

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Data

Pada bab ini, data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner online akan dianalisis menggunakan teknik analisis yang diterapkan dalam penelitian ini, yaitu dengan bantuan software SPSS. Melalui analisis data ini, peneliti akan mendapatkan jawaban atas hipotesis yang dirumuskan berdasarkan latar belakang masalah yang ada. Hipotesis tersebut bisa diterima atau ditolak, tergantung pada fakta dan data yang terkumpul dari kuesioner yang telah dibagikan.

Penelitian ini memanfaatkan data primer yang diperoleh melalui kuesioner online yang disebarluaskan melalui Google Form untuk memudahkan proses pengolahan data. Peneliti menyebarkan tautan kuesioner kepada 110 responden melalui media sosial Instagram dan WhatsApp. Selanjutnya, penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel-variabel yang ada dalam penelitian.

4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini adalah seorang karyawan generasi Z berusia 21-27 tahun yang bekerja di perusahaan startup e-commerce berlokasi di Jakarta. Adapun jumlah item pertanyaan dalam kuesioner sebanyak 22 item dengan variabel X1 berjumlah 8 item, variabel X2 berjumlah 8 item, dan variabel Y berjumlah 6 item. Berdasarkan data yang didapatkan melalui diseminasi kuesioner, maka diklasifikasikan karakteristik responden berdasarkan gender, usia, lama bekerja dan pendidikan. Sebagai berikut ini:

a. Jenis Kelamin

Pada dua kategori jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan di table 4.1, hasil menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, responden perempuan berjumlah 82 orang atau sebesar 74,5%, sedangkan responden laki-laki lebih sedikit dibanding perempuan yaitu 28 orang atau sebesar 25,5%. Maka dari itu responden berjenis kelamin perempuan yang lebih banyak.

Jika jumlah responden perempuan lebih banyak, maka hasil analisis mengenai stres kerja mungkin lebih mencerminkan pengalaman dan persepsi perempuan terhadap lingkungan kerja. Seperti tuntutan ganda antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, atau menghadapi bias dan diskriminasi gender di tempat kerja. Jika stres kerja ternyata lebih tinggi pada perempuan, perusahaan mungkin perlu mempertimbangkan kebijakan atau program yang secara khusus mendukung kesejahteraan karyawan perempuan. Sebaliknya, jika tidak ada perbedaan signifikan, temuan ini dapat digunakan untuk mengembangkan strategi pengelolaan stres yang berlaku bagi semua karyawan, tanpa memandang jenis kelamin.

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	28	25,5%
Perempuan	82	74,5%

Sumber: Hasil Pengolahan Data

b. Usia

Penelitian ini membagi umur Generasi Z yang telah bekerja menjadi dua kategori yaitu rentang usia 21-23 tahun dan 24-27 tahun. Berdasarkan tabel 4.2, hasil menunjukkan bahwa jumlah responden dengan rentang usia 21-23 tahun sebanyak 67 orang dengan persentase sebesar 60,9%, sedangkan rentang usia 24-27 tahun sebanyak 43 orang dengan persentase sebesar 39,1%.

Usia dapat menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan. Karyawan dalam rentang usia 21-23 tahun, yang mencakup 60,9% dari responden, mungkin baru memulai karier mereka dan menghadapi stres yang terkait dengan adaptasi di dunia kerja, pemahaman tentang peran mereka, dan penyesuaian dengan lingkungan kerja baru. Pada usia ini, karyawan cenderung menghadapi banyak perubahan dan tantangan baru, yang dapat meningkatkan tingkat stres mereka.

Tabel 4 2 Usia

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
21-23 Tahun	67	60,9%
24-27 Tahun	43	39,1%

Sumber: Hasil Pengolahan Data

c. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil olah data yang diperoleh pada table 4.3 mengenai kategori pendidikan pada penelitian ini yaitu, 16,4% responden berpendidikan SMA, 39,1% responden berpendidikan D3/D4, 45,5% responden berpendidikan S1. Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak yang mengisi kuesioner ini adalah mereka yang memiliki latar belakang pendidikan S1.

Tingkat pendidikan dapat mempengaruhi persepsi dan pengalaman terhadap stres kerja. Responden dengan latar belakang pendidikan S1, yang merupakan mayoritas dalam penelitian ini, mungkin memiliki ekspektasi yang lebih tinggi terhadap pekerjaan dan karier mereka. Pendidikan yang lebih tinggi sering kali terkait dengan tuntutan pekerjaan yang lebih kompleks dan tanggung jawab yang lebih besar, yang pada gilirannya dapat meningkatkan tingkat stres kerja. Mereka mungkin cenderung lebih terpapar pada tekanan kerja yang tinggi, baik dari segi beban kerja maupun tanggung jawab selain itu, juga lebih sensitif terhadap kurangnya kesempatan untuk berkembang atau kurangnya dukungan di tempat kerja, yang bisa meningkatkan stres.

Tabel 4 3 Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA/SMK	18	16,4%
D3/Diploma	43	39,1%
S1	49	44,5%

Sumber: Hasil Pengolahan Data

d. Lama Bekerja

Peneliti membagi lama bekerja karyawan Generasi Z ke dalam tiga kategori pada table 4.4, yaitu 1 tahun dengan jumlah 50 orang atau 45,5%, 2 tahun dengan jumlah 43 orang atau 39,1%, dan di atas dua tahun yaitu 17 orang atau sebesar 15,5%. dapat dilihat bahwa lebih banyak karyawan yang lama bekerjanya selama 1 tahun.

Karyawan yang baru bekerja selama 1 tahun mungkin menghadapi stres yang disebabkan oleh proses adaptasi dengan lingkungan kerja, tuntutan pekerjaan baru, dan kebutuhan untuk membangun hubungan profesional.

Tabel 4 4 Lama Bekerja

Pendidikan	Jumlah	Presentase
1 Tahun	50	45,5%
2 Tahun	43	39,1%
>2 Tahun	17	15,5%

Sumber: Hasil Pengolahan Data

4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif

4.1.2.1 Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

Tabel 4 5 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	110	1	4	3.22	.682
X1.2	110	1	4	2.88	.885
X1.3	110	1	4	3.15	.756
X1.4	110	1	4	3.14	.818
X1.5	110	1	4	2.96	.867
X1.6	110	1	4	3.04	.845
X1.7	110	1	4	3.29	.770
X1.8	110	1	4	3.06	.870
Valid N (listwise)	110				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari table di atas bahwa item pertanyaan yang memiliki mean tertinggi adalah X1.7 “Fasilitas dan alat kerja yang disediakan kurang memadai” yaitu sebesar 3,29. Artinya, jawaban responden “setuju” mendekati sangat setuju, mengkonfirmasi bahwa di tempat kerja mereka terkait fasilitas dan alat kerja dianggap masih kurang memadai, dengan perolehan nilai rata-rata 3,29. Mengenai pertanyaan tersebut terkait indikator fasilitas kerja.

Pada standar deviasi, item pertanyaan dengan nilai tertinggi adalah X1.2 “Keamanan di tempat kerja saya kurang memadai” yaitu sebesar 0.885. Artinya, responden memiliki pandangan paling beragam dalam menjawab item pertanyaan X1.2, dibuktikan dengan nilai standard deviation tertinggi dan paling menjauhi angka 0.

4.1.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Stres Kerja

Tabel 4 6 Analisis Deskriptif Stres Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	110	1	4	3.26	.700
X2.2	110	1	4	2.94	.881
X2.3	110	1	4	3.06	.770
X2.4	110	1	4	3.04	.741
X2.5	110	1	4	3.32	.765
X2.6	110	1	4	2.95	.887
X2.7	110	1	4	3.43	.670
X2.8	110	1	4	3.05	.861
Valid N (listwise)	110				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari table di atas bahwa item pertanyaan yang memiliki mean tertinggi adalah X2.7 “Saya mendapatkan tuntutan keahlian diluar jobdesk” yaitu sebesar 3,43. Artinya, jawaban responden “setuju” mendekati sangat setuju, mengkonfirmasi situasi yang diperpesikan lebih banyak yang sependapat bahwa di tempat kerja mereka terjadi kondisi yang menekan stress karena ada tuntutan yang melampaui jobdesk, dengan perolehan

nilai rata-rata 3,43. Mengenai pertanyaan tersebut terkait indikator tuntutan stuktur.

Pada standar deviasi, item pertanyaan dengan nilai tertinggi adalah X2.6 “Saya merasakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan oleh atasan atau pimpinan sebagai beban” yaitu sebesar 0.887. Artinya, responden memiliki pandangan paling beragam dalam menjawab item pertanyaan X2.6, dibuktikan dengan nilai standard deviation tertinggi dan paling menjauhi angka 0.

4.1.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Turnover Intention

Tabel 4 7 Analisis Deskriptif Turnover Intention

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	110	1	4	3.21	.743
Y2	110	1	4	3.38	.778
Y3	110	1	4	3.10	.867
Y4	110	1	4	3.39	.791
Y5	110	1	4	3.38	.690
Y6	110	1	4	3.10	.938
Valid N (listwise)	110				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari table di atas bahwa item pertanyaan yang memiliki mean tertinggi adalah Y.4 “Saya akan menerima pekerjaan ditempat lain” yaitu sebesar 3,39. Artinya, item pernyataan tersebut dikaitkan dengan jawaban rata-rata responden cenderung “sangat setuju”. Bermakna bahwa rata-rata dari responden akan memutuskan untuk lebih memilih mengambil tawaran di tempat lain daripada tetap di perusahaan ini. Mengenai pertanyaan tersebut terkait indikator keinginan untuk meninggalkan.

Pada standar deviasi, item pertanyaan dengan nilai tertinggi adalah Y.6 “Saya menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan untuk saya” yaitu sebesar 0.887. Artinya, responden memiliki pandangan paling beragam dalam menjawab item pertanyaan Y.6, dibuktikan dengan nilai standard deviation tertinggi dan paling menjauhi angka 0.

4.1.3 Hasil Uji Validitas

4.1.3.1 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Tabel 4 8 Analisis Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Rtabel	Keterangan
X1.1	0.699	0.1874	VALID
X1.2	0.755	0.1874	VALID
X1.3	0.719	0.1874	VALID
X1.4	0.770	0.1874	VALID
X1.5	0.775	0.1874	VALID
X1.6	0.746	0.1874	VALID
X1.7	0.677	0.1874	VALID
X1.8	0.657	0.1874	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Nilai rtabel didapatkan dari signifikansi statistik degree freedom = $n-2$ ($110 - 2$) pada taraf signifikansi pearson correlation sebesar $\alpha = 0.05$, yaitu sebesar 0.1874.

Dari tabel tersebut, dapat diketahui bahwa setiap item pertanyaan memiliki nilai > 0,1874. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini dapat dianggap valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian yang sah.

4.1.3.2 Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Tabel 4 9 Analisis Uji Validitas Stres Kerja

Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Rtabel	Keterangan
X2.1	0.642	0.1874	VALID
X2.2	0.791	0.1874	VALID
X2.3	0.761	0.1874	VALID
X2.4	0.759	0.1874	VALID
X2.5	0.752	0.1874	VALID
X2.6	0.827	0.1874	VALID
X2.7	0.714	0.1874	VALID
X2.8	0.790	0.1874	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Dari tabel tersebut, dapat diketahui bahwa setiap item pertanyaan memiliki nilai > 0,1874. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dalam penelitian ini dapat dianggap valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian yang sah.

4.1.3.3 Hasil Uji Validitas Turnover Intention

Tabel 4 10 Analisis Uji Validitas Turnover Intention

Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Rtabel	Keterangan
Y.1	0.836	0.1874	VALID
Y.2	0.824	0.1874	VALID
Y.3	0.798	0.1874	VALID
Y.4	0.796	0.1874	VALID
Y.5	0.790	0.1874	VALID
Y.6	0.776	0.1874	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Dari tabel tersebut, dapat diketahui bahwa setiap item pertanyaan memiliki nilai > 0,1874. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel turnover intention dalam penelitian ini dapat dianggap valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian yang sah

4.1.4 Hasil Uji Reliabilitas

4.1.4.1 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Tabel 4 11 Analisis Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.870	.871	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Hasil data uji reliabilitas di atas telah didapatkan nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh item sebesar 0.870 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.60. Oleh sebab itu, dapat dinyatakan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel lingkungan kerja reliabel

4.1.4.2 Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja

Tabel 4 12 Analisis Uji Reliabilitas Stres Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.892	.892	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Hasil data uji reliabilitas di atas telah didapatkan nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh item sebesar 0.892 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.60. Oleh sebab itu, dapat dinyatakan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel stres kerja reliabel

4.1.4.3 Hasil Uji Reliabilitas Turnover Intention

Tabel 4 13 Analisis Uji Reliabilitas Turnover Intention

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.886	.890	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Hasil data uji reliabilitas di atas telah didapatkan nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh item sebesar 0.886 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.60. Oleh sebab itu, dapat dinyatakan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel turnover intention reliabel

4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memeriksa apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi yang normal atau tidak. Dalam uji normalitas, digunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov Monte Carlo* dengan kriteria berikut:

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

Berikut adalah hasil dari uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

Tabel 4 14 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		110	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.33617325	
Most Extreme Differences	Absolute	.102	
	Positive	.102	
	Negative	-.087	
Test Statistic		.102	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.007 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.191 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.181
		Upper Bound	.201

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian di atas, dapat dilihat bahwa uji normalitas monte carlo memiliki nilai signifikansi $0,191 > 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut memiliki distribusi normal.

4.1.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Dalam mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi dapat dilakukan dengan mencermati nilai VIF dan besarnya tolerance. Apabila nilai tolerance > 0.10 dan $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas. Begitu pun sebaliknya, apabila nilai tolerance < 0.10 dan $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 4 15 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.261	1.236		2.637	.010		
Lingkungan_Kerja	.081	.113	.100	.723	.471	.181	5.529
Stres_Kerja	.571	.112	.704	5.115	.000	.181	5.529

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan pada tabel di atas menggambarkan hasil dari tiap variabel yang mempunyai nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10.00 . Variabel lingkungan kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0.181 dan nilai VIF sebesar 5.529 yang artinya variabel lingkungan kerja tersebut tidak terjadi multikolinearitas. Lalu, variabel stres kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0.181 dan nilai VIF sebesar 5.529 yang berarti variabel stres kerja juga tidak terjadi multikolinearitas.

4.1.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas glejser, dapat dilihat dari hasil yang menunjukkan nilai sig > 0,05 maka dapat dikatakan tidak ada heteroskedastisitas. Hasil pengujian heterokedastisitas sebagai berikut:

Tabel 4 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.739	.813		4.600	.000
	X1	-.027	.074	-.080	-.363	.718
	X2	-.054	.073	-.164	-.742	.460

a. Dependent Variable: ABS_RES
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikan untuk X1 yaitu 0,718 dan nilai signifikan untuk X2 yaitu 0,460 lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa sampel penelitian tidak memuat masalah heteroskedastisitas.

4.1.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4 17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.261	1.236		2.637	.010
	Lingkungan_Kerja	.081	.113	.100	.723	.471
	Stres_Kerja	.571	.112	.704	5.115	.000

a. Dependent Variable: Turnover_Intention
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas, dapat diperoleh persamaan variable-variabel yang memengaruhi *turnover intention*, antara lain:

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

$$Y = 3.261 + 0.081X_1 + 0.571X_2 + e$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta (α)

Memiliki nilai positif yaitu 3,261 menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja dan Stres kerja dianggap konstan, maka nilai *turnover intention* adalah 3,261.

2. Koefisien Lingkungan Kerja (b1).

Nilai positif sebesar 0,081. Nilai tersebut menunjukkan positif sehingga jika lingkungan kerja mengalami kenaikan, maka *turnover intention* akan ikut meningkat sebesar 0,081 dan begitupun sebaliknya.

3. Koefisien Stres Kerja (b2).

Nilai positif sebesar 0,571. Nilai tersebut menunjukkan positif sehingga jika stres kerja mengalami kenaikan, maka *turnover intention* akan ikut meningkat sebesar 0,571 dan begitupun sebaliknya.

4.1.7 Hasil Pengujian Hipotesis

4.1.7.1 Hasil Uji T (Parsial)

Tabel 4 18 Hasil Uji t (Parsial)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model						
1	(Constant)	3.261	1.236		2.637	.010
	Lingkungan_Kerja	.081	.113	.100	.723	.471
	Stres_Kerja	.571	.112	.704	5.115	.000

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Dalam penelitian ini, ttabel didapatkan dengan cara sebagai berikut:

$$t_{tabel} = \left(\frac{\alpha}{2} ; n - k - 1 \right)$$

Keterangan:

α : tingkat signifikansi

n: jumlah sampel

k: jumlah variabel X

Sehingga diperoleh

$$t_{tabel} = t \left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1 \right)$$

$$t_{tabel} = t \left(\frac{0.05}{2}; 110 - 2 - 1 \right)$$

$$t_{tabel} = t (0.025; 107)$$

Pada distribusi nilai t_{tabel} bahwa angka 107 pada signifikansi 0.025 adalah 1.982. Jadi, pada penelitian ini t-tabel sebesar 1.982. Mengacu dengan tabel di atas maka akan diperoleh hasil uji hipotesis pada masing-masing variabel sebagai berikut.

Kenapa harus 0.05

1. Variabel Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 perolehan uji T, dihasilkan angka t-hitung variabel X_1 terhadap variabel Y yaitu sebesar $0.723 < 1.982$. Dengan ini menyimpulkan pada variabel *turnover intention* (Y) tidak berpengaruh oleh lingkungan kerja (X_1), karena nilai signifikansi sebesar $.471 > 0.05$, maka dari itu menandakan H_0 diterima dan H_1 tidak diterima.

2. Variabel Stres Kerja (X_2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan tabel 4.18 perolehan uji T, H_0 ditolak dan H_2 diterima karena nilai signifikansi hubungan stress kerja (X_2) dengan *turnover intention* (Y) sebesar $0.00 < 0.05$, selain itu angka t-hitungnya senilai $5.115 > t\text{-tabel } 1.982$. Dengan ini menyimpulkan bahwa variabel *turnover intention* (Y) dipengaruhi secara positif signifikan dengan stress kerja (X_2).

4.1.7.2 Koefisien Determinasi

Tabel 4 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.633	.626	2.358

a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Lingkungan_Kerja

b. Dependent Variable: Turnover_Intention

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat terlihat bahwa koefisien determinasi sebesar 0,633 yang berarti variabel lingkungan kerja dan stres kerja memberikan kontribusi terhadap *turnover intention* sebesar 63,3% dan sisanya sebesar 36,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

4.2 Pembahasan

- Sesuai perolehan uji hipotesis yang dijalankan dengan melibatkan pernyataan dari 110 responden menggunakan software IMB SPSS versi 23, Penulis menyimpulkan keterkaitan hipotesis dengan hasil yang telah diperoleh sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Pengujian hipotesis t (Parsial) dalam penelitian ini menghasilkan variabel turnover intention (Y) perusahaan *stratup e-commerce* tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X1). Hal ini bermakna bahwa lingkungan kerja bukan menjadi alasan karyawan untuk memiliki *turnover intention* yang tinggi terhadap perusahaan. Perolehan penelitian ini senada bersama penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sulaiman & Rizqi (2023), bahwa lingkungan kerja dengan kondisi, serta sarana prasarana yang diperbaiki serta dijaga, karyawan dapat bertahan lama diperusahaan. Lingkungan kerja disuatu perusahaan mengalami kondisi yang kurang baik, oleh karena itu membuat para pekerja tidak betah untuk bekerja yang nantinya akan timbul niat berpindah (*turnover intention*). Begitu juga sebaliknya, dengan adanya lingkungan kerja terkondusifkan, membuat tingkat turnover intention menurun. Selain daripada itu, penelitian yang dilakukan oleh Arrad & Tjahjadi (2023) juga memiliki perolehan yang sama, bahwa semakin terjaga dan terpenuhi

lingkungan kerja justru membuat karyawan dapat bertahan dan tidak memiliki niat untuk berpindah (*turnover intention*).

Jika dilihat dari indikator dengan nilai rata-rata terendah mengenai suasana kerja sebesar 2,88, yaitu pada instrumen pernyataan “Keamanan di tempat kerja saya kurang memadai”. Artinya karyawan cenderung memilih “tidak setuju” dengan suasana kerja yang diberikan oleh perusahaan. Dari pernyataan tersebut, menunjukkan bahwa rata-rata karyawan memberikan persepsinya terhadap aspek lingkungan kerja itu memang tidak terlalu besar, dalam hal tersebut menggambarkan bahwa lingkungan kerja pada perusahaan startup memadai dan tidak buruk, karena dari pernyataan tersebut tidak sesuai dengan realita yang ada di perusahaan startup.

Selanjutnya, indikator dengan nilai terendah sebesar 2.96 mengenai hubungan antara bawahan dengan pimpinan, yaitu dengan pernyataan hubungan antara karyawan dan pimpinan (atasan) tidak terjalin baik. Dari hasil perolehan nilai tersebut berarti beberapa karyawan cenderung memilih “tidak setuju” dan sisanya mengarah setuju. Hal tersebut memiliki arti bahwa karyawan merasa hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, tidak sesuai dengan item pernyataan yang diberikan

Pada variabel *turnover intention*, item pernyataan yang mendapatkan nilai terendah adalah pada indikator *Intention To Quit*. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara suasana kerja dan hubungan antara bawahan dan pimpinan dengan niat untuk berpindah kerja. Semakin baik suasana kerja serta semakin harmonis hubungan antara bawahan dan pimpinan, semakin kecil kemungkinan karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan startup. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, perusahaan dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan secara efektif.

Jika lingkungan kerja memang tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, berarti Generasi Z memang merasakan kecocokan dengan karakteristik lingkungan startup sebagai tempat menarik untuk berkembang dan berkontribusi selain itu, Generasi Z mempunyai persepsi positif tentang startup

sebagai lingkungan kerja yang serba cepat dan inovatif. Maka dari itu, perusahaan startup dapat mengalihkan fokusnya ke aspek lain yang lebih relevan. Dalam hal ini, mereka tidak perlu terlalu memusatkan perhatian pada peningkatan lingkungan kerja, karena bagi responden, faktor tersebut tidak memainkan peran penting dalam keputusan mereka untuk tetap bekerja atau keluar. Sebaliknya, perusahaan bisa memprioritaskan faktor-faktor lain yang lebih mempengaruhi niat karyawan untuk berpindah. Dengan demikian, perusahaan dapat mengarahkan sumber daya dan usahanya pada area yang lebih efektif dalam menurunkan tingkat turnover intention

4.2.2 Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Pengujian hipotesis t (Parsial) dalam penelitian ini menghasilkan variabel *turnover intention* (Y) perusahaan *stratup e-commerce* dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh stres kerja (X2). Dengan demikian, perusahaan harus dapat mengupayakan agar tingkat stres kerja karyawan dapat dikelola dengan baik. Agar tidak terjadinya *turnover intention* yang tinggi terhadap perusahaan. Perolehan penelitian ini senada bersama penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nursalimah & Oktafien (2023) dan Hidayat et al. (2024), yang memiliki persamaan bahwa *turnover intention* dipengaruhi secara positif signifikan oleh stress kerja.

Jika dilihat dari indikator dengan nilai rata-rata tertinggi mengenai tuntutan struktur sebesar 3,44, yaitu pada instrumen pernyataan "Saya mendapatkan tuntutan keahlian diluar jobdesk". Artinya, jawaban responden cenderung "sangat setuju", mengkonfirmasi situasi yang diperpesikan lebih banyak yang sependapat bahwa di tempat kerja mereka terjadi kondisi yang menekan stress karena ada tuntutan yang melampaui jobdesk.

Selanjutnya, indikator dengan nilai tertinggi sebesar 3,26 berkaitan dengan tuntutan tugas, pada pernyataan "Saya mendapatkan target kerja yang terlalu banyak atau berlebihan". Nilai tersebut menunjukkan bahwa banyak karyawan cenderung memilih "sangat setuju" dengan pernyataan tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak karyawan Gen Z merasa bahwa beban kerja yang

diberikan kepada mereka melebihi kapasitas yang wajar. Selain itu, situasi ini juga mencerminkan bahwa sebagian besar karyawan merasa terbebani oleh target kerja yang terlalu tinggi atau berlebihan, yang dapat menimbulkan tekanan dan stres.

Pada variabel turnover intention, item pernyataan yang mendapatkan nilai tertinggi adalah pada indikator *Intention To Quit*. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tuntutan struktur dan tuntutan tugas dengan niat untuk berpindah kerja. Semakin banyak tuntutan tugas dan strktuktur yang dirasakan karyawan, semakin besar kemungkinan mereka memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan startup. Dengan memberikan dampak tersebut dapat memicu karyawan mengalami stres kerja, sehingga meningkatkan *turnover intention*.

Jika stres kerja memberikan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, generasi Z merasakan lelah akibat beban kerja yang berlebihan, tuntutan yang melampaui tanggung jawab dan target kerja yang terlalu tinggi dapat memicu stres kerja yang tinggi. Agar *turnover intention* itu tidak terjadi atau mengecil berarti stres kerja harus dikurangi atau dihilangkan. Dengan demikian, perusahaan perlu mempertimbangkan peninjauan ulang terhadap penetapan target kerja agar lebih realistis dan sesuai dengan kemampuan karyawan Gen Z serta perusahaan perlu memperhatikan dan menyeimbangkan tuntutan yang diberikan kepada karyawan untuk mengurangi stres kerja dan menurunkan tingkat *turnover intention*.