



3.65%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 11 JUL 2024, 5:00 PM

Similarity report

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

● IDENTICAL
0.31%

● CHANGED TEXT
3.34%

Report #21991387

19 1 BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Keistimewah suatu perusahaan mengalami dipengaruhi oleh departemen sumber daya manusia (SDM). Mereka adalah aset utama yang perlu ditangani secara efektif untuk memenuhi tujuan bisnis. Karyawan sangat penting bagi HRM karena mereka bukan hanya perencana dan pelaksana, tetapi juga orang-orang unik yang keinginan, emosi, dan perasaannya memengaruhi cara mereka melakukan pekerjaan. Mentalitas mereka sangat mempengaruhi kinerja dan dedikasi mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan (Pricelda & Pramono, 2021). Di pasar tenaga kerja Indonesia, generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 dan 2003, kini menjadi salah satu kelompok yang paling berpengaruh. Keberadaan generasi Z di dunia kerja telah membawa perubahan besar dalam metode kerja dan struktur organisasi di Indonesia, karena mereka memiliki karakteristik dan preferensi yang berbeda seperti halnya generasi sebelumnya seperti generasi milenial dan generasi X. Generasi Z menunjukkan keahlian yang tinggi dalam teknologi, kemampuan beradaptasi yang cepat terhadap perubahan, dan motivasi yang kuat untuk tumbuh dan berkontribusi di tempat kerja. Mereka adalah bagian penting dari strategi perusahaan untuk merekrut dan mempertahankan karyawan. Namun, untuk mengoptimalkan potensi mereka, perusahaan perlu memperhatikan preferensi dan kebutuhan Generasi Z di lingkungan kerja. Faktor-faktor utama yang dipertimbangkan oleh Generasi

REPORT #21991387

Z dalam memilih tempat kerja termasuk keadilan dalam kompensasi, fleksibilitas dalam jam kerja, peluang pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang inklusif dan suportif. Dengan memahami karakteristik dan kebutuhan Generasi Z, perusahaan dapat merancang strategi perekrutan, retensi, dan pengembangan karyawan yang lebih efektif dan berkelanjutan. Menurut Nurramadhania et al., (2023), generasi Z memiliki motivasi yang tinggi dalam merencanakan karir mereka dan berusaha untuk memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan tempat mereka bekerja. Kehadiran generasi Z di dunia kerja menambah dinamika yang unik. Manajemen Untuk menjaga agar karyawan dengan kinerja terbaik tidak ingin bergabung dengan bisnis saingan, sumber daya manusia harus berkonsentrasi pada generasi Z (Turnover Intention). karena berbagai alasan. Turnover intention adalah ketika individu dalam sebuah organisasi menyatakan keinginannya untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Menyadari mempertahankan retensi staf sangat penting untuk berpotensi tinggi. Turnover intention mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaan mereka, seringkali karena tingkat ketidakpuasan yang mereka rasakan, sehingga mendorong mereka untuk mencari peluang baru di luar organisasi (Kuncoro, 2022). Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka juga berkontribusi pada tujuan pergantian karyawan, yang memotivasi mereka

untuk mencari pekerjaan yang lebih memuaskan. Dengan demikian, turnover intention menggambarkan situasi di mana Para pekerja terdorong untuk melakukan pencarian kerja yang gencar karena mereka tidak bahagia dengan posisi mereka saat ini. di luar organisasi. Niat sadar atau kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini tercermin dalam konsep niat untuk berpindah kerja. Hal ini menunjukkan ketidakpuasan yang dirasakan oleh anggota staf. dapat mendorong mereka untuk mencari peluang yang lebih memuaskan di tempat kerja lain. Secara umum, turnover intention dianggap sebagai langkah pertama menuju pengunduran diri karyawan dari pekerjaannya. 2 Turnover intention memiliki dampak negatif terhadap kondisi kerja, seperti ketidakstabilan, penurunan produktivitas, kondisi tempat yang tidak nyaman dan biaya tenaga kerja yang lebih tinggi (Nafiudin & Umdiana, 2017). Generasi muda, khususnya generasi Z, saat ini mengalami tingkat turnover karyawan yang tinggi. Karyawan generasi Z cenderung meninggalkan pekerjaan jika diberikan tanggung jawab yang melebihi kapasitas mereka, karena mereka lebih memilih pekerjaan yang memberikan kenyamanan dan kebahagiaan yang lebih besar. Menurut Athfalia & Attiq, (2024), generasi Z dikenal dengan kemampuannya yang mudah berpindah dari satu ide atau pekerjaan ke pekerjaan lainnya, sehingga memungkinkan mereka untuk berpindah antar perusahaan

dengan cepat lainnya jika situasi di tempat kerja tidak sesuai dengan harapan atau keinginannya. seperti contoh faktor penyebabnya ialah tingginya tingkat stress kerja yang sering dirasakan karyawan generasi Z dalam menjalankan tugas-tugasnya. Menurut survei yang dilakukan (Jakpat, 2023) yang melibatkan 832 responden Generasi Z, mayoritas dari mereka, sebanyak 64,9%, menyatakan akan mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan jika gaji tidak cukup untuk menutupi kewajiban dan tanggung jawab sesuai dengan deskripsi pekerjaan. Selain itu, sebanyak 56,9% responden menyatakan berencana untuk mengundurkan diri jika jam kerja tidak teratur dan berlebihan. Faktor lain yang menjadi pertimbangan Generasi Z untuk mengundurkan diri antara lain budaya kerja yang dianggap tidak sehat atau toxic, yang disebutkan oleh 52,4% responden. Sebanyak 51,3% responden juga menyoroti pentingnya kejelasan standar operasional prosedur (SOP) atau aturan perusahaan dalam mempengaruhi keputusan mereka untuk mengundurkan diri. Selain itu, beberapa alasan lain yang menjadi pertimbangan Generasi Z untuk meninggalkan pekerjaannya antara lain adanya rekan kerja yang dianggap ketidakseimbangan kehidupan kerja (37,2%), beban kerja yang berat (41,8%), jenjang karir yang tidak jelas (38,5%), dan lingkungan kerja yang tidak sehat (48,8%). Mendapatkan hasil survei, ditarik simpulan bahwa variabel-variabel

tersebut secara signifikan mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. keputusan Generasi Z untuk bertahan atau keluar dari sebuah pekerjaan. 3 Generasi Z menekankan pentingnya budaya kerja yang suportif dan menghindari budaya kerja yang toxic di tempat kerja mereka. Lingkungan sekitar tempat kerja, atau lingkungan kerja kerja, memiliki dampak yang besar bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya (Nastiti & Maisara, 2023). Hal ini menunjukkan adanya perbedaan antara harapan Generasi Z dengan kenyataan yang mereka hadapi di tempat kerja. Beberapa aspek lingkungan kerja yang tidak nyaman bagi Generasi Z antara lain adalah adanya batasan yang tegas antara senior dan junior sehingga menghambat komunikasi, serta membutuhkan waktu adaptasi yang cukup lama terhadap lingkungan kerja yang baru sehingga dapat meningkatkan tingkat stres kerja mereka. Menurut survei yang dilakukan oleh Markplus.inc terhadap 1150 responden, generasi muda Indonesia memiliki berbagai harapan terhadap tempat kerja, termasuk keinginan untuk memiliki lingkungan kerja yang memberikan insentif berdasarkan kinerja sebesar 41,6% (Markplus.Inc 2022). Hubungan kerja yang suportif dari rekan kerja merupakan elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif.. Akibatnya, bisnis harus berkonsentrasi untuk menciptakan ruang kerja yang positif dan memperhatikan hubungan interpersonal antar karyawan,

terutama dalam membangun hubungan yang baik antar rekan kerja. Menurut sebuah survei internasional yang melibatkan 14.808 responden generasi Z dari 46 negara, ditemukan bahwa 48% dari mereka mengalami stres secara terus-menerus atau hampir setiap saat. Selain lingkungan tempat kerja, elemen tambahan yang memengaruhi niat Generasi Z untuk keluar adalah stres kerja yang berlebihan. Stres kerja yang intens juga menjadi masalah serius bagi Generasi Z, dengan 46% dari mereka mengaku merasa kelelahan karena beban kerja yang berat. Ketika stres terkait pekerjaan terus berlanjut dan menjadi masalah, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja dan hasil kerja karyawan. Generasi Z menekankan pentingnya keseimbangan antara lingkungan kerja yang sehat dan manajemen stres kerja karena kepedulian mereka terhadap kesehatan mental. Menurut sebuah studi dari Ogilvy, 70% dari Generasi Z menyatakan perlunya meningkatkan kesehatan mental mereka. Selain itu, sebuah laporan dari American Psychological Association menemukan bahwa Generasi Z melaporkan masalah kesehatan mental lebih sering daripada kelompok demografis lainnya (Brown, 2023). Kesehatan mental karyawan merupakan aspek penting untuk memastikan keamanan dan kenyamanan di lingkungan kerja. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menjelaskan kesehatan mental bagian dari suatu keadaan seseorang merasa sehat, dapat mengelola stres dalam hidupnya,

REPORT #21991387

bekerja dengan baik, dan dapat memberikan dampak positif pada komunitasnya. Perusahaan yang memberikan perawatan kesehatan mental kepada karyawannya akan membangun lingkungan kerja yang lebih mendukung serta rasa aman. Para pekerjanya (Ompusunggu et al., 2023). Oleh karena itu, penurunan kesehatan mental dapat berdampak negatif pada kinerja individu dan tim, yang disebabkan oleh tingginya tingkat stres kerja. Menurut Nabilah & Ridwan, (2022), stres adalah keadaan di mana perasaan, ide, dan tubuh seseorang mengalami gangguan bisa disebut pengaruh negatif. Jika stres tidak ditangani dengan baik, maka dapat mengganggu karyawan dan menyulitkan karyawan dalam berinteraksi dengan lingkungan, dalam tempat kerja maupun di luar jam kerja reguler. Situasi saat ini menyebabkan Generasi Z merasa tidak percaya diri dan tidak nyaman. Generasi Z sering merasa tidak aman ketika menjalankan tugasnya, terutama dalam menghadapi perubahan situasi yang sering terjadi. Hal ini menyiratkan bahwa faktor yang berkontribusi signifikan terhadap masa depan karir mereka (ADP Research Institute, 2023). Karyawan mengalami rasa tidak aman karena perubahan yang terjadi di lingkungan tempat kerja (Athfalia & Attiq, 2024). Berurusan dengan rekan kerja yang beracun di tempat kerja dapat mengakibatkan 4 membuat Generasi Z merasa tidak nyaman dan mengalami tingkat stres tingkat produktivitas yang

REPORT #21991387

tinggi. hubungan yang tegang dengan rekan kerja dan atasan dapat berkontribusi pada sentimen ketidaknyamanan di antara para pekerja. Pekerjaan insecurity ini dapat berdampak negatif, di mana karyawan bisa saja mengalami pikiran negatif yang berkelanjutan dan merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya. Jika keadaan ini terus berlanjut dan karyawan tidak lagi mampu mempertahankan pekerjaannya saat ini, maka besar kemungkinan Pekerja akan berburu posisi yang berbeda. (Athfalia & Attiq, 2024). Objek partisipan generasi Z dalam penelitian ini bekerja di sebuah bisnis startup di wilayah Jakarta. Startup juga merujuk pada badan usaha yang baru saja memulai operasinya (Liputan6.com., 2019). Hanya beberapa besar organisasi ini baru saja didirikan dan sedang untuk menentukan dunia kerja selama periodik penelitian dan pengembangan sesuai. Saat ini, kata lain startup sering dikaitkan dengan bisnis di bidang teknologi, situs web, aplikasi, jaringan internet, atau bidang terkait lainnya. Namun, tidak semua perusahaan baru dapat disebut startup, karena istilah ini secara khusus merujuk pada sebuah perusahaan rintisan baru yang berfokus pada teknologi dan informasi (Bakhar, 2023). Perusahaan startup bergerak di berbagai bidang, E-commerce adalah salah satunya. Pembelian dan penjualan elektronik melalui internet dikenal sebagai e-commerce. Contoh perusahaan rintisan di bidang ini Tokopedia,

REPORT #21991387

Shopee, Bukalapak, JD.ID, Blibli, Olx, dan lainnya (Bakhar, 2023). Sebelum era technology, perusahaan tenama dan dinas pemerintah hampir selalu menjadi pilihan utama bagi para menemukan kerja. Namun, seiring dengan perkembangan teknologi yang pesat, perusahaan- perusahaan startup mulai bermunculan dan menawarkan pilihan baru bagi para lulusan baru yang sedang mengembangkan karier mereka (Kadmaerubun, 2024). Generasi Z yang tumbuh di era digital cenderung tertarik untuk berkarir di perusahaan rintisan. Mereka memiliki kemampuan untuk menguasai teknologi digital, sehingga cocok dengan karakteristik lingkungan startup yang cepat dan inovatif. Persepsi positif terhadap startup juga mendorong minat Generasi Z untuk berkarir di bidang ini, karena mereka melihat startup sebagai tempat yang menarik untuk berkembang dan berkontribusi. Dengan demikian, ketertarikan Generasi Z untuk berkarir di startup dipengaruhi oleh kemampuan mereka dalam teknologi digital dan persepsi positif terhadap startup sebagai lingkungan kerja yang menarik dan inovatif. SMPEEE SINIII Sayangnya, Gen Z mengalami tingkat kecemasan dan stres yang tinggi karena ketidakpastian yang mereka rasakan. Perusahaan startup sendiri menghadapi tantangan besar dalam budaya kerja yang melibatkan ketidakpastian pasar dan perubahan yang cepat. Perusahaan rintisan sering kali harus beradaptasi dengan dinamika pasar yang tidak dapat

diprediksi dan berubah dengan cepat, yang dapat menciptakan rasa ketidakstabilan di antara karyawan serta menciptakan kebingungan tentang arah perusahaan. Selain itu, beban kerja yang berlebihan juga sering menjadi masalah dalam budaya kerja startup yang berkembang pesat. Karyawan mungkin merasa kewalahan dengan tuntutan kerja yang tinggi dan ketidakseimbangan dalam cara mengelola kehidupan pribadi dan profesional seseorang. Stres, kelelahan, dan penurunan karier adalah hasil yang mungkin terjadi. produktivitas (Azura, 2024). Jika Generasi Z terus mengalami kondisi ini, mereka cenderung memiliki turnover intention. Meskipun mereka tertarik untuk bekerja di perusahaan startup, namun lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan ekspektasi dan tingkat stres yang tinggi dapat menyebabkan turnover di perusahaan startup. Turnover ini dapat berdampak buruk bagi perusahaan karena menimbulkan kerugian dari segi biaya untuk merekrut, melatih, dan mengganti posisi yang kosong di dalam organisasi (Susilo & Satrya, 2019). 5 Keadaan tempat kerja, dedikasi terhadap perusahaan, stres kerja, dan kebahagiaan kerja adalah beberapa faktor yang dapat menyebabkan orang berhenti bekerja., dan berbagai faktor lainnya (Susilo & Satrya, 2019). Oleh karena itu, bisnis startup harus menyadari dan mempersiapkan diri untuk variabel- variabel ini yang mungkin berdampak pada operasi mereka, turnover intention Generasi Z.

Tujuannya adalah untuk mengurangi dampak negatif dari tingkat turnover yang tinggi, yang pada akhirnya dapat menghemat sumber daya perusahaan dan menjaga kelangsungan operasionalnya. Masih terdapat research gap seperti yang disoroti oleh Nursalimah & Oktafien, (2023), Efitriana & Liana, (2022), dan Naibaho et al., (2024), yang menemukan bahwa niat untuk meninggalkan perusahaan dipengaruhi secara signifikan dan menguntungkan oleh tempat kerja.. Di sisi lain, memberikan petunjuk adanya hubungan yang positif dan signifikan antara turnover intention dan lingkungan kerja. Ramadhoni, (2020), Mangumbahang et al., (2023), dan Misbakhudin, (2023) menggambarkan lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Selanjutnya, penelitian Yunitasari et al., (2023), Arnetta et al., (2024), dan Suhartini & Iskandar, (2020) menunjukkan bahwa niat untuk meninggalkan pekerjaan dipengaruhi dengan positif dan signifikan oleh stres kerja.. Di sisi lain, penelitian Pratiwi, (2020), dan (Pratama, 2022) menemukan bahwa Tidak ada hubungan antara niat dan stres kerja.. Akibatnya, para ilmuwan penasaran untuk menyelidiki hubungan tersebut dengan penekanan pada pekerja generasi Z di bisnis start-up di Jakarta, antara lingkungan Intensi turnover merupakan variabel dependen, sedangkan pekerjaan dan stres kerja merupakan variabel independen. Penelitian tersebut penting

dilakukan karena terdapat research gap yang perlu diisi dan untuk menjawab ketidakkonsistenan hasil temuan terdahulu tentang dampak lingkungan kerja dan stress kerja terhadap intensi turnover.

Diharapkan bahwa penelitian ini akan menghasilkan berguna sebagai berikut. kontribusi dalam memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor suasana kerja, stres terkait pekerjaan, dan niat untuk keluar untuk mengurangi keinginan berpindah karyawan. Berdasarkan uraian ini, maka judul yang dapat diajukan adalah " Dampak Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Niat gen Z untuk Keluar Perusahaan Startup E-Commerce di Jakarta .

1.2 Rumusan Masalah Dari permasalahan yang dijabarkan dalam problem latar belakang, temuan ini mengartikan beberapa keperluan mendapat perhatian. 1. Apakah faktor lingkungan kerja mempengaruhi intensi turnover di kalangan karyawan Generasi Z di perusahaan startup e-commerce? 2. Apakah faktor stres kerja mempengaruhi intensi turnover di kalangan karyawan Generasi Z di perusahaan startup e-commerce?

1.3 Tujuan Penelitian berikut ialah tujuan dari temuan ini: 1.

Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi lingkungan kerja mempengaruhi kecenderungan perputaran karyawan generasi Z di perusahaan startup e-commerce. 2. Tujuan penelitian tersebut untuk memahami bagaimana stres kerja mempengaruhi kecenderungan turnover pada karyawan generasi Z di perusahaan startup e-commerce. 10 1.4 Manfaat Penelitian 6

Berlandaskan hasil yang diperlukan, penelitian ini berharap dapat mendapatkan wawasan teoritis dan praktis yang bernilai. seperti berikut merupakan bagian manfaat yaitu: 1. Secara teori Hasil yang diharapkan dari investigasi ini harus menawarkan kontribusi yang berharga untuk memperluas pengetahuan dan pemahaman, terutama sebagai dasar untuk penelitian di kemudian hari. Dari pada itu, penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai pedoman guna menerapkan konsep-konsep yang telah dipelajari dalam konteks ilmu manajemen, untuk meningkatkan pemahaman praktis di lapangan. 2. Praktisi Dengan memahami elemen-elemen yang mempengaruhi niat turnover karyawan generasi

Z, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah proaktif untuk mengurangi tingkat turnover karyawan dan mempertahankan individu-individu berbakat.

II TINJAUAN PUSTAKA 2.1 Kajian Teori 2.1 1 Teori Harapan oleh Victor

Vroom Teori Pengharapan, atau Teori Pengharapan, yang diperkenalkan dilakukan sepanjang tahun oleh Victor Vroom 1960-an, menjelaskan bahwa tingkat motivasi seseorang secara langsung berkaitan dengan harapan mereka akan hasil yang diinginkan. Menurut teori ini, individu akan termotivasi untuk bertindak jika pekerja berpikir dengan melakukan hal tersebut, mereka akan mendapatkan imbalan yang mereka harapkan. Sebaliknya, jika hasil yang diharapkan tidak tercapai, motivasi mereka akan menurun. Alasan mengapa banyak pekerja yang kurang terdorong dan cenderung berkinerja buruk di tempat kerja dapat dijelaskan oleh teori ekspektasi upaya yang minimal. Salah satu penyebab rendahnya motivasi adalah keyakinan bahwa, terlepas dari upaya mereka, kemungkinan untuk mendapatkan imbalan yang memadai atas kinerja mereka sangat rendah. Banyak karyawan merasa bahwa hubungan antara kinerja dan imbalan dalam pekerjaan mereka tidak cukup kuat. Imbalan kerja sering kali diberikan berdasarkan faktor-faktor seperti masa kerja, kerja sama, atau hubungan baik dengan atasan, sehingga karyawan merasa hubungan tersebut kurang memotivasi dan dapat menurunkan semangat kerja (Wahyudi, 2020). Dalam konteks lingkungan kerja, teori ini dapat diterapkan dengan melihat bagaimana kondisi dan fasilitas di tempat kerja, persepsi dan motivasi karyawan terpengaruh. Jika karyawan memahami bahwa lingkungan kerja yang sehat dan mendukung akan meningkatkan produktivitas mereka dan membawa peluang penghargaan atau promosi, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak memenuhi harapan mereka-misalnya, karena fasilitas yang tidak memadai, ruang kerja yang tidak mencukupi, atau ikatan yang tegang antara bawahan dan atasan -motivasi mereka akan menurun, dan mereka mungkin mencari peluang di tempat lain yang lebih sesuai dengan harapan mereka.

Serupa dengan lingkungan kerja, teori ekspektasi juga dapat menjelaskan bagaimana persepsi karyawan terhadap kemampuan mereka untuk mengelola stres dan mencapai hasil yang diharapkan mempengaruhi motivasi mereka. Jika karyawan merasa bahwa usaha mereka dalam menghadapi stres dan menyelesaikan tugas-tugas yang menantang akan diakui dan dihargai, mereka akan lebih termotivasi untuk terus berusaha. Namun, jika mereka merasa bahwa stres yang mereka alami tidak cukup diperhatikan atau dihargai oleh perusahaan, motivasi mereka dapat menurun. Hal ini dapat mendorong harus mencari pekerjaan di tempat lain di mana kesejahteraan dan upaya mereka dihargai lebih tinggi. Akibatnya, bisnis harus membangun ruang kerja yang mendukung dan memberikan dukungan yang memadai dalam mengelola stres kerja. Sebagai hasil dari perasaan seolah-olah harapan mereka terpenuhi dan upaya mereka diakui, karyawan akan menjadi lebih termotivasi dan lebih kecil kemungkinannya untuk berencana berhenti.

2.1.2 Lingkungan Kerja Dengan berfokus pada membina budaya tempat kerja yang mendukung atau menciptakan keadaan yang inspiratif, maka dapat akan mempengaruhi semangat dan motivasi pekerja dalam memenuhi tugasnya (Kristin et al., 2022). Lingkungan elemen paling penting yang perlu dipertimbangkan adalah pekerjaan. oleh pihak manajemen. Keamanan dan kenyamanan di kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. karena membantu mereka untuk bekerja secara optimal (Enny, 2019). Menurut Try (2019), lingkungan kerja mencakup berbagai faktor yang mempengaruhi individu dan organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi yang dianggap ideal adalah kondisi yang memenuhi standar kesehatan, keamanan dan kenyamanan. Aktivitas manusia selalu dipengaruhi oleh kondisi lingkungan tempat mereka berada. Manusia secara alamiah beradaptasi dengan lingkungan kerja dan situasi di sekitarnya. Menurut (Nursalimah & Oktafien, 2023), komunikasi antara pekerja dan lingkungannya merupakan elemen kunci dalam tempat kerja. Ruang kerja yang dirancang dengan



cermat akan membangun kepercayaan terhadap perusahaan. **18** Karyawan yang merasa puas dan nyaman dengan pekerjaan mereka menunjukkan ini, yang pada akhirnya akan menyebabkan mereka untuk bertahan. Sebaliknya, kegelisahan karyawan dan penurunan motivasi dapat disebabkan oleh lingkungan tempat kerja yang tidak memehuni dan tidak mendukung. Hal ini dapat membuat Anda ingin mencari pekerjaan di tempat lain. (Kuncoro, 2022). Dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan setempat-beralaskan penjabarn di atas. kondisi dimana berbagai faktor mempengaruhi individu maupun organisasi dalam memenuhi tanggung jawab mereka. Tempat yang sempurna untuk bekerja adalah tempat yang memenuhi standar kesehatan, keamanan dan kenyamanan. Pekerja secara terus menerus berinteraksi dengan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang mendukung akan membangun kepercayaan terhadap perusahaan, membuat karyawan merasa nyaman dan ingin bertahan. Di sisi lain, tempat kerja yang kurang memadai dapat membuat pekerja merasa tidak nyaman dan sulit termotivasi dalam bekerja, dan bahkan dapat mendorong mereka untuk menemukan pekerjaan di tempat yang lainnya (Turnover Intention).

8 2.1.2.1 Manfaat Lingkungan Kerja Ada beberapa keuntungan memiliki lingkungan kerja yang hebat yang signifikan, seperti meningkatkan semangat kerja, output serta kinerja pekerjaan. Dalam tempat kerja yang mendukung, pekerjaan dapat dilakukan secara efisien dan sesuai standar tanpa perlu pengawasan yang berlebihan. Rasa saling percaya di antara rekan kerja sangat baik, dan para pemimpin serta bawahan berkomunikasi secara efektif. merupakan faktor kunci dalam membangun tempat kerja yang kondusif. Karena suasana kerja yang mendukung ini, motivasi karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan dapat ditingkatkan (Enny, 2019).

2.1.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Berdasarkan Enny, (2019), Lingkungan kerja nyata dan non-fisik adalah dua kategori yang dapat dibagi ke dalam lingkungan kerja..

29 Berikut ini adalah penjelasannya: **1.** Lingkungan Kerja Fisik Semua komponen berwujud dari tempat kerja yang memiliki potensi untuk

secara langsung atau tidak langsung berdampak pada karyawan termasuk dalam lingkungan kerja fisik. Ruang kerja yang sebenarnya dipisahkan menjadi 2 jenis: perabot seperti meja, kursi, dan meja yang memiliki dampak langsung pada pekerja; dan elemen tidak langsung, seperti temperatur, lembap, pencahayaan, suara bising, serta faktor lainnya.

2. Lingkungan Kerja NonFisik Semua aspek interaksi di tempat kerja, seperti interaksi dengan sesama pekerja, pemimpin, dan bawahan, termasuk dalam lingkungan kerja non-fisik. Hal ini mencakup elemen-elemen seperti kerja sama, komunikasi, dan pengaturan diri di lingkungan tempat kerja.

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja Menurut Rangkuti et al., (2021), faktor-faktor yang menjadi Berikut ini adalah indikasi lingkungan kerja:

1. Suasana Kerja Suasana kerja merujuk pada keadaan keseluruhan di setempat tempat kerja yang mempengaruhi cara karyawan melaksanakan tugas mereka. Karyawan secara umum mengharapkan suasana kerja yang mendukung, termasuk pencahayaan yang memadai, lingkungan yang tenang dan nyaman, serta perasaan keamanan saat bekerja. Faktor-faktor ini langsung berdampak pada kesejahteraan psikologis dan produktivitas karyawan, karena suasana kerja yang baik dapat menciptakan kondisi yang mendukung untuk mencapai kinerja optimal dan mengurangi tingkat stres yang berlebihan.
2. Hubungan sesama rekan kerja Kolaborasi yang harmonis antara teman kerja memainkan peran penting yang terjadi di tempat lingkungan kerja. Ketika hubungan antar karyawan berjalan lancar tanpa konflik, maka suasana kerja pun menjadi lebih menyenangkan dan produktif. Karyawan yang merasa nyaman dengan rekan kerjanya cenderung lebih termotivasi dan betah dalam melakukan pekerjaannya secara optimal. Selain itu, hubungan yang positif juga dapat meningkatkan kerja sama tim, mempererat rasa solidaritas, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif secara keseluruhan. Hal ini dapat berdampak positif terhadap kesejahteraan mental dan emosional karyawan serta kinerja dan produktivitas secara umum. maka, penting sekali bagi perusahaan untuk

fokus pada dan mendorong terbentuk korelasi yang baik di sesama karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dan memenuhi kebutuhan psikologis mereka. 3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan 9 keterikatan dengan pekerja dan manajemen memainkan peran sentral dalam keberhasilan suatu organisasi. Menjaga adanya korelasi yang harmonis dan positif antara karyawan dengan manajemen berdampak positif pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Ketika hubungan ini terjalin dengan baik, tidak hanya membangun tempat kerja yang menyenangkan, tetapi juga meningkatkan moral dan keterlibatan staf dalam mencapai tujuan organisasi. Komunikasi yang terbuka dan efektif serta penyelarasan visi antara karyawan dan manajemen membantu mengatasi tantangan dan menciptakan solusi yang inovatif. Fasilitas kerja Ketersediaan peralatan kerja yang memenuhi merupakan bagian dari salah satu faktor kunci dalam menilai kualitas lingkungan kerja. Ketika fasilitas kerja tersedia dengan baik dan memadai, hal ini dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi dan efisiensi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan menjadi lebih termotivasi karena mereka memiliki akses ke semua peralatan krusial bagi pekerja untuk menyelesaikan tugas mereka dengan efektif. Selain itu, dengan Produktivitas karyawan dapat meningkat jika ruang kerja dilengkapi dengan perabotan yang lengkap agar efektif, menghemat waktu dan tenaga dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dampaknya akan terlihat pada peningkatan produktivitas secara keseluruhan, yang memberikan keuntungan baik bagi individu maupun perusahaan dalam mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan. 2.1.3 Stres Kerja Stres adalah keadaan di mana muncul ketika individu tidak dapat memenuhi harapannya, baik dari faktor dari dalam maupun luar, yang bisa berasal dari internal dan dari dunia luar. Stres lebih berfokus pada tekanan mental daripada dampak fisik. Ketidakmampuan menyeimbangkan antara kemampuan individu dengan beban kerja yang dihadapinya dapat menjadi pemicu terjadinya stres akibat kerja (Pricelda & Pramono, 2021). Stres kerja

mencerminkan suatu keadaan tegang yang muncul ketika seseorang bekerja, yang dapat dipengaruhi emosional, pola pikir, dan keadaan diri karyawan (Parashakti & Apriani, 2021).. Stres kerja adalah kondisi stres yang terjadi di tempat kerja dan mempengaruhi aspek fisik dan psikologis seorang pekerja, yang dapat menghambat kinerjanya (Try, 2019). Stres kerja yang dialami oleh pekerja saat menjalankan tugasnya dapat mengakibatkan perubahan perilaku. Hal ini terjadi ketika pekerja menghadapi situasi yang penuh tekanan, yang dapat mengakibatkan perubahan emosi, mengganggu keseimbangan fisik dan mental, serta mempengaruhi proses berpikir. Semua hal tersebut berpotensi mempengaruhi kinerja pekerja (Lamawuran et al., 2023). Berdasarkan penjelasan sebelumnya mengenai stress kerja, Singkatnya, stres kerja adalah kondisi stres yang muncul di tempat kerja yang berpengaruh positif secara fisik maupun psikis bagi seorang karyawan. Stres kerja disebabkan oleh adanya ketidakseimbangan antara kemampuan individu dengan beban kerja yang diberikan. Hal ini dapat menyebabkan perubahan perilaku dan emosi, mengganggu keseimbangan fisik dan mental karyawan, yang pada akhirnya berpotensi mempengaruhi kinerjanya dan dapat memicu keinginan meninggalkan dari perusahaan.

2.1.3.1 Jenis-Jenis Stres Kerja Menurut Zulqaidah et al., (2023), Ada empat jenis stres kerja berikut ini:

1. Eustress (good stress) 10 Tekankan bahwa memberikan dorongan positif serta memotivasi adalah situasi di mana situasi seperti tanggung jawab yang meningkat, batasan waktu yang ketat, dan tugas-tugas yang menuntut kualitas tinggi menjadi tantangan yang mendorong individu untuk berkembang dan mencapai hasil yang memuaskan.
2. Distress Stres yang berdampak negatif pada individu dapat diakibatkan tuntutan yang tidak menyenangkan atau bisa juga berlebihan dapat melelahkan dan meningkatkan risiko kesehatan. Keadaan ini memberikan tekanan yang tidak sehat pada individu dan dapat mengganggu kesehatan fisik dan mental mereka.
3. Hyperstress Stres memiliki dampak yang signifikan terhadap individu yang

mengalaminya, baik dalam bentuk positif maupun negatif, namun tetap saja membatasi kemampuan beradaptasi individu terhadap situasi tertentu. Sebagai contoh, stres yang timbul dari situasi seperti serangan teroris dapat memberikan tekanan yang besar pada individu dan menghalangi kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan kondisi yang tidak pasti dan mengancam.

4. Hypostress

Stres yang timbul dari kurangnya stimulasi, seperti dalam kasus monoton atau kebosanan di tempat kerja, adalah ketika individu menghadapi stres karena kurangnya variasi atau tantangan dalam rutinitas mereka. Kondisi seperti itu dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan keinginan untuk mencari kegiatan yang lebih menarik atau menantang.

2.1.3.2 Faktor Stres Kerja

Zulqaidah et al., (2023), Stres di tempat kerja dapat terpengaruh oleh beberapa sebab., antara lain:

1. Ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas atau keterampilan individu, serta kurangnya kejelasan mengenai harapan untuk pekerjaan tersebut, dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Akibatnya, karyawan dapat merasa tertekan, frustrasi, dan kurang termotivasi untuk memberikan kontribusi yang optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan pemberian tugas, wewenang, serta tanggung jawab secara pasti dan seimbang untuk mengurangi potensi stres serta meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.
2. Ketidakhahaman akan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sering kali menjadi penyebab utama stres bagi pekerja merasakan tidak menyukai dengan pekerjaannya. Ketika karyawan tidak mempunyai pengetahuan yang komprehensif tentang ekspektasi yang dibebankan pada mereka dalam menjalankan pekerjaan dan tanggung jawabnya, hal ini pastinya meningkatkan tingkat ketidakjelasan dan membuat bingung yang berujung pada stres. Efeknya melampaui tingkat stres., tetapi juga menyebabkan dampak negatif ada dimental dan emosional pekerja di lingkungan setempat. Karyawan dapat mengalami tekanan psikologis yang mempengaruhi kinerja mereka dan merasakan ketidakpuasan yang mendalam terhadap tenaga kerja mereka.

Maka dari itu, penting sekali bagi manajemen untuk memastikan bahwasanya tanggung jawab dan pekerjaan karyawan dijelaskan dengan jelas dan dipahami dengan baik, sehingga membantu mengurangi kecemasan dan meningkatkan kesejahteraan secara menyeluruh di tempat kerja. 3. Ketidakharmonisan dan kurangnya kerja sama di antara anggota tim kerja, sering kali ditambah dengan sikap yang tidak bersahabat dari beberapa rekan, menjadikan faktor utama yang meninggikan tingkatan 11 stres antara karyawan. Ketika hubungan antar anggota tim tidak harmonis dan kerja sama yang kurang optimal, maka akan menimbulkan ketegangan dan konflik yang dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan kecemasan di lingkungan kerja. Sikap yang tidak bersahabat dari beberapa rekan kerja juga dapat meningkatkan tingkat stres karyawan, karena hal ini berpotensi mempengaruhi suasana kerja secara keseluruhan. Dampak dari kondisi ini cukup signifikan, karena lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat terganggunya produktivitas pekerja sehingga berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis mereka. Karyawan mungkin mengalami kesulitan untuk fokus pada tugas-tugas mereka dan merasa terbebani secara psikologis, yang dapat mempengaruhi motivasi dan semangat kerja pekerja. Oleh sebab itu, perlu bagi manajemen selalu memperhatikan hubungan antar anggota tim, mendorong kerja sama yang positif, dan memastikan lingkungan kerja tercipta dengan baik. Hal tersebut membantu menurunkan tingkat stres dan menambahkan kesejahteraan karyawan. 4. Faktor-faktor yang memicu stres pada individu melibatkan berbagai kondisi situasional di lingkungan kerja serta karakteristik bawaan individu dalam menanggapi tekanan tersebut. Faktor situasional meliputi perbedaan konteks pekerjaan seperti kompleksitas tugas, beban kerja yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, interaksi dengan rekan kerja, dan kondisi lingkungan kerja secara umum. Di sisi lain, karakteristik bawaan individu seperti toleransi terhadap tekanan, kemampuan coping, dukungan sosial, dan kekuatan psikologis juga berperan dalam menentukan

bagaimana individu merespons tekanan kerja. Penting untuk dicatat bahwa setiap orang bereaksi secara berbeda terhadap stres, serta interaksi antara faktor-faktor ini membentuk tingkat stres yang dialami individu di tempat kerja. Untuk itu, pemahaman yang menyeluruh tentang variasi situasional dan karakteristik individu dalam menanggapi stres penting untuk mengelola dan mengurangi tingkat stres di lingkungan kerja.

2.1.3.3 Indikator Stres Kerja Menurut Nabilah & Ridwan, (2022) indikator yang menunjukkan adanya stres kerja termasuk:

1. Tuntutan tugas Stres di tempat kerja sering kali muncul karena tekanan tugas yang berat. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya bagi seorang pekerja untuk memiliki keterampilan yang efektif dalam mengelola dan mengurangi tingkat stres yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Dengan mengembangkan kemampuan ini, seorang pekerja dapat mempelajari strategi yang dapat membantu mereka menghadapi tekanan tugas dengan lebih baik, menjaga kesehatan mental dan fisik, serta meningkatkan kualitas kerja secara keseluruhan.
2. Tuntutan peran Tekanan yang diberikan kepada anggota tim sehubungan dengan tanggung jawab khusus mereka dalam organisasi dapat dipahami dari berbagai perspektif. Tekanan ini dapat muncul dari ekspektasi yang tinggi terhadap kinerja mereka, tuntutan untuk mencapai target yang menantang, atau dari tanggung jawab yang besar dalam membuat keputusan penting. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat tekanan atau beban kerja seseorang sering kali berhubungan langsung dengan peran spesifik yang mereka mainkan dalam struktur organisasi, yang kemudian dapat berdampak pada kinerja dan produktivitas mereka.
3. Tuntutan antar pribadi Tekanan kerja sering kali berasal dari keterikatan antar diri sendiri di lingkungan kerja. Ketidakmampuan dalam kolaborasi dan kerja sama tim di antara rekan kerja dapat menyebabkan tingkat stres yang signifikan, yang kemudian dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan kinerja karyawan. Situasi 12 ini menunjukkan pentingnya menjaga hubungan kerja yang sehat dan

produktif di dalam organisasi. Dengan membangun hubungan yang baik dan efektif antara teman kerja, karyawan dapat merasa lebih hangat terdorong dan terbantu dalam mengurangi tingkat stres yang mereka hadapi sehari-hari. 4. Struktur organisasi Struktur organisasi yang tidak terorganisir dengan baik sering kali menghasilkan situasi di mana tugas dan tanggung jawab tidak didefinisikan dengan jelas. Dalam lingkungan seperti itu, sering muncul kebingungan mengenai siapa yang harus bertanggung jawab atas suatu pekerjaan tertentu dan bagaimana pekerjaan tersebut harus dilakukan. Hal ini menimbulkan ketidakjelasan dalam alokasi tanggung jawab dan tugas di antara para pekerja organisasi, yang dapat mengurangi efisiensi dan efektivitas kerja secara keseluruhan. Tanpa adanya struktur organisasi yang terorganisir dan jelas, organisasi akan mengalami kesulitan untuk mengalokasikan tugas secara efisien dan memastikan bahwa setiap anggota tim atau departemen memahami peran dan kewajiban mereka secara efektif. Ini adalah dapat menyebabkan pekerjaan yang terlupakan, pelaksanaan tugas yang tidak optimal, atau bahkan tumpang tindih tanggung jawab antar individu atau tim. Akibatnya, produktivitas dan kinerja organisasi dapat terpengaruh secara negatif karena kurangnya kejelasan dalam struktur dan pembagian tugas, yang menghambat pencapaian tujuan dan hasil yang diharapkan. Karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk mempunyai struktur terorganisir dan jelas maka meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja secara keseluruhan. 2.1.4 Turnover Intention Turnover intention merupakan istilah sering digunakan dalam menggambarkan kemauan pekerja meninggalkan organisasi mereka proyek masa ini dan mencari peluang karir atau lingkungan kerja yang dianggap lebih cocok atau menguntungkan bagi mereka. Hal ini mencerminkan minat atau aspirasi untuk mencari kondisi kerja yang lebih ideal. (Kristin et al., 2022). Selain itu, niat berpindah menjadi fenomena umum terus menerus terjadi dalam bisnis, terutama sejalan dengan perkembangan dan

kemajuan organisasi. Hal ini menimbulkan berbagai kesulitan dengan manajemen sumber daya manusia di perusahaan. Niat untuk Turnover menggambarkan keputusan pegawai untuk mengakhiri pekerjaannya karena berbagai faktor yang mempengaruhi keputusannya (Mangumbahang et al., 2023). Jika tingkat perputaran karyawan meningkat, maka dapat menimbulkan risiko yang signifikan terhadap bisnis. Pengurangan jumlah karyawan di suatu lokasi tertentu dapat mengganggu kualitas kerja karena ketidakseimbangan yang terjadi. Meskipun perusahaan memiliki infrastruktur yang baik, tanpa dukungan tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas, pertumbuhan perusahaan dapat terhambat. (Cahyaniz & Badrianto, 2023). Perusahaan dengan tingkat turnover yang meningkat maka mengalami penambahan pengeluaran untuk perekrutan, pemilihan, dan instruksi karyawan baru. Situasi ini berpotensi memberikan beban tambahan pada kinerja keuangan perusahaan karena biaya-biaya tersebut dapat mengganggu kinerja bisnis secara keseluruhan, dengan mempertimbangkan faktor finansial dan non-finansial (Rijasawitri & Suana, 2020). Berdasarkan penjelasan sebelumnya, Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa niat berpindah mengacu pada keinginan pekerja untuk meninggalkan dari satu perusahaan ke yang lain. Dari hal itu merupakan masalah umum yang dihadapi banyak perusahaan dan dapat memberikan dampak negatif bagi pertumbuhan perusahaan. Tingkat turnover intention yang tinggi dapat menyebabkan masalah serius, diantaranya adalah penurunan kualitas kerja karena kekurangan karyawan di lokasi tertentu. Selain itu, perusahaan dengan 13 tingkat turnover yang tinggi juga harus menghadapi pengeluaran tambahan untuk rekrutmen, pemilihan, serta bimbingan pekerja baru, yang berpotensi mempengaruhi kinerja perusahaan baik secara finansial maupun operasional.

2.1.4.1 Faktor-Faktor Penyebab Turnover Intention

Berdasarkan penelitian Septian et al., (2019) elemen-elemen yang mempengaruhi kecenderungan pekerja untuk berpindah perusahaan adalah sebagai berikut: 1. Faktor eksternal yang signifikan adalah kondisi pasar tenaga kerja, yang secara

langsung mempengaruhi perubahan kelangsungan karyawan dalam suatu organisasi. Kondisi pasar tenaga kerja dapat mempengaruhi berbagai keputusan yang berkaitan dengan manajemen SDM dan strategi organisasi.

2. Faktor institusional mencakup kondisi lingkungan kerja di perusahaan, seperti fasilitas fisik kantor, tingkat kompensasi, keterampilan yang dibutuhkan, pengawasan, serta atribut pribadi karyawan seperti kecerdasan, sikap, pengalaman kerja sebelumnya, jenis kelamin, minat, usia, masa kerja, dan tanggapan individu terhadap tugas-tugas mereka.

24 Semua faktor ini dapat mempengaruhi keputusan pekerja untuk

tetap tinggal atau berhenti pekerjaan. 2.1.4.2 Indikator Turnover Intention

Indikator dari niat pindah berdasarkan Gani et al., (2022), antara lain: 1. Pemikiran untuk berhenti (thoughts of quitting) Proses ini menggambarkan bagaimana karyawan mempertimbangkan apakah mereka akan terus bekerja di perusahaan saat ini atau mencari pekerjaan baru.

Awalnya, ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja atau tugas-tugas yang diberikan dapat menjadi alasan utama bagi mereka untuk mulai berpikir untuk pindah. Keputusan ini sering kali tercermin dari tingkat kehadiran mereka di tempat kerja, di mana kepuasan karyawan memainkan peran penting dalam menentukan seberapa sering mereka hadir dan seberapa besar kontribusi mereka terhadap pekerjaan. 2. Keinginan untuk keluar (niat untuk berhenti) Karyawan menunjukkan keinginan yang kuat untuk mencari peluang kerja lain karena mereka ingin meninggalkan pekerjaan mereka saat ini. Motivasi ini berasal dari keinginan mereka untuk menemukan lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan harapan dan preferensi pribadi mereka. Dalam mencari pekerjaan yang lebih memuaskan, karyawan secara aktif mencari perusahaan dan posisi yang lebih sesuai dengan deskripsi pekerjaan ideal mereka.

Proses pencarian ini menunjukkan bahwa karyawan berkomitmen untuk mendapatkan kepuasan kerja dan pengembangan karir yang lebih baik.

3. Niat untuk mencari posisi lain (intention to search for another job) Pekerja cenderung mempertimbangkan berhenti meninggalkan perusahaan

jika mereka menemukan peluang kerja yang lebih baik. Keinginan untuk keluar ini dapat muncul ketika karyawan merasa ada peluang yang lebih baik yang lebih memenuhi kebutuhan dan harapan mereka. Keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar sangat dipengaruhi oleh seberapa cepat mereka bisa mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik dari segi gaji, lingkungan kerja, kesempatan berkarir dan faktor-faktor lain yang menjadi pertimbangan penting saat mengambil keputusan tersebut.

2.2 Penelitian Terdahulu

Para peneliti mengacu pada penelitian sebelumnya sebagai panduan dan referensi saat menyusun penelitian. Variabel dan penelitian sebelumnya tercantum dalam Tabel 2.1.

2.3 Kerangka Berpikir

Bagan kerja merupakan fondasi intelektual berasal sebuah peneliti yang didasarkan pada data, pengamatan dan kajian literatur. Struktur kerja ini mencakup studi literatur, prinsip atau gagasan yang menjadi unsur utama penelitian. Di dalamnya, variabel penelitian dibahas secara menyeluruh berdasarkan masalah yang sedang diselidiki, sehingga memberikan landasan yang kokoh untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Menurut pendapat Sugiyono, (Ali Hartawan et al., 2021). Kerangka kerja adalah representasi konseptual, hal ini menggambarkan hubungan antara teori dan masalah yang telah ditentukan 17 sebagai hal yang penting. Struktur kerja ini menunjukkan cara teori yang ada berkaitan dengan berbagai faktor yang relevan dengan topik yang diteliti. Berdasarkan uraian pokok permasalahan yang telah diidentifikasi pada latar belakang mengenai masing-masing variabel, serta beberapa penelitian terdahulu. Kerangka konseptual ini berperan penting dalam merumuskan hipotesis penelitian secara sistematis dan logis. Melalui kerangka pemikiran ini, peneliti dapat membangun pemahaman yang konsisten antara peneliti dan pembaca mengenai alur penelitian. Oleh karena itu, peneliti merancang kerangka pemikiran ini sebagai panduan:

2.4 Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention

Lingkungan setempat mempunyai peranan penting dalam pekerjaan

pekerja. Jika lingkungan kerja dirancang dengan baik atau menghasilkan situasi yang merangsang, hal ini dapat berdampak positif pada moral dan motivasi karyawan untuk melakukan tugas (Kristin et al., 2022). Sebaliknya, niat untuk meninggalkan perusahaan dapat meningkat jika kondisi kerja tidak memadai atau menyebabkan ketidaknyamanan bagi karyawan saat bekerja. Temuan ini didukung oleh hasil survey Gani et al., (2022), Supartini et al., (2023), Dengan terdapat hubungan positif dan signifikansi antar lingkungan kerja dengan turnover intention, maka dapat ditarik simpulan bahwa semakin buruk lingkungan kerja, semakin tinggi kemungkinan turnover intention karyawan di perusahaan tersebut. H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover intention

2.4.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

Stres kerja adalah keadaan tegang yang timbul selama bekerja dapat memengaruhi perasaan, pikiran, dan keadaan fisik seseorang. Dalam situasi stress kerja, seseorang bisa mengalami tekanan emosional, gangguan kognitif dan efek fisik yang memengaruhi kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. (Parashakti & Apriani, 2021). Stres kerja di kalangan karyawan dapat mempengaruhi niat untuk pergi dari organisasi, yang didukung oleh hasil pengumpulan data Hidayati & Rizalti (2021), Hidayat et al., (2024) Stres kerja secara signifikan mempengaruhi intensi untuk meninggalkan pekerjaan. Dengan demikian, terdapat korelasi positif antara niat pergantian karyawan dan tingkat stres kerja. H2: Stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention. **6 8 11 18 BAB**

III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian Pendekatan ini digunakan

perlu mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel-variabel tersebut. Menurut Sugiyono dalam (Balaka, 2022) Penelitian kuantitatif, yang didasarkan pada paradigma positivisme, berfokus pada penelitian terhadap sekelompok orang dalam populasi atau sampel. Dalam metodologi ini, instrumen digunakan untuk menghimpun untuk mengumpulkan informasi yang kemudian diperiksa secara statistik guna menguji teori yang menyatakan bahwa telah disusun sebelumnya.

Data diperoleh melalui survei dengan memberikan survei kepada peserta. dengan tujuan maka itu mendapatkannya informasi yang dibutuhkan untuk analisi data. Penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif untuk membahas permasalahan penelitian dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek penelitian. Responden survei diberikan kuesioner, yang digunakan untuk mengumpulkan informasi, serta melalui penelitian eksploratif untuk mengungkapkan fakta tentang situasi yang mungkin timbul dan memberikan penjelasan yang realistis. Pendekatan ini membantu dalam memperoleh pemahaman yang mendalam tentang situasi dan memberikan gambaran yang jelas tentang keadaan yang sedang diselidiki.

3.2 Objek Penelitian Berdasarkan peneliti Eka Putra, (2021) obyek penelitian mengacu pada entitas bisa juga aspek yang dipilih oleh peneliti sebagai fokus utama dalam penelitian untuk mengumpulkan informasi yang relevan dan diperlukan untuk menarik kesimpulan yang solid. Dalam konteks penelitian ini, objek penelitian didefinisikan sebagai Pekerja dari Generasi Z yang dipekerjakan di perusahaan rintisan Jakarta, berusia antara 21 hingga 27 tahun.

Tujuan dari studi ini memberikan pemahaman dan menganalisis lingkungan kerja dan stress kerja berhubungan kecenderungan atau niat pekerja untuk keluar dari pekerjaan mereka di startup. Dengan menetapkan objek penelitian ini, peneliti dapat mengumpulkan data yang spesifik dan relevan mengenai pengalaman, pendapat, dan reaksi karyawan Generasi Z terhadap lingkungan kerja dan stres kerja di Jakarta.

Hal ini membantu dalam mengidentifikasi variabel-variabel yang memengaruhi tingkat turnover intention di kalangan pekerja gen Z pada perusahaan start-up, serta dalam mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai hubungan antara lingkungan kerja, stress kerja dan niat untuk keluar dari pekerjaan. Dengan demikian, definisi yang jelas dan terperinci mengenai objek penelitian menjadi dasar yang penting dalam merancang kerangka analisis dan menghasilkan temuan yang bermakna dalam konteks penelitian.

Populasi Segala sesuatu yang termasuk dalam penelitian, seperti objek dan orang dengan ciri-ciri dan atribut tertentu, disebut sebagai populasi. (Amin et al., 2023). Peneliti memilih objek penelitian dengan karakteristik tertentu sebelum melakukan analisis data. Langkah langkah ini dilakukan untuk memastikan bahwa kesimpulan yang diambil relevan dan dapat diandalkan. Dalam penelitian ini, fokusnya adalah pada populasi pekerja startup Generasi Z di Jakarta. Meskipun jumlah pasti dari populasi ini tidak diketahui, fokus pada kelompok ini memberikan wawasan penting tentang dinamika dan karakteristik pekerja startup Generasi Z di daerah tersebut. 19 Dengan memilih populasi pekerja pemula dari Generasi Z di Jakarta, para peneliti dapat fokus untuk menganalisis pola, tren, dan fenomena yang mungkin ada di dalam kelompok ini. Berfokus pada Generasi Z memberikan wawasan yang berharga tentang interaksi mereka dengan lingkungan kerja, bagaimana mereka mengatasi stres dan bagaimana mereka menghadapi ekspektasi dan motivasi dalam karier mereka. Meskipun jumlah pasti dari populasi ini tidak diketahui, penting untuk dicatat bahwa memilih objek penelitian yang tepat dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang permasalahan yang sedang dianalisis dan memastikan relevansi temuan penelitian dengan populasi target.

3.3.2 Sampel

Sampel dalam penelitian mengacu pada segmen populasi yang dipilih yang digunakan sebagai dasar data. Singkatnya, sampel adalah representasi kecil dari total populasi yang mencerminkan karakteristik populasi secara keseluruhan. Pemilihan sampel ini memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis dan membuat generalisasi yang relevan untuk seluruh populasi. (Amin et al., 2023). Metode pengambilan sampel non-probabilitas dipakain dalam penelitian ini, yang berarti tidak semua elemen atau orang-orang dalam Setiap seseorang dalam populasi memperoleh kesempatan yang dimiiki sesuai sebagai sampel. Metodologi ini memberikan probabilitas yang berbeda untuk setiap elemen dalam populasi yang akan dijadikan sampel, tidak

seperti metode probability sampling yang memberikan probabilitas yang mirip untuk tiap elemen dalam populasi (Amin et al., 2023). Dalam Teknik pengumpulan sampel yang disengaja digunakan kedalam investigasi ini untuk memilih sampel. Artinya, sampel terambil berdasarkan ketentuan yang telah ditentukan dengan karakteristik yang akan diteliti. Menurut Sugiyon dalam (Ani et al., 2021) Metode purposive sampling diterapkan dalam pemilihan sampel dengan mempertimbangkan beberapa persyaratan yang sudah ditetapkan sebelumnya oleh peneliti. Dalam penelitian ini, kuesioner disebarakan melalui media sosial dan kepada teman dekat dan anggota keluarga yang bertindak sebagai responden. Karakteristik sampel yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini, selain: 1. Generasi Z lahir pada tahun 1997-2003 2. Bekerja di perusahaan rintisan di Jakarta dalam industri e-commerce 3. Memiliki usia 21-27 tahun Menurut Hair dalam (Jufrizen et al., 2020) Karena ada sebelas indikator dalam penelitian ini, maka mengalikan jumlah indikator dengan sepuluh akan menghasilkan jumlah sampel minimum. Dengan demikian, kuesioner untuk penelitian ini harus diisi oleh setidaknya 110 responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menggunakan teknik pengumpulan untuk menjamin bahwa hasil yang diperoleh dapat diperiksa secara akurat, diperlukan data yang sesuai dan konsisten dengan metodologi penelitian. mencapai tujuan penelitian. (Sahir, 2022). Kuesioner terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang disusun sesuai dengan variabel penelitian, sehingga menjadi metode pengumpulan data yang efektif karena responden hanya memilih respon yang ditawarkan peneliti. (Sahir, 2022). Peneliti menggunakan Google Form untuk mendistribusikan kuesioner dengan pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Responden dapat memilih dari berbagai pilihan yang ada dalam survei. Dalam penelitian ini, peneliti memilih skala Likert sebagai metode pengukuran dalam kuesioner untuk mengevaluasi pernyataan dan mengumpulkan data yang relevan. Skala Likert ialah metode yang 20 banyak dipakaikan dalam penelitian untuk menilai

perilaku, persepsi, dan pendapat responden tentang topik tertentu. Skala ini dapat berguna responden untuk memberikan jawaban dengan berbagai tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap bagian yang disajikan dalam survei atau kuesioner. Data yang dikumpulkan melalui skala Likert diberi skor dan dianalisis sesuai dengan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden. Menganalisis data yang dikumpulkan melalui skala Likert memberikan wawasan yang mendalam tentang sikap, persepsi, dan pendapat responden tentang topik penelitian. Selain itu, skala Likert memungkinkan peneliti untuk menilai variabilitas jawaban responden, yang memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang pendapat yang berbeda dalam populasi yang diteliti. Dengan skala Likert, peneliti dapat mengeksplorasi berbagai aspek sikap dan persepsi yang terkait dengan topik penelitian, yang memperdalam analisis dan interpretasi hasil. Pendekatan ini juga menyediakan kerangka kerja yang terstruktur untuk pengumpulan dan pengolahan data, sehingga memudahkan untuk menarik kesimpulan yang didukung oleh bukti yang kuat dari responden.

3.5 Definisi

Operasional Tujuan dari definisi ini adalah untuk memberikan petunjuk bagi pengukuran atau pengamatan variabel-variabel tersebut dan untuk pengembangan instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian. Dengan adanya definisi operasional yang jelas, peneliti dapat memastikan bahwa variabel-variabel yang diteliti dapat diukur secara akurat dan sesuai dengan tujuan penelitian. (Hendrawan & Hendrawan, 2020).

21

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama, yaitu lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2), dan turnover intention (Y).

21 22 23 3.6

Teknik Analisis Data Menurut Sugiyono dalam (Sihotang, 2023), teknik analisis data adalah proses sistematis dalam mengumpulkan dan mengintegrasikan informasi diperoleh melalui wawancara, catatan lapangan, dan dokumen.

5 31 3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas 3.7 1 Uji Validitas Praktik

menguji pertanyaan penelitian untuk melihat seberapa baik responden memahami pertanyaan peneliti dikenal sebagai validitas. (Sahir, 2022).

Nilai korelasi Pearson digunakan dalam penelitian ini untuk menguji validitas batas kritis $\alpha = 0,05$ atau 5%. Beralaskan ketentuan penilaian uji validitas, bagian kuesioner dianggap valid jika perhitungan melebihi tabel, maka dinyatakan tidak valid; jika tidak, maka dianggap lebih besar.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada tingkat sesuai jawaban responden. Konsistensi ini dapat diukur secara numerik, misalnya melalui koefisien reliabilitas. Untuk menguji reliabilitas, penelitian ini menggunakan teknik Cronbach's alpha. syarat untuk menilai reliabilitas adalah seperti berikut:

1. Jika nilai alpha melebihi besar dari 0,60 maka jawaban dianggap konsisten
2. Jika nilai alpha melebihi kecil dari 0.60, jawaban dianggap tidak konsisten.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, penting untuk menguji hipotesis dasar untuk memastikan bahwa data sampel dapat secara akurat mewakili populasi. Uji hipotesis klasik digunakan untuk menilai sejauh mana model regresi cocok dengan data yang ada. Beberapa uji hipotesis klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.8.1 Uji Normalitas Menurut Ghozali dalam (Sari & Purbowati, 2023)

Dalam penelitian ini, Untuk memastikan pertanyaan dalam model regresi adalah apakah variabel independen dan dependen terdistribusi secara normal atau tidak., maka digunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dalam penelitian ini Monte Carlo digunakan sebagai metode untuk menguji normalitas, dengan sejumlah kriteria yang telah ditentukan. Data dianggap terdistribusi secara teratur jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05; jika kurang dari 0,05, data tidak terdistribusi secara teratur..

3.8.2 Uji Multikolinearitas Menurut Ghozali dalam (Sari & Purbowati, 2023)

Untuk memastikan apakah ada hubungan yang substansial antara variabel-variabel independen dalam Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas dan model regresi digunakan.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas Pendapat Ghozali dalam (Arie Hendra Saputro & Ridlwan Muttaqin, 2023)

supaya tahu apakah terjadi ketidakcocokan varians dari residual antar data pada model regresi,

dipakai uji heteroskedastisitas. Suatu model regresi dianggap sesuai jika residual antar pengamatan mempunyai varians yang konstan (homoskedastik) daripada varians yang tidak konstan (heteroskedastik). Pada tingkat signifikansi 5%, kriteria untuk menilai heteroskedastisitas seperti berikut ini: 1. Jika mendapatkan nilai probabilitas lebih besar dari ($>$) 0,05, maka tidak merasakan heteroskedastisitas pada variabel tersebut.

22 2. Jika mendapatkan nilai probabilitas lebih kecil dari ($<$) 0,05 maka variabel tersebut mengalami heteroskedastisitas. 3.9 Analisis Regresi Linear Berganda Tujuan utama dalam melakukan penelitian ini adalah untuk menilai dampak dari setiap faktor independen yang mempengaruhi variabel dependen dengan cara yang baik atau negatif. Selain itu, analisis Jika nilai variabel independen bervariasi, metode lain untuk memprediksi nilai variabel dependen adalah regresi linier berganda. 3.10 Uji Hipotesis Menurut Yam & Taufik, (2021), Hipotesis adalah pernyataan normatif jangka pendek mengenai suatu fenomena atau kasus studi. Teknik atau statistik yang relevan diterapkan untuk menguji hipotesis ini. Hipotesis penelitian dibangun berdasarkan pemahaman terhadap proses, terutama landasan teori atau dalil- dalil yang memiliki kaitan dengan kasus penelitian atau fenomena yang diteliti. Dalam penyelidikan ini, para ahli melakukan uji beda (t-test) untuk memverifikasi kebenaran hipotesis awal yang telah dirumuskan. 3.10.1 Uji T (Parsial) Untuk melakukan uji t, bandingkan nilai t yang telah dihitung dengan t tabel. dari masing-masing variabel. Dalam penentuan t tabel, menggunakan taraf signifikansi (α) sebesar 5% (0.05). persyaratan pengujian adalah sebagai berikut: 1. Hipotesis antara variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel turnover intention (Y): H0: Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan swasta Generasi Z di Jakarta. 25 3.10.2 Uji Koefisiensi Determinasi () Menurut Aditia et al., (2020) koefisien determinasi yang disimbolkan dengan merupakan ukuran besarnya respon variabel dependen model regresi terhadap Variabel

independen memiliki kisaran koefisien determinasi antara 0 hingga 1. Sebaliknya, nilai yang mendekati 1 mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen memiliki kemampuan prediktif yang kuat terhadap variabel dependen. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen akan meningkat seiring dengan tingginya nilai koefisien determinasi dalam model yang diuji.

26 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Data

Pada bab disini data yang telah diperoleh melalui pengisian kuesioner online akan dianalisis dengan menggunakan Dengan menggunakan perangkat lunak SPSS, pendekatan analisis untuk penelitian ini telah dibangun. Pemeriksaan data harus memberikan jawaban atas hipotesis yang dirumuskan berdasarkan masalah yang telah diidentifikasi. Untuk setiap hipotesis akan dievaluasi apakah data aktual mendukung penerimaan atau penolakan hipotesis. diperoleh dari kuesioner yang disebar. Penelitian ini didasarkan pada informasi kunci yang disatukan melalui kuesioner online yang tersebar melalui Google Form untuk memudahkan pengolahan data. Tautan ke kuesioner diberikan kepada 110 balasan menggunakan situs media digital seperti IG dan WhatsApp. Selain itu, skala Likert diperlukan penelitian bertujuan untuk mengetahui variabel yang nantinya diperoleh.

4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik Mereka yang bekerja di perusahaan rintisan e-commerce di Jakarta dan termasuk dalam Generasi Z, berusia 21-27 tahun, merupakan responden penelitian ini. Sebanyak 22 pertanyaan - 8 untuk variabel X1, delapan untuk variabel X2, dan 6 untuk variabel Y - disertakan dalam kuesioner yang disebar. Data kuesioner dianalisis untuk mengklasifikasikan karakteristik peserta berdasarkan jenis kelamin, umur, pekerjaan dan pendidikan terakhir.

a. JenisKelamin Terdapat 82 responden (74,5% dari total responden) yang berjenis kelamin perempuan dalam penelitian ini, berdasarkan Tabel 4.1, dibandingkan dengan hanya 28 responden (atau sekitar 25,5%) yang memiliki jenis kelamin laki-laki. maka dapat menunjukkan bahwa perempuan merupakan mayoritas responden. Dengan mayoritas responden

perempuan, hasil analisis stres kerja kemungkinan besar akan lebih mencerminkan pengalaman dan pendapat perempuan tentang lingkungan kerja. Hal ini termasuk tuntutan ganda dari tanggung jawab pekerjaan dan keluarga, serta kemungkinan pengalaman bias gender dan diskriminasi di tempat kerja. Jika stres kerja ditemukan lebih tinggi di kalangan perempuan, perusahaan dapat mempertimbangkan kebijakan atau program yang mendukung kesejahteraan karyawan perempuan secara khusus. Sebaliknya, jika tidak ada perbedaan yang signifikan yang ditemukan, temuan ini dapat digunakan untuk mengembangkan strategi manajemen stres yang relevan untuk semua karyawan, tanpa memandang jenis kelamin. 27 b.

Usia Dalam penelitian ini, Rentang usia pekerja Generasi Z dibagi menjadi dua kelompok: mereka yang berusia 24-27 tahun dan mereka yang berusia 21-23 tahun. Tabel 4.2 menyajikan hasilnya, yang menunjukkan bahwa 67 responden, atau sekitar 60,9 persen, berusia antara 21 dan 23 tahun dan 43 responden, atau sekitar 43 persen, berusia antara 24 dan 27 tahun. 39,1 persen. Usia dapat mempengaruhi tingkat stres yang dialami karyawan dalam bekerja. Karyawan berusia 21-23 tahun, yang merupakan mayoritas responden (60,9%), mungkin menghadapi kesulitan awal dalam karir mereka. Pada usia ini, para pekerja sering dihadapkan pada banyak perubahan dan tantangan baru yang dapat meningkatkan tingkat stres. c. Pendidikan

Terakhir Hasil analisis data pada Tabel 4.3 mengenai tingkat pendidikan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa 16,4% responden berpendidikan menengah, 39,1% berpendidikan D3/D4, dan 45,5% berpendidikan S1. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas dari mereka yang merespons survei ini berpendidikan tinggi. tinggi, yaitu sarjana. Tingkat pendidikan dapat mempengaruhi persepsi dan pengalaman stres di tempat kerja. Responden dengan gelar sarjana, yang merupakan mayoritas dalam penelitian ini, mungkin memiliki ekspektasi pekerjaan dan karir yang meningkat. Pendidikan yang tinggi sering kali menyiratkan persyaratan pekerjaan yang lebih menuntut dan tanggung jawab yang

lebih besar, yang pada gilirannya dapat meningkatkan tingkat stres di tempat kerja. Mereka mungkin lebih sensitif terhadap tekanan kerja, baik dalam hal beban kerja maupun tanggung jawab tambahan, dan lebih sensitif terhadap kurangnya kesempatan untuk berkembang atau dukungan di tempat kerja, yang dapat meningkatkan tingkat stres. 28 d. Lama Bekerja Pada Tabel 4.4, peneliti mengelompokkan lama pengalaman kerja Ada tiga kelompok yang terdiri dari pekerja Generasi Z: 50 orang (45,5%) dalam waktu satu tahun, 43 orang (39,1%) dalam waktu satu tahun, dan 17 orang (atau 15,5%) dalam waktu satu tahun atau lebih. Mayoritas tenaga kerja, seperti yang dapat diamati, hanya memiliki satu tahun pengalaman kerja. Karyawan yang baru bekerja selama 1 tahun dapat mengalami stres karena mereka harus membiasakan diri dengan tempat kerja yang baru, tuntutan pekerjaan yang baru dan membangun hubungan profesional yang baru. 5 6 4.1

5 6 34 2 Hasil Analisis Deskriptif 4.1 5 2.1 Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja 29 Berdasarkan hasil data yang disajikan pada tabel, item pertanyaan dengan nilai mean tertinggi yaitu X1 7 "Fasilitas dan alat kerja yang disediakan kurang memadai , memiliki nilai mean jumlahnya mencapai 3,29. Seperti yang dapat dilihat, mayoritas responden sangat setuju atau sebagian besar setuju bahwa fasilitasnya aman. dan alat kerja di tempat kerja dinilai belum memadai berdasarkan nilai mean tersebut. Dari sisi standar deviasi, nilai tertinggi terdapat pada item pertanyaan X1.2 "Keamanan di tempat kerja saya kurang memadai dengan nilai 0,885. Hal ini menunjukkan bahwa peserta lebih merasa aman dengan sumber daya dan alat kerja. Hal ini memperlihatkan bahwa para peserta memiliki keragaman pendapat yang lebih besar dalam menjawab pertanyaan terkait keamanan di tempat kerja yang dibuktikan dengan tingginya nilai standar deviasi yang jauh dari angka nol. 4.1.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Stres Kerja Berdasarkan hasil data pada tabel, item X2.7 "Saya didekati untuk keahlian di luar pekerjaan saya memiliki nilai mean tertinggi dengan nilai

mean sebesar 3,43. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju atau sangat setuju bahwa terdapat tuntutan di tempat kerja mereka di luar deskripsi pekerjaan mereka berdasarkan nilai mean tersebut. Dapat menggambarkan bahwa sebagian dari responden 30 setuju atau sangat setuju bahwa di tempat kerja mereka terdapat tuntutan di luar deskripsi pekerjaan mereka berdasarkan nilai mean tersebut. Sedangkan dari sisi standar deviasi, item pertanyaan X2.6 "Saya merasakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan oleh atasan atau manajer sebagai beban memiliki nilai tertinggi dengan nilai 0,887. Hal ini memperoleh hasil bahwa sebagian besar responden setuju atau sangat setuju bahwa tuntutan yang diberikan di tempat kerja mereka berdasarkan nilai mean tersebut. maka dapat mengindikasikan bahwa responden memiliki keragaman pendapat yang lebih besar ketika menjawab pertanyaan terkait beban yang diberikan oleh atasan atau manajer, yang ditunjukkan dengan tingginya nilai standar deviasi yang jauh dari angka nol.

4.1.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Turnover Intention Berdasarkan data pada tabel, isi pertanyaan memiliki nilai mean tertinggi adalah Y.4 'Saya akan menerima pekerjaan di tempat lain', dengan nilai mean sebesar 3,39. dari angka menjelaskan bahwa sebagian besar responden lebih sering memilih untuk bekerja di tempat lain daripada bertahan di perusahaan ini. memberikan jawaban bahwa sebagian besar responden sering memilih untuk bekerja di tempat lain daripada bertahan di perusahaan ini, berdasarkan hasil mean tersebut. Hal ini memberitahu bahwa sebagian besar responden sangat setuju bahwa pekerja lebih memilih untuk bekerja di tempat lain daripada bertahan di perusahaan ini, berdasarkan hasil rata-rata tersebut. Dari segi standar deviasi, item Y.6 "Saya menghubungi teman untuk menanyakan peluang kerja memiliki nilai tertinggi dengan nilai 0.887. Hal ini mencerminkan bahwa responden lebih setuju bahwa mereka lebih memilih pekerjaan di tempat lain daripada bertahan di perusahaan ini. Hal ini mengindikasikan bahwa responden lebih bersedia untuk mengambil pekerjaan daripada bertahan

di perusahaan tersebut, sesuai dengan hasil rata-rata tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki pendapat yang lebih luas ketika menjawab pertanyaan mengenai upaya mereka untuk mencari peluang kerja lain, yang ditunjukkan dengan nilai standar deviasi yang tinggi dan jauh dari nol. 4.1 **25** 3 Hasil Uji Validitas 4.1 3.1 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja 31 Dari analisis yang dilakukan dengan menggunakan nilai-nilai pada tabel, diketahui Berdasarkan temuan ini, mudah dimengerti bahwa variabel lingkungan kerja yang dipakai dalam penelitian ini adalah sah dan merupakan alat yang sah untuk mengukur faktor-faktor yang relevan dengan penelitian ini. Variabel lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap sah dan merupakan alat peneliti yang sah untuk mengukur variabel mengenai latar penelitian, hal ini dapat disimpulkan berdasarkan hasil ini. 4.1.3.2 Hasil Uji Validitas Stres Kerja Berdasarkan data pada tabel tersebut, dapat dilihat bahwa setiap pertanyaan mempunyai nilai yang lebih besar dari 0,1874. Sehingga, dapat diartikan bahwa variabel stres kerja dalam penelitian ini sesuai dan dapat dianggap sebagai alat ukur yang sah untuk penelitian ini. 4.1.3.3 Hasil Uji Validitas Turnover Intention 32 Berdasarkan informasi pada tabel, setiap Bobot lebih dari 0,1874 diberikan pada pertanyaan tersebut. Oleh karena itu, variabel turnover intention mengenai penelitian ini dikatakan sebagai pengukur yang valid dan dapat dipergunakan untuk tujuan penelitian, yang mengarah pada kesimpulan bahwa variabel ini dapat diterima 4.1 **1** **7** 4 Hasil Uji Reliabilitas 4.1 4.1 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Beralaskan hasil uji reliabilitas, nilai cronbach's alpha untuk semua item pertanyaan adalah sebesar 0.870, yang melebihi nilai ambang batas 0.60. maka itu, dapat ditarik simpulan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dapat dikatakan reliabel. **9** **15** 4.1 **1**

7 **9** **15** **20** 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja Reliability
Statistics Cronbach's Alpha Cronbach's Alpha Based on Standardized Items N of Items
892 .892 8 33 Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai

Cronbach's alpha adalah 0,892 untuk semua item pertanyaan, yang berada di atas nilai ambang batas 0,60. 12 Maka dapat diamati bahwa seluruh pertanyaan pada variabel stres kerja dapat dikatakan reliabel. 4.1.4.3

Hasil Uji Reliabilitas Turnover Intention Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai cronbach's alpha adalah 0,886 untuk semua pertanyaan, di atas nilai ambang batas 0,60. 3 12 Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh pertanyaan dari variabel turnover intention dapat dikatakan reliabel.

1 2 3 4 5 6 9 15 26 30 4.1 1 2 3 4 5 6 7 9 15 25 26 27 30 33 5 Hasil Uji Asumsi Klasik 4.1 3 5.1 Hasil Uji Normalitas Pengujian ini

menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov-Monte Carlo dengan kriteria sebagai berikut: 34 Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh bahwa nilai signifikansi dari uji normalitas Monte Carlo adalah 0,191, yang lebih tinggi dari nilai $\alpha = 0,05$. 1 3 4 4.1 1 4 13 5.2 Hasil Uji

Multikolinearitas Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk menilai apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi. 14 17 Dapat mengetahui adanya multikolinearitas pada model regresi, perdulian diberikan pada nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tinggit toleransi. 2 23 Jika nilai toleransi $> 0,10$ dan $VIF < 10$, maka dapat ditarik simpul bahwa tidak terjadi

multikolinearitas antar variabel independen. Sebaliknya, jika nilai toleransi $< 0,10$ dan $VIF > 10$, hal ini menunjukkan adanya multikolinearitas yang perlu dipertimbangkan dalam analisis regresi. 35 Tabel itu menjelaskan bahwa setiap variabel mempunyai nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00.

Variabel lingkungan kerja memiliki tolerance sebesar 0,181 dan VIF sebesar 5,529, penjelasan tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel lingkungan kerja. Sehingga dengan variabel stress kerja mempunyai tolerance sebesar 0,181 dan VIF sebesar 5,529, dapat diambil simpulan bahwa tidak terdapat bukti adanya multikolinieritas pada variabel stres kerja. 4.1.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Hasil uji heteroskedastisitas beralih menggunakan

metode Glejser menjelaskan bahwa nilai signifikansi (sig) lebih besar dari 0,05. maka dapat dijelaskan bahwa tidak terdapat cukup fakta yang menunjukkan adanya heteroskedastisitas pada data. Hal ini memberikan gambaran bahwa tidak terdapat cukup bukti adanya heteroskedastisitas pada data. 36 Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi untuk X1 adalah 0,718 dan untuk X2 adalah 0,460, kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

4.1.6 Hasil Analisis

Regresi Linear Berganda Berdasarkan hasil analisis regresi, persamaan yang menjelaskan variabel-variabel yang mempengaruhi turnover intention

adalah sebagai berikut: $Y = 3,261 + 0,081X_1 + 0,571X_2 + e$ Persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Hal ini memiliki disimpulkan

dari konstanta positif (α) sebesar 3,261 bahwa nilai turnover

intention (Y) akan bernilai 3,261 dalam kondisi lingkungan kerja

(X1) dan stres kerja (X2) konstan.

2. Koefisien variabel Lingkungan

Kerja (b_1) sebesar 0,081. Nilai positif ini mempunyai arti bahwa

pada saat peningkatan satu satuan dalam lingkungan setempat akan

menyebabkan peningkatan turnover intention sebesar 0,081 satuan, dan

kebalikan.

3. Koefisien variabel stres kerja (b_2) sebesar 0,571.

Nilai positif ini menyampaikan bahwa jika stres kerja meningkat satu

satuan maka intensi berpindah akan meninggi sebesar 0,571 satuan dan

sebaliknya. Hal ini menunjukkan bagaimana variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama mempengaruhi tingkat intensi untuk

berubah dalam model regresi. **1 2 3 4 7 9 14** 4.1 7 Hasil Pengujian Hipotesis 4.1

1 2 7.1 Hasil Uji T (Parsial) 37 Pada distribusi ttt, nilai

untuk 107 derajat kebebasan pada signifikansi 0.025 adalah 1.982.

Jadi, dalam penelitian ini ttabeltsebesar 1.982. **1 2 4** Berdasarkan tabel di

atas, hasil uji hipotesis untuk setiap variabel adalah sebagai berikut. 1.

Variabel Stres Kerja () Terhadap Turnover Intention (Y) Variabel

Lingkungan Kerja (X1) terhadap Turnover Intention (Y) Berdasarkan

tabel 4.13 hasil uji T menunjukkan bahwa thitunguntuk variabel X1

terhadap Y adalah 0.723, yang lebih kecil dari ttabeltsebesar 1.982.

Ini berarti variabel turnover intention (Y) tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X1), karena nilai signifikansi sebesar 0.471 lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, H01 diterima dan H1 ditolak.

2. Intensi Berpindah terhadap Variabel Stres Kerja (X2) (Y) Hubungan antara job stress (X2) dengan turnover intention (Y) memiliki nilai signifikan sebesar 0.00 yang lebih kecil dari 0.05, sesuai dengan tabel 4.18 yang menunjukkan bahwa H02 ditolak dan H2 diterima.

Selanjutnya, dibandingkan dengan ttabel sebesar 1,982, nilai thitung sebesar 5,115 lebih besar. 4.1.7.2 Koefisien Determinasi Seperti yang

dapat dilihat dari tabel di atas, 63,3% dari turnover intention disebabkan oleh variabel lingkungan kerja dan stres kerja, sesuai dengan koefisien determinasi sebesar 0,633. Sementara itu, variabel-variabel yang tidak termasuk dalam model penelitian ini berdampak

pada 36,7% sisanya. 4.2 Pembahasan Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang melibatkan 110 responden dan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 23, penulis menyimpulkan hubungan antara hipotesis dan hasil yang diperoleh sebagai berikut: 4.2.1 Pengaruh

Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Turnover Intention (Y) Uji hipotesis t (parsial) pada penelitian ini menunjukkan bahwa niat untuk meninggalkan perusahaan (Y) pada perusahaan rintisan e-commerce tidak dipengaruhi oleh pengaturan pekerjaan (X1). Dengan demikian, tempat kerja bukan merupakan faktor utama yang menyebabkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan-temuan dari proyek penelitian perusahaan sebelumnya Sulaiman & Rizqi (2023), Bahwa lingkungan kerja yang ditingkatkan dan dipelihara dengan baik dapat mendorong pekerja untuk bertahan di tempat

berkerja untuk perolehan waktu yang lebih lama. Ketika kantor suatu perusahaan tidak baik, maka Ketidaknyamanan dan kegelisahan karyawan dapat diakibatkan oleh hal ini, akhirnya berniat untuk pindah kerja (turnover intention). Sebaliknya, lingkungan 38 kerja yang menstimulasi membuat mengurangi tingkat turnover intention. Selain itu, sebuah

temuan penelitian ini sejalan dengan temuan-temuan dari proyek penelitian perusahaan sebelumnya Sulaiman & Rizqi (2023), Bahwa lingkungan kerja yang ditingkatkan dan dipelihara dengan baik dapat mendorong pekerja untuk bertahan di tempat berkerja untuk perolehan waktu yang lebih lama. Ketika kantor suatu perusahaan tidak baik, maka Ketidaknyamanan dan kegelisahan karyawan dapat diakibatkan oleh hal ini, akhirnya berniat untuk pindah kerja (turnover intention). Sebaliknya, lingkungan 38 kerja yang menstimulasi membuat mengurangi tingkat turnover intention. Selain itu, sebuah

temuan penelitian ini sejalan dengan temuan-temuan dari proyek penelitian perusahaan sebelumnya Sulaiman & Rizqi (2023), Bahwa lingkungan kerja yang ditingkatkan dan dipelihara dengan baik dapat mendorong pekerja untuk bertahan di tempat berkerja untuk perolehan waktu yang lebih lama. Ketika kantor suatu perusahaan tidak baik, maka Ketidaknyamanan dan kegelisahan karyawan dapat diakibatkan oleh hal ini, akhirnya berniat untuk pindah kerja (turnover intention). Sebaliknya, lingkungan 38 kerja yang menstimulasi membuat mengurangi tingkat turnover intention. Selain itu, sebuah

temuan penelitian ini sejalan dengan temuan-temuan dari proyek penelitian perusahaan sebelumnya Sulaiman & Rizqi (2023), Bahwa lingkungan kerja yang ditingkatkan dan dipelihara dengan baik dapat mendorong pekerja untuk bertahan di tempat berkerja untuk perolehan waktu yang lebih lama. Ketika kantor suatu perusahaan tidak baik, maka Ketidaknyamanan dan kegelisahan karyawan dapat diakibatkan oleh hal ini, akhirnya berniat untuk pindah kerja (turnover intention). Sebaliknya, lingkungan 38 kerja yang menstimulasi membuat mengurangi tingkat turnover intention. Selain itu, sebuah

temuan penelitian ini sejalan dengan temuan-temuan dari proyek penelitian perusahaan sebelumnya Sulaiman & Rizqi (2023), Bahwa lingkungan kerja yang ditingkatkan dan dipelihara dengan baik dapat mendorong pekerja untuk bertahan di tempat berkerja untuk perolehan waktu yang lebih lama. Ketika kantor suatu perusahaan tidak baik, maka Ketidaknyamanan dan kegelisahan karyawan dapat diakibatkan oleh hal ini, akhirnya berniat untuk pindah kerja (turnover intention). Sebaliknya, lingkungan 38 kerja yang menstimulasi membuat mengurangi tingkat turnover intention. Selain itu, sebuah

temuan penelitian ini sejalan dengan temuan-temuan dari proyek penelitian perusahaan sebelumnya Sulaiman & Rizqi (2023), Bahwa lingkungan kerja yang ditingkatkan dan dipelihara dengan baik dapat mendorong pekerja untuk bertahan di tempat berkerja untuk perolehan waktu yang lebih lama. Ketika kantor suatu perusahaan tidak baik, maka Ketidaknyamanan dan kegelisahan karyawan dapat diakibatkan oleh hal ini, akhirnya berniat untuk pindah kerja (turnover intention). Sebaliknya, lingkungan 38 kerja yang menstimulasi membuat mengurangi tingkat turnover intention. Selain itu, sebuah

temuan penelitian ini sejalan dengan temuan-temuan dari proyek penelitian perusahaan sebelumnya Sulaiman & Rizqi (2023), Bahwa lingkungan kerja yang ditingkatkan dan dipelihara dengan baik dapat mendorong pekerja untuk bertahan di tempat berkerja untuk perolehan waktu yang lebih lama. Ketika kantor suatu perusahaan tidak baik, maka Ketidaknyamanan dan kegelisahan karyawan dapat diakibatkan oleh hal ini, akhirnya berniat untuk pindah kerja (turnover intention). Sebaliknya, lingkungan 38 kerja yang menstimulasi membuat mengurangi tingkat turnover intention. Selain itu, sebuah

temuan penelitian ini sejalan dengan temuan-temuan dari proyek penelitian perusahaan sebelumnya Sulaiman & Rizqi (2023), Bahwa lingkungan kerja yang ditingkatkan dan dipelihara dengan baik dapat mendorong pekerja untuk bertahan di tempat berkerja untuk perolehan waktu yang lebih lama. Ketika kantor suatu perusahaan tidak baik, maka Ketidaknyamanan dan kegelisahan karyawan dapat diakibatkan oleh hal ini, akhirnya berniat untuk pindah kerja (turnover intention). Sebaliknya, lingkungan 38 kerja yang menstimulasi membuat mengurangi tingkat turnover intention. Selain itu, sebuah

temuan penelitian ini sejalan dengan temuan-temuan dari proyek penelitian perusahaan sebelumnya Sulaiman & Rizqi (2023), Bahwa lingkungan kerja yang ditingkatkan dan dipelihara dengan baik dapat mendorong pekerja untuk bertahan di tempat berkerja untuk perolehan waktu yang lebih lama. Ketika kantor suatu perusahaan tidak baik, maka Ketidaknyamanan dan kegelisahan karyawan dapat diakibatkan oleh hal ini, akhirnya berniat untuk pindah kerja (turnover intention). Sebaliknya, lingkungan 38 kerja yang menstimulasi membuat mengurangi tingkat turnover intention. Selain itu, sebuah

temuan penelitian ini sejalan dengan temuan-temuan dari proyek penelitian perusahaan sebelumnya Sulaiman & Rizqi (2023), Bahwa lingkungan kerja yang ditingkatkan dan dipelihara dengan baik dapat mendorong pekerja untuk bertahan di tempat berkerja untuk perolehan waktu yang lebih lama. Ketika kantor suatu perusahaan tidak baik, maka Ketidaknyamanan dan kegelisahan karyawan dapat diakibatkan oleh hal ini, akhirnya berniat untuk pindah kerja (turnover intention). Sebaliknya, lingkungan 38 kerja yang menstimulasi membuat mengurangi tingkat turnover intention. Selain itu, sebuah

temuan penelitian ini sejalan dengan temuan-temuan dari proyek penelitian perusahaan sebelumnya Sulaiman & Rizqi (2023), Bahwa lingkungan kerja yang ditingkatkan dan dipelihara dengan baik dapat mendorong pekerja untuk bertahan di tempat berkerja untuk perolehan waktu yang lebih lama. Ketika kantor suatu perusahaan tidak baik, maka Ketidaknyamanan dan kegelisahan karyawan dapat diakibatkan oleh hal ini, akhirnya berniat untuk pindah kerja (turnover intention). Sebaliknya, lingkungan 38 kerja yang menstimulasi membuat mengurangi tingkat turnover intention. Selain itu, sebuah

temuan penelitian ini sejalan dengan temuan-temuan dari proyek penelitian perusahaan sebelumnya Sulaiman & Rizqi (2023), Bahwa lingkungan kerja yang ditingkatkan dan dipelihara dengan baik dapat mendorong pekerja untuk bertahan di tempat berkerja untuk perolehan waktu yang lebih lama. Ketika kantor suatu perusahaan tidak baik, maka Ketidaknyamanan dan kegelisahan karyawan dapat diakibatkan oleh hal ini, akhirnya berniat untuk pindah kerja (turnover intention). Sebaliknya, lingkungan 38 kerja yang menstimulasi membuat mengurangi tingkat turnover intention. Selain itu, sebuah

temuan penelitian ini sejalan dengan temuan-temuan dari proyek penelitian perusahaan sebelumnya Sulaiman & Rizqi (2023), Bahwa lingkungan kerja yang ditingkatkan dan dipelihara dengan baik dapat mendorong pekerja untuk bertahan di tempat berkerja untuk perolehan waktu yang lebih lama. Ketika kantor suatu perusahaan tidak baik, maka Ketidaknyamanan dan kegelisahan karyawan dapat diakibatkan oleh hal ini, akhirnya berniat untuk pindah kerja (turnover intention). Sebaliknya, lingkungan 38 kerja yang menstimulasi membuat mengurangi tingkat turnover intention. Selain itu, sebuah

studi oleh Arrad & Tjahjadi (2023) Selain itu, penelitian peneliti lain menghasilkan temuan yang sebanding dengan penelitian saya. serupa, yaitu semakin baik dan memuaskan kondisi lingkungan kerja, semakin rendah niat pekerja untuk meninggalkan posisinya saat ini. Jika dilihat dari indikator dengan nilai rata-rata terkecil mengenai suasana kerja sebesar 2,88, yaitu pada instrumen pernyataan "Keamanan di tempat kerja saya kurang memadai. Ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung memilih "tidak setuju" dengan apa yang dikatakan. Seperti itu mengindikasikan bahwa persepsi pekerja terhadap aspek lingkungan kerja di perusahaan startup sebenarnya cukup baik, karena kondisi nyata di perusahaan tidak sesuai dengan pernyataan tersebut. Selanjutnya, indikator dengan nilai terendah sebesar 2,96 mengenai Berikut ini adalah penjelasan tentang interaksi antara pemimpin dan bawahan: "Hubungan antara karyawan dan pemimpin (atasan) tidak terjalin baik. Hasil ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan cenderung memilih "tidak setuju," sementara sebagian lainnya cenderung "setuju." Ini berarti bahwa karyawan merasa hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, tidak sesuai dengan pernyataan yang diberikan. Indikasi tersebut berisi item pernyataan dengan nilai terendah dalam variabel turnover intention. "Intention To Quit. Hal ini menjelaskan adanya korelasi yang kuat antara hubungan antara karyawan dan bawahan dengan lingkungan kerja dan pimpinan dengan niat untuk berpindah kerja. 16 > Semakin baik suasana kerja serta semakin harmonis hubungan antara bawahan dan pimpinan, semakin kecil kemungkinan karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan startup. Dengan menciptakan kondisi kerja yang baik, kolaborasi yang baik dengan para manajer dan pekerja, dan perusahaan dapat secara efektif mengurangi banyaknya turnover intention karyawan. Jika lingkungan kerja memang tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, 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 faktor tersebut

tidak memainkan peran penting dalam keputusan karyawan untuk tetap bekerja atau keluar. Sebaliknya, perusahaan bisa memprioritaskan faktor lain yang lebih berhubungan dengan 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)

Hasil uji hipotesis (parsial) penelitian ini menunjukkan bahwa turnover intention (Y) pada perusahaan rintisan e-commerce dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh job stress (X2). Dengan demikian, bisnis perlu berusaha untuk mengelola tingkat stres kerja karyawan dengan baik agar turnover intention tidak meningkat. Temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Nursalimah & Oktafien (2023) dan Hidayat et al. (2024), yang mengindikasikan bahwa niat untuk berhenti secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh stres kerja. Dapat dilihat dari indikator dengan nilai rata-rata tertinggi mengenai tuntutan struktur sebesar 3,44, karyawan cenderung sangat setuju dengan pernyataan bahwa mereka mendapatkan tuntutan keahlian diluar jobdesk, menunjukkan bahwa kondisi di tempat kerja mereka dapat menimbulkan stres karena adanya tuntutan yang melebihi jobdesk mereka. 39 Selanjutnya, indikator dengan nilai tertinggi sebesar 3,26 terkait dengan tuntutan tugas, karyawan banyak yang sangat setuju bahwa mereka mendapatkan target kerja yang terlalu banyak atau berlebihan. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas pekerja menganggap tugas mereka sebagai suatu kesulitan tinggi atau target yang tidak realistis, yang dapat menciptakan tekanan dan stres. Pada variabel turnover intention, butir pernyataan yang mendapatkan nilai tertinggi adalah pada indikator Intention To Quit. Ini memberikan adanya hubungan yang signifikan antara tuntutan struktur dan tugas dengan niat untuk berpindah kerja. Semakin besar tuntutan struktur dan tugas yang dirasakan karyawan, semakin tinggi kemungkinan mereka memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan startup.

Dampak ini dapat meningkatkan stres kerja, yang pada gilirannya memberikan dampak turnover intention. Jika stres kerja mempengaruhi turnover intention secara signifikan, artinya beban kerja yang melebihi kapasitas, tuntutan yang melebihi tanggung jawab, dan target kerja yang tidak realistis dapat meningkatkan tingkat stres kerja. Untuk mengurangi turnover intention, perusahaan perlu meninjau kembali penetapan target kerja agar lebih realistis sesuai dengan kemampuan pekerja. Selain itu, perusahaan juga harus mempertimbangkan keseimbangan dalam mengasih tuntutan kepada karyawan untuk mengurangi stres kerja dan menurunkan tingkat turnover intention.

40 BAB V PENUTUP 5.1

Kesimpulan Dapat diambil dari hasil penelitian mengenai penyebab yang mempengaruhi turnover intention dengan melihat pengaruh variabel lingkungan kerja dan stres pada karyawan Generasi Z di perusahaan rintisan e-commerce di Jakarta, maka dapat ditarik simpulan antara lain: 1. Tidak ada korelasi antara kondisi lingkungan kerja dengan niat untuk meninggalkan perusahaan startup e-commerce di Jakarta. 2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara tingkat stres kerja dan niat untuk meninggalkan perusahaan startup e-commerce di Jakarta.

5.2 Saran 5.2.1 Bagi Perusahaan Berdasarkan hasil penelitian tersebut,

disarankan agar perusahaan rintisan e-commerce fokus pada pengelolaan stres kerja sebagai upaya utama untuk mengurangi niat karyawan untuk berpindah kerja. Memang, telah terbukti bahwa stress kerja memberikan dampak yang paling signifikan terhadap niat karyawan untuk berpindah kerja, daripada faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Perusahaan disarankan untuk mempertimbangkan kembali berbagai penyebabnya yang dapat menyebabkan stress kerja, seperti beban kerja yang berlebihan, tuntutan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, dan tekanan untuk memenuhi target yang tinggi. Perlu dilakukan penilaian beban kerja karyawan secara berkala dan menyesuaikan tugas dengan kemampuannya. Selain itu, perlu dilakukan peninjauan ulang terhadap struktur organisasi untuk memastikan pembagian tanggung jawab yang

adil dan jelas, sehingga mengurangi ambiguitas peran yang dapat menimbulkan stres.

5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Berharap penelitian ini akan memperoleh panduan yang berharga bagi para peneliti di masa depan yang ingin mempelajari Generasi Z sebagai topik penelitian. Mengingat jumlah pekerja Generasi Z yang terus bertambah di lingkungan kerja saat ini, studi ini memberikan informasi yang relevan tentang interaksi antara kelompok ini dan faktor-faktor di tempat kerja. Penelitian di masa depan dapat mempelajari lebih mendalam tentang dinamika dan karakteristik Generasi Z dalam konteks pekerjaan, serta dampaknya terhadap kinerja dan keinginan mereka untuk bertahan di sebuah perusahaan.
2. Penelitian ini meneliti pada pekerja Generasi Z yang bekerja di perusahaan rintisan e-commerce. Di masa mendatang, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan memasukkan perusahaan-perusahaan dari industri lain untuk menilai dampak dari jenis pekerjaan dan beban kerja terhadap persepsi karyawan terhadap variabel-variabel yang diteliti. Dengan demikian, hasil survei dapat lebih komprehensif dan relevan dengan industri yang berbeda.
3. Di masa depan, diharapkan penelitian dapat berfokus pada karyawan Generasi Z, namun dengan variabel yang berbeda. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi berbagai sebab yang dapat timbulnya niat untuk berpindah kerja di kalangan Generasi Z, dari itu dapat menghasilkan 41 pemahaman yang bertambah mendalam terkait faktor yang mempengaruhi atau mengurangi keinginan mereka untuk berpindah kerja.



REPORT #21991387

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	0.84% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6149/11/BAB%20IV.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
2.	0.57% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6190/11/BAB%204.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
3.	0.54% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6108/11/BAB%20IV.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
4.	0.41% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6522/11/BAB%20IV.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
5.	0.32% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6139/4/Daftar%20Isi.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
6.	0.31% fliphtml5.com https://fliphtml5.com/xzfd/bzti/SKRIPSI_101119121126_AYU_KARTIKA_SARI/	●
INTERNET SOURCE		
7.	0.28% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6038/11/BAB%20IV.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
8.	0.26% ettheses.uin-malang.ac.id http://ettheses.uin-malang.ac.id/57912/1/19510096.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
9.	0.25% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6095/13/11.%20BAB%204.pdf	● ●



REPORT #21991387

INTERNET SOURCE		
10.	0.23% repository.umpalopo.ac.id http://repository.umpalopo.ac.id/1720/3/BAB_201720053.pdf	●
INTERNET SOURCE		
11.	0.23% repository.unpas.ac.id http://repository.unpas.ac.id/15473/37/BAB%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
12.	0.23% repository.unika.ac.id http://repository.unika.ac.id/24973/5/16.G1.0073%20-%20Andreas%20Dikcy%2...	●
INTERNET SOURCE		
13.	0.21% eprints.unm.ac.id https://eprints.unm.ac.id/4312/1/ANDI%20SUCI%20RAMADHANI%20PUTRI%20A..	●
INTERNET SOURCE		
14.	0.21% digilib.yarsi.ac.id http://digilib.yarsi.ac.id/7946/8/5.%20BAB%20IV%20PEMBAHASAN.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
15.	0.21% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3182/11/SKRIPSI-NIKE%20ADELIA-%20BAB%2..	●
INTERNET SOURCE		
16.	0.2% ojs.polmed.ac.id https://ojs.polmed.ac.id/index.php/KONSEP2021/article/download/645/255	●
INTERNET SOURCE		
17.	0.17% media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/254072-pengaruh-lingkungan-kerj...	●
INTERNET SOURCE		
18.	0.17% journal.unesa.ac.id https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/16458/7976	●
INTERNET SOURCE		
19.	0.17% repository.ibs.ac.id http://repository.ibs.ac.id/486/1/Hanny%20Wurdianza%2C%20Ma.-IBS%2C%20...	●
INTERNET SOURCE		
20.	0.16% repository.widyatama.ac.id https://repository.widyatama.ac.id/server/api/core/bitstreams/de03c27b-e03d-...	●



REPORT #21991387

INTERNET SOURCE		
21.	0.16% repository.stiamak.ac.id http://repository.stiamak.ac.id/id/eprint/413/4/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
22.	0.15% pdfs.semanticscholar.org https://pdfs.semanticscholar.org/b47f/c1e783453acd71a6d107c90617bd9ce207...	●
INTERNET SOURCE		
23.	0.15% repository.stie-mce.ac.id http://repository.stie-mce.ac.id/1341/4/Bab%20III%20METODE%20PENELITIAN...	●
INTERNET SOURCE		
24.	0.11% repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/5050/1/ANINGETI%...	●
INTERNET SOURCE		
25.	0.07% repository.pelitabangsa.ac.id https://repository.pelitabangsa.ac.id/867/1/SKRIPSI%20BAGUS%20TEGUH%20Y...	● ●
INTERNET SOURCE		
26.	0.07% repository.upbatam.ac.id http://repository.upbatam.ac.id/2114/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
27.	0.07% repository.unismabekasi.ac.id http://repository.unismabekasi.ac.id/2340/1/Pendahuluan%20Maria%20Ulfah.p...	● ●
INTERNET SOURCE		
28.	0.06% eprints.ums.ac.id https://eprints.ums.ac.id/73753/17/BAB%20II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
29.	0.04% a.rusdiana.id https://a.rusdiana.id/2022/06/19/definisi-operasional/	●
INTERNET SOURCE		
30.	0.04% repository.upbatam.ac.id http://repository.upbatam.ac.id/2102/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
31.	0.04% repository.unsil.ac.id http://repository.unsil.ac.id/8633/8/BAB%203.pdf.pdf	●



REPORT #21991387

INTERNET SOURCE

32. **0.03%** kc.umn.ac.id

https://kc.umn.ac.id/16662/10/BAB_III.pdf



INTERNET SOURCE

33. **0.03%** jurnal.um-palembang.ac.id

https://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen/article/downloadSuppFile...



INTERNET SOURCE

34. **0.03%** repo.undiksha.ac.id

<https://repo.undiksha.ac.id/7053/3/1717041212-COVER.pdf>

