



# 8.1%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 15 JUL 2024, 10:58 AM

## Similarity report

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

**IDENTICAL** 0.02%      **CHANGED TEXT** 8.08%      **QUOTES** 0.16%

## Report #22030855

BAB I PENDAHULUAN 1.1. Latar Belakang Tiap-tiap organisasi ketika menggerakkan aktifitas operasional sudah tentu memerlukan peran Sumber Daya Manusia (SDM). Besarnya pengaruh SDM terhadap kemajuan perusahaan menjadikannya sebagai aset bernilai yang dipunyai oleh setiap organisasi. Organisasi yang baik akan mempunyai strategi dan kemampuan tersendiri untuk meningkatkan kapasitas bersaing perusahaan. Beriringan dengan itu, tidak jarang terdapat beberapa perusahaan mengeluarkan biaya untuk pelatihan serta pengembangan SDM. Dengan strategi seperti itu, karyawan tersebut diharapkan memiliki kemampuan dan pengetahuan sehingga dapat bermanfaat untuk perkembangan perusahaan untuk jangka panjang. SDM memerlukan mekanisme pengelolaan yang baik agar terciptanya kesinambungan antara keperluan karyawan dengan tuntutan kerja di dalam suatu perusahaan. Permasalahan mengenai SDM merupakan sesuatu yang kompleks, sebab menggabungkan variasi individu dengan keragaman karakteristik, latar belakang, pendidikan, dan nilai-nilai atau norma yang dipegang, sehingga memiliki potensi untuk menghambat jalannya operasional pekerjaan (Putri, 2022). Oleh karenanya, perusahaan diharapkan dapat memanfaatkan SDM yang dimilikinya sebaik mungkin, yang diperuntukkan agar dapat menghasilkan keunggulan kompetitif yang mampu bersaing dengan pesaing-pesaing bisnis lainnya. Pegawai yang terampil dan berkinerja tinggi merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyamai sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan

(Putri, 2022). Namun pada realisasinya, menjaga karyawan yang produktif seringkali menemui tantangan. Banyak dari mereka yang memiliki intensi untuk beralih ke tempat kerja lainnya karena bermacam latar belakang. Selain dari situasi di mana mereka diberhentikan oleh perusahaan ( termination ), pensiun ( retirement ), atau bahkan dipecat ( discharge ). Tetapi yang paling diperhatikan oleh perusahaan adalah ketika karyawan memilih untuk mengundurkan diri secara sukarela ( resignation ). Keadaan seperti ini mengakibatkan peningkatan Turnover Intention, yang mana hal tersebut berimbas pada perusahaan sehingga harus mengeluarkan biaya tambahan untuk pelatihan, rekrutmen, dan lembur. Semakin meningkatnya Turnover Intention, pastinya mendatangkan kerugian bagi perusahaan karena menghambat jalannya operasional, menyebabkan permasalahan moral pada pegawai yang lainnya, dan mengakibatkan timbulnya pengeluaran tambahan pada proses pengangkatan seperti interview , test , reference checking , biaya administrasi untuk proses awal penerimaan karyawan baru, tunjangan, orientasi, pelatihan, dan kehilangan peluang sebab pegawai baru tidak menjamin akan terampil seperti pegawai lama. Turnover Intention dapat dikatakan sebagai pilihan terakhir yang diambil individu untuk meninggalkan suatu organisasi karena sejumlah faktor yang menyebabkan mereka keluar dari organisasi (Putri, 2022). Masalah turnover yang tinggi seringkali dihadapi oleh PT XXX cabang Jakarta. Tur nover pegawai kontrak

dipandang sebagai indikator kinerja organisasi. Saat tingkat rotasi pegawai kontrak meningkat, risiko kehilangan tenaga kerja berkualitas meningkat menghambat produktivitas keseluruhan perusahaan. Selain itu, tingginya turnover juga bisa menyebabkan kerugian keuangan dan waktu bagi perusahaan, seperti pengeluaran untuk pelatihan, iklan, dan rekrutmen, serta waktu yang diperlukan untuk mencari dan melatih karyawan kontrak baru. Adapun tingkat Turnover pada PT XXX cabang Jakarta selama periode 4 tahun terakhir direkapitulasi pada data berikut: Data tingkat turnover tersebut terbagung atas beberapa alasan, seperti resign, habis kontrak, pensiun, dan lain sebagainya. Namun jika mengacu hasil pengamatan dan pre-survei yang dilakukan, mayoritas perusahaan retail mempunyai kecenderungan yang tinggi dengan alasan resign atau mengundurkan diri. Faktor yang membuat karyawan memutuskan untuk resign atau mengundurkan diri seperti beratnya pressure pekerjaan, perhitungan insentif yang tidak sesuai, dan ketidakpuasan hati karyawan pada perusahaan mengenai jenjang karir dan lain sebagainya. Berikut ini data jumlah karyawan keluar berdasarkan alasan: Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa rata-rata tertinggi atas karyawan kontrak yang keluar disebabkan karena mengundurkan diri/ resign, yaitu sebanyak rata-rata 332 karyawan kontrak per tahun atau setara dengan 55,6% dari total keseluruhan karyawan kontrak yang keluar. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat suatu per

masalah yang berkaitan dengan tingkat turnover intention pada karyawan kontrak, sehingga seringkali terjadinya keluar-masuk karyawan kontrak akibat mengundurkan diri atau resign. Selain itu, pada tabel 1.2 dapat terlihat bahwa total karyawan kontrak yang keluar karena enggan untuk perpanjang kontrak sebanyak 82 karyawan per tahun atau setara dengan 13,7% dari total keseluruhan karyawan kontrak yang keluar. Hal ini menarik perhatian peneliti karena angka tersebut mengalami tren kenaikan dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2023. Selain itu, terdapat juga karyawan kontrak yang berhenti ditengah masa kontraknya tanpa pemberitahuan kepada perusahaan. Kondisi ini dapat saja terjadi sebab karyawan kontrak tak memberikan jaminan apapun kepada perusahaan, dan juga perusahaan tidak terlalu mempersoalkan permasalahan ini, sehingga seolah-olah pemberian penalty bagi karyawan kontrak yang berhenti sebelum waktunya tidak pernah terjadi. Melalui wawancara singkat dengan beberapa karyawan kontrak pada PT XXX cabang Jakarta, disimpulkan bahwa terdapat fenomena bahwa mereka merasa terbebani dengan banyaknya pemberian tugas yang bukan jobdesc utama mereka, bahkan di luar kemampuan mereka. Seringkali karyawan kontrak dibebankan pekerjaan yang lebih besar oleh rekan kerja mereka yang lebih senior, atau bahkan atasan mereka. Hal ini juga diperparah oleh pengetahuan dan pengalaman mereka pada pekerjaan tersebut belum terlalu banyak, sehingga membuat karyawan tersebut mengalami

stres ketika menghadapi pekerjaan. Contohnya mereka dipaksa untuk melakukan proses penerimaan barang dari Distribution Centre, yang mana pekerjaan tersebut harus dilakukan oleh Kepala Toko atau Asisten Kepala Toko karena pekerjaan tersebut terlalu fatal jika dikerjakan oleh karyawan kontrak, dimana mereka belum mencukupi dalam hal pengalaman, ketelitian, kecermatan, dan skill dalam mengolah data pada komputer. Stres akan semakin tinggi ketika masalah yang dihadapi datang bertubi-tubi (Manihuruk & Tirtayasa, 2020). Tingkat stres yang tinggi memicu konsekuensi negatif 2 pada kemakmuran dan semangat pegawai, dengan demikian dapat memunculkan hasrat untuk mencari kesempatan bekerja di tempat lain yang lebih menguntungkan. Kondisi tersebut dapat menimbulkan efek buruk bagi perusahaan karena berpotensi untuk kehilangan pegawai terampil, dan akan berpotensi menaikkan biaya perekrutan karyawan kontrak. Selain itu, lingkungan yang mereka hadapi, juga berwujud masalah yang menarik untuk diteliti. Dari segi fisik dapat terlihat dari kondisi tempat kerja mereka, dimana tidak tersedianya sarana tempat yang layak untuk beristirahat ataupun melaksanakan ibadah sholat. Selama ini mereka melakukan kegiatan tersebut di gudang yang terletak di ruangan belakang, dimana ruangan tersebut terdapat banyak sekali barang-barang dagangan yang belum ter- display, dan tidak jarang terdapat barang-barang yang sudah expired sehingga membuat aroma ruangan tidak sedap. Ditambah lagi kondisi

lingkungan non fisik, yaitu relation dengan teman kerja. Seringkali terjadi senioritas di tempat kerja, tindakan sewenang-wenang dari atasan, dan kurangnya sikap suportif antar rekan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan membantu pegawai mendapatkan kenyamanan dan keamanan pada saat beraktivitas. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak mampu menghadirkan perasaan tersebut pada karyawan, maka berkemungkinan berubah menjadi penghambat aktivitas, seperti problematika dengan teman kerja, tak nyaman dengan suasana ruang kerja, atau tidak mendapat kenikmatan dalam bekerja, sehingga merasa tidak betah ketika beraktivitas (Novita, 2022). Di samping itu, karyawan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan menggunakan berbagai fasilitas yang telah dipersiapkan untuk mendukung kegiatan yang terkait dengan pekerjaan karyawan tersebut, demi meraih tujuan yang telah ditetapkan. Melalui wawancara singkat tersebut juga memperlihatkan keluhan mereka terkait pemberian kompensasi. Karyawan kontrak seringkali diperintahkan untuk bekerja over time tanpa pemberian upah lembur. Selain itu, standar pemberian insentif dianggap tidak sepadan dengan hasil yang telah diberikan. Kondisi ini membuat banyak pegawai kontrak berpikir untuk berpindah pekerjaan ke perusahaan lain. Sehingga tidak jarang dijumpai banyak karyawan kontrak yang melakukan izin cuti dengan membuat berbagai alasan, padahal mereka melakukan itu untuk interview kerja di perusahaan lain secara diam-diam. Kompensasi



yang memadai bagi karyawan kontrak sangatlah penting karena jumlah gaji mencerminkan nilai kerja yang dimiliki karyawan, baik di mata rekan kerja, keluarga, maupun masyarakat. Dengan terdapatnya imbalan yang layak, karyawan dapat terdorong untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan berusaha memberikan kinerja terbaik, sehingga dapat mengurangi kemungkinan pergantian karyawan. Kompensasi yang tidak memenuhi harapan karyawan kontrak dapat menyebabkan kekecewaan dan kekurangan semangat dalam bekerja, yang mungkin mengarah pada keinginan karyawan kontrak untuk berhenti. Sebaliknya, jika kompensasi sesuai dengan harapan karyawan, berpotensi akan memacu karyawan kontrak untuk antusias dalam bekerja, mengalirkan segala kemampuan mereka dengan penuh dedikasi, baik secara fisik maupun mental, untuk mencapai sasaran yang diekspektasikan oleh perusahaan. Keadaan tersebut juga mampu mendorong karyawan untuk tetap bertahan di posisi mereka dan tidak mencari pekerjaan lain. Manajemen kompensasi yang diatur dengan baik akan membangkitkan loyalitas pegawai dan akan menekan tingkat turnover (Munir et al., 2023). Permasalahan-permasalahan yang telah dijelaskan menjadi penting untuk dilakukan penelitian untuk mencegah eskalasi turnover intention pada PT XXX cabang Jakarta, mengingat data yang telah disajikan menunjukkan tren kenaikan jumlah Turnover. Disamping itu, variabel ini cukup esensial untuk diteliti dikarenakan belum terdapat penelitian terdahulu yang menggunakan objek PT XXX cabang

Jakarta. Dan juga terdapat berbagai research gap dari beberapa penelitian terdahulu, sehingga permasalahan ini menjadi penting untuk diteliti. Berdasarkan pengkajian yang diselesaikan oleh Saputra et al (2022), memaparkan bahwa ada efek negatif yang kuat dari kompensasi pada turnover intention . Berbeda dengan pemaparan tersebut, penelitian yang diselesaikan Efitriana & Liana (2022) mengindikasikan bahwa kompensasi mempunyai efek positif yang kuat pada turnover intention , lalu lingkungan punya efek positif kuat pada turnover intention . Menurut pengkajian yang diselesaikan Marcella & Ie (2022), ada dampak positif signifikan dari stres kerja pada turnover intention . Sepaham dengan output tersebut, pengkajian yang diselesaikan oleh Dewi & Suartina (2022) menjelaskan bahwa stres kerja berefek positif yang kuat pada turnover intention , dan juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja berefek negatif dan signifikan pada turnover intention. Selaras dengan itu, pengkajian yang diselesaikan oleh Devi et al (2022) juga menyimpulkan bahwa lingkungan dan stres kerja berefek pada turnover intention. Dengan mempertimbangkan konteks permasalahan yang sudah dipaparkan sebelumnya, peneliti akan mengerjakan studi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus pada PT XXX Cabang Jakarta) . 1.2. **2 4 11** Rumusan Masalah Dengan mempertimbangkan analisis mengenai konteks masalah yang telah dijelaskan di atas, perhatikan bahwa masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. **2 4 8 11 13 14 19 37** Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention karyawan pada PT XXX cabang Jakarta? **2 4 8 11 13 14 19** 2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention karyawan pada PT XXX cabang Jakarta? **4 8 13 14 19** 3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Turnover Intention karyawan pada PT XXX cabang Jakarta? 1.3. Tujuan Penelitian Penelitian ini mempunyai tiga tujuan, antara lain: 1 Untuk menguji dan menganalisis apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention karyawan pada PT XXX cabang Jakarta 4 2 Untuk menguji dan menganalisis apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention

karyawan pada PT XXX cabang Jakarta 3 Untuk menguji dan menganalisis apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Turnover Intention karyawan pada PT XXX cabang Jakarta 1.4. Manfaat Penelitian 1. Secara Teoritis Penelitian ini bisa menyumbangkan pengetahuan baru atau mendalam dalam bidang MSDM. Hasil pengkajian dapat menjadi dasar teoritis untuk studi selanjutnya dalam konteks serupa atau terkait. Dan diharapkan peneliti dapat mengaplikasikan teori dan metodologi yang dipelajari selama perkuliahan, mengasah kemampuan analitis, serta memperdalam pemahaman terhadap fenomena di lapangan. 2. Secara Praktis Dengan memahami pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Turnover Intention , perusahaan dapat mengambil tindakan untuk meningkatkan kondisi kerja, memotivasi karyawan, dan mengurangi tingkat pergantian karyawan. Dan juga peneliti dapat mengaplikasikan teori dan metodologi yang dipelajari selama perkuliahan, mengasah kemampuan analitis, serta memperdalam pemahaman terhadap fenomena di lapangan. 5 LANDASAN TEORI 2.1. Turnover Intention 2.1.1. Pengertian Turnover Intention Intention dikaitkan dengan hasrat atau kemauan yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Turnover adalah tindakan menarik diri atau keluarnya pegawai ( resign ) dari perusahaan dan kemudian berpindah ke perusahaan lain (Chandra, 2022). Besarnya tingkat Turnover Intention berpotensi permasalahan yang serius karena dapat menghambat efektifitas operasional perusahaan dalam mencapai tujuan. Mon & Mulyadi (2020) mengemukakan bahwa turnover intention dikaitkan dengan hasil pemikiran karyawan atau niat pegawai untuk pergi dari organisasi. Pendapat lain dikemukakan oleh Aburumman et al (2020) Turnover intention diinterpretasikan sebagai kemampuan pegawai untuk menarik diri dari perusahaan dengan sukarela atau tidak sukarela, setiap pembaruan pegawai memiliki efek pada organisasi, sehingga menjadi bervariasi dan derajat yang berbeda. Keinginan pegawai untuk pergi dari organisasi secara sukarela dipicu oleh sejumlah alasan, salah satunya yaitu peluang kerja lain yang lebih baik. Oleh karena itu turnover intention adalah kemauan pegawai yang muncul dari

pemikirannya untuk pergi dari organisasi atau berpindah kerja secara ikhlas yang bertujuan untuk mencari kerja lainnya yang menguntungkan (Alfarol & Bahwiyanti, 2023). Turnover Intention didefinisikan sebagai hasrat pegawai untuk pergi dari organ isasi, baik melalui pengunduran diri atau pemecatan. Meningkatnya turnover dapat menyebabkan penurunan efektivitas perusahaan karena kehilangan pegawai berpengalaman (Amadi, 2019). Turnover Intention juga diinterpretasikan sebagai kecender ungan dimana pegawai mempunyai potensi untuk meninggalkan pergi dari organisasi atau mengakhiri pekerjaannya dengan kesadaran penuh (Apriantini et al, 2021) . Tingkat turnover yang tinggi mengharuskan organisasi untuk merencanakan biaya tambahan dalam proses perekrutan sampai mendapatkan SDM yang dianggap layak. Dalam usaha untuk memperkecil potensi terjadinya turnover , harus diawali dari upaya menghimpit hasrat untuk pergi dari perusahaan ( turnover intention ). Usaha y ang dapat dilakukan seperti mengadopsi kebijakan yang mampu memikat pegawai agar tetap berada di perusahaan tersebut (Nasution, 2017).

2.1.2. Indikator Turnover Ada kalanya karyawan mempertimbangkan untuk beralih ke pekerjaan di lingkup yang dipersepsikan lebih better dibandingkan dengan saat ini . Menurut Tahapary & Martono (2017) indikator yang dipergunakan dalam mengevaluasi turnover r intention , diantaranya :

6 BAB II 1. Berpikir meninggalkan perusahaan ( thoughts of quitting ) Menggambarkan proses dimana seseorang mempertimbangkan untuk menin ggalkan atau menetap dalam lingkungan pekerjaan. Dimulai dari rasa tidak puas yang dirasakan oleh pegawai terhadap pekerjaannya, yang kemudian memicu pe mikiran untuk meninggalkan pekerjaan saat ini. Ketika karyawan merasa tidak di perlakukan dengan adil, muncul keinginan untuk pergi dari perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perlakuan yang fair dapat merangsang pemikiran karyawan untuk meninggalkan perusahaan .

2. Intensi untuk mencari pekerjaan lain ( intention to search for another job ) Merepresentasikan perasaan menggebu seseorang dalam menemukan pekerjaa n di tempat lainnya. Ketika karyawan telah mulai mempertimbangkan untuk meningg alkan perusahaan,

mereka akan berupaya menemukan perusahaan lain yang dianggap lebih menguntungkan. Kegagalan organisasi dalam mencukupi kebutuhan pegawai dapat mendorong mereka untuk berpindah pekerjaan ke perusahaan lain. Kondisi ini adalah dampak yang rasional ketika perusahaan gagal dalam memenuhi ekspektasi karyawan sebagaimana perusahaan lain yang mungkin treatment yang lebih unggul dalam mencukupi ekspektasi pegawai.

3. Hasrat meninggalkan perusahaan (intention to quit)

Menggambarkan seseorang yang berencana untuk meninggalkan pekerjaan. Seorang pegawai berencana untuk keluar ketika mereka melihat peluang kerja yang lebih menguntungkan, dan akhirnya akan memilah opsi apakah karyawan tersebut akan tetap tinggal atau meninggalkan perusahaan. Niat karyawan untuk keluar tercermin dari aktivitas pencarian kerja di perusahaan berbeda. Mereka didorong oleh motivasi untuk mendapatkan pekerjaan baru di perusahaan berbeda yang diyakini dapat mengindahkan kebutuhannya.

2.1.3. Dampak Turnover

Turnover karyawan berpotensi memicu dampak yang negatif bagi perusahaan sehingga hal tersebut perlu untuk diperhatikan oleh perusahaan. Dampak negatif yang dapat terjadi yaitu menyebabkan ketidakstabilan pada SDM serta meningkatkan pembiayaan pada SDM dalam bentuk proses rekrutmen, seleksi, masa orientasi, dan pelatihan (Apriantini et al, 2021). Berikut beberapa dampak dari tingginya tingkat Turnover Intention, diantaranya adalah:

1. Beban kerja Intensitas keluarnya karyawan dari perusahaan secara signifikan dapat menyebabkan semakin bertambahnya beban kerja karena jumlah karyawan yang semakin berkurang. Dengan tingginya Turnover pada karyawan, maka beban kerja dalam suatu organisasi juga akan meningkat. Selain itu, menyebabkan hilangnya karyawan yang berkualitas dan memiliki produktivitas tinggi. Hal tersebut akan sangat merugikan perusahaan karena karyawan-karyawan yang memiliki skill serta pengalaman menjadi tidak nyaman bekerja yang disebabkan oleh bertambahnya tanggung jawab tanpa adanya penambahan kompensasi, sehingga mereka berpotensi untuk pergi dan mengupayakan perusahaan lain yang lebih menguntungkan.
2. Biaya rekrutmen dan seleksi karyawan Dengan

tingginya intensitas keluarnya karyawan dari perusahaan, maka perusahaan mesti melakukan proses rekrutmen dan seleksi pada karyawan baru. Hal ini perlu dilakukan untuk mengisi lini-lini yang telah ditinggalkan oleh karyawan tersebut. Tentunya proses rekrutmen dan seleksi membutuhkan biaya tambahan, sehingga strategi perusahaan untuk menghemat biaya operasional justru terhambat karena proses rekrutmen dan seleksi tersebut.

3. Biaya training Setelah melakukan proses rekrutmen dan seleksi, perusahaan juga harus mengeluarkan biaya kembali untuk proses training. Proses ini perlu dilakukan untuk memperkenalkan proses, alur, budaya, dan standar operasional prosedur kerja kepada karyawan baru tersebut. Hal ini akan menimbulkan biaya bagi perusahaan karena harus tetap membayar gaji karyawan tersebut tetapi tidak mendapatkan performance maksimal dari karyawan tersebut karena masih dalam fase penyesuaian dengan perusahaan.

4. Memicu stress karyawan Proses penyesuaian diri antara karyawan baru dengan karyawan lama tidak selalu berjalan baik. Ketidaktahuan mengenai karakter masing-masing karyawan menjadi faktor terjadinya suasana yang tidak kondusif. Hal ini mampu menimbulkan stress, baik itu pada karyawan baru ataupun karyawan lama, yang mana kondisi tersebut juga dapat berefek negatif pada kinerja mereka.

## 2.2. Lingkungan Kerja

### 2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja Work Environment

dipandang sebagai aspek cukup krusial bagi SDM ketika mengeksekusi tanggungjawab kerja sehari-hari. Membangun suasana kerja yang kondusif mampu mendorong semangat karyawan ketika bekerja, sehingga mampu membawa dampak menguntungkan terhadap semangat kerja pegawai lain yang berada disekelilingnya. Lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa semua hal yang terdapat pada sekitaran karyawan yang dapat mendorong dirinya untuk menjalankan pekerjaannya. Lingkungan fisik yang kondusif memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. Selain aspek fisik, seperti kondisi ruang kerja, relasi yang baik antar pegawai dan atasan juga berpengaruh pada produktivitas dan kinerja mereka (Bahri, 2019). Menurut Gouzali dalam Sanusi Silitonga (2020) pengertian lingkungan kerja seb

agai berikut mengemukakan lingkungan kerja diartikan semua sarana serta prasarana yang berada di sekeliling pegawai ketika bekerja, yang mana mampu berpengaruh dalam pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Menurut Sariyanthi dalam Bahri (2019), manajemen yang efektif memperhatikan pentingnya membangun lingkungan kerja yang kondusif karena merupakan kebutuhan yang sangat dibutuhkan oleh para pegawai. Lingkungan tersebut diyakini memegang pengaruh yang penting pada perilaku pegawai.

Lingkungan kerja memegang peran kunci dalam pengendalian manajemen terpadu, yang melibatkan aspek-aspek seperti tenaga kerja, peralatan, kondisi kerja, kepemimpinan organisasi, dan kebijakan yang diterapkan. Lingkungan kerja dipandang sebagai keadaan disekitar ruang kerja yang mampu menampilkan kesan mengasyikkan, safety, damai, dan betah bekerja. Lingkungan kerja juga dapat didefinisikan sebagai lingkungan dimana karyawan menjalani aktivitas kerjanya setiap hari. Lingkungan kerja yang terjaga mampu menyediakan kesan secure dan mendukung karyawan untuk berkinerja dengan optimal. Jika karyawan senang berada di lingkungan kerjanya, maka ia berpotensi menetap di perusahaan tersebut untuk melaksanakan aktifitas, alhasil jam kerja dapat digunakan dengan efektif serta efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.

### 2.2.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja diklasifikasikan jadi dua kelompok, yakni fisik dan non-fisik (Sedarmayanti, 2017), dengan penjelasan masing-masing antara lain:

1. Lingkungan kerja fisik  
Lingkungan kerja fisik yaitu keseluruhan hal nyata di dalam lingkungan kerja dimana bisa berefek secara direct maupun indirect kepada pekerja.
  - a. Lingkungan yang bersinggungan langsung dengan pekerja, contoh: ruangan, meja, kursi, dan lain sebagainya.
  - b. Lingkungan yang berpengaruh pada kondisi manusia, seperti suhu ruangan, kelembaban, udara, penerangan, polusi suara, getaran teknis, dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja non fisik  
Lingkungan kerja non fisik yaitu seluruh kondisi yang bersinggungan pada relasi kerja, entah hubungan dengan pimpinan, teman kerja, atau dengan bawahan. Syarat yang mesti dikonstruksikan adalah lingkungan kekeluargaan, kelancaran komunikasi, dan

self-control . 2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Manusia dapat mengeksekusi aktivitasnya secara efektif, mencapai hasil yang maksimal, ketika didukung oleh lingkungan yang suportif. Kondisi lingkungan dianggap layak ketika individu mampu menjalankan aktivitasnya dengan maksimal, secure , dan comfortable . Dampak dari tidak kondusifnya lingkungan bisa terlihat dalam rentang waktu yang cukup panjang. Selain itu, lingkungan yang tidak mendukung dapat menyita lebih banyak waktu serta energi, dan tidak mendukung penerapan mekanisme work efficiency . Banyak hal yang memiliki dampak pada penciptaan kondisi lingkungan kerja (Silitonga, 2020). Terdapat beberapa faktor yang dideskripsikan oleh Sedarmayanti, yang mana bisa mempengaruhi pembentukan kondisi lingkungan kerja yang berkaitan pada skill pegawai , diantaranya: 1. Pencahayaan ruangan 2. Temperature udara 3. Kelembaban 4. Sirkulasi udara 5. Kebisingan 6. Getaran teknis 7. Aroma tidak sedap 8. Tata warna 9. Dekorasi 10. Keamanan

2.2.4. Indikator Lingkungan Kerja Sesuai dengan pendapat Naa (2017), work environment mempunyai beberapa indikator, antara lain: 1. Suasana kerja Merupakan keadaan di sekeliling perwakilan yang sedang menjalankan aktivitas yang mampu berefek pada aktivitas. 2. Fasilitas karyawan Fasilitas bertujuan untuk menyediakan alat yang memfasilitasi penggunaan teknologi terkini dalam pekerjaan, meskipun bukan peralatan baru. Hal ini dimaksudkan sebagai bentuk dukungan dalam proses bekerja. 3. Relasi antar rekan kerja Relasi rekan kerja adalah interaksi yang harmonis di antara mereka tanpa adanya kepentingan bersama. Keterkaitan yang baik dan suasana kekeluargaan adalah faktor yang memengaruhi cara seseorang menjalankan tugasnya.. Berdasarkan pemaparan di atas, bisa disintesis bahwa lingkungan kerja meliputi semua elemen serta aspek yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang, termasuk lokasi tempat kerja, metode kerja, dan perilaku individu atau kelompok dalam bekerja (Sedarmayanti, 2019), yang dapat dinilai menggunakan parameter antara lain kondisi kerja, ketersediaan fasilitas untuk karyawan, dan interaksi dengan teman kerja.

2.3. Stres Kerja 2.3.1.

Pengertian Stres Kerja Stress ialah dynamic condition dimana seseorang berhadapan dengan peluang, halangan ( constraints ), atau permintaan ( demands ) yang berkaitan pada hal yang diharapkan, dan konklusinya dipandang sebagai ketidakjelasan. Maka itu, stres bersinggungan dengan kendala dan tuntutan. Menurut Handani & Andani (2019) stres kerja diartikan sebagai kondisi seseorang ketika berhadapan dengan peluang, batasan, atau tuntutan yang berkaitan pada ekspektasi yang diinginkannya. Definisi Stres Kerja juga diungkapkan oleh Steven & Prasetio (2020), yaitu sebagai sebuah kondisi yang mempersempit ruang gerak individu dan keadaan mentalnya di luar kapasitasnya, yang berpotensi membahayakan kesehatannya jika tidak ditangani dengan segera. Stres Kerja dapat diartikan juga sebagai rasa cemas yang berefek negatif pada emosi dan kinerja karyawan tersebut (Christover, 2021). Stres kerja mampu mencegah niat karyawan untuk bertahan pada suatu pekerjaan (Ramadhan et al., 2019). Stres kerja yang dirasakan oleh karyawan memiliki tingkatan yang bervariasi, hal tersebut tergantung pada tekanan yang diterima oleh karyawan. Karyawan yang tidak bisa mengendalikan tingkat stres kerja yang dialami pada dirinya dapat mengakibatkan timbulnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan dengan menemukan pekerjaan lainnya yang dianggap lebih menguntungkan. Stres kerja juga bisa berasal dari tekanan-tekanan yang datang dari luar individu, seperti benda-benda di sekitarnya atau rangsangan yang secara obyektif dianggap berbahaya (Devi et al., 2022). Ragam beban, kecemasan, atau gangguan yang tidak mengenakan dari lingkungan seseorang juga termasuk dalam konsep stres. Stres karyawan dapat timbul akibat tidak terwujudnya kepuasan kerja yang diharapkan oleh karyawan. Dalam hal ini, diperlukan penyelesaian terhadap masalah stres kerja agar dampak negatifnya terhadap perusahaan dapat diminimalkan. Berdasarkan berbagai pengertian tentang stres kerja tersebut, maka bisa ditarik konklusi bahwa stres kerja adalah sesuatu yang timbul pada individu sebagai hasil dari beban kerja dan ketidakselarasan antara ekspektasi dan pencapaian yang

diterimanya. 2.3.2. Faktor-faktor penyebab Stres Kerja Sejumlah variasi stres kerja yang sudah dijelaskan bisa timbul karena berbagai faktor yang terdapat di lingkungan kerja. Alasan ini biasanya menjadi pencetus primer stres yang diderita karyawan. Karena itu, penting agar mengerti serta mengenali berbagai faktor pemicu stres kerja yang layak disorot oleh perusahaan dan karyawan agar dapat menangani stres secara tepat. Menurut Marlina & Lawita (2022) terdapat empat hal yang memicu timbulnya stres kerja, yaitu: 1. **9** Extra Organizational Stressor, difaktori perubahan social technology, keluar ga, relokasi, keadaan ekonomi, budaya dan strata sosial, dan keadaan tempat tinggal. 2. **9 21** Organizational Stressor, disebabkan oleh kebijakani organisasi, struktur dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi. **9 21 29** 3. Group Stressor, disebabkan kebersamaan dalam i grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intra-individu, i nterpersonal, dan intergrup. 4. Individual Stressor, meliputi adanya konflik dan peran yang tidak jelas, bersa ma dengan karakteristik individu seperti jenis karakter, kontrol diri, pembelaj aran tentang ketidakberdayaan, efikasi diri, dan ketahanan psikologis 11 Jika menangani stres dengan efektif, pegawai bisa menumbuhkan mutu kerja, kesentosaan, dan daya produksi, dan membangun lingkungan kerja lebih healthy dan competitive. Cooper dan Davidson dalam (Zainal, 2017) mengklasifikasikan faktor str es kedalam 2 bagian, yakni: 1. Group stressor, yaitu faktor stres bersumber pada kondisi di internal perusahaan, seperti minimnya kolaborasi antar tenaga kerja, conflict interpersonal pada tim, atau kekurangan social support dari rekan kerja di internal organisasi. 2. Individual Stressor, merupakan faktor stres bersumber dari internal individu, se perti karakteristik kepribadian, pengendalian diri, tingkat ketahanan, pandangan diri, dan kesulitan ketika mengelola peran serta persepsi yang tidak jelas terhadap peran. Perusahaan bisa membangun lingkungan kerja yang men- support relasi kerjasa ma yang harmonis dan mengedepankan dukungan sosial yang cukup bagi karyawan untuk menekan stres kerja. Di samping itu, karyawan

dapat mengembangkan skill dalam mengelola stres, meningkatkan kesadaran diri, dan membangun ketangguhan untuk mengatasi tekanan kerja. Dengan demikian, mengatasi faktor pemicu stres kerja dengan efektif dapat membantu penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, produktif, serta positif pada kesejahteraan dan kinerja karyawan.

### 2.3.3. Indikator Stres Kerja

Ada banyak faktor yang kompleks yang menyebabkan stres di tempat kerja, oleh karena itu diperlukan bermacam indikator-indikator untuk mengenali dan menggambarkan tingkat stres kerja yang dialami karyawan. Penting bagi organisasi dan individu untuk memahami indikator ini sebagai ukuran tingkat stres yang dapat berefek pada kesejahteraan dan kinerja karyawan. Stres kerja dapat dievaluasi dengan beberapa indikator (Dewi & Wibawa, 2016), antara lain:

1. Merasa takut ketika ada perubahan sistem yang baru di perusahaan
2. Merasa tidak senang ketika di perusahaan ada konflik antar kelompok
3. Merasa tidak senang ketika kinerja tidak sesuai dengan pekerjaan di dalam perusahaan yang tidak memadai
4. Merasa bingung ketika memiliki dua peran pekerjaan yang berbeda dalam bekerja
5. Merasa jenuh apabila kualitas supervisi buruk
6. Merasa emosi apabila mendapat beban kerja yang berlebihan
7. Merasa tergesa-gesa ketika ada desakan waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan

Memahami indikator dari stres kerja menjadi tahapan pertama yang cukup esensial dalam mengelola stres. Informasi ini mampu membantu organisasi mengenali wilayah di lingkungan kerja yang perlu diperhatikan, sehingga mampu mendesain lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Sementara itu, karyawan dapat pemahaman tentang tanda-tanda stres kerja agar dapat menciptakan stress management yang effective dan meningkatkan kualitas hidup serta 12 kesukacitaan di lingkungan kerja.

Menurut Prayogi et al (2019), situasi berpotensi menimbulkan stres adalah stressors, indikasi stres kerja antara lain:

1. Secara psikologis, antara lain:
  - a. Mudah tersinggung
  - b. Tidak komunikatif
  - c. Sering melamun
  - d. Kelelahan mental
2. Secara fisik, antara lain:
  - a. Peningkatan detak jantung
  - b. Peningkatan tekanan darah
  - c. Kelelahan fisik
  - d. Sakit kepala
  - e. Susah

tidur 3. Secara perilaku, antara lain: a. Konsumsi rokok berlebihan b. Menunda pekerjaan c. Perilaku sabotase d. Pola makan berantakan

Pengkajian ini menggunakan Equity Theory sebagai kerangka variabel stres kerja, yang mengisyaratkan bahwa stres yang berkaitan dengan pekerjaan timbul saat pegawai merasa bahwa partisipasi mereka dalam relasi interpersonal pada organisasi lebih besar dibandingkan balas jasa yang mereka terima (Rippon et al., 2020). Ini menunjukkan adanya persepsi ketimpangan antara partisipasi dengan balas jasa yang diterima. Jika pegawai merasakan bahwa ia menyumbangkan usaha dan komitmen yang lebih besar dibandingkan yang diakui oleh perusahaan, maka bisa meningkatkan perasaan stres. Perasaan ketidakadilan ini akan berefek buruk bagi kesejahteraan psikologis serta semangat karyawan, dan menghambat produktivitas serta kinerja. Ketika menangani stres pada pekerjaan, penting untuk organisasi agar membangun lingkungan yang suportif, dimana partisipasi karyawan diterima dan diapresiasi sesuai dengan usaha dan commitment yang diberikan. Indikator stres kerja dikenali sebagai tanda atau gejala yang mendukung identifikasi intensitas stres yang dirasakan pegawai ketika beraktivitas.

### 2.4. Kompensasi

#### 2.4.1. Pengertian Kompensasi

Penting untuk membedakan antara kompensasi dengan gaji dan upah. Meskipun terkait, perbandingan kompensasi dengan gaji dan upah tidak memiliki kesamaan secara konsep. Gaji dan upah adalah komponen spesifik dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Munir et al (2019) mengemukakan bahwa kompensasi dianggap sebagai balasan yang diterima karyawan atas hasil dari peran serta yang diberikan kepada organisasi. Jika di-manage secara efektif, kompensasi dapat mendukung organisasi dalam menggapai sasaran, sekaligus mempertahankan tenaga kerja dengan baik. Sebagai gantinya, tidak adanya kesesuaian kompensasi, kemungkinan besar karyawan existing berpaling keluar dari perusahaan, sehingga organisasi mengalami kesusahan dalam merekrut karyawan yang selaras pada kebutuhan organisasi. Munir et al (2019) mendefinisikan kompensasi merujuk pada imbalan yang diterima tenaga kerja untuk bayaran kontribusinya di

organisasi. Ini berbeda dari upah, yang merupakan imbalan yang fair dan layak yang diberi pada pekerja atas kontribusinya dalam mencapai sasaran perusahaan; gaji, yang merupakan imbalan berupa uang yang didapat oleh karyawan sebagai hasil dari perannya jadi pegawai yang berpartisipasi terhadap pencapaian sasaran perusahaan; insentif, yang merupakan wujud salary yang berkaitan pada performance ; dan gain sharing , yang merupakan pembagian profit kepada pegawai sebagai hasil dari meningkatnya produktivitas atau efficiency biaya. Meskipun demikian, dalam literatur lain, biasanya dijelaskan bahwa upah, gaji, insentif, tunjangan, dan elemen-elemen lainnya merupakan bentuk dari kompensasi . Menurut Ernawati et al ( 2022) apresiasi yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja untuk jasanya karena sudah menyumbangkan semangat serta pemikirannya bagi perkembangan perusahaan untuk menggapai tujuan yang telah disepakati, baik dalam periode waktu yang singkat maupun yang panjang. Menurut Hasibuan & Afrizal (2019), kompensasi merujuk pada semua bentuk penghasilan, baik berbentuk uang, barang, atau manfaat indirect lainnya, yang didapat oleh pegawai sebagai apresiasi atas jasanya kepada organisasi. Mengacu pada seluruh pengertian atau definisi diatas mengenai kompensasi, dapat disintetiskan bahwa yang dikatakan dengan kompensasi yaitu akumulasi seluruh apresiasi yang diterima pekerja atas kontribusinya kepada organisasi.

#### 2.4.2. Tujuan Kompensasi

Ernawati et al (2019) menjelaskan bahwa tujuan kompensasi diantaranya adalah :

1. Hubungan kerja sama Compensation membentuk hubungan perusahaan dan tenaga kerja yang saling bertukar manfaat. Setiap karyawan memerlukan pendapatan untuk memenuhi keperluannya, sehingga diharapkan mereka akan bekerja sesuai dengan harapan pengusaha. Di sisi lain, pengusaha butuh tenaga kerja dan skill karyawan untuk kepentingan organisasi. Maka itu, pengusaha bertanggung jawab untuk memberi kompensasi yang memadai sepadan dengan kebutuhan pegawai .
2. Kepuasan kerja Dalam konteks ini, pengusaha diharapkan memberi kompensasi yang sebanding dengan kontribusi yang dilakukan pegawai tersebut, yang pada gilirannya dapat mendongkrak kepuasan

pegawai . 3. Pengadaan karyawan Rekrutmen karyawan akan menjadi lebih efisien ketika didukung oleh kebijakan kompensasi yang baik. Kebijakan kompensasi yang mumpuni akan memikat calon pegawai berkualitas tinggi dengan skill dan keterampilan yang sama dengan standar yang diterapkan pada organisasi. 4. Motivasi Kompensasi yang pantas mampu memberikan insentif dan mendorong pegawai agar mencapai kinerja optimal mereka serta meningkatkan performance kerja. Dalam upaya menaikkan semangat karyawan, organisasi sering kali memberi insentif berbentuk uang dan bentuk insentif yang lain. Kompensasi yang pantas akan membantu manajemen perusahaan dalam membimbing karyawan dengan lebih efektif. 5. Menjamin keadilan Pemberian kompensasi yang memadai mampu memastikan kesetaraan antar karyawan dalam perusahaan. Kompensasi yang diberikan juga berhubungan dengan keadilan baik di lingkup organisasi ataupun di luar organisasi . 6. Disiplin Memberikan kompensasi yang layak akan meningkatkan disiplin kerja pegawai , sehingga mereka akan berperilaku sesuai dengan harapan organisasi. Mereka akan sadar dan mematuhi peraturan yang diterapkan di dalam organisasi. Disiplin karyawan tercermin dari ungkapan terima kasih mereka atas kompensasi yang diberikan oleh organisasi . 7. Pengaruh serikat kerja Pengaruh dari serikat buruh dan serikat pegawai sangatlah signifikan dalam menentukan besaran kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan. Kekuatan serikat pekerja akan berdampak langsung pada tingkat kompensasi yang ditetapkan oleh organisasi; semakin kuat serikat pekerja, semakin tinggi kemungkinan kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan. Sebaliknya, dengan menerapkan program kompensasi yang layak dan adil, perusahaan dapat mengurangi risiko berupa tuntutan dari serikat pekerja. Serikat pekerja menjadi wadah bagi keresahan dan kepentingan para karyawan, yang akan membela hak serta kewajiban anggotanya. 8. Pengaruh pemerintah Pemerintah bertanggung jawab untuk memastikan pekerjaan yang layak dan kehidupan yang layak bagi para karyawan. Dengan menggunakan kebijakan, undang- undang, dan peraturan. Pemerintah menetapkan berbagai

aturan bertujuan untuk mem-backup karyawan dan memacu investasi dari para pengusaha. Terkait itu, pemerintah mengatur batas upah minimal (UMR) yang diberikan oleh pengusaha kepada karyawan mereka. Peran pemerintah cukup krusial untuk mencegah perusahaan menetapkan kompensasi secara sepihak. Jika kompensasi sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang ada, maka campur tangan pemerintah bisa diminimalkan. Sebagai hasilnya, organisasi akan mendapatkan reputasi baik karena sudah mendukung upaya pemerintah dalam membangun lapangan kerja dan mendorong kesejahteraan karyawan.

### 2.4.3. Indikator Kompensasi Menurut (Dewi, 2019), mengungkapkan bahwa kriteria atau indikator yang dipresentasikan dalam mengevaluasi kompensasi adalah sebagai berikut, antara lain:

1. Gaji merupakan penghargaan berupa nilai uang yang diterima seorang pekerja sebagai bentuk dari posisinya sebagai pekerja yang menyumbangkan tenaga serta semangat dalam meraih sasaran perusahaan. Atau bisa dikatakan bayaran yang didapatkan seseorang dari keikutsertaannya di suatu organisasi.
2. Fasilitas Imbalan ini bukanlah dalam bentuk uang, tetapi berupa kemudahan, kenikmatan, atau barang fisik. Sebagai contoh, fasilitas mobil perusahaan.
3. Tunjangan Tunjangan dikelompokkan menjadi dua, yaitu:
  - a. Tunjangan tetap Imbalan ini diberikan dengan konsisten, besaran tidak berubah, dan dibayarkan bersamaan pembayaran upah. Contoh: tunjangan pendidikan, tunjangan kesehatan, dan tunjangan keluarga.
  - b. Tunjangan tidak tetap Imbalan ini diberikan sesuai dengan jumlah kehadiran pegawai. Atau juga beberapa perusahaan mengadopsi sistem reimburse atau claim. Contoh: tunjangan makan dan transportasi.

### 2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini memiliki diferensiasi, yaitu berdasarkan research object. Objek yang dipakai adalah karyawan kontrak yang berada pada industri retail, yaitu PT XXX cabang Jakarta. Objek penelitian tersebut berbeda dengan penelitian sebelumnya karena mayoritas dari penelitian tersebut hanya berfokus kepada karyawan secara keseluruhan, tidak spesifik pada karyawan kontrak. Selain itu, penelitian ini dilakukan pada perusahaan di industri yang masih tergolong jarang diteliti oleh peneliti sebelumnya,

yaitu industri retail. Berdasarkan tabel penelitian terdahulu, terdapat berbagai objek penelitian dengan industri yang beragam. Tetapi belum ada yang berasal dari industri retail.

## 2.6. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual diinterpretasikan sebagai sebuah grafik yang menggambarkan secara umum aliran logika suatu penelitian. Dibentuk berdasarkan pertanyaan penelitian dan mencakup kumpulan konsep serta korelasi antara konsep tersebut (Polancik, 2009). Kerangka konseptual penelitian bisa terlihat pada gambar dibawah:

### 16 2.7. Hipotesis Penelitian Tentang Hubungan Antar Variabel

#### 2.8.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention

Penting bagi manajemen untuk mencermati lingkungan kerja di perusahaan sebagai salah satu aspek krusial. Walaupun lingkungan kerja tidak memiliki dampak langsung terhadap operasional perusahaan atau proses produksi, namun lingkungan kerja secara tidak langsung berdampak kepada individu-individu yang terlibat dalam pelaksanaan aktivitas operasional. Lingkungan yang mendukung dan menyediakan rasa aman karyawan agar beraktivitas secara optimal (Devi et al, 2022). Lingkungan kerja yang positif mencakup aspek-aspek seperti keamanan, kebersihan, pencahayaan yang cukup, kedamaian tanpa kebisingan, serta bebas dari gangguan atau ancaman yang bisa menghalangi pegawai untuk aktifitas dengan efisien. **14** Lingkungan yang aman, nyaman, dan membahagiakan akan menyebabkan karyawan betah di tempat kerjanya. Menurut pengkajian yang diselesaikan oleh Putu & Wayan (2022), ditemukan bahwa lingkungan memberi dampak yang kuat secara negatif pada turnover intention. Temuan serupa juga diungkap dalam pengkajian yang diselesaikan oleh Devi et al (2022), yang menyetujui bahwa lingkungan memengaruhi kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan. H1 = Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Turnover Intention

#### 2.8.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

Tingkat work stress yang meningkat berpotensi memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan di organisasi tanpa berjuang untuk menemukan peluang kerja lain. Karenanya, tingkat stres kerja yang tinggi mampu menyebabkan peningkatan dalam tendensi karyawan dalam mengejar pekerjaan di tempat baru dan akhirnya berkontribusi

pada tingginya kasus turnover pada perusahaan. Berdasarkan pengkajian yang diselesaikan oleh Jessica & Mei (2022), terdapat efek positif signifikan dari stres kerja pada turnover intention. Temuan tersebut konsisten pada hasil pengkajian yang diselesaikan oleh Putu & Wayan (2022), juga menghasilkan bahwa stres berefek positif kuat pada turnover. Penemuan sama terlihat pada pengkajian yang diselesaikan oleh Devi et al (2022), yang mana menegaskan bahwa stres kerja mempunyai efek positif pada turnover intention. H2 = Stres kerja Berpengaruh Terhadap Turnover Intention

### 2.8.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention

Compensation terkait pada semua wujud pendapatan, baik berbentuk uang, barang, atau keuntungan lainnya dan diberikan kepada tenaga kerja untuk balasan atas kontribusi yang mereka berikan (Hasibuan, 2010). Efektifitas strategi kompensasi merupakan bagian yang krusial dalam manajemen SDM karena men- support 17 perusahaan untuk memikat dan melindungi tenaga kerja yang berkualitas. Terlepas itu, sistem kompensasi dapat berdampak besar pada pencapaian tujuan perusahaan. Kesesuaian kompensasi dengan beban kerja dapat menjadi cara efektif untuk membuat karyawan tidak berniat meninggalkan perusahaan (Wijayanti & Anisa, 2022) Mengacu pada pengkajian yang diselesaikan oleh Saputra et al. (2022), memaparkan bahwa ada efek negatif signifikani dari Kompensasi dengan Turnover Intention. Sepaham pada pendapat tersebut, penelitian yang diselesaikan oleh Ahmad & Rianti (2022) serta Metariani & Heryana (2022) juga memaparkan bahwa ada efek negatif kuat dari Kompensasi pada turnover intention. H3 = Kompensasi Berpengaruh Terhadap Turnover Intention

## BAB III METODE PENELITIAN 1.5.

### Jenis Penelitian Langkah awal krusial yaitu menetapkan research method, yang mana hal ini adalah fondasi penting dalam proses penelitian.

Metode penelitian pada hakikatnya merupakan strategi logis untuk memperoleh pengetahuan untuk menggapai target dan keuntungan tertentu. Dalam penelitian ini, metode yang akan diterapkan yaitu pendekatan kuantitatif yang bersifat kausalitas melalui metode asosiatif. Metode asosiatif bermanfaat untuk mengeksplorasi relasi 2 atau lebih variabel, sem antara

hubungan kausal mengindikasikan relasi sebab-akibat (Sugiyono, 2019) . Tujuan penelitian ini antara lain untuk melihat dampak dari stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi pada hasrat karyawan untuk keluar ( turnover intention ) di P T. XXX Cabang Jakarta. Penelitian ini akan dimulai dengan merunut teori-teori yang ada serta pengetahuan yang telah terkumpul, untuk memahami akar permasalahan yang ada. Dari sana, permasalahan tersebut akan diuji menggunakan data yang terkumpul untuk menilai apakah hipotesis akan disetujui atau ditolak. 1.6. Objek Penelitian Penelitian akan dieksekusi di Jakarta Utara, DKI Jakarta. Objek penelitian merupakan suatu fokus penelitian yang mendalam untuk menghasilkan output yang bermanfaat dan menarik perhatian bagi objek tersebut . Menurut Sugiyono (2019) objek penelitian adalah sebuah karakteristik atau value dari individu, benda, serta aktivitas yang memiliki variasi khusus yang diamati untuk mencapai kesimpulan dari studi tersebut. O bjek penelitian yang ditetapkan untuk diteliti yaitu PT.XXX dibidang industri retail dan menjadi salah satu perusahaan retail terbaik di Indonesia. 1.7. Populasi dan Sampel 1. Populasi Berdasarkan pandangan yang diungkapkan oleh Juliawati (2020), populasi berkaitan pada kumpulan umum yang terbentuk dari individu atau entitas yang punya ciri khusus yang ditetapkan peneliti agar dipertimbangkan dalam penelitian, dan kemudian menarik benang merah atau kesimpulannya. Penelitian ini memakai populasi yang terdiri dari 2292 karyawan yang bekerja di PT XXX cabang Jakarta . 2. Sampel Sugiyono (2019) menginterpretasikan sampel sebagai elemen dari total populasi yang mempunyai karakteristik serupa. Ketika jumlah populasi besar sekali ukurannya, maka peneliti tidak sanggup mengkaji seluruhnya karena kendala seperti kekurangan tenaga, biaya, dan waktu, sehingga penggunaan sampel tersebut menjadi solusi. Dalam penelitian ini, pengumpulan sampel memakai random sampling , yangmana dapat memberi potensi yang sepadan kepada setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai responden . Dalam menghitung jumlah sampel yang dibutuhkan, peneliti mengadopsi rumus yang

dikembangkan oleh Slovin (1960), yang digunakan untuk memperkirakan ukuran sampel yang diperlukan:  $n = N \cdot 1 + \frac{Ne^2}{4}$  Keterangan:  $n$  = sample  $N$  = populasi  $e$  = margin error yang ditoleransi Jumlah sample yang dipakai dalam penelitian ini bisa diestimasi dengan menghitung memakai metode seperti berikut:  $n = 2292 \cdot 1 + \frac{(2292 \times 0.05)^2}{4} = 340,56$  Mengacu pada perhitungan dengan mengadopsi rumus Slovin diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa jumlah sample yang perlu dipakai pada suatu studi ini yaitu sejumlah 340,56 karyawan, atau dibulatkan menjadi 341 karyawan pada PT XXX cabang Jakarta.

### 1.8. Metode Pengumpulan Data Pelaksanaan

pengumpulan data akan dilangsungkan dari tanggal 22 April 2024, dan akan ditutup sampai data telah terhimpun sebanyak jumlah kebutuhan data yang telah diputuskan sebelumnya sebelumnya. Peneliti menerapkan dua metode penghimpunan data, yakni: 1. Kuesioner Kuesioner merupakan strategi penghimpunan informasi melalui bentuk-bentuk yang berisi pernyataan-pernyataan tersusun dan disebar ke responden yang terpilih untuk memperoleh jawaban atau reaksi serta data yang dibutuhkan oleh penulis. 2. Dokumen Pada tahap akhir penelitian sosial, metode yang diterapkan adalah pemeriksaan dokumen. Pengumpulan data dilakukan dengan mencatatkan informasi yang telah dipublikasikan oleh perusahaan, misalnya deskripsi perusahaan, struktur perusahaan, dan kuantitas pegawai.

### 1.9. Instrumen Penelitian Alat yang

dipakai yaitu angket atau kuesioner yang dirancang oleh peneliti secara mandiri, dan telah lolos uji validity dan reliability. Menurut Sugiyono (2019) instrumen penelitian merujuk pada perangkat yang dipakai untuk menilai fenomena, baik alamiah maupun sosial, yang dicermati. Keseluruhan fenomena ini, yang disebut variabel penelitian, diukur dengan alat tersebut. Salah satu metode penghimpunan data, yaitu angket, dengan menyebarkan sekumpulan pernyataan kepada responden, yang kemudian memberi tanggapan atas pernyataan tersebut. Penulis memanfaatkan metode kuesioner atau angket yang didistribusikan langsung kepada karyawan melalui Google Form. Maka itu, variabel yang dapat diukur diuraikan kedalam indikator jawaban yang menggunakan instrumen Likert scale, yang mana skala yang

terisi empat derajat pilihan jawaban dengan opsi: Adapun alasan memakai skala likert dengan preferensi empat tingkat adalah untuk menghindari jawaban yang berada di tengah, netral, ragu-ragu, atau cukup. Sehingga, jawaban yang diberikan responden akan condong ke arah setuju atau tidak setuju.

1.10. Definisi Operasional Menurut Soekotjo & Astuti (2020) definisi operasional dari suatu variabel adalah deskripsi yang memberikan arti, spesifikasi, dan alat yang diterapkan dalam menganalisis variabel yang sedang diselidiki. Ada 2 (dua) macam variabel yang dipakai, adalah: 1. Variabel Independent, suatu variabel yang mampu berdampak pada variabel lain. Terdapat variabel Stress Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) yang dipakai sebagai variabel bebas. 2. Variabel Dependent, suatu variabel yang mampu dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Turnover Intention (Y).

20 1.11. Teknik Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas Uji validity dipandang sebagai tahap penting dalam mengevaluasi instrumen yang dipakai untuk mengevaluasi ketepatan penelitian pada batas signifikansi 5% (Jumantoro et al, 2019). Prosedur ini bertujuan menilai sejauh mana instrumen penelitian dapat diandalkan. Suatu kuesioner dianggap valid jika pernyataannya dapat mencerminkan hal yang dievaluasi. Uji validitas ini dianalisis memakai perangkat lunak SPSS Statistic 26. Sesuai dengan Sugiyono (2019), kriteria yang harus dipenuhi untuk validitas diantaranya yaitu: a. Pernyataan dalam kuesioner dianggap valid ketika nilai  $r$  hitung lebih atau sama dengan  $r$  tabel. b. Item dalam kuesioner dipersepsikan tidak valid ketika nilai  $r$ -hitung kurang dari  $r$  tabel. Untuk meneliti keabsahan alat ukur peneliti menerapkan Pearson's correlations method dalam langkah mengkalkulasi korelasi pada setiap item.

2. Uji Reliabilitas Uji reliability mengacu pada konsistensi nilai instrumen penelitian pada responden yang serupa tapi pada timeline yang tidak sama. Sekaran & Bougie (2019) mendefinisikan reliability sebagai ukuran seberapa baik pengukuran tersebut terhindar dari error dan menjamin konsistensi hasil pada variasi di instrumen tersebut. Pengujian

ini dimaksudkan untuk menilai keselarasan dari masing-masing pernyataan. 1 Kuesioner dianggap reliabel dan konsisten ketika tanggapan responden terhadapnya selalu i konsisten.

1 28 36 Metode pengukuran yang diterapkan pada uji reliabilitas ini adalah teknik Cronbach Alpha. 1 Formula yang dipakai adalah antara lain:

Sumber : Sugiyono (2019) Keterangan:  $K$  : Mean kuadran antara subyek  $s$

$i$  : Mean kuadran kesalahan  $s$   $t$  : Varians total Sugiyono (201

9) memaparkan bahwa sebuah instrumen penelitian dianggap mempunyai

reliabilitas ketika koefisien Cronbach Alpha mencapai atau melebihi 0, 1 24 0.3.

Uji Asumsi Klasik Penjelasan Ghozali dalam karya Asita (2019), uji

asumsi klasik pada regression model dimanfaatkan dalam mengevaluasi model

regresi apakah dapat dianggap baik atau tidak. Pengujian asumsi klasik

melibatkan pengujian normality, multicollinearity, dan heteroskedastisity

. a. Uji Normalitas Pengujian ini dikerjakan agar dapat mengevaluasi

sebaran data dari variabel. Data yang dianggap yaitu data yang

terindikasi normal distribution. Pengujian normalitas bisa dilakukan

dengan pendekatan grafik dan penghitungan statistic. Pengujian

normalitas memakai metode Test of Normality Kolmogorov-Smirnov yang

terdapat pada perangkat lunak SPSS Statistic 26. Menurut Kinanti &

Rosdiana (2022), 21 Monte Carlo method adalah pengujian normalitas yang

menerapkan pengembangan systematic yang mengandalkan random number. Uji

Monte Carlo bertujuan untuk mempresentasikan distribusi data yang sudah

diuji dari sampel yang bernilai acak atau hasilnya dipersepsikan terlalu

ekstrim. Berikut ini kriteria dari pengujian Monte Carlo, yaitu: 1)

Ketika probability lebih dari 0.05, maka dipersepsikan memiliki normal

distribution. 2) Ketika probability kurang dari 0.05, maka dipersepsikan

tak memiliki normal distribution. Pemeriksaan visual dapat dilihat

menggunakan metode grafis seperti Probability Plots dalam Software SPSS

Statistic. Kriteria penarikan kesimpulan adalah sebagai berikut: 1) Ketika

penyebaran data di area diagonal line, maka diasumsikan bahwa memiliki

normality. 2) Ketika penyebaran data diluar diagonal line, maka

diasumsikan tak memiliki normality. b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearity dievaluasi dengan memeriksa nilai Variance Inflation Factor (VIF). Tujuannya adalah menilai kemungkinan terdapatnya korelasi antar variabel independent pada model regresi. Menurut Sumardjono et al (2020), uji multikolinieritas memeriksa tolerance value serta Variance Inflation Factor (VIF). Identifikasi multikolinearity dilakukan ketika angka tolerance  $> 0,10$  serta  $VIF < 10,0$ . Untuk menilai multikolinearity dalam model, dapat dilakukan hal-hal berikut: 1) Multikolinieritas bisa dievaluasi dengan memperhatikan toleransi serta Variance Inflation Factor (VIF). Ketika hasil Variance Inflation Factor kurang dari 10 serta nilai tolerance lebih dari 0,1, maka model dianggap tak mengalami multikolinieritas. Hubungan antara VIF dan Tolerance didefinisikan sebagai  $VIF = 1 / \text{Tolerance}$ . Ketika  $VIF = 10$ , maka  $\text{Tolerance} = 1/10 = 0,1$ . Semakin besar nilai VIF, maka semakin kecil nilai Tolerance. 2) Ketika coefficient determination (R-Square), lebih dari 0,06 namun tak ada variabel terikat yang terlihat, maka dapat disimpulkan bahwa model terpengaruh oleh multikolinieritas. 3) Untuk mengevaluasi multikolinieritas, dapat diperhatikan hasil coefficient correlation antar variabel independent. Ketika nilai coefficient correlation antar variabel independent kurang dari 0,70, maka dipersepsikan tidak bergejala multikolinieritas. Sebaliknya, ketika nilai coefficient correlation antar variabel independent lebih dari 0,70, bisa dianggap bahwa ada multikolinieritas. c. Uji Heteroskedastisitas Ghazali (2019) memaparkan bahwa uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menengok adanya ketidakseragaman varians residual antara evaluasi ke evaluasi lainnya dalam model regresi. Heteroskedastisitas mengindikasikan adanya variasi varians residual dari satu periode evaluasi ke periode evaluasi setelahnya, atau relasi antara nilai prediksi dan residu terstandarisasi (Studentized Deleted Residual). Sebuah model regresi yang baik dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas. Pengujian ini memakai perangkat lunak yaitu SPSS Statistic 26. Pendeteksian heteroskedastisitas dalam suatu model bisa dilakukan dengan memeriksa grafik Scatterplot dari model tersebut, adapun beberapa kriterianya sebagai berikut: 1)

Kumpulan titik data tersebar pada sekitaran 0. 2) Data tidak menumpuk hanya pada satu sisi (atas atau bawah 22 38 .. 3) Distribusi titik data tak berbentuk pola yang bergelombang menyempit, dan kembali meleb r. 4) Distribusi titik data tidak menunjukkan pola tertentu 17 25 u. 22 4. Analisis Regresi Linier Berganda Sugiyono (2019) memaparkan bahwa analisis linier berganda dimanfaatkan dalam menilai da mpak 2 atau lebih independent variable (X) pada dependent variable (Y) Multiple regression analysis method dipakai dalam mengevaluasi relasi antara Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap Turnover Intention ( 2 16 ). Persamaan regresi linier berganda yang dipakai yaitu:  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$  Keterangan i : Y : Variabel Turnover Intention  $\beta_1$  : Koefisien Regresi Lingkungan Kerja  $\beta_2$  : Koefisien Regresi Stres Kerja  $\beta_3$  : Koefisien Regresi Kompensasi X 1 : Variabel Lingkungan Kerja X 2 : Variabel Stres Kerja X 3 : Variabel Kompensasi  $\alpha$  : Konstanta e : Error

5. Uji Hipotesis Uji ini dipakai dalam mengevaluasi kekuatan efek lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi pada turnover intention karyawan kontrak di PT. XXX cabang Jakarta. Dalam pengkajian ini, hipotesis di uji dengan memperhitungkan asumsi dan tahapan berikut ini:

a. Uji Parsial (Uji t) Ghozali (2019) ber- statement bahwa uji t dimanfaatkan dalam mengevaluasi variabel bebas ( independent ) secara parsial punya efek kuat pada variabel terikat ( dependent ). Proses uji t da lam penelitian ini diuraikan seperti dibawah ini: 1) Ketika  $Sig > 0,05$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima sehingga hipotesis alternatif ( $H_1$ ) ditolak, menunjukkan bahwa variabel independent tak berdampak signifikan pada variabel dependent. 2) Sebaliknya, ketika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, menyimpulkan bahwa variabel independent mempunyai dampak yang signifikan pada variabel dependent . Dalam penarikan keputusan pada uji t, terdapat dua pedoman yang digunakan, yaitu: a) Ketika nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0,05, maka bisa disimpulkan bahwa adanya efek antara variabel independent (X) pada

variabel dependent (Y), sehingga hipotesis diterima. b) Ketika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka tidak adanya efek antara variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y), sehingga hipotesis ditolak.

b. Uji Simultan (Uji F) 23 Ghazali (2019) menjelaskan bahwa uji F dimanfaatkan dalam menghitung dampak signifikan secara bersamaan antara variabel independent terhadap dependent, dengan tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Pada konteks uji hipotesis statistik, prosesnya dapat dijelaskan antara lain:

- 1)  $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 = 0$ , ini diartikan bahwa variabel independent secara simultan tidak mempunyai dampak pada variabel dependent.
- 2)  $H_a: \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 \neq 0$ , ini berarti bahwa variabel independent secara simultan mempunyai dampak pada variabel dependent.

Ada 2 metode yang menjadi panduan dalam melaksanakan uji F, antara lain:

- 1) Berlandaskan nilai signifikan (Sig) dari output Anova
  - a) Ketika nilai Sig. kurang dari 0,05, maka hipotesis diterima. Bisa dimaknai bahwa Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) secara simultan mempengaruhi Turnover Intention (Y).
  - b) Ketika nilai Sig. lebih besar dari 0,05, maka hipotesis ditolak. Dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) secara simultan tidak mempengaruhi Turnover Intention (Y).
- 2) Berlandaskan perbandingan nilai F Hitung dengan F Tabel
  - a) Ketika nilai F hitung lebih dari nilai F tabel, maka hipotesis diterima. Dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) secara bersamaan mempengaruhi Turnover Intention (Y).
  - b) Ketika nilai F hitung lebih kecil dari F tabel, maka hipotesis ditolak. Dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) secara bersamaan tidak mempengaruhi Turnover Intention (Y).

6. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Uji coefficient determination ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk menilai besarnya kapabilitas model dalam mendeskripsikan variasi pada variabel dependent. Coefficient determination ( $R^2$ ) dipakai untuk memahami tingkat diferensiasi dalam variabel dependent yang bisa dipaparkan

variabel independent . Rentangnya yaitu dari 0 hingga 1. Semakin kecil nilainya, maka makin lemah dampak variabel independ ent (X) pada variabel dependent . Sebaliknya, jika nilainya semakin mendekati 1, maka makin besar pen garuh tersebut. Selain itu, nilai error (e) menunjukkan seberapa besar variabilitas yang tidak mampu dipaparkan oleh variabel independen dan dihitung memakai rumus  $e = 1 - R^2$  26 Coefficient determination diperhitungkan dengan rumus berikut ini: Keterangan: KD : Koefisien Determinasi  $r^2$  : Kuadrat Koefisien Korelasi  $24 KD = r^2 (100 \%$

) BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 4 1. Gambaran Objek Penelitian Fokus penelitian adalah pada objek yang akan dipelajari, sehingga menghasilkan hasil yang bermanfaat dan menarik perhatian pada objek yang diteliti. Sugiyono (2019) memaparkan bahwa objek penelitian merujuk pada atribut, nilai, atau karakteristik individu, objek, atau kegiatan yang spesifik yang dipergunakan untuk mempelajari kesimpulan dari penelitian. Objek penelitian yang diteliti oleh peneliti merupakan salah satu cabang dari perusahaan retail ternama di Indonesia, yaitu PT XXX cabang Jakarta. Penelitian ini tepatnya dilakukan di Jakarta Utara, DKI Jakarta. PT XXX merupakan perusahaan dengan sejumlah besar kantor cabang yang tersebar di seluruh wilayah Negara Indonesia, mulai dari Indonesia bagian timur sampai dengan Indonesia bagian barat. Setiap kantor cabang bertanggung jawab terhadap toko-toko retail yang menjadi coverage cabang tersebut. Salah satu cabang dari PT XXX adalah cabang Jakarta. PT XXX cabang Jakarta sendiri telah memiliki sekitar 700 gerai toko retail, dan diproyeksikan total tersebut terus meningkat seiring berjalannya waktu. Pada saat ini, karyawan PT XXX cabang Jakarta memiliki 2.292 karyawan yang ditugaskan menjadi personil toko, seperti kasir, pramuniaga, asisten kepala toko, dan kepala toko. Pekerjaan yang dilakukan oleh personil toko tidak hanya berkaitan tentang pelayanan kepada konsumen. Mereka juga harus aktif dalam melakukan stock opname , meng- update price tag , melakukan penerimaan barang dari distribution centre , mensortir barang-barang tidak layak jual, dan lain sebagainya.

Kompleksitas pekerjaan tersebut seringkali membuat personil toko bekerja secara overtime. Walaupun bekerja dengan sistem shift, baik 2 shift atau 3 shift, tetapi pekerjaan yang dituntut semakin berat kepada shift selanjutnya akan memperberat pekerjaan shift tersebut. Oleh karena itu, mayoritas personil toko telah terbentuk suatu budaya tanggungjawab kerja yang cukup baik.

#### 4.2. Karakteristik Responden

Dari hasil survei yang sudah diberikan kepada 341 orang, data karakteristik berikut bisa diidentifikasi, antara lain sebagai berikut:

- 1) Jenis Kelamin Pada tabel dibawah ini terdapat uraian terkait gender dari responden antara lain: Berpatokan tabel 4.1, diperoleh realisasi bahwa dari 341 responden, terdapat dua kategori jenis kelamin, yaitu pria dan wanita. Persentase responden pria mencapai 65%, dengan jumlah mencapai 220 orang. Sementara itu, persentase responden wanita sebesar 35%, dengan jumlah mencapai 121 orang. Dari data mengenai jenis kelamin responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden pria melebihi total responden wanita, dengan total responden Pria mencapai 220 orang, sedangkan jumlah responden Wanita hanya 121 orang. Berdasarkan hasil kuesioner dipahami bahwa mayoritas karyawan di PT XXX cabang Jakarta didominasi oleh pria. Hal tersebut dikarenakan jenis pekerjaan yang dilakukan untuk kegiatan operasional di 25 gerai toko lebih dominan mengarah pada pekerjaan fisik yang cukup berat, seperti penataan gudang toko, penerimaan barang dari distribution center, dan lain sebagainya, sehingga membutuhkan karyawan yang lebih banyak dan perusahaan lebih memilih karyawan pria untuk mengisi bagian tersebut. Sedangkan untuk pekerjaan fisik yang cukup ringan, seperti operasional kasir, perhitungan jumlah pendapatan proses data elektronik, dan lain sebagainya, tidak membutuhkan banyak karyawan dan tidak memerlukan pekerjaan fisik yang berat, sehingga perusahaan menempatkan karyawan wanita di bidang tersebut.
- 2) Usia Penjelasan mengenai usia responden penelitian yaitu karyawan pada PT XXX, akan disajikan lewat tabel dibawah: Dari Tabel 4.2, bisa dipahami bahwa umur responden terbagi kedalam tiga kategori,



yaitu 23 tahun 24 tahun, dan 25 tahun. Frekuensi responden yang berumur 23 tahun mencapai 158 orang atau setara dengan 46%. Sementara itu, jumlah responden yang berumur 24 tahun ada 138 orang, setara dengan 40%, serta jumlah yang berusia 25 tahun adalah 45 orang atau setara dengan 13% dari jumlah total responden. Maka dari itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden memiliki usia 23 tahun, karena persentasenya mencapai 46%, yang merupakan yang tertinggi di antara kategori usia lainnya. 3) Masa Kerja Penjelasan mengenai masa kerja responden penelitian yaitu karyawan di PT XXX, akan disajikan melalui tabel dibawah ini: Melihat tabel 4.3 dipahami bahwa karyawan pada PT XXX yang dijadikan sampel pada penelitian mayoritas mempunyai masa kerja 1 – 2 tahun, yaitu sejumlah 261 responden atau 77% dari jumlah keseluruhan sampel. Setelah itu diikuti oleh karyawan yang bermasa kerja < 1 tahun yaitu sejumlah 57 orang atau setara dengan 17% dari jumlah keseluruhan sampel. Lalu sisanya memiliki masa kerja 3 – 4 tahun sejumlah 23 orang atau setara 7% dari jumlah keseluruhan sampel. Maka itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan yang dijadikan sampel penelitian mayoritas telah bekerja selama 1 – 2 tahun.

4) Status Kontrak Penjelasan mengenai status kontrak responden penelitian yaitu karyawan pada PT XXX, akan disajikan melalui tabel berikut ini: Mengacu pada tabel 4.4 menjelaskan bahwa status kontrak dapat diklasifikasikan menjadi 4, yaitu kontrak 1, kontrak 2, kontrak 3, dan kontrak

6 4. Responden status kontrak 1 berjumlah 54 orang atau setara 1%. Responden dengan status kontrak 2 berjumlah 195 orang atau 57%. Responden dengan status kontrak 3 berjumlah 72 orang atau 21%, dan responden dengan status kontrak 4 berjumlah 20 orang atau setara dengan 6%. Oleh karena itu, kesimpulannya adalah bahwa kebanyakan responden didominasi oleh status kontrak 2 karena memiliki tingkat persentase tertinggi yaitu 57%.

4.3. Analisis Statistik Deskriptif Analisis statistic descriptive digunakan dalam mengevaluasi data yang telah terhimpun dan memahami nilai variabel mandiri, baik secara tunggal atau lebih dari satu (

independent variable ), tanpa maksud membandingkan atau mengaitkan dengan variabel lain (Nana & Elin, 2018). Sasaran dari descriptive statistics analysis yaitu untuk memahami tanggapan yang diberikan oleh responden pada tiap pernyataan yang disajikan sebagai instrumen di penelitian. 26 Descriptive analysis dapat dimanfaatkan untuk menguraikan distribusi dari keempat variabel tersebut. Peneliti menyebarkan kuesioner via daring lewat aplikasi WhatsApp. Kemudian, data yang diterima akan dikelola oleh peneliti untuk menentukan nilai average , minimum , maksimum , dan standard deviation berdasarkan variabel telah dikonstruksikan. Mengacu pada nilai standar deviasi, ketika nilai tersebut mendekati nol, maka tanggapan dari responden cenderung homogen atau tidak beragam. Namun, jika nilai deviasi menjauhi nol, maka jawaban responden cenderung heterogen atau bervariasi. Nilai average bisa ditinjau dari nilai pada setiap indikator yang bersumber dari variabel yang dapat dijelaskan.

#### 4.3.1. Variabel Lingkungan Kerja

Analisis statistic descriptive terkait variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) mengacu pada jawaban responden atas pernyataan yang ada pada kuesioner yang sudah didistribusikan. Berikut ini data distribusi jawaban responden atas kuesioner variabel Lingkungan Kerja: Tabel 4.5 memperlihatkan terdapat sampel sebanyak 341 orang, dengan mayoritas jawaban yaitu Tidak Setuju (pilihan 2) dengan jumlah responden sebanyak 145 responden atau 43% dari jumlah keseluruhan responden. Dari tabel tersebut juga dapat dipahami bahwa jawaban yang jarang dipilih responden yaitu Sangat Setuju (pilihan 4) dengan jumlah sebanyak 25 orang atau 7%. Karenanya, dapat dipahami bahwa ada potensi bahwa terdapat permasalahan terkait dengan Lingkungan Kerja karena mean responden memilih Tidak Setuju pada setiap pernyataan. Pada tabel 4.6 ditampilkan nilai statistik dari variabel Lingkungan Kerja, yang juga memberikan konfirmasi pada tabel 4.5. Dari tabel 4.6 bisa dipahami bahwa standard deviation value dari setiap pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja tidak memperlihatkan nilai yang mendekati (nol). Standard deviation tertinggi ada pada pernyataan atas indikator “Fasilitas Kerja”, yaitu 0,82, dan nilai

s tandard deviation terendah ada di pernyataan atas indika or “Hubungan dengan rekan ke ja”, yaitu sebesar 0,79. 4.3.2. Variabel Stres Kerja Berikut ini data distribusi jawaban responden atas kuesioner variabel Lingkungan Kerja: Dari tabel 4.7 dipahami bahwa jumlah responden sebanyak 341 orang, dengan mayoritas jawaban responden yaitu Tidak Setuju (pilihan 2) dengan jumlah responden sebanyak 158 karyawan atau 46% dari jumlah keseluruhan responden. Dari tabel tersebut juga dapat dilihat bahwa tanggapan yang jarang dijadikan opsi yaitu Sangat Setuju (pilihan 4) dengan jumlah responden sebanyak 13 orang atau 4%. Karenanya, dipahami bahwa terdapat potensi bahwa terjadi permasalahan terkait dengan Stres Kerja sebesar 41% (penjumlahan persentase jawaban 3 dan 4) pada PT XXX cabang Jakarta. Dari tabel 4.8 ditampilkan nilai statistik dari variabel Lingkungan Kerja, yang juga melakukan konfirmasi terhadap tabel 4.7. Dari tabel 4.8 bisa dipahami bahwa standard deviation value pada setiap pernyataan variabel Stres Kerja tidak menunjukkan angka yang mendekati 0 (nol). Standard deviation tertinggi ada di pernyataan atas indika or “Merasa menyerah apabila hasil pekerjaan tidak sesuai dengan hara an”, yaitu 0,83, dan standard deviation terkecil ada di pernyataan atas indika or “Merasa takut ketika ada perubahan sistem yang baru di perusah an”, yaitu sebesar 0,68. 4.3.3. Variabel Kompensasi Berikut ini data distribusi jawaban responden atas kuesioner variabel Kompensasi: 27. Dari tabel 4.9 dipaparkan bahwa terdapat responden dengan jumlah 341 orang, dengan mayoritas jawaban responden yaitu Tidak Setuju (pilihan 2) dengan jumlah responden sebanyak 150 karyawan atau 44% dari jumlah keseluruhan responden. Dari tabel tersebut juga dapat dilihat bahwa jawaban jarang dijadikan opsi oleh responden yaitu Sangat Setuju (pilihan 4) dengan jumlah responden sebanyak 27 orang atau 8%. Karenanya, bisa dipahami bahwa ada potensi bahwa terjadi permasalahan terkait dengan Kompensasi sebesar 72% (penjumlahan persentase jawaban 1 dan 2) pada PT XXX cabang Jakarta. Dari tabel 4.10 ditampilkan output statistik dari variabel kompensasi, yang juga melakukan konfirmasi terhadap tabel 4.9. Dari tabel 4.10 bisa

dipahami bahwa nilai standar deviasi dari tiap pernyataan pada variabel kompensasi tidak memperlihatkan nilai yang mendekati (nol). Standard deviation tertinggi ada di pernyataan indikator “Fasilitas” dan “Tunjangan”, yaitu masing-masing sebesar 0,89, dan angka standar deviasi terkecil terdapat pada pernyataan atas item “Gaji”, yaitu sebesar 0,88. 4.3.4 . Variabel Turnover Intention Berikut ini data distribusi jawaban responden atas kuesioner variabel Turnover Intention: Pada tabel 4.11 diketahui bahwa total responden sebanyak 341 orang, dengan mayoritas jawaban responden yaitu Setuju (pilihan 3) dengan jumlah 103 atau 30%. Berlandaskan tabel tersebut bisa dipahami bahwa jawaban yang jarang dijadikan opsi oleh responden yaitu Sangat Tidak Setuju (pilihan 1) dengan 67 orang atau 20%. Karenanya, bisa dipahami bahwa terdapat potensi bahwa terjadi permasalahan terkait dengan Turnover Intention sebesar 52% (penjumlahan persentase jawaban 3 dan 4) pada PT XXX cabang Jakarta Pada tabel 4.12 ditampilkan nilai statistik dari variabel Kompensasi, yang juga melakukan konfirmasi terhadap tabel 4.10. Berdasarkan tabel 4.12 bisa dipahami bahwa nilai standar deviasi dari tiap pernyataan pada variabel Turnover Intention tidak menunjukkan angka yang mendekati (nol). Nilai standar deviasi terbesar terdapat pada pernyataan atas indikator “Intention to quit”, yaitu sebesar 1,03, dan nilai standar deviasi terkecil terdapat pada pernyataan atas indikator “Thought of quitting” and “Intention to search for another job”, yaitu masing-masing sebesar 1,01.

4.4. Hasil Uji Validitas Uji ini termasuk bagian evaluasi instrument yang bermaksud untuk sejauh mana instrumen bisa mengukur secara akurat apa yang seharusnya diukur dalam penelitian, dengan tingkat signifikansi sebesar 5% (Jumantoro et al, 2019). Uji validitas membantu menentukan kevalidan dari kuesioner yang dipakai. Kuesioner dianggap valid ketika item dapat mencerminkan dengan akurat segala hal yang semestinya dievaluasi oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan di awal (pre-test) dengan menggunakan 30 responden. Sehingga nilai r-tabel yang akan dipakai adalah 0.361. Validitas diuji memanfaatkan

perangkat lunak SPSS Statistic 26 untuk Windows. Menurut Sugiyono (2019), validitas diukur dengan mematuhi kriteria berikut: a. Pernyataan dalam kuesioner penelitian dianggap valid jika coefficient correlation  $r$ -hitung lebih atau sama dengan coefficient correlation  $r$ -tabel. b. Pernyataan dalam kuesioner penelitian dianggap tidak valid jika coefficient correlation  $r$ -hitung kurang dari coefficient correlation  $r$ -tabel. 28

4.4.1. Variabel Lingkungan Kerja Dibawah ini ditampilkan output uji validitas berdasarkan jawaban responden atas kuesioner variabel Lingkungan Kerja : Berdasarkan tabel 4.13 ditampilkan rangkaian data dari output uji validitas variabel Lingkungan Kerja. Bisa dipahami bahwa ada 9 item bernilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel dengan ketentuan signifikansi 5% **10** Karenanya, bisa dipahami bahwa instrumen penelitian variabel Lingkungan Kerja tersebut dinyatakan valid dan dapat mewakili setiap indikator . 4.4.2. Variabel Stres Kerja Dibawah ini ditampilkan output uji validitas berdasarkan jawaban responden atas kuesioner variabel Stres Kerja: Dari output uji validitas variabel Stres Kerja pada tabel 4.14 bisa dipahami bahwa terdapat 14 item, yang semuanya mempunyai nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel dengan ketentuan signifikansi **10** %. Karenanya, bisa dipahami bahwa instrumen penelitian variabel Stres Kerja tersebut dinyatakan valid dan dapat mewakili setiap indikator . 4.4.3 Variabel Kompensasi Berikut ini hasil uji validitas berdasarkan jawaban responden atas kuesioner variabel Kompensasi: Dari output uji validitas pada Kompensasi pada tabel 4.15 bisa dipahami bahwa ada 9 item, yang semuanya punya nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel dengan ketentuan signifikansi 5% (0,05). Karenanya, dapat ditarik simpulan bahwa instrumen penelitian variabel Kompensasi tersebut dianggap valid dan dapat mewakili setiap indikator. 4.4.4. Variabel Turnover Intention Dibawah ini ditampilkan output uji validitas berdasarkan jawaban responden atas kuesioner variabel Turnover Intention : Berdasarkan output uji validitas variabel Turnover Intention pada tabel 4.16 bisa dipahami bahwa terdapat 9 item pernyataan, yang semuanya punya nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel dengan ketentuan signifikansi 5% (0,05) **10** Karenanya, bisa dipahami bahwa instrumen penelitian

variabel Turnover Intention tersebut dinyatakan valid dan dapat mewakili setiap indikator.

4.5. Hasil Uji Reliabilitas Uji ini mencerminkan seberapa konsisten atau stabil score suatu instrumen penelitian ketika diberi kepada responden serupa dengan waktu yang berbeda. Sekaran & Bougie (2019) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah ukuran sejauh mana instrumen terhindar dari kesalahan, mengupayakan konsisten hasil sepanjang waktu dan di berbagai titik di instrumen tersebut. Tujuan dari uji ini yaitu untuk menilai seberapa tinggi konsistensi setiap item kuesioner.

Sebuah pernyataan dianggap reliabel atau dapat diandalkan ketika jawaban responden atas pernyataan tersebut tidak berubah.

h. Teknik pengukuran yang dipakai untuk uji reliabilitas adalah Cronbach Alpha.

Menurut Sugiyono (2019), sebuah instrumen dianggap reliabel ketika mempunyai Cronbach's Alpha Coefficient  $> 0,60$ . 4.5.1. Variabel Lingkungan Kerja 29 Diketahui ini ditampilkan output uji reliabilitas berdasarkan jawaban responden atas kuesioner variabel Lingkungan Kerja: Pada tabel 4.17 disajikan sebuah data mengenai output uji reliabilitas pada variabel Lingkungan Kerja. Dari tabel itu dipahami bahwa Cronbach's alfa sebesar 0,845 dengan jumlah pernyataan sebanyak 9 item. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan instrumen adalah reliabel, dikarenakan Cronbach's alfa  $> 0,60$ .

4.5.2. Variabel Stres Kerja Diketahui ini ditampilkan output uji reliabilitas berdasarkan jawaban responden atas kuesioner variabel Stres Kerja: Pada tabel 4.18 disajikan sebuah data mengenai hasil uji reliability pada variabel Stres Kerja. Dari tabel tersebut diketahui bahwa Cronbach's alfa sebesar 0,900 dengan jumlah pernyataan sebanyak 14 item. Oleh karena itu, bisa ditarik simpulan instrumen adalah reliabel, dikarenakan Cronbach's alfa  $> 0,60$ .

4.5.3. Variabel Kompensasi Berikut ini hasil uji reliabilitas berdasarkan jawaban responden atas kuesioner variabel Kompensasi: Pada tabel 4.19 disajikan sebuah data mengenai hasil uji reliabilitas pada variabel Kompensasi. Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai Cronbach's alfa sebesar 0,884 dengan item sebanyak 9 item. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan i

instrumen adalah reliabel, dikarenakan cronbach's alfa  $> 0.60$ . 4.5.4.

Variabel Turnover Intention Dibawah ini ditampilkan output uji reliabilitas berdasarkan jawaban responden atas kuesioner variabel i Turnover Intention : Pada tabel 4.20 disajikan sebuah data mengenai hasil uji reliabilitas pada variabel Kompensasi. Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai cronbach's alfa sebesar 0,928 dengan jumlah item sebanyak 9 item.

Karenanya, bisa ditarik kesimpulan instrumen adalah reliabel, dikarenakan cronbach's alfa  $> 0.60$ . 4 **13** **44** 6. Uji Asumsi Klasik .6.1. Hasil Uji

Normalitas Uji normality digunakan dalam menilai bagaimana data dipakai dan didistribusikan. Yang dianggap p sesuai untuk dipakai adalah data yang mengandung normal distribution . Uji ini dapat dieksekusi melalui observasi grafik dan analisis statistik. Peneliti menggunakan 3 tipe uji normalitas, yaitu uji Kolmogorov-Smirnov, Histogram, dan Plots. Uji Kolmogorov-Smirnov mempunyai 3 pendekatan, yaitu menggunakan Asymptotic, Monte Carlo, dan Exact. Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan metode pendekatan Monte Carlo dengan syarat nilai Sig pada Monte Carlo  $> 0,05$ . Menurut Kinanti & Rosdiana (2022), metode Monte Carlo adalah pengujian normalitas data yang memakai systematic devolope yang memanfaatkan bilangan random . Tujuan dari pengujian Monte Carlo yaitu untuk mengetahui distribusi data yang sudah diuji dari sampel yang bernilai random atau nilainya dipersepsikan terlalu ekstrim. Dari output uji normalitas pada tabel 30 4.17 diketahui bahwa nilai Sig pada Monte Carlo bernilai 0.244. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data memiliki distribusi yang normal karena nilainya  $> 0,05$ . Pada gambar 4.1 ditampilkan sebuah grafik histogram dari data penelitian. Karena grafik tersebut mengikuti pola garis pada histogramnya dan membentuk kurva, ini menandakan bahwa data tersebut memenuhi asumsi normalitas, menurut penjelasan tersebut. Pada gambar 4.2 ditampilkan sebuah grafik Plots dari data penelitian. Pada grafik terlihat bahwa titik-titik data tersebar pada area garis diagonal dan bergerak searah garis diagonal. Oleh karena itu, data tersebut merepresentasikan bahwa

model mencukupi normality assume . 4.6.2. Hasil Uji Multikolinearitas Uji ini bermanfaat untuk mengevaluasi correlation antar variabel independent . Menurut Sumardjo no et al (2020), uji multikolinieritas adalah penilaian yang melibatkan nilai toleransi dan VIF. Ketika tolerance nilainya lebih besar dari 0,10 dan VIF-nya kurang dari 10, tidak ada multikolinearitas yang terjadi. Dibawah ini ditampilkan data hasil pengujian multikolinearitas: Berdasarkan tabel 4.22 bisa dipahami bahwa nilai tolerance dan VIF pada variabel Lingkungan Kerja masing-masing sebesar 0,878 dan 1,139. Nilai tolerance dan VIF pada variabel Stres Kerja masing-masing sebesar 0,788 dan 1,269. Nilai tolerance dan VIF pada variabel Kompensasi masing- masing sebesar 0,744 dan 1,345. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa nilai tolerance pada setiap variabel lebih dari 0,10, dan nilai VIF pada masing-masing variabel lebih kecil dari 10,0. Maka, kesimpulannya adalah pada data tersebut tak ada multikolinearitas.

1 .6.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Ghozali (2019) memaparkan bahwa uji ini bertujuan dalam memeriksa varians residual antar pengamatan dalam model regresi tidak seragam. Heteroskedastisitas menguji variasi dalam residual antara periode pengamatan, atau hubungan antara nilai-nilai yang diprediksi dan residu standar. Oleh karena itu, model regresi yang baik dianggap tidak memiliki heteroskedastisitas. Dibawah ini disajikan data output uji heteroskedastisitas: Berdasarkan tabel 4.23, ditemukan bahwa nilai Sig untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 0,272, untuk Stres Kerja 0,567, dan untuk Kompensasi 0,052. Ketika nilai Sig kurang dari 0,05, itu menerangkan adanya indikasi heteroskedastisitas, sementara jika nilainya lebih besar dari 0,05, itu menandakan tidak adanya indikasi heteroskedastisitas. Karenanya, bisa dipahami bahwa model regresi tersebut tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas. Kesimpulan tersebut juga dapat dikonfirmasi melalui grafik Scatter Plot berikut ini: Pada gambar 4.3 ditampilkan grafik Scatter Plot untuk menginterpretasi gejala heteroskedastisitas. Dari gambar tersebut bisa diketahui bahwa titik-titik tak berkumpul, sebaliknya, mereka tersebar di sekitar nilai (nol) dan

tidak memiliki pola. Oleh karena itu, gambar tersebut mendukung kesimpulan dari tabel 4.23 bahwa model tak terdapat gejala heteroskedastisitas. 31 4

#### 43 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda 4 1 8. Hasil Uji Koefisien

Determinasi ( $R^2$ ) Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk menilai sebaik apa model dapat memaparkan variasi variabel dependen.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) memberikan gambaran tentang persentase

perubahan dalam variabel terikat (Y) yang dapat dijelaskan oleh

variabel bebas (X). Rentang nilai koefisien determinasi adalah antara

0 hingga 1. Semakin kecil nilai  $R^2$  ( $R^2$  Square), semakin

rendah pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen. 1 35 n.

Sebaliknya, semakin mendekati angka satu nilai  $R^2$  ( $R^2$  Square), semakin besar pengaruhnya

a. Berikut ini hasil uji koefisien determinasi: Berdasarkan tabel

4.24 diketahui bahwa nilai data koefisien determinasi atau Adjusted R

Square sebesar 0,599, dan nilai R Square sebesar 60,2%. Berdasarkan

nilai tersebut dapat dikatakan bahwa besarnya Turnover Intention sebesar

0,599 atau 50,9% yang dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja (X1),

Stres Kerja (X2), dan Kompensasi (X 20 34 ). Sedangkan sisanya yaitu sebesar

49,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus utama penelitian ini.

#### 4.9. Hasil Uji Hipotesis 18 9.1. Hasil Uji F (Simultan) Uji F

dieksekusi dalam menentukan pengaruh dari semua variabel bebas secara

bersama-sama signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu

Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) secara

bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu Turnover Intention (Y). Dipahami bahwa

nilai f-hitung adalah sebesar 2,631. Jika nilai signifikansi lebih besar

dari 0,05 dan nilai F-hitung kurang dari nilai F-tabel, maka tidak

ada pengaruh antara X pada Y. Sebaliknya, jika signifikansi kurang dari

0,05 dan nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel, maka ada

pengaruh antara X pada Y. Berikut adalah output uji F: Berdasarkan

tabel 4.26 diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000 dan

nilai f-hitung 170,141, atau bisa dikatakan juga bahwa signifikansi <

0,05 dan t-hitung (170,141) > nilai t-tabel (2,63 12 15 23 ). Oleh karena itu,

dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya adalah variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel Turnover Intention .

20 .9.2. Hasil Uji T ( Parsial) Output uji t terlihat pada tabel

4.25, pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan tujuan untuk memahami dampak variabel bebas secara terpisah terhadap variabel terikat t. Pada

penelitian ini diketahui nilai t-tabel adalah 1,9 17 32 7. Ketika signifikansi <

0,05 atau t-hitung > t-tabel maka H1 diterima 17 32 42 a. Sebaliknya, jika

signifikansi > 0,05 atau t-hitung < t-tabel, maka H0 diterima a. Dari tabel 4.25

dipahami bahwa signifikansi (sig) pada variabel Lingkungan Kerja 0.061

dan t- hitung sebesar -1,883, atau dapat dikatakan juga bahwa nilai

signifikansi > 0,05 dan nilai t-hitung (- 1,833) < nilai t-tabel (1,967 12 22 27) .

Karenanya, bisa dipahami bahwa H0 diterima dan H1 ditolak, yang artinya

adalah variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

variabel Turnover Intention . 32 Nilai signifikansi pada variabel Stres

Kerja sebesar 0,000 dan nilai t-hitung sebesar 14,975, atau dapat

dikatakan juga bahwa nilai signifikansi < 0,05 dan memiliki arah

koefisien positif, serta nilai t-hitung (14,975) > nilai t-tabel (1,967).

Karenanya, bisa dipahami bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, yang artinya

adalah Stres Kerja berefek positif dan signifikan pada variabel Turnover

Intention . Nilai signifikansi pada variabel Kompensasi sebesar 0,000 dan

nilai t-hitung sebesar 8,624, atau dapat dikatakan juga bahwa nilai

signifikansi < 0,05 dan memiliki arah koefisien positif, serta nilai t-

hitung (8,624) > nilai t-tabel (1,967). Karenanya, bisa dipahami bahwa

H1 diterima dan H0 ditolak, yang artinya adalah Kompensasi berefek

positif dan signifikan pada variabel Turnover Intention 4.10. Pembahasan

Data yang dipergunakan merupakan data primer, yang mana didapatkan langsung lewat distribusi kuesioner kepada responden yang dipilih menjadi sampel.

Jawaban responden dianggap valid jika responden memenuhi beberapa

kriteria, yaitu merupakan bagian dari karyawan PT XXX cabang Jakarta dan

berstatus karyawan kontrak. Karakteristik responden diklasifikasikan

berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan status kontrak. Mengacu pada data karakteristik berdasarkan jenis kelamin yang terkumpul dari jawaban responden, dapat diketahui persentase responden pria sebesar 65% dengan jumlah 220 orang. Sedangkan persentase perempuan sebesar 35% dengan jumlah 121 orang. Pada kesimpulannya, jumlah responden pria lebih besar daripada jumlah responden wanita. Ini terlihat dari fakta bahwa ada 220 responden pria, sementara responden wanita hanya 121 orang. Dalam penelitian ini juga diketahui bahwa perbedaan usia responden tidak terlalu jauh, yaitu 23 tahun, 24 tahun, dan 25 tahun. Responden berumur 23 tahun sebanyak 158 atau setara 46%. Responden berumur 24 tahun sebanyak 138 atau 40%, dan responden berumur 25 tahun sebanyak 45 orang atau 13%. Karenanya, bisa dipahami bahwa mayoritas responden yang berpartisipasi berusia 23 tahun, dengan tingkat persentase tertinggi mencapai 46%. Selain itu, penelitian ini juga mengklasifikasikan responden dari masa kerja dan status kontrak. Mayoritas memiliki masa kerja 1 – 2 tahun, sebanyak 261 orang atau 77% dari jumlah keseluruhan sampel. Setelah itu diikuti yang bermasa kerja < 1 tahun yaitu 57 orang atau setara dengan 17% dari jumlah keseluruhan sampel. Lalu sisanya memiliki masa kerja 3 – 4 tahun sebanyak 23 orang atau setara 7% dari jumlah keseluruhan sampel. Karenanya, bisa dipahami bahwa karyawan yang dijadikan sampel kebanyakan punya masa kerja 1 – 2 tahun. Status kontrak responden terbagi menjadi 4, yaitu kontrak 1, kontrak 2, kontrak 3, dan kontrak 6. Responden status kontrak 1 berjumlah 54 orang atau 1%. Status kontrak 2 berjumlah 195 orang atau 57%. Status kontrak 3 berjumlah 72 orang atau 21%, dan status kontrak 4 berjumlah 20 orang atau setara dengan 6%. Karenanya, bisa dipahami bahwa responden yang terkumpul didominasi oleh responden dengan status kontrak 2 karena memiliki tingkat persentase tertinggi yaitu 57% dari total keseluruhan responden.

#### 4.10.1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention

33 Berdasarkan output pengolahan pada penjelasan sebelumnya, Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Turnover

Intention (Y) secara parsial. Hal ini dapat terlihat pada nilai uji t, yang mana hasil dari pengujian tersebut tidak menghasilkan nilai yang sesuai dengan kriteria diterimanya sebuah hipotesis. Nilai signifikansi (sig) pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 0.061 dan nilai t- hitung sebesar -1,883, atau dapat dikatakan juga bahwa nilai signifikansi  $> 0,05$  dan nilai t-hitung  $(- 1,833) < \text{nilai t-tabel}$  (1,967), sehingga H0 diterima dan H1 ditolak. Jika dilihat pada hasil kuesioner Lingkungan Kerja, responden lebih cenderung memilih jawaban Tidak Setuju (pilihan 2), dan pernyataan yang memiliki jawaban Tidak Setuju (pilihan 2) terbanyak adalah pada pernyataan “Atasan saya memberikan apresiasi pada kinerja saya”. Dapat diartikan bahwa mayoritas karyawan PT XXX cabang Jakarta tidak mendapatkan feedback positif dari atasannya. Hasil ini selaras dengan pengkajian yang diselesaikan oleh Putri & Afriyeni (2022) yang ber- statement bahwa Lingkungan Kerja tidak berefek secara signifikan pada Turnover Intention . Berdasarkan hasil kuesioner variabel Lingkungan Kerja terdapat 57% responden memilih jawaban Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju. Hal tersebut menandakan bahwa terdapat permasalahan mengenai Lingkungan Kerja pada PT XXX cabang Jakarta. Walaupun demikian, secara hasil pengolahan data menyimpulkan bahwa tak ada efek Lingkungan Kerja pada Turnover Intention . Dengan kata lain, mayoritas karyawan masih bisa mentoleransi keadaan lingkungannya walaupun dalam kondisi tidak nyaman sekalipun, sehingga mereka cenderung untuk memilih tetap bertahan pada perusahaan.

#### 4.10.2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention

Berdasarkan output pengolahan pada penjelasan sebelumnya, Stres Kerja (X2) punya efek positif signifikan pada Turnover Intention (Y) secara parsial. Terlihat pada nilai uji t, yang mana menghasilkan nilai yang sesuai dengan kriteria diterimanya sebuah hipotesis. Signifikansi pada Stres Kerja bernilai 0,000 dan t-hitung sebesar 14,975, atau dapat dikatakan juga bahwa nilai signifikansi  $< 0,05$  dan memiliki arah koefisien positif, serta nilai t-hitung (14,975)  $> \text{nilai t-tabel}$  (1,967). Oleh karena itu, bisa dipahami bahwa H1

diterima serta H0 ditolak, yang artinya adalah Stres Kerja berefek positif dan signifikan pada Turnover Intention . Jika dilihat pada hasil kuesioner Stres Kerja, terdapat 41% responden memilih jawaban Setuju dan Sangat Setuju (pilihan 3 dan 4), dan pernyataan yang memiliki jawaban Setuju atau Sangat Setuju (pilihan 3 dan 4) terbanyak adalah pada pernyataan SK7 dan SK 3. Item pernyataan SK7 yaitu “Saya merasa bingung ketika memiliki 2 peran pekerjaan yang berbeda dalam bekerja”, dimana terdapat 138 responden memilih Setuju. Dan item SK13 yaitu “Saya merasa tergesa-gesa apabila ada desakan waktu dalam menyelesaikan tugas kantor”, dimana terdapat 135 responden yang memilih jawaban Setuju. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat mayoritas karyawan merasa bahwa mereka memiliki peran ganda dalam bekerja, dan juga seringkali dituntut untuk mengerjakan tugas dengan cepat. Hal ini tentunya sangat menyulitkan karyawan karena selain pekerjaannya ditambah, mereka harus mengerjakan hal tersebut dalam waktu yang cepat. Contohnya seperti karyawan dengan status kasir tetapi diminta untuk melakukan penerimaan barang dari distribution center, lalu pada waktu yang sama juga harus melakukan pelayanan pada konsumen serta memberikan report kepada atasan mengenai hasil penerimaan barang dari Distribution Center.

#### 4.10.3. Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil pengolahan telah dilakukan dan ditampilkan pada penjelasan sebelumnya, variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan pada Turnover Intention secara parsial. Terlihat pada nilai uji t, yang mana menghasilkan nilai yang sesuai dengan kriteria diterimanya sebuah hipotesis. Nilai signifikansi pada variabel Kompensasi 0,000 dan t-hitung 8,624, atau bisa dikatakan nilai signifikansi  $< 0,05$  memiliki arah koefisien positif, serta nilai t-hitung  $(8,624) >$  nilai t-tabel  $(1,967)$ . Karenanya, bisa dipahami bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, yang artinya adalah Kompensasi berefek positif signifikan pada Turnover Intention. Jika dilihat pada hasil kuesioner variabel Kompensasi, terdapat 72% responden memilih Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju (pilihan 1 dan 2), dan pernyataan yang punya jawaban Sangat Tidak

Setuju atau Tidak Setuju (pilihan 1 dan 2) terbanyak adalah pada pernyataan KO2 dan KO7. Item pernyataan KO2 ya tu “Saya merasa puas dengan gaji atau upah yang diberi an”, dimana terdapat 168 responden menjawab Tidak Setuju. Dan item pernyataan KO7 ya tu “Insentif atau bonus yang saya terima telah sesuai dengan hasil prestasi ke ja”, dimana terdapat 157 responden menjawab Tidak Setuju. Karenanya bisa dipahami bahwa mayoritas karyawan merasa bahwa pemberian gaji, insentif, ataupun bonus tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka pikul. Contohnya seperti perhitungan lembur yang tidak sesuai dengan realisasi jam kerja, hari raya keagamaan diwajibkan untuk bekerja, naiknya standar kriteria pencapaian insentif, dan lain sebagainya. Hal ini tentunya bisa dijadikan alasan bagi karyawan meninggalkan perusahaan untuk menemukan perusahaan yang dapat memberikan gaji sesuai dengan harapan mereka.

#### 4.10.4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Turnover Intention

Dari output pengolahan pada penjelasan sebelumnya, Lingkungan Kerja (X1), Stres kerja (X2) dan Kompensasi (X3) secara bersama-sama (simultan) punya efek signifikan pada Turnover Intention (Y). Terlihat pada nilai uji f, yangmana hasil nilai signifikansi (Sig) 0,000 dan f-hitung 170,141, atau bisa dikatakan juga bahwa signifikansi  $< 0,05$  dan t-hitung (170,141)  $>$  nilai t-tabel (2,631). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya adalah Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi secara bersama-sama (simultan) berefek terhadap variabel Turnover Intention . Hasil ini selaras dengan hasil pengkajian yang diselesaikan oleh Alfiansyah (2020) yang ber- statement bahwa Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi dengan signifikan memberikan kontribusi pada Turnover Intention . Sama halnya, pengkajian yang diselesaikan oleh Putri (2021) juga ber- statement bahwa Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja secara bersama-sama memberikan dampak pada Turnover Intention

### 35 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 5 3 8 31 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut: 1.

Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention Karyawan pada PT XXX Cabang Jakarta 2. Stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention Karyawan pada PT XXX Cabang Jakarta 3. Kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention Karyawan pada PT XXX Cabang Jakarta 5 **30** 2. Saran Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran antara lain: 1. Penelitian ini memakai metode kuantitatif sehingga hanya mengandalkan data primer melalui survey atau penyebaran kuesioner kepada responden. Disarankan untuk penelitian selanjutnya agar dapat menggunakan metode kualitatif atau campuran (kuantitatif + kualitatif) untuk mendapatkan hasil yang lebih optimal. 2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas objek penelitian. Sehingga dengan luasnya ruang lingkup penelitian, peneliti dapat memberikan hasil yang lebih akurat untuk memperkirakan pengaruh antara lingkungan kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap turnover intention 3. Disarankan kepada PT XXX Cabang Jakarta untuk dapat melakukan pengelolaan yang baik terkait Stres Kerja. Hal ini dapat dilakukan salah satunya dengan cara mengadakan employee gathering yang difasilitasi oleh perusahaan. Atau perusahaan juga dapat memfasilitasi kegiatan senam pagi sehingga karyawan terlihat fresh dan bersemangat dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Selain itu 4. Disarankan kepada PT XXX Cabang Jakarta untuk dapat melakukan pengelolaan yang baik terkait manajemen kompensasi. Hal ini dapat dilakukan salah satunya dengan cara membandingkan kompensasi dengan perusahaan sejenis. Selain itu, perusahaan juga perlu untuk mempertimbangkan opsi untuk menaikkan angka Kompensasi, tentunya dengan mempertimbangkan beban kerja pada masing-masing job description . 5. Disarankan kepada PT XXX Cabang Jakarta untuk memperhatikan dan berupaya meniadakan pemikiran karyawan untuk pergi dari perusahaan. Contohnya, dengan memberi jobdesc yang rasional serta sesuai dengan skill karyawan agar stres kerja tidak naik, dapat juga dengan menaikkan kepuasan kerja karyawan dengan pemberian gaji yang sesuai dan adanya sikap kompetitif yang supportif diantara rekan kerja,



REPORT #22030855

dan dukungan moral dari pimpinan.



REPORT #22030855

## Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	<b>1.96%</b> fekbis.repository.unbin.ac.id <a href="http://fekbis.repository.unbin.ac.id/id/eprint/257/4/BAB%20III%20METODOLOG...">http://fekbis.repository.unbin.ac.id/id/eprint/257/4/BAB%20III%20METODOLOG...</a>	●
INTERNET SOURCE		
2.	<b>0.78%</b> repository.ar-raniry.ac.id <a href="https://repository.ar-raniry.ac.id/25457/1/Zulfa%20Hanida%2C%20160603135%...">https://repository.ar-raniry.ac.id/25457/1/Zulfa%20Hanida%2C%20160603135%...</a>	●
INTERNET SOURCE		
3.	<b>0.74%</b> repository.uinjkt.ac.id <a href="https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/33898/3/FATKHURA...">https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/33898/3/FATKHURA...</a>	●
INTERNET SOURCE		
4.	<b>0.51%</b> eprints.ums.ac.id <a href="https://eprints.ums.ac.id/39948/6/BAB%20I.pdf">https://eprints.ums.ac.id/39948/6/BAB%20I.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
5.	<b>0.51%</b> kc.umn.ac.id <a href="https://kc.umn.ac.id/15818/5/BAB_III.pdf">https://kc.umn.ac.id/15818/5/BAB_III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
6.	<b>0.47%</b> jurnal.uin-antasari.ac.id <a href="https://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/alhusna/article/download/5173/2923...">https://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/alhusna/article/download/5173/2923...</a>	●
INTERNET SOURCE		
7.	<b>0.47%</b> media.neliti.com <a href="https://media.neliti.com/media/publications/254858-pengaruh-stres-kerja-pada...">https://media.neliti.com/media/publications/254858-pengaruh-stres-kerja-pada...</a>	●
INTERNET SOURCE		
8.	<b>0.47%</b> repository.uinjkt.ac.id <a href="https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/62699/1/ATHAYA%2...">https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/62699/1/ATHAYA%2...</a>	●
INTERNET SOURCE		
9.	<b>0.46%</b> lib.ui.ac.id <a href="https://lib.ui.ac.id/file?file=digital/old15/126641-S-5617-Tinjauan%20perpsepsi-...">https://lib.ui.ac.id/file?file=digital/old15/126641-S-5617-Tinjauan%20perpsepsi-...</a>	●



REPORT #22030855

INTERNET SOURCE		
10. 0.44%	repository.umy.ac.id <a href="https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/25708/8.%20BAB%20...">https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/25708/8.%20BAB%20...</a>	●
INTERNET SOURCE		
11. 0.41%	media.neliti.com <a href="https://media.neliti.com/media/publications/97770-ID-pengaruh-stres-kerja-dan..">https://media.neliti.com/media/publications/97770-ID-pengaruh-stres-kerja-dan..</a>	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.41%	media.neliti.com <a href="https://media.neliti.com/media/publications/195927-ID-pengaruh-kepuasan-ke...">https://media.neliti.com/media/publications/195927-ID-pengaruh-kepuasan-ke...</a>	●
INTERNET SOURCE		
13. 0.41%	repositori.stiamak.ac.id <a href="http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/194/6/Nurrohman%20Rasidi%20151011..">http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/194/6/Nurrohman%20Rasidi%20151011..</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
14. 0.41%	repository.umpalopo.ac.id <a href="http://repository.umpalopo.ac.id/1845/3/BAB_201720131.pdf">http://repository.umpalopo.ac.id/1845/3/BAB_201720131.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
15. 0.38%	repository.stieyapan.ac.id <a href="http://repository.stieyapan.ac.id/id/eprint/101/1/KINERJA%20KARYAWAN%20DI...">http://repository.stieyapan.ac.id/id/eprint/101/1/KINERJA%20KARYAWAN%20DI...</a>	●
INTERNET SOURCE		
16. 0.37%	eprints.ukmc.ac.id <a href="http://eprints.ukmc.ac.id/3788/7/EA-2020-1621011-chapter3.pdf">http://eprints.ukmc.ac.id/3788/7/EA-2020-1621011-chapter3.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
17. 0.35%	repository.fe.unj.ac.id <a href="http://repository.fe.unj.ac.id/9763/5/Chapter3.pdf">http://repository.fe.unj.ac.id/9763/5/Chapter3.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.32%	repository.umpalopo.ac.id <a href="http://repository.umpalopo.ac.id/2746/3/BAB%20201820012.pdf">http://repository.umpalopo.ac.id/2746/3/BAB%20201820012.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
19. 0.31%	akuntansi.pnp.ac.id <a href="https://akuntansi.pnp.ac.id/jam/index.php/jam/article/download/38/29/">https://akuntansi.pnp.ac.id/jam/index.php/jam/article/download/38/29/</a>	●
INTERNET SOURCE		
20. 0.31%	media.neliti.com <a href="https://media.neliti.com/media/publications/80670-ID-pengaruh-lingkungan-ke...">https://media.neliti.com/media/publications/80670-ID-pengaruh-lingkungan-ke...</a>	●



REPORT #22030855

INTERNET SOURCE		
21.	0.28% prin.or.id <a href="https://prin.or.id/index.php/JURRIE/article/download/1596/1937/5370">https://prin.or.id/index.php/JURRIE/article/download/1596/1937/5370</a>	●
INTERNET SOURCE		
22.	0.26% repository.stei.ac.id <a href="http://repository.stei.ac.id/1088/5/BAB%203.pdf">http://repository.stei.ac.id/1088/5/BAB%203.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
23.	0.24% eprints.ubhara.ac.id <a href="http://eprints.ubhara.ac.id/503/3/BAB%20I%20-%20V.pdf">http://eprints.ubhara.ac.id/503/3/BAB%20I%20-%20V.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
24.	0.2% repo.darmajaya.ac.id <a href="http://repo.darmajaya.ac.id/1035/4/BAB%20III.pdf">http://repo.darmajaya.ac.id/1035/4/BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
25.	0.2% repo.darmajaya.ac.id <a href="http://repo.darmajaya.ac.id/2636/8/BAB%20IV.pdf">http://repo.darmajaya.ac.id/2636/8/BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
26.	0.19% repository.stei.ac.id <a href="http://repository.stei.ac.id/5642/4/BAB%203_SKRIPSI%20SITI%20AISAH%20RAH..">http://repository.stei.ac.id/5642/4/BAB%203_SKRIPSI%20SITI%20AISAH%20RAH..</a>	●
INTERNET SOURCE		
27.	0.17% repository.tazkia.ac.id <a href="https://repository.tazkia.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&amp;fid=28900&amp;bid=2961">https://repository.tazkia.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&amp;fid=28900&amp;bid=2961</a>	●
INTERNET SOURCE		
28.	0.16% repository.fe.unj.ac.id <a href="http://repository.fe.unj.ac.id/6331/5/Chapter%20III.pdf">http://repository.fe.unj.ac.id/6331/5/Chapter%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
29.	0.15% repositori.uma.ac.id <a href="https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/9779/1/Sri%20Rachmayani%2..">https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/9779/1/Sri%20Rachmayani%2..</a>	●
INTERNET SOURCE		
30.	0.15% eprints.unm.ac.id <a href="https://eprints.unm.ac.id/13098/1/ARTIKEL%20JIAN.pdf">https://eprints.unm.ac.id/13098/1/ARTIKEL%20JIAN.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
31.	0.15% repository.ibs.ac.id <a href="http://repository.ibs.ac.id/486/1/Hanny%20Wurdianza%2C%20Ma.-IBS%2C%20...">http://repository.ibs.ac.id/486/1/Hanny%20Wurdianza%2C%20Ma.-IBS%2C%20...</a>	●



REPORT #22030855

INTERNET SOURCE		
32.	0.14% repository.bakrie.ac.id <a href="https://repository.bakrie.ac.id/5290/3/02%20BAB%20IV.pdf">https://repository.bakrie.ac.id/5290/3/02%20BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
33.	0.12% repository.umsu.ac.id <a href="http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/17052/SKRIPSI%20RAHM...">http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/17052/SKRIPSI RAHM...</a>	●
INTERNET SOURCE		
34.	0.11% accounting.binus.ac.id <a href="https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-koefisien-determinasi-da...">https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-koefisien-determinasi-da...</a>	●
INTERNET SOURCE		
35.	0.09% www.spssindonesia.com <a href="https://www.spssindonesia.com/2017/04/makna-koefisien-determinasi-r-square..">https://www.spssindonesia.com/2017/04/makna-koefisien-determinasi-r-square..</a>	●
INTERNET SOURCE		
36.	0.09% kc.umn.ac.id <a href="https://kc.umn.ac.id/17764/5/BAB_III.pdf">https://kc.umn.ac.id/17764/5/BAB_III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
37.	0.09% repository.petra.ac.id <a href="https://repository.petra.ac.id/17073/1/6_Eddy_M._Sutanto.pdf">https://repository.petra.ac.id/17073/1/6_Eddy_M._Sutanto.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
38.	0.09% repository.iainpare.ac.id <a href="https://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/2488/4/16.2300.083%20BAB%204.pdf">https://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/2488/4/16.2300.083%20BAB%204.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
39.	0.09% eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6299/11/BAB%20IV.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6299/11/BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
40.	0.08% repository.iainkudus.ac.id <a href="http://repository.iainkudus.ac.id/3815/6/6.%20BAB%20III.pdf">http://repository.iainkudus.ac.id/3815/6/6.%20BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
41.	0.07% ejournal3.undip.ac.id <a href="https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jip/article/download/29979/25007">https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jip/article/download/29979/25007</a>	●
INTERNET SOURCE		
42.	0.07% repository.unpas.ac.id <a href="http://repository.unpas.ac.id/61133/6/6.%20BAB%20III.pdf">http://repository.unpas.ac.id/61133/6/6.%20BAB%20III.pdf</a>	●



REPORT #22030855

INTERNET SOURCE

43. **0.04%** repo.stie-pembangunan.ac.id

<https://repo.stie-pembangunan.ac.id/675/1/18612219.pdf>



INTERNET SOURCE

44. **0.02%** repository.podomorouniversity.ac.id

<http://repository.podomorouniversity.ac.id/399/13/14.%20Bab%20IV%20-%20S...>



● QUOTES

INTERNET SOURCE

1. **0.16%** media.neliti.com

<https://media.neliti.com/media/publications/254858-pengaruh-stres-kerja-pada...>