients 1 24 t ig.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. Koefiensi beban kerja Pada koefiensi 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.

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 (H0) dapat ditolak, dan hipotesis alternatif (H1) 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, dijelaskan pada tabel dibawah: Tabel 4.21 uji t parsial

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Significance
Constant	24.146	.837	28.840	.000
KK	-.242	.051	-.351	-.4787
LKNF	-.448	.058	-.547	-.7753
BK	.096	.033	.098	2.869

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:  $\alpha$ : 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 - 4.78 > 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  $-7.753 > 3 \ 9 \ 11 \ 22 \ 27 \ 31 \ 44 \ 67 \ 91 \ 119 \ 173 > 1.976.$

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 2.86

$1 \ 2 \ 3 \ 6 \ 12 \ 14 \ 29 \ 43 \ 67 \ 71 \ 75 \ 91 \ 92 \ 129 \ 132 \ 146 \ 182 > 1,976.$  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  $14 \ 18 \ 20 \ 36 \ 39 \ 48 \ 53 \ 74 \ 85 \ 95 \ 97 \ 99 \ 121 >$

$128 \ 134 \ 152 \ 170 \ 185 >$  dependen. Adapun hasil pengukurannya pada studi ini,

yaitu: Tabel 4.22 koefisien determinasi Model Summary Model R R Square Adjusted R S  $18 \ 36 >$

$39 \ 48 \ 74 \ 85 \ 95 \ 97 \ 99 \ 121 \ 128 \ 152 \ 170 >$  uare 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,  $135 >$  aitu:

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 DK 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 menunjukkan kategori jawaban tidak setuju pada penelitian ini. Pernyataan X1.3 yaitu “Di perusahaan ini tidak ada peluang untuk promo di 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 menunjukkan 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 X .9, yaitu “Saya merasa tidak senang bekerja bersama rekan erja 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 pernya aan X1.3, “Di perusahaan ini tidak ada peluang untuk promo i 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 dan studi yang dilakukan oleh 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 Ihwanti & Gunawan (2023) Mangumbahang et al. (2023) menandakan bahwa semakin puas seorang karyawan di sebuah perusahaan maka kecenderungan turnover intention akan ikut me 17 urun. 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 DK 76 126 189 Jakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi variabel sebesar 0,000, yang lebih kecil dibandingkan dengan tingkat al

ha 0,05. Selain itu, nilai thitung 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 serta penelitian oleh 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 Muviana (2022) Rijasawitri & Suana (2020) dihargai dan te 106 motivasi. Maka dari itu, niat karyawan untuk berhenti bekerja dapat dimi imalisis. 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 perusa 56 an. 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 akarta. 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 analisis ini, keseluruhan mean dari setiap item pernyataan beban kerja menunjukkan pada rentang skala 2.51 – 3.25. Ini menunjukan kategori jawaban setuju u pada penelitian ini. Adapun pernyataan dengan nilai mean tertinggi yaitu terdapat pada pernyataan X3.5 dimana pernyataa nya yaitu “Pada saat tertentu saya menjadi sibuk dengan peker aan 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

5 29 160 ang lain. Secara empiris temuan ini didukung oleh studi yang dilakukan dan 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. Wahyu & Zusmawati (2023) Hermawati et al. (2021) BAB V PENUTUP 5.1 Kesimpulan Hasil yang telah didapatkan untuk mengetahui bagaimana beban kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan kepuasan kerja memengaruhi turnover intention dengan objek penelitian ini yaitu karyawan generasi Z yang bekerja pada industri perhotelan wilayah DKI Jakarta, maka kesimpulannya 5 9 27 43 64 yaitu: 1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan generasi Z yang bekerja di industri perhotelan wilayah DKI Jakarta. Hasil temuan ini menunjukkan jika kepuasan kerja karyawan meningkat, kemungkinan mereka akan meninggalkan perusahaan juga lebih rendah. 2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan generasi Z yang bekerja di industri perhotelan wilayah DKI Jakarta. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang terasa nyaman maka semakin rendah kemungkinan mereka melakukan turnover intention. 3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan generasi Z di industri perhotelan wilayah DKI Jakarta. Temuan yang didapat memberikan penjelasan jika pemberian beban kerja yang melebihi kemampuan pegawai maka dapat meningkatkan turnover intention. 5.2 Saran 5.2.1 Saran Untuk Perusahaan Peneliti juga memberikan saran atas hasil temuan yang diperoleh, yaitu bahwa instansi wajib memperhatikan dan mengevaluasi lebih dalam terkait tingkat kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja karena hal tersebut berdampak signifikan terhadap niat seorang karyawan generasi Z di industri perhotelan wilayah

DKI Jakarta untuk melakukan turnover intention . Pada studi ini, instansi yang di jadikan objek penelitian telah berhasil menerapkan kebijakan yang mendukung kepuasan kerja pegawai. Hal tersebut di tandai oleh pernyataan mean tertinggi dan terendah pada analisis deskriptif kepuasan kerja yang berada pada kategori tidak setuju. Nilai mean tertinggi berada pada nilai 2,21 pada pernyataan X1.3, X1.8 dan X1.9. Adapun pernyataan X1.3 “Di perusahaan ini tidak ada peluang untuk promosi jabatan”, X1.8 “Saya merasa tidak dihargai oleh rekan kerja” dan X1.9 “Saya merasa tidak senang bekerja bersama rekan kerja saya”. Sedangkan nilai mean terendah berada pada pernyataan X1.6 “Saya merasa tidak bangga dengan pekerjaan saya”. Ini menerangkan bahwa perusahaan telah berhasil menciptakan kepuasan kerja pegawai. Maka dari itu, organisasi perlu mempertahankan pengelolaan indikator yang diaplikasikan dalam mengukur kepuasan kerja untuk mencegah turnover intention pegawai. Selain itu, perusahaan juga telah berhasil menerapkan kebijakan terkait lingkungan kerja non fisik yang ditandai oleh nilai mean tertinggi dan terendah pada analisis deskriptif yang dilakukan. Serta angka tersebut berada pada kategori tidak setuju, dengan nilai tertinggi pada pernyataan X2.1 “Saya merasakan suasana kerja yang tidak nyaman di perusahaan” dengan nilai 2,47 dan nilai mean terendah berada di pernyataan X2.7 “Saya merasa dapat bekerja tanpa selalu diawasi” dengan nilai 2,12. Ini menunjukkan bahwa perusahaan telah mampu menciptakan lingkungan kerja non fisik yang mendukung pegawai, maka dari itu perusahaan perlu mempertahankan pengelolaan indikator pada penelitian ini dalam mengukur lingkungan kerja non fisik untuk mencegah turnover intention karyawan. Namun, peneliti memberikan saran kepada perusahaan agar menerapkan strategi pengelolaan beban kerja secara adil dan bijak. Ini berdasarkan temuan penelitian yang menunjukkan persepsi para responden pada analisis deskriptif beban kerja, dimana hasil tersebut berada pada rentang skala setuju. Pernyataan yang memiliki nilai mean terbesar adalah X3.5 “Pada saat tertentu saya menjadi sibuk dengan pekerjaan saya” dengan nilai 2,82 sedangkan pernyataan dengan nilai mean terendah yaitu X3.1 “Perusahaan sering

meminta karyawan untuk lembur” dengan nilai 2,58. nilai mean tertinggi dan terendah sama-sama menunjukkan kategori setuju yang mengindikasikan bahwa karyawan sering kali merasakan tekanan pekerjaan pada waktu-waktu tertentu dan sering diminta untuk bekerja lembur. Artinya perusahaan perlu mengevaluasi indikator dalam pemberian beban kerja seperti penjadwalan yang efektif, pembagian tugas yang merata, serta peninjauan ulang target kerja untuk memastikan karyawan tetap produktif tanpa mengalami kelelahan yang berlebihan. Dengan penerapan pemberian beban kerja yang adil, diharapkan dapat mengurangi tingkat turnover intention pegawai

5.2.2 Saran Untuk Peneliti Selanjutnya Studi selanjutnya diharapkan untuk memperluas lingkup objek penelitian dengan mencakup industri selain perhotelan, seperti industri kesehatan, food and beverage dan pendidikan. Pendekatan tersebut akan memberikan pandangan yang lebih beragam mengenai faktor yang memengaruhi turnover intention di berbagai sektor. Selain itu, mengingat studi ini dilakukan pada karyawan generasi Z yang belum berkeluarga dan dinilai lebih fleksibel dalam memutuskan untuk melakukan turnover intention karena belum memiliki beban tanggung jawab finansial keluarga, maka dari itu peneliti menyarankan untuk melakukan studi selanjutnya terhadap karyawan generasi Z yang sudah berkeluarga agar hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang memicu turnover intention lebih beragam. Hal ini tidak hanya akan memberikan gambaran yang lebih mendalam tentang alasan mengapa karyawan ingin meninggalkan perusahaan, tetapi juga membantu mengungkap dinamika yang lebih menyeluruh terkait perilaku karyawan Gen Z dalam bekerja. Dengan pendekatan ini, hasil penelitian yang lebih terintegrasi dapat menjadi referensi yang bermanfaat bagi organisasi saat mereka membuat strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang lebih efisien. Strategi ini mencakup peningkatan kesejahteraan karyawan, pengembangan potensi individu, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga dapat menekan turnover intention, meningkatkan loyalitas pekerja, dan pada akhirnya mendukung keberhasilan jangka panjang o



REPORT #24429101

## Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	<b>2.28%</b> eprints3.upgris.ac.id <a href="https://eprints3.upgris.ac.id/602/1/Noor%20Handayani%2019810119.pdf">https://eprints3.upgris.ac.id/602/1/Noor%20Handayani%2019810119.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
2.	<b>2.04%</b> eprints.iain-surakarta.ac.id <a href="https://eprints.iain-surakarta.ac.id/6122/1/SKRIPSI%20APRILIA%20FITRI%20WID..">https://eprints.iain-surakarta.ac.id/6122/1/SKRIPSI%20APRILIA%20FITRI%20WID..</a>	●
INTERNET SOURCE		
3.	<b>1.86%</b> eprints.umm.ac.id <a href="http://eprints.umm.ac.id/5185/3/BAB%202.pdf">http://eprints.umm.ac.id/5185/3/BAB%202.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
4.	<b>1.57%</b> eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6255/11/BAB%20IV.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6255/11/BAB%20IV.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
5.	<b>1.48%</b> ettheses.uin-malang.ac.id <a href="http://ettheses.uin-malang.ac.id/35271/1/17510039.pdf">http://ettheses.uin-malang.ac.id/35271/1/17510039.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
6.	<b>1.36%</b> eprints.unmas.ac.id <a href="https://eprints.unmas.ac.id/5805/1/R.5637%20FEB-MAN%20%282%29.pdf">https://eprints.unmas.ac.id/5805/1/R.5637%20FEB-MAN%20%282%29.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
7.	<b>1.28%</b> eprints.uny.ac.id <a href="https://eprints.uny.ac.id/42587/1/MuhammadFauzan_12808144025.pdf">https://eprints.uny.ac.id/42587/1/MuhammadFauzan_12808144025.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
8.	<b>1.26%</b> eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/4408/11/BAB%20IV.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/4408/11/BAB%20IV.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
9.	<b>1.22%</b> jurnal.unissula.ac.id <a href="https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/kimue/article/view/9874">https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/kimue/article/view/9874</a>	●



REPORT #24429101

INTERNET SOURCE		
10. 1.14%	eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8948/4/BAB%20II.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8948/4/BAB%20II.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
11. 1.13%	etheses.iainponorogo.ac.id <a href="https://etheses.iainponorogo.ac.id/8492/1/SKRIPSI%20FULL.pdf">https://etheses.iainponorogo.ac.id/8492/1/SKRIPSI%20FULL.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
12. 1.1%	eprints.iain-surakarta.ac.id <a href="https://eprints.iain-surakarta.ac.id/8010/1/Skripsi%20Vena%20Fix.pdf">https://eprints.iain-surakarta.ac.id/8010/1/Skripsi%20Vena%20Fix.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
13. 1.09%	repo.darmajaya.ac.id <a href="http://repo.darmajaya.ac.id/11886/9/BAB%20IV.pdf">http://repo.darmajaya.ac.id/11886/9/BAB%20IV.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
14. 1%	eskripsi.usm.ac.id <a href="https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2015/B.131.15.0150/B.131.15.0150-1..">https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2015/B.131.15.0150/B.131.15.0150-1..</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
15. 0.97%	repo.itsm.ac.id <a href="https://repo.itsm.ac.id/692/1/SKRIPSI%20TAMARA%20KISYA%20M.pdf">https://repo.itsm.ac.id/692/1/SKRIPSI%20TAMARA%20KISYA%20M.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
16. 0.94%	ukitoraja.id <a href="https://ukitoraja.id/index.php/jumek/article/download/404/439/1625">https://ukitoraja.id/index.php/jumek/article/download/404/439/1625</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
17. 0.93%	repository.upbatam.ac.id <a href="http://repository.upbatam.ac.id/5197/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf">http://repository.upbatam.ac.id/5197/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
18. 0.92%	repository.unja.ac.id <a href="https://repository.unja.ac.id/64962/6/BAB%20IV.pdf">https://repository.unja.ac.id/64962/6/BAB%20IV.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
19. 0.89%	repository.ipwija.ac.id <a href="http://repository.ipwija.ac.id/1854/1/SKRIPSI.pdf">http://repository.ipwija.ac.id/1854/1/SKRIPSI.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
20. 0.88%	eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/4285/11/11.%20BAB%20IV.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/4285/11/11.%20BAB%20IV.pdf</a>	●



REPORT #24429101

INTERNET SOURCE		
21. 0.86%	eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6296/11/11.%20BAB%20IV.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6296/11/11.%20BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
22. 0.85%	repository.stimykpn.ac.id <a href="http://repository.stimykpn.ac.id/497/3/S1-111600977-BAB%20II.pdf">http://repository.stimykpn.ac.id/497/3/S1-111600977-BAB%20II.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
23. 0.84%	jurnal.stie-aas.ac.id <a href="https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/viewFile/10947/pdf">https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/viewFile/10947/pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
24. 0.84%	repository.unja.ac.id <a href="https://repository.unja.ac.id/72588/5/Bab%20V-Dinni%20Afrisca%20Sari.pdf">https://repository.unja.ac.id/72588/5/Bab%20V-Dinni%20Afrisca%20Sari.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
25. 0.81%	eskripsi.usm.ac.id <a href="https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B21A/2016/B.211.16.0188/B.211.16.0188-0..">https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B21A/2016/B.211.16.0188/B.211.16.0188-0..</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
26. 0.77%	repository.unika.ac.id <a href="https://repository.unika.ac.id/18835/5/14.M1.0087%20EUNIKE%20VERONICA%20...">https://repository.unika.ac.id/18835/5/14.M1.0087%20EUNIKE%20VERONICA%20...</a>	●
INTERNET SOURCE		
27. 0.76%	journal.arimbi.or.id <a href="https://journal.arimbi.or.id/index.php/Lokawati/article/download/854/822/3538">https://journal.arimbi.or.id/index.php/Lokawati/article/download/854/822/3538</a>	●
INTERNET SOURCE		
28. 0.74%	eskripsi.usm.ac.id <a href="https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2014/B.131.14.0779/B.131.14.0779-0..">https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2014/B.131.14.0779/B.131.14.0779-0..</a>	●
INTERNET SOURCE		
29. 0.74%	jurnal.buddhidharma.ac.id <a href="https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/download/731/432">https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/download/731/432</a>	●
INTERNET SOURCE		
30. 0.73%	ema-jurnal.unmerpas.ac.id <a href="https://ema-jurnal.unmerpas.ac.id/index.php/ekonomi/article/download/19/14">https://ema-jurnal.unmerpas.ac.id/index.php/ekonomi/article/download/19/14</a>	●
INTERNET SOURCE		
31. 0.73%	repository.ub.ac.id <a href="http://repository.ub.ac.id/166171/1/Revia%20Dian%20Rismayanti.pdf">http://repository.ub.ac.id/166171/1/Revia%20Dian%20Rismayanti.pdf</a>	●



REPORT #24429101

INTERNET SOURCE		
32. 0.72%	repository.uin-suska.ac.id <a href="https://repository.uin-suska.ac.id/23746/2/BAB%20IV%20PEMBAHASAN%20.pdf">https://repository.uin-suska.ac.id/23746/2/BAB%20IV%20PEMBAHASAN%20.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
33. 0.7%	jurnal.kdi.or.id <a href="https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef/article/download/700/390">https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef/article/download/700/390</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
34. 0.7%	repository.stie-yai.ac.id <a href="http://repository.stie-yai.ac.id/1235/1/Laporan%20Penelitian%20Noviherni%20...">http://repository.stie-yai.ac.id/1235/1/Laporan%20Penelitian%20Noviherni%20...</a>	●
INTERNET SOURCE		
35. 0.66%	eprints.stiebankbpdjateng.ac.id <a href="http://eprints.stiebankbpdjateng.ac.id/2310/1/BAB%201-3%20Chori%20Riana.p...">http://eprints.stiebankbpdjateng.ac.id/2310/1/BAB%201-3%20Chori%20Riana.p...</a>	●
INTERNET SOURCE		
36. 0.64%	repository.unama.ac.id <a href="http://repository.unama.ac.id/3184/5/BAB%20V.pdf">http://repository.unama.ac.id/3184/5/BAB%20V.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
37. 0.63%	repository.stei.ac.id <a href="http://repository.stei.ac.id/3462/1/1114560525_artikel%20Indo.pdf">http://repository.stei.ac.id/3462/1/1114560525_artikel%20Indo.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
38. 0.62%	repository.stiegici.ac.id <a href="https://repository.stiegici.ac.id/document/download/fca0452f-416d-4caf-a298-1...">https://repository.stiegici.ac.id/document/download/fca0452f-416d-4caf-a298-1...</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
39. 0.62%	repository.unj.ac.id <a href="http://repository.unj.ac.id/1256/5/BAB%20IV.pdf">http://repository.unj.ac.id/1256/5/BAB%20IV.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
40. 0.62%	repository.umy.ac.id <a href="http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/11884/8.BAB%20IV.pd...">http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/11884/8.BAB%20IV.pd...</a>	●
INTERNET SOURCE		
41. 0.62%	repository.ub.ac.id <a href="http://repository.ub.ac.id/165716/1/Lulu%20Novena%20Sitinjak.pdf">http://repository.ub.ac.id/165716/1/Lulu%20Novena%20Sitinjak.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
42. 0.61%	repository.unika.ac.id <a href="https://repository.unika.ac.id/29493/5/17.D1.0046-Novita%20Raharja-BAB%20IV..">https://repository.unika.ac.id/29493/5/17.D1.0046-Novita%20Raharja-BAB%20IV..</a>	● ●



REPORT #24429101

INTERNET SOURCE		
43. 0.61%	repo.darmajaya.ac.id <a href="http://repo.darmajaya.ac.id/14473/">http://repo.darmajaya.ac.id/14473/</a>	●
INTERNET SOURCE		
44. 0.59%	ejournal.unsrat.ac.id <a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/51084">https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/51084</a>	●
INTERNET SOURCE		
45. 0.58%	lib.atim.ac.id <a href="https://lib.atim.ac.id/uploaded_files/temporary/DigitalCollection/NWM0NjJiN2F...">https://lib.atim.ac.id/uploaded_files/temporary/DigitalCollection/NWM0NjJiN2F...</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
46. 0.57%	repositori.untidar.ac.id <a href="https://repositori.untidar.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&amp;fid=26938&amp;bid=11498">https://repositori.untidar.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&amp;fid=26938&amp;bid=11498</a>	●
INTERNET SOURCE		
47. 0.57%	jurnal.unived.ac.id <a href="https://jurnal.unived.ac.id/index.php/prof/article/download/837/705/">https://jurnal.unived.ac.id/index.php/prof/article/download/837/705/</a>	●
INTERNET SOURCE		
48. 0.57%	repository.unja.ac.id <a href="https://repository.unja.ac.id/24072/7/BAB%20IV.pdf">https://repository.unja.ac.id/24072/7/BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
49. 0.57%	eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/4318/11/11.%20BAB%20IV.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/4318/11/11.%20BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
50. 0.56%	eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2854/11/11.%20BAB%20IV%20HASIL%20DAN...">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2854/11/11.%20BAB%20IV%20HASIL%20DAN...</a>	●
INTERNET SOURCE		
51. 0.56%	repository.unja.ac.id <a href="https://repository.unja.ac.id/28766/5/BAB%20V.pdf">https://repository.unja.ac.id/28766/5/BAB%20V.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
52. 0.55%	repository.unissula.ac.id <a href="http://repository.unissula.ac.id/33688/1/Manajemen_30402000225_fullpdf.pdf">http://repository.unissula.ac.id/33688/1/Manajemen_30402000225_fullpdf.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
53. 0.54%	repository.umy.ac.id <a href="https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/17048/BAB%20IV.PDF..">https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/17048/BAB%20IV.PDF..</a>	●



REPORT #24429101

INTERNET SOURCE		
54. 0.54%	repository.iainpare.ac.id <a href="https://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/2488/4/16.2300.083%20BAB%204.pdf">https://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/2488/4/16.2300.083%20BAB%204.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
55. 0.54%	repository.uir.ac.id <a href="https://repository.uir.ac.id/10044/1/165210204.pdf">https://repository.uir.ac.id/10044/1/165210204.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
56. 0.53%	journal.ipm2kpe.or.id <a href="https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/download/6238/5935/">https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/download/6238/5935/</a>	●
INTERNET SOURCE		
57. 0.51%	repo.darmajaya.ac.id <a href="http://repo.darmajaya.ac.id/11864/10/BAB%204.pdf">http://repo.darmajaya.ac.id/11864/10/BAB%204.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
58. 0.51%	repository.iainpare.ac.id <a href="https://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/2460/5/16.2300.172%20BAB%204.pdf">https://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/2460/5/16.2300.172%20BAB%204.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
59. 0.5%	openjournal.unpam.ac.id <a href="https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/download/43498/21147...">https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/download/43498/21147...</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
60. 0.5%	media.neliti.com <a href="https://media.neliti.com/media/publications/398566-none-76cf99df.pdf">https://media.neliti.com/media/publications/398566-none-76cf99df.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
61. 0.5%	www.repository.stiegici.ac.id <a href="https://www.repository.stiegici.ac.id/document/download/5069b49e-c1cf-4b0d...">https://www.repository.stiegici.ac.id/document/download/5069b49e-c1cf-4b0d...</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
62. 0.5%	repository.uinjkt.ac.id <a href="https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/70260/1/240.%20SK..">https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/70260/1/240.%20SK..</a>	●
INTERNET SOURCE		
63. 0.49%	repository.ubharajaya.ac.id <a href="http://repository.ubharajaya.ac.id/21516/1/133-Article%20Text-476-3-10-202306..">http://repository.ubharajaya.ac.id/21516/1/133-Article%20Text-476-3-10-202306..</a>	●
INTERNET SOURCE		
64. 0.49%	repository.stietribhakti.ac.id <a href="http://repository.stietribhakti.ac.id/1259/1/HALAMAN%20DEPAN.pdf">http://repository.stietribhakti.ac.id/1259/1/HALAMAN%20DEPAN.pdf</a>	●



REPORT #24429101

INTERNET SOURCE		
65. 0.49%	eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6298/10/BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6298/10/BAB%20III.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
66. 0.49%	ojs.unud.ac.id <a href="https://ojs.unud.ac.id/index.php/eeb/article/download/99633/54655">https://ojs.unud.ac.id/index.php/eeb/article/download/99633/54655</a>	●
INTERNET SOURCE		
67. 0.48%	ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id <a href="https://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JEMA/article/download/3109..">https://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JEMA/article/download/3109..</a>	●
INTERNET SOURCE		
68. 0.47%	eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9946/10/10.%20BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9946/10/10.%20BAB%20III.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
69. 0.47%	repository.umy.ac.id <a href="http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/5935/8.%20BAB%20IV...">http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/5935/8.%20BAB%20IV...</a>	●
INTERNET SOURCE		
70. 0.47%	journal.staiyapiqbaubau.ac.id <a href="https://journal.staiyapiqbaubau.ac.id/index.php/Maslahah/article/download/349...">https://journal.staiyapiqbaubau.ac.id/index.php/Maslahah/article/download/349...</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
71. 0.47%	repository.unj.ac.id <a href="http://repository.unj.ac.id/22110/1/Syifah%20Skripsi.pdf">http://repository.unj.ac.id/22110/1/Syifah%20Skripsi.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
72. 0.46%	eprints.iain-surakarta.ac.id <a href="https://eprints.iain-surakarta.ac.id/5861/1/SKRIPSI_NUR%20OKTAFIANA_195211..">https://eprints.iain-surakarta.ac.id/5861/1/SKRIPSI_NUR%20OKTAFIANA_195211..</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
73. 0.46%	repository.umj.ac.id <a href="https://repository.umj.ac.id/17328/14/11%20BAB%20III.pdf">https://repository.umj.ac.id/17328/14/11%20BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
74. 0.45%	media.neliti.com <a href="https://media.neliti.com/media/publications/401700-none-dd970f6d.pdf">https://media.neliti.com/media/publications/401700-none-dd970f6d.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
75. 0.45%	eprints.umpo.ac.id <a href="http://eprints.umpo.ac.id/14347/3/BAB%20I.pdf">http://eprints.umpo.ac.id/14347/3/BAB%20I.pdf</a>	●



REPORT #24429101

INTERNET SOURCE		
76. 0.44%	journal.ikopin.ac.id <a href="https://journal.ikopin.ac.id/index.php/co-management/article/download/574/26..">https://journal.ikopin.ac.id/index.php/co-management/article/download/574/26..</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
77. 0.44%	ejournal.bsi.ac.id <a href="https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/swabumi/article/download/12370/p..">https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/swabumi/article/download/12370/p..</a>	●
INTERNET SOURCE		
78. 0.44%	journal.arimbi.or.id <a href="https://journal.arimbi.or.id/index.php/Manuhara/article/download/182/167/537">https://journal.arimbi.or.id/index.php/Manuhara/article/download/182/167/537</a>	●
INTERNET SOURCE		
79. 0.43%	repo.darmajaya.ac.id <a href="http://repo.darmajaya.ac.id/867/5/BAB%20IV.pdf">http://repo.darmajaya.ac.id/867/5/BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
80. 0.41%	jurnal.stieww.ac.id <a href="https://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jrabi/article/view/616/402">https://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jrabi/article/view/616/402</a>	●
INTERNET SOURCE		
81. 0.4%	ejournal3.undip.ac.id <a href="https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/accounting/article/download/9563/9286">https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/accounting/article/download/9563/9286</a>	●
INTERNET SOURCE		
82. 0.39%	repository.unama.ac.id <a href="http://repository.unama.ac.id/2543/6/BAB%20V.pdf">http://repository.unama.ac.id/2543/6/BAB%20V.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
83. 0.38%	jurnal.umsb.ac.id <a href="https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/download/4796/pdf">https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/download/4796/pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
84. 0.38%	journal.yrpiiku.com <a href="https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/3066/2396/22775">https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/3066/2396/22775</a>	●
INTERNET SOURCE		
85. 0.37%	ejurnal.esaunggul.ac.id <a href="https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Eko/article/downloadSuppFile/3220/1..">https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Eko/article/downloadSuppFile/3220/1..</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
86. 0.37%	data.goodstats.id <a href="https://data.goodstats.id/statistic/sensus-bps-saat-ini-indonesia-didominasi-ole..">https://data.goodstats.id/statistic/sensus-bps-saat-ini-indonesia-didominasi-ole..</a>	●



REPORT #24429101

INTERNET SOURCE		
87. 0.37%	<a href="http://ejournal.up45.ac.id">ejournal.up45.ac.id</a> <a href="https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/download/431/803">https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/download/431/803</a>	●
INTERNET SOURCE		
88. 0.37%	<a href="http://jurnal.umsu.ac.id">jurnal.umsu.ac.id</a> <a href="https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/download/3667/3933">https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/download/3667/3933</a>	●
INTERNET SOURCE		
89. 0.37%	<a href="http://repository.unj.ac.id">repository.unj.ac.id</a> <a href="http://repository.unj.ac.id/26578/1/Skripsi-Astrid%20Wulandari%20.pdf">http://repository.unj.ac.id/26578/1/Skripsi-Astrid%20Wulandari%20.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
90. 0.36%	<a href="http://eprints.ums.ac.id">eprints.ums.ac.id</a> <a href="https://eprints.ums.ac.id/65806/5/BAB%20II.pdf">https://eprints.ums.ac.id/65806/5/BAB%20II.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
91. 0.36%	<a href="http://ejurnal.stie-trianandra.ac.id">ejurnal.stie-trianandra.ac.id</a> <a href="https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/makreju/article/download/3243/...">https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/makreju/article/download/3243/...</a>	●
INTERNET SOURCE		
92. 0.35%	<a href="http://www.academia.edu">www.academia.edu</a> <a href="https://www.academia.edu/35593133/Pengaruh_Stres_Kerja_Terhadap_Turnov...">https://www.academia.edu/35593133/Pengaruh_Stres_Kerja_Terhadap_Turnov...</a>	●
INTERNET SOURCE		
93. 0.35%	<a href="http://eprintslib.ummgl.ac.id">eprintslib.ummgl.ac.id</a> <a href="http://eprintslib.ummgl.ac.id/3822/1/17.0101.0067_COVER_BAB%20I_BAB%20II...">http://eprintslib.ummgl.ac.id/3822/1/17.0101.0067_COVER_BAB%20I_BAB%20II...</a>	●
INTERNET SOURCE		
94. 0.35%	<a href="http://repository.stei.ac.id">repository.stei.ac.id</a> <a href="http://repository.stei.ac.id/8863/2/BAB%20II%20-%20REPO.pdf">http://repository.stei.ac.id/8863/2/BAB%20II%20-%20REPO.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
95. 0.34%	<a href="http://journal.uniku.ac.id">journal.uniku.ac.id</a> <a href="https://journal.uniku.ac.id/index.php/ijsm/article/viewFile/8691/4064">https://journal.uniku.ac.id/index.php/ijsm/article/viewFile/8691/4064</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
96. 0.34%	<a href="http://ejournal3.undip.ac.id">ejournal3.undip.ac.id</a> <a href="https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/accounting/article/download/6060/5849">https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/accounting/article/download/6060/5849</a>	●
INTERNET SOURCE		
97. 0.34%	<a href="http://journal.irpi.or.id">journal.irpi.or.id</a> <a href="https://journal.irpi.or.id/index.php/ijbem/article/download/660/254/3335">https://journal.irpi.or.id/index.php/ijbem/article/download/660/254/3335</a>	●



REPORT #24429101

INTERNET SOURCE

98. **0.33%** journal.unimma.ac.id

<https://journal.unimma.ac.id/index.php/conference/article/download/12020/52...>

INTERNET SOURCE

99. **0.33%** mail.online-journal.unja.ac.id

<https://mail.online-journal.unja.ac.id/jmbp/article/download/17146/12908>

100.

INTERNET SOURCE

**0.32%** lib.ui.ac.id

<https://lib.ui.ac.id/file?file=digital/old18/132944-T%2027789-Analisis%20faktor-...>

101.

INTERNET SOURCE

**0.31%** eprints.umm.ac.id

<http://eprints.umm.ac.id/5377/4/BAB%203.pdf>

102.

INTERNET SOURCE

**0.3%** repository.stiegici.ac.id

<https://repository.stiegici.ac.id/document/download/709076ae-ec08-4ca2-a4f9-...>

103.

INTERNET SOURCE

**0.3%** repository.dinamika.ac.id

[https://repository.dinamika.ac.id/id/eprint/1080/7/Bab\\_IV.pdf](https://repository.dinamika.ac.id/id/eprint/1080/7/Bab_IV.pdf)

104.

INTERNET SOURCE

**0.29%** jim.unisma.ac.id

<https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/download/24234/18181>

105.

INTERNET SOURCE

**0.28%** eprints.stiebankbpdjateng.ac.id

[http://eprints.stiebankbpdjateng.ac.id/1986/1/AMELIA%20N\\_12201157\\_SKRIPSI...](http://eprints.stiebankbpdjateng.ac.id/1986/1/AMELIA%20N_12201157_SKRIPSI...)

106.

INTERNET SOURCE

**0.28%** eprints.stomas.ac.id



107.

INTERNET SOURCE

0.28% repository.usm.ac.id

<https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2016/B.111.16.0317/B.111.16.0317-0..>

109.

INTERNET SOURCE

0.27% repository.unhas.ac.id

[http://repository.unhas.ac.id/33903/1/A012221077\\_tesis\\_26-02-2024%201-2.pdf](http://repository.unhas.ac.id/33903/1/A012221077_tesis_26-02-2024%201-2.pdf)

<https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/757/488>

110.

INTERNET SOURCE

0.27% repository.uksw.edu

[https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/4278/5/T1\\_172009012\\_BAB%...](https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/4278/5/T1_172009012_BAB%...)

111.

INTERNET SOURCE

0.27% repository.unkris.ac.id

<https://repository.unkris.ac.id/id/eprint/1003/2/WU-OMERA%20PUSTAKA-ANALI...>

112.

INTERNET SOURCE

0.26% openjournal.unpam.ac.id

<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/download/38093/pdf>

113.

INTERNET SOURCE

0.26% journal.student.uny.ac.id

<https://journal.student.uny.ac.id/jmbi/article/viewFile/12934/12476>

114.

INTERNET SOURCE

0.25% dspace.uii.ac.id

<https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/2740/05.4%20bab%204.pd..>

115.

INTERNET SOURCE

0.25% jbbe.lppmbinabangsa.id

<https://jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/download/233/147/851>

116.

INTERNET SOURCE

0.25% download.garuda.kemdikbud.go.id

<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3300125&val=133...>

117.

INTERNET SOURCE

0.25% repository.um-surabaya.ac.id



PLAGIARISM  
CHECK.ORG

<https://repository.um-surabaya.ac.id/8879/5/ISI%20BAB%204..pdf>



REPORT #24429101

118.

INTERNET SOURCE

120.  
0.24% www.researchgate.net

INTERNET SOURCE

[https://www.researchgate.net/publication/328324035\\_How\\_entrepreneurial\\_le...](https://www.researchgate.net/publication/328324035_How_entrepreneurial_le...)

0.24% jurnal.darmaagung.ac.id

<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/download/413/406/>



119.

INTERNET SOURCE

121.  
0.24% repository.stiedewantara.ac.id

INTERNET SOURCE

<http://repository.stiedewantara.ac.id/1763/>

0.24% ejournal.unsrat.ac.id

<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/57927/47617>



122.

INTERNET SOURCE

0.24% repo.darmajaya.ac.id

<http://repo.darmajaya.ac.id/2374/6/BAB%20II.pdf>



123.

INTERNET SOURCE

0.24% repository.widyatama.ac.id

<https://repository.widyatama.ac.id/server/api/core/bitstreams/6ce93b46-d081-4..>



124.

INTERNET SOURCE

0.24% repository.unama.ac.id

<http://repository.unama.ac.id/3403/5/BAB%20V.pdf>



125.

INTERNET SOURCE

0.23% repository.ums.ac.id

<http://repository.ums.ac.id/bitstream/handle/123456789/31241/BAB%20II.pdf?s..>



126.

INTERNET SOURCE

0.23% jurnal.unsil.ac.id

<https://jurnal.unsil.ac.id/index.php/banku/article/downloadSuppFile/8352/2028>



127.

INTERNET SOURCE

0.23% repositori.stiamak.ac.id

[http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/580/6/BAB%20IV%20SKRIPSI\\_ASTIKA%...](http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/580/6/BAB%20IV%20SKRIPSI_ASTIKA%...)



128.

INTERNET SOURCE

0.23% jurnal.ibik.ac.id

<https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes/article/download/2239/1461/8060>



PLAGIARISM  
CHECK.ORG



REPORT #24429101

129.

INTERNET SOURCE

131. 0.23% repository.unpas.ac.id

INTERNET SOURCE  
<http://repository.unpas.ac.id/68509/5/8.%20Bab%20II.pdf>

0.22% repository.stei.ac.id

<http://repository.stei.ac.id/6270/4/BAB%203.pdf>



130.

INTERNET SOURCE

132. 0.23% repositori.buddhidharma.ac.id

INTERNET SOURCE  
<https://repositori.buddhidharma.ac.id/764/1/skripsi-dikonversi.pdf>

0.22% journal.stiejayakarta.ac.id

<https://journal.stiejayakarta.ac.id/index.php/JMBJayakarta/article/view/91>



133.

INTERNET SOURCE

0.22% journal.stiemb.ac.id

<https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/download/3839/1714/>



134.

INTERNET SOURCE

0.22% jmas.unbari.ac.id

<https://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/article/download/1702/836>



135.

INTERNET SOURCE

0.21% repository.upnjatim.ac.id

<https://repository.upnjatim.ac.id/24392/9/Text%20%28Cover%29.pdf>



136.

INTERNET SOURCE

0.21% repository.unpas.ac.id

<http://repository.unpas.ac.id/53636/5/13.%20BAB%20III.pdf>



137.

INTERNET SOURCE

0.2% repository.dinamika.ac.id

[https://repository.dinamika.ac.id/id/eprint/1949/7/BAB\\_IV.pdf](https://repository.dinamika.ac.id/id/eprint/1949/7/BAB_IV.pdf)



138.

INTERNET SOURCE

0.2% jurnal.inaba.ac.id

<https://jurnal.inaba.ac.id/index.php/JIM/article/download/382/202/>



139.

INTERNET SOURCE

0.2% repository.stei.ac.id

<http://repository.stei.ac.id/7043/4/BAB%203.pdf>



PLAGIARISM  
CHECK.ORG



REPORT #24429101

140.

INTERNET SOURCE

142.  
0.2% usahid.ac.id

INTERNET SOURCE

<https://usahid.ac.id/conference/index.php/snpk/article/download/99/77>

0.2% publish.ojs-indonesia.com

<https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SINOMIKA/article/download/866/7...>



141.

INTERNET SOURCE

143.  
0.2% repository.stei.ac.id

INTERNET SOURCE

<http://repository.stei.ac.id/8015/3/BAB%202.pdf>

0.19% repository.unmuhjember.ac.id

<http://repository.unmuhjember.ac.id/8078/7/BAB%203.pdf>



144.

INTERNET SOURCE

0.19% oaj.jurnalhst.com

<https://oaj.jurnalhst.com/index.php/jikm/article/download/3206/3228/3217>



145.

INTERNET SOURCE

0.19% eskripsi.usm.ac.id

<https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B21A/2017/B.211.17.0029/B.211.17.0029-0..>



146.

INTERNET SOURCE

0.19% ejournal-nipamof.id

<https://ejournal-nipamof.id/index.php/PPIMAN/article/download/354/368/1443>



147.

INTERNET SOURCE

0.19% digilib.iain-palangkaraya.ac.id

<http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id/4022/1/BUKU%20METODE%20RISET%20P...>



148.

INTERNET SOURCE

0.18% dspace.uii.ac.id

<https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/18326/05.4%20bab%204.p..>



149.

INTERNET SOURCE

0.18% ojs.unpkediri.ac.id

<https://ojs.unpkediri.ac.id/index.php/manajemen/article/download/12026/843/...>



150.

INTERNET SOURCE

0.17% jurnaluniv45sby.ac.id

<https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/jmcbus/article/download/2819/2485/91..>



PLAGIARISM  
CHECK.ORG



REPORT #24429101

151.

INTERNET SOURCE

153.  
0.17% ejournal3.undip.ac.id

<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/accounting/article/download/43878/31...>

0.17% eskripsi.usm.ac.id

<https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2020/B.131.20.0245/B.131.20.0245-0..>



152.

INTERNET SOURCE

154.  
0.17% repo.uinsatu.ac.id

<http://repo.uinsatu.ac.id/18454/7/BAB%20IV.pdf>

0.16% repository.uniba.ac.id

<https://repository.uniba.ac.id/576/4/BAB%20III%20METODOLOGI%20PENELITIAN...>



155.

INTERNET SOURCE

0.16% journal.uc.ac.id

<https://journal.uc.ac.id/index.php/performa/article/download/1738/1395/3503>



156.

INTERNET SOURCE

0.16% www.journal.stieamkop.ac.id

<https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/download/2320/15..>



157.

INTERNET SOURCE

0.15% repository.stei.ac.id

<http://repository.stei.ac.id/8584/4/4.%20BAB%20III%20Metode%20Penelitian.pdf>



158.

INTERNET SOURCE

0.15% repository.stei.ac.id

<http://repository.stei.ac.id/4367/4/BAB%20III.pdf>



159.

INTERNET SOURCE

0.15% www.ejournal.lppm-unbaja.ac.id

<https://www.ejournal.lppm-unbaja.ac.id/index.php/progress/article/download/...>



160.

INTERNET SOURCE

0.15% journal.arimbi.or.id

<https://journal.arimbi.or.id/index.php/Maeswara/article/download/357/343/1134>



161.

INTERNET SOURCE

0.15% repository.stei.ac.id

<http://repository.stei.ac.id/5342/4/III.pdf>



PLAGIARISM  
CHECK.ORG



REPORT #24429101

162.

INTERNET SOURCE

0.14% www.rezalubis.com

<https://www.rezalubis.com/2023/04/hipotesis-penelitian.html>

0.14% repository.unika.ac.id

<https://repository.unika.ac.id/18570/5/13.30.0169%20AYUNINGTYA%20SARASW...>



163.

INTERNET SOURCE

0.14% publikasi.abidan.org

<https://publikasi.abidan.org/index.php/komunika/article/download/897/665/33...>

0.14% ejournal.uhn.ac.id

<https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/kafebis/article/download/2290/1012/8414>



166.

INTERNET SOURCE

0.14% repository.upnjatim.ac.id

<https://repository.upnjatim.ac.id/29468/2/BAB%20I.pdf>



167.

INTERNET SOURCE

0.13% repo.stie-pembangunan.ac.id

<https://repo.stie-pembangunan.ac.id/342/1/17612017.pdf>



168.

INTERNET SOURCE

0.13% repository.unika.ac.id

<https://repository.unika.ac.id/30610/4/18.M1.0035-VIONA%20LAURENT-BAB%20..>



169.

INTERNET SOURCE

0.12% www.researchgate.net

[https://www.researchgate.net/publication/374930592\\_Padang\\_Dari\\_Kota\\_Daga...](https://www.researchgate.net/publication/374930592_Padang_Dari_Kota_Daga...)



170.

INTERNET SOURCE

0.12% www.researchgate.net

[https://www.researchgate.net/publication/360899024\\_PENGARUH\\_SOFT\\_SKILL...](https://www.researchgate.net/publication/360899024_PENGARUH_SOFT_SKILL...)



171.

INTERNET SOURCE

0.12% repository.stiesia.ac.id

<https://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/6580/1/Monograf%20Pengusaha%20ya...>



172.

INTERNET SOURCE

0.12% jurnal.mdp.ac.id

<https://jurnal.mdp.ac.id/index.php/prmm/article/download/3430/980/>



PLAGIARISM  
CHECK.ORG



REPORT #24429101

173.

INTERNET SOURCE

175.  
0.12% journal.universitaspahlawan.ac.id

<https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/view/26794?art..>

0.12% statistik.unesa.ac.id

[https://statik.unesa.ac.id/profileunesa\\_konten\\_statik/uploads/geofish/file/4333...](https://statik.unesa.ac.id/profileunesa_konten_statik/uploads/geofish/file/4333...)



174.

INTERNET SOURCE

176.  
0.12% ejurnal.undana.ac.id

<https://ejurnal.undana.ac.id/IBM/article/download/8145/4140/>

0.12% jurnal2.untagsmg.ac.id

<https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php/sa/article/download/2158/1962/7716>



177.

INTERNET SOURCE

0.11% eprints.ums.ac.id

<https://eprints.ums.ac.id/66564/4/BAB%20IV.pdf>



178.

INTERNET SOURCE

0.11% repositori.unsil.ac.id

<http://repositori.unsil.ac.id/6353/7/BAB%20III.pdf>



179.

INTERNET SOURCE

0.11% accounting.binus.ac.id

<https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-uji-t-dalam-regresi-linear/>



180.

INTERNET SOURCE

0.11% bisnisman.nusaputra.ac.id

<https://bisnisman.nusaputra.ac.id/article/download/147/94/>



181.

INTERNET SOURCE

0.11% sif.uin-suska.ac.id

<https://sif.uin-suska.ac.id/wp-content/uploads/2015/03/BAB-V.pdf>



182.

INTERNET SOURCE

0.1% www.academia.edu

[https://www.academia.edu/42776570/PENGARUH\\_ORGANIZATIONAL\\_CITIZENS...](https://www.academia.edu/42776570/PENGARUH_ORGANIZATIONAL_CITIZENS...)



183.

INTERNET SOURCE

0.1% repository.untagsmg.ac.id

<http://repository.untagsmg.ac.id/235/>



PLAGIARISM  
CHECK.ORG



REPORT #24429101

184.

INTERNET SOURCE

0.1% elibrary.unikom.ac.id

[https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/9156/8/UNIKOM\\_FREDERIKUS%20RICY%...](https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/9156/8/UNIKOM_FREDERIKUS%20RICY%...)

0.1% jurnal.umj.ac.id

<https://jurnal.umj.ac.id/index.php/JMMB/article/download/7156/4487>



185.

INTERNET SOURCE

0.1% journal.ukmc.ac.id

<https://journal.ukmc.ac.id/index.php/jkb/article/download/29/28/195>

0.1% repository.unj.ac.id

<http://repository.unj.ac.id/888/5/BAB%20IV%20repisi.pdf>



188.

INTERNET SOURCE

0.1% jurnal.buddhidharma.ac.id

<https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/download/3369/2344...>



189.

INTERNET SOURCE

0.09% www.academia.edu

[https://www.academia.edu/37809639/FAKTOR\\_FAKTOR\\_YANG\\_MENDORONG\\_K...](https://www.academia.edu/37809639/FAKTOR_FAKTOR_YANG_MENDORONG_K...)



190.

INTERNET SOURCE

0.09% www.journal.unrika.ac.id

<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/download/6955/p..>



191.

INTERNET SOURCE

0.08% www.mediaipnu.or.id

<https://www.mediaipnu.or.id/2024/06/hasil-survei-src-ipnu-ippnu-bedah.html>



192.

INTERNET SOURCE

0.08% repository.stiedewantara.ac.id

<http://repository.stiedewantara.ac.id/2441/11/BAB%20II.pdf>



193.

INTERNET SOURCE

0.08% journal.ikopin.ac.id

<https://journal.ikopin.ac.id/index.php/co-management/article/view/574>



194.

INTERNET SOURCE

0.08% [accounting.binus.ac.id](https://accounting.binus.ac.id)

<https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-uji-f-uji-simultan-dalam-...>



PLAGIARISM  
CHECK.ORG



REPORT #24429101

195.

INTERNET SOURCE

197.  
0.08% [repository.unpas.ac.id](https://repository.unpas.ac.id)

INTERNET SOURCE

<http://repository.unpas.ac.id/41749/4/BAB%20II%20.pdf>

0.07% [media.neliti.com](https://media.neliti.com)

<https://media.neliti.com/media/publications/71924-ID-pengaruh-motivasi-kerja...>



196.

INTERNET SOURCE

198.  
0.07% [repository.bakrie.ac.id](https://repository.bakrie.ac.id)

INTERNET SOURCE

<https://repository.bakrie.ac.id/5290/3/02%20BAB%20IV.pdf>

0.07% [jurnal.unissula.ac.id](https://jurnal.unissula.ac.id)

<https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/proyeksi/article/download/26907/10153>



199.

INTERNET SOURCE

0.07% [repository-penerbitlitnus.co.id](https://repository-penerbitlitnus.co.id)

<https://repository-penerbitlitnus.co.id/80/1/METODOLOGI%20PENELITIAN%20P...>



200.

INTERNET SOURCE

0.07% [repository.stei.ac.id](https://repository.stei.ac.id)

<http://repository.stei.ac.id/4335/4/BAB%203.pdf>



201.

INTERNET SOURCE

0.06% [www.academia.edu](https://www.academia.edu)

[https://www.academia.edu/40413519/Keadilan\\_dalam\\_Kompensasi\\_Karyawan](https://www.academia.edu/40413519/Keadilan_dalam_Kompensasi_Karyawan)



202.

INTERNET SOURCE

0.06% [ejournal.bsi.ac.id](https://ejournal.bsi.ac.id)

<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/paradigma/article/download/1183/9..>



203.

INTERNET SOURCE

0.06% [e-jurnal.nobel.ac.id](https://e-jurnal.nobel.ac.id)

<https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jcf/article/download/3303/1602/7028>



204.

INTERNET SOURCE

0.06% [repository.stei.ac.id](https://repository.stei.ac.id)

<http://repository.stei.ac.id/4355/4/BAB%203.pdf>



205.

INTERNET SOURCE

0.05% dealls.com

<https://dealls.com/pengembangan-karir/apa-yang-dimaksud-dengan-lingkung...>



PLAGIARISM  
CHECK.ORG



REPORT #24429101

206.

INTERNET SOURCE

0.03% repository.uksw.edu

INTERNET SOURCE

[https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/27667/6/T1\\_362018052\\_BAB%...](https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/27667/6/T1_362018052_BAB%...)

0.04% ecojournal.usxiitapanuli.ac.id

<http://ecojournal.usxiitapanuli.ac.id/index.php/ej/article/download/29/27/119>



207.

INTERNET SOURCE

0.04% repository.unismabekasi.ac.id

INTERNET SOURCE

<http://repository.unismabekasi.ac.id/2340/1/Pendahuluan%20Maria%20Ulfah.p...>

0.03% eprints.upj.ac.id

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7537/10/BAB%20IV.pdf>



210.

INTERNET SOURCE

0.03% repository.unja.ac.id

<https://repository.unja.ac.id/69639/3/BAB%20V.pdf>



211.

INTERNET SOURCE

0.02% repository.unbl.ac.id

<https://repository.unbl.ac.id/164/4/BAB%20III.pdf>



212.

INTERNET SOURCE

0.02% repository.upnjatim.ac.id

[https://repository.upnjatim.ac.id/17013/1/17012010188\\_cover.pdf](https://repository.upnjatim.ac.id/17013/1/17012010188_cover.pdf)



213.

INTERNET SOURCE

0.02% jurnal.stiebi.ac.id

<https://jurnal.stiebi.ac.id/index.php/Jebi/article/download/300/238/425>



214.

INTERNET SOURCE

0.01% dspace.uii.ac.id

<https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/2142/05.4%20bab%204.pd..>

