

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, BEBAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN
PREMIUM PLUS LAUNDRY PEDURUNGAN SEMARANG**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Memperoleh derajat Sarjana Psikologi



Disusun oleh:

Siti Nurfaizah
(30701900161)

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2023**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**PENGARUH ANTARA LINGKUNGAN KERJA, STRESS KERJA, BEBAN
KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN
PREMIUM PLUS LAUNDRY PEDURUNGAN SEMARANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Siti Nurfaizah

NIM. 30701900161

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan Penguji Guna
Memenuhi Sebagian Persyaratan untuk Mencapai Gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal


Dr. Joko Kuncoro S.Psi., M.Si

25 Agustus 2023

Semarang, 25 Agustus 2023

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung

Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si.

NIK.2107099001

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, BEBAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN
PREMIUM PLUS LAUNDRY SEMARANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Siti Nurfaizah

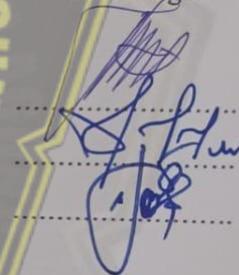
NIM: 30701900161

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 1 September 2023

Dewan Penguji

1. Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si
2. Dra. Rohmatun, M.Si., Psikolog
3. Agustin Handayani, S.Psi., M.Si

Tanda Tangan



Skripsi ini telah diterima sebagai persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 1 September 2023

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung

Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si

NIK : 2107099001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya Siti Nurfaizah dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut

Semarang, 1 September 2023

Yang Menyatakan



Siti Nurfaizah
(30701900161)

PERSEMBAHAN

Penulis persembahkan karya ini kepada :

Bapak dan ibu tercinta, Taukhid dan Salbiyah yang senantiasa mendo'akanku tanpa diminta. Yang selalu sabar memberi nasehat, memberi motivasi, serta memberi semangat yang tiada henti. Adikku-adikku yang sangat menyayangiku, serta mewarnai hari-hariku.

Dosen pembimbingku Bapak Dr. Joko Kuncoro S.Psi., M.Si. yang penuh kesabaran, ketelatenan, memberikan ilmu, pengetahuan, nasehat, masukan serta dukungan dalam menyelesaikan karya ini.

Fakultas Psikologi UNISSULA, almamater kebanggaan penulis yang memberikan ilmu pengetahuan serta pengalaman yang berharga dalam menapaki setiap langkah dalam kehidupankus.



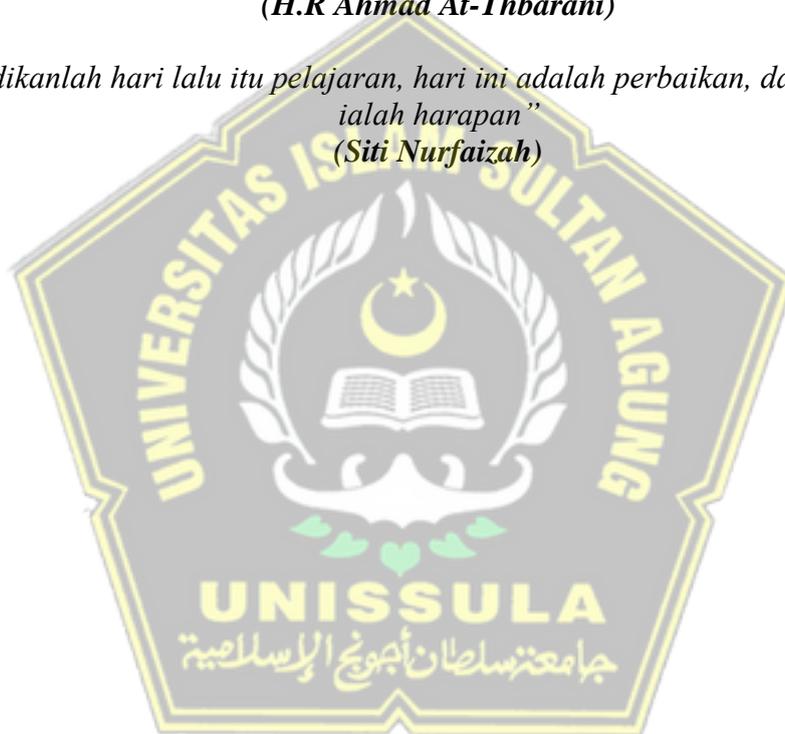
MOTTO

“Allah akan meninggikan (derajat) orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang berilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”
(Q.S Al-Mujadalah : 11)

“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, sesungguhnya allah bersama orang-orang yang sabar.”
(Q.S Al-Baqarah : 153)

“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lainnya.”
(H.R Ahmad At-Thbarani)

“Jadikanlah hari lalu itu pelajaran, hari ini adalah perbaikan, dan hari esok ialah harapan”
(Siti Nurfaizah)



KATA PENGANTAR

Puji syukur bagi kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis, serta yang telah memberikan kekuatan, kemudahan dan kelancaran sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan harapan. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang harus ditempuh untuk menyelesaikan program S1 Psikologi di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak menemukan kesulitan dan hambatan namun karena petunjuk dan campur tangan Allah SWT dan bantuan dari pihak-pihak terkait, maka penulis mampu melalui segala kesulitan yang ada. Penulis dengan bangga dan rendah hati menyampaikan rasa terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Joko Kuncoro S.Psi., M.Si. selaku Dekan Fakultas Psikologi unissula yang telah membantu dalam proses akademik maupun penelitian.
2. Bapak Dr. Joko Kuncoro S.Psi., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
3. Ibu Luh Putu Shanti K, S.Psi., M.Psi. selaku dosen wali yang senantiasa membantu dan memberikan perhatian kepada penulis selama penulis mengenyam pendidikan di Fakultas Psikologi.
4. Seluruh dosen Fakultas Psikologi UNISSULA yang telah memberikan berbagai ilmu dan pengalaman kepada penulis yang sangat bermanfaat untuk kini dan nanti.
5. Bapak Dan Ibu Staf TU serta perpustakaan Fakultas Psikologi UNISSULA, Ynag telah memberikan kemudahan dalam mengurus proses administrasi hingga skripsi ini selesai.
6. Bapak dan Ibu tercinta, Tauhid dan Salbiyah, yang tidak pernah berhenti mencurahkan do'a dan harapan untuk kesuksesanku, sabar mendidik dan menyayangiku tanpa syarat, yang selalu memberikan nasihat, dukungan, motivasi, semangat, dan selalu mengingatkanku untuk mengingat dan meminta pertolongan kepda allah SWT.

7. Adik-adikku Maulidatul Imro'atun N., Moh. Akhlis, Afida Sayyidatinal U., M. Abid Asyrofurrohman B. yang selalu memberikan dorongan dan semangat.
8. Ibu Nyai Hj. Khoiriyah Thomafy S.Pd selaku pengasuh Pondok Pesantren As-Sa'adah, yang senantiasa mencurahkan do'a, memberikan ilmu, bimbingan, arahan dengan penuh kesabaran.
9. Bapak Bambang Handoko Budianto selaku Owner Premium Plus Laundry Pedurungan Semarang yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian.
10. Karyawan Premium Plus Laundry Pedurungan Semarang yang baik hati dan telah bersedia untuk diwawancarai dan mengisi kuesioner.
11. Nely Zulfatin N, Ajijah, Hilda Putri, Umulluha Hikmatut K, Hana Barikla M. teman-teman squad dan Shefi Lailul N.A, yang telah memberi support serta motivasinya untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-temanku, seluruh teman-teman angkatan 2019 khususnya kelas B atas kekompakan dan pengalaman yang akan selalu terkenang.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih sangat jauh dari kata sempurna untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik serta saran dari berbagai pihak guna untuk menyempurnakan skripsi ini. Penulis berharap karya ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya bidang pendidikan.

Semarang, 1 September 2023

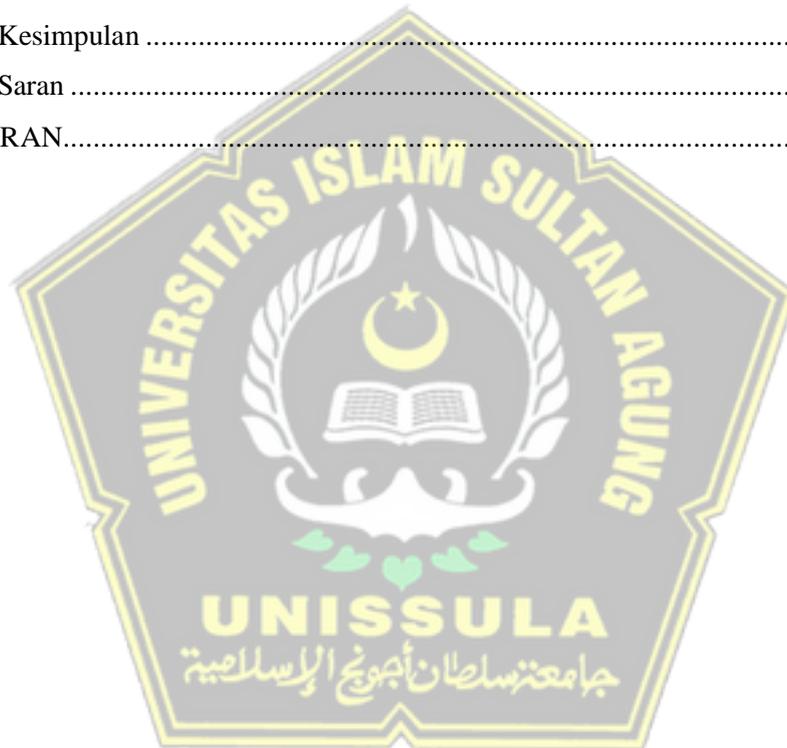
Siti Nurfaizah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
1. Manfaat Teoritis.....	7
2. Manfaat Praktis	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. <i>Turnover Intention</i>	8
1. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	8
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	9
3. Aspek-aspek <i>Turnover Intention</i>	12
B. Lingkungan Kerja.....	13
1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	13
2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja.....	16
3. Aspek-aspek lingkungan Kerja	20
C. Stres Kerja.....	21
1. Pengertian Stres Kerja	21
2. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan	23

3. Aspek-aspek Stres Kerja	28
D. Beban Kerja.....	30
1. Pengertian Beban kerja.....	30
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	31
Menurut Budiawan (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut :	31
3. Aspek-Aspek Beban Kerja	33
E. Pengaruh antara Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	35
F. Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Identitas Variabel Penelitian.....	38
B. Definisi Operasional.....	38
1. Turnover Intention.....	38
2. Lingkungan Kerja.....	39
3. Stres Kerja	39
4. Beban Kerja.....	40
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	40
1. Populasi	40
2. Sampel.....	41
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	41
D. Metode Pengumpulan Data	42
1. Skala <i>Turnover Intention</i>	42
2. Skala Lingkungan Kerja.....	43
3. Skala Stres Kerja	44
4. Skala Beban Kerja.....	45
E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem, dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur	46
1. Validitas	46
2. Uji Daya Beda Aitem	46
3. Rehabilitas Alat Ukur.....	47
F. Teknik Analisis Data.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49

A. Orientasi Kancah dan Pelaksanaan Penelitian	49
1. Orientasi Kancah Penelitian	49
2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	50
B. Pelaksanaan Penelitian	57
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian	57
D. Deskripsi Hasil Penelitian	65
E. Pembahasan.....	70
F. Kelemahan Penelitian.....	74
BAB V KESIMPULAN	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran	77
LAMPIRAN.....	83



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Karyawan Premium Plus Laundry Pedurungan Semarang.....	41
Tabel 2. Blueprint Skala <i>Turnover Intention</i>	42
Tabel 3. Blueprint Skala Lingkungan Kerja.....	43
Tabel 4. Blueprint Stres Kerja.....	44
Tabel 5. Blueprint Beban Kerja.....	45
Tabel 6. Sebaran Aitem Skala <i>Turnover Intention</i>	52
Tabel 7. Sebaran Aitem Skala Lingkungan Kerja.....	52
Tabel 8. Sebaran Aitem Skala Stres Kerja.....	53
Tabel 9. Sebaran Aitem Skala Beban Kerja.....	53
Tabel 10. Data Karyawan Premium Plus Laundry Pedurungan Semarang yang menjadi Subjek Uji Coba.....	54
Tabel 11. Sebaran Aitem Skala <i>Turnover Intention</i> penelitian.....	55
Tabel 12. Sebaran Aitem Skala Lingkungan Kerja Penelitian.....	56
Tabel 13. Sebaran Aitem Skala Stres Kerja Penelitian.....	56
Tabel 14. Sebaran Aitem Skala Beban Kerja Penelitian.....	57
Tabel 16. Hasil Uji <i>Glejser</i>	62
Tabel 18. Hasil Uji t.....	63
Tabel 19. Hasil Uji F.....	64
Tabel 20. Hasil koefisien.....	65
Tabel 21. Norma Kategorisasi skor.....	66
Tabel 22. Kategorisasi Skor Subjek Pada <i>Turnover Intention</i>	66
Tabel 23. Kategori Skor Subjek Pada Skala <i>Turnover Intention</i>	67
Tabel 24. Deskripsi Skor Lingkungan Kerja.....	67
Tabel 25. Kategori Skor Subjek Pada Skala Lingkungan Kerja.....	68
Tabel 26. Kategorisasi Skor Subjek Pada Stres Kerja.....	68
Tabel 27. Kategori Skor Subjek Pada Skala Stres Kerja.....	69
Tabel 28. Kategorisasi Skor Subjek Pada Beban Kerja.....	69
Tabel 29. Kategori Skor Subjek Pada Skala Beban Kerja.....	70

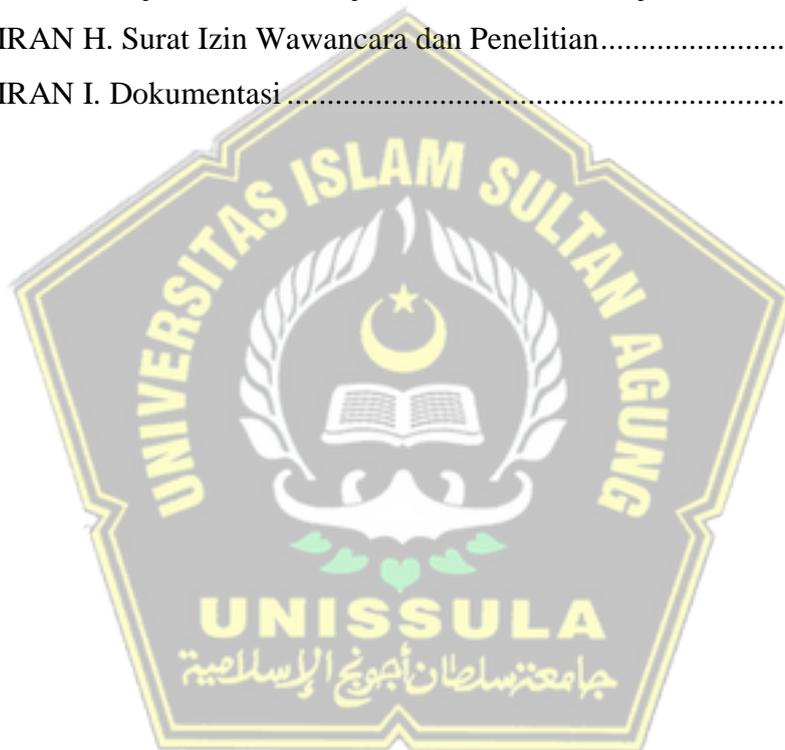
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Histogram	58
Gambar 2. Grafik P-P Plot	58
Gambar 3. Grafik Scatterplot	61
Gambar 4. Norma Kategorisasi <i>Turnover Intention</i>	67
Gambar 5. Norma Kategorisasi Lingkungan Kerja	68
Gambar 6. Norma Kategorisasi Stres Kerja	69



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A. Skala Uji Kompetensi.....	86
LAMPIRAN B. Tabulasi Skala Uji Coba.....	104
LAMPIRAN C. Uji Coba Beda Aitem Dan Estimasi Reliabilitas.....	117
LAMPIRAN D. Reliabilitas Skala Penelitian.....	126
LAMPIRAN E. Skala Penelitian.....	128
LAMPIRAN F. Tabulasi Skala Penelitian.....	141
LAMPIRAN G. Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji	154
LAMPIRAN H. Surat Izin Wawancara dan Penelitian.....	161
LAMPIRAN I. Dokumentasi	163



HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PREMIUM PLUS LAUNDRY PEDURUNGAN SEMARANG

Siti Nurfaizah
Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung
Email : nurfaizah@std.unissula.ac.id¹
kuncoro@unissula.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Premium Plus Laundry Pedurungan Semarang. Populasi penelitian ini ialah karyawan Premium Plus Laundry Pedurungan Semarang dengan jumlah sampel 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *non probability sampling*. Alat ukur ini terdiri dari empat skala. *Turnover intention* terdiri dari 26 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,966, skala stres kerja yang terdiri dari 26 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,969, skala stres kerja terdiri dari 21 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,932, skala beban kerja dengan koefisien reliabilitas 0,971. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 26.0. Hasil koefisien determinasi (R^2) dari tiga variabel X ke Y diperoleh 0,586 atau 58,6%. Uji F diperoleh F hitung 24,075 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja terhadap *turnover intention* secara simultan. Hasil hipotesis dengan uji t yang pertama diperoleh nilai t hitung -2,151 dengan nilai signifikansi $0,037 < 0,05$, artinya terdapat pengaruh lemah yang signifikan antara lingkungan kerja dengan *turnover intention*. Hipotesis kedua menunjukkan nilai t hitung 2,859 dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$, artinya terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Kemudian beban kerja terlihat dari t hitung 5,214 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Premium Plus Laundry Pedurungan Semarang.

Kata kunci : *Turnover Intention*, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja

**THE RELATIONSHIP BETWEEN OF WORK ENVIRONMENT, JOB
STRESS, AND WORKLOAD ON TURNOVER INTENTION OF PREMIUM
PLUS LAUNDRY PEDURUNGAN SEMARANG EMPLOYEES**

Siti Nurfaizah
Faculty of Psychology
Sultan Agung Islamic University
E-mail : nurfaizah99@std.unissula.ac.id¹
kuncoro@unissula.ac.id²

ABSTRACT

This research aimed to determine the effect of work environment, job stress, and workload on turnover intention among Premium Plus Laundry Pedurungan Semarang employees. This research population consisted of Premium Plus Laundry Pedurungan Semarang employees, with a sample size of 50 employees. The sample was collected using a non-probability sampling technique. The measurement tools comprised four scales: the turnover intention scale consisted of 26 items with a reliability coefficient of 0.966, the job stress scale consisted of 26 items with a reliability coefficient of 0.969, the workload scale consisted of 21 items with a reliability coefficient of 0.932, and the job stress scale with a reliability coefficient of 0.971. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis using SPSS 26.0. The coefficient of determination (R^2) for the three independent variables (X) to the dependent variable (Y) was obtained as 0.586 or 58.6%. The F-test resulted in a calculated F-value of 24.075 with a significance level of $0.000 < 0.05$, leading to the rejection of the null hypothesis (H_0). This meant that there was an effect of work environment, job stress, and workload on turnover intention simultaneously. The results of the first hypothesis tested using the t-test indicated a calculated t-value of -2.151 with a significance level of $0.037 < 0.05$, signifying a weak but significant effect between the work environment and turnover intention. The second hypothesis showed a calculated t-value of 2.859 with a significance level of $0.006 < 0.05$, indicating an effect of job stress on turnover intention. Additionally, the workload was observed with a calculated t-value of 5.214 and a significance level of $0.000 < 0.05$, signifying that workload had a significant effect on turnover intention among employees of Premium Plus Laundry Pedurungan Semarang.

Keywords: *Turnover Intention, Work Environment, Job Stress, and Workload*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia sudah memasuki era globalisasi yang ditandai oleh adanya kegiatan dalam kehidupan masyarakat Indonesia yang serba digitalisasi dan otomatis. Di era globalisasi ini diharapkan untuk dapat berkembang dan mengalami perubahan yang lebih baik. Globalisasi telah muncul sebagai fenomena baru yang telah dilahirkan oleh kemajuan zaman. Dalam bidang perekonomian sendiri hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi berbagai industri di Indonesia baik industri perdagangan, manufaktur, dan jasa.

Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk selalu melakukan berbagai inovasi untuk mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat dengan organisasi maupun perusahaan lain. Pada abad 21 ini manusia mengalami perubahan-perubahan yang fundamental yang berbeda dengan tat kehidupan dalam abad sebelumnya. Dimana abad 21 ini meminta sumberdaya manusia yang berkualitas yang dituntut untuk memiliki keunggulan bersaing yang dalam hal kualitas produk, service, jasa, biaya, maupun sumberdaya manusia yang lebih professional. Untuk mewujudkan hal tersebut sumber daya manusia yang memegang peranan penting dan perlu mendapatkan pengkajian yang lebih mendalam, karena pada akhirnya akan dapat memprediksikan kegagalan atau keberhasilan dalam suatu kebijaksanaan.

Selain sumber daya manusia yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, di sisi lain manusia juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan dan harapan tertentu. Dimana faktor tersebut yang akan mempengaruhi manusia untuk selalu berperan aktif dan lebih dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia yang menjadi perencana, pelaku hingga penentu dalam terwujudnya tujuan suatu organisasi. Tujuan tersebut tentu tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari karyawan meskipun sarana yang dimiliki perusahaan terbilang canggih. Sarana-sarana canggih ini tidak akan bermanfaat bagi perusahaan tanpa adanya peran aktif dari para karyawan. Dalam mengatur

karyawan adalah salah satu perkara yang rumit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan dan latar belakang yang di bawa kedalam suatu organisasi. Manusia tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti saat kita mengatur mesin, modal maupun gedung (Hasibuan, 2005, p. 10)

Berdasarkan observasi peneliti mendapatkan sebuah fenomena yaitu sering terjadinya *turnover* (karyawan keluar dari perusahaan) di Premium Plus Laundry. Apabila perusahaan tidak mengoptimalkan dalam mengelola sumber daya manusia baik dalam jangka waktu pendek maupun panjang dapat terjadi berbagai masalah yang dapat mengganggu kemampuan pencapaian target perusahaan. (Caesari & Riana, 2016:5723) menyatakan bahwa keinginan untuk berpindah tempat kerja (*turnover intention*) merupakan salah satu tingkah laku karyawan akibat kelalaian dari pihak perusahaan dalam hal mengoptimalkan sumber daya manusia sehingga karyawan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan bekerja di tempat lain.

Turnover intention keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau keinginan untuk berpindah ke tempat kerja lain. Beberapa perusahaan yang memiliki program pengembangan yang baik, justru menjadi penyebab atas pemicu seseorang untuk berpindah pekerjaan di perusahaan lain.

Turnover intention menurut Jacobs & Roodt (2007) merupakan sebuah keputusan mental suatu psikis yang ada antara pendekatan individu dengan mengacu pada melanjutkan sebuah pekerjaan atau untuk meninggalkan sebuah pekerjaan. Menurut Horn dan Griffieth (1995) dalam Long dan Thean (2012), *turnover intention* juga didefinisikan sebagai perkiraan probabilitas pribadi karyawan bahwa ia memiliki tujuan yang disengaja untuk meninggalkan pekerjaan secara permanen dalam waktu dekat. Menurut Lee (2008) dalam Varshney (2014), *turnover intention* didefinisikan sebagai perspektif subjektif dari anggota sebuah organisasi dalam perusahaan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini untuk kesempatan lain. Sebagaimana penjelasan dari Lee, karyawan yang meninggalkan atas permintaan maupun atas inisiatif sendiri dapat menyebabkan gangguan pada operasi, dinamika tim kerja hingga kinerja unit. Maka berdasarkan

pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa turnover intention adalah seseorang berniat untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya.

Tingginya tingkat *turnover intention* saat ini telah menjadi salah satu masalah serius bagi banyak perusahaan bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses recruitment yang telah berhasil menjaring staf- staf yang berkualitas dan pada akhirnya menjadi sia-sia karena staf yang telah direkrut sebelumnya telah memilih perusahaan lain untuk bekerja.

Menurut (Syahronica, Hakam, & Ruhana, 2015:2) pergantian karyawan tidak selalu berdampak negatif terkadang ada nilai positifnya namun kebanyakan berdampak negatif terhadap perusahaan, baik dari segi biaya, kesempatan, dan waktu yang terbuang sia-sia. Selain menghabiskan waktu untuk menyeleksi karyawan baru sebagai pengganti, perusahaan tentunya juga mengeluarkan biaya untuk dua orang karyawan dalam proses penyerahan kerja. Produktivitas yang seharusnya dikerjakan oleh karyawan lama akan menjadi kurang efektif dan tentunya pekerjaan akan terganggu karena karyawan baru yang masih memerlukan waktu untuk dapat memahami apa yang harus dikerjakannya.

Hasil wawancara peneliti dengan karyawan Premium Plus Laundry yang berinisial FRS.

“Bagi saya nyaman kerja bagi karyawan itu sangat penting, terutama bagi kami yang bekerja di bidang Customer Service. Nah, hal yang dapat memberi kenyamanan pada karyawan ya salah satunya lingkungan kerja seperti kebersihan, kebisingan, intensitas cahaya dalam ruangan, hingga bau dalam ruangan itu sangat mempengaruhi konsentrasi saya dalam bekerja. Kemudian tuntutan pekerjaan seperti harus mengejar omzet harian itu bagi saya berat karena saya sebagai karyawan pun sudah bekerja maksimal dalam mengejar omzet itu, tetapi yang namanya usaha terkadang memang ada naik turunnya, sehingga hal ini juga yang menyebabkan saya agak stress dan ingin berpindah ke tempat kerja lain”.

Wawancara yang kedua dilakukan pada salah satu karyawan Premium Plus Laundry dengan inisial SLNA.

“Bagi saya lingkungan kerja, beban kerja, dan stress kerja itu sangat berkaitan bagi saya sebagai karyawan. Karena beban kerja itu sangat mempengaruhi hati dan pikiran saya, apalagi kalau harus memikirkan bagaimana omzet harus sesuai dengan target omzet harian kemudian jam kerja yang melebihi batas normal yaitu 12 jam dengan gaji yang setara dengan karyawan diluar sana yang kerjanya Cuma 8 jam, bagi saya itu menjadi salah satu beban dan dapat mengakibatkan stress pada karyawan termasuk saya”

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa karyawan dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* juga dialami oleh karyawan premium plus laundry Semarang. *Turnover intention* dipengaruhi oleh faktor situasional seperti lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting pada karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja yang bersih, aman, dan sehat tentu dapat membantu karyawan dalam meningkatkan produktifitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan. Namun jika lingkungan kerja tidak terorganisasi dengan baik hingga banyak faktor yang membahayakan karyawan maka akan menimbulkan efek buruk bagi karyawan. Dengan memerhatikan lingkungan kerja dan menciptakan kondisi kerja yang baik akan mampu memberikan motivasi karyawan untuk membangkitkan gairah dan semangat kerja karyawan. Maka lingkungan kerja dapat diartikan dengan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan hal yang dapat memengaruhi kinerja dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, warna ruangan, sirkulasi udara, kebersihan dan kenyamanan ruangan. Karena tempat kerja merupakan hal primer yang dapat memberikan efek langsung bagi psikologis masing masing karyawan. (Aderibigbe, 2018). Lingkungan kerja adalah hal utama yang menentukan para karyawan nyaman atau tidak bekerja diperusahaan tersebut. Lingkungan yang menimbulkan tekanan pada karyawan dapat membuat stress karyawan dalam bekerja.

Stres adalah akibat dari ketidak seimbangan antara tuntutan dan sumberdaya yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi tingkat kesenjangan maka akan

semakin tinggi juga stress yang dialami karyawan, dan hal ini akan mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan.

Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami kondisi tekanan berlebih karena adanya pekerjaan yang dibebankan kepada mereka seperti tuntutan, hambatan, dan peluang yang terlampaui banyak, (Robbins dan Coulter, 2010:16). Handoko (2001:200) mengungkapkan bahwa stres adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, kondisi, dan proses berpikir seseorang. Stres didasarkan pada asumsi yang disimpulkan dari gejala-gejala dan tanda-tanda perilaku, faal, psikologikal, dan somatik, ini adalah hasil dari tidak adanya kecocokan antara orang (bakatnya, kepribadiannya, kecakapannya) dan lingkungan, sehingga mengakibatkan ketidakmampuan untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif, (Fincham & Rhodes dalam Munandar, 2001: 374). Salah satu penyebab stres pada karyawan adalah beban kerja tinggi, karyawan yang merasa terban dengan pekerjaannya maka akan menimbulkan stres pada karyawan.

Beban kerja sendiri yaitu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan harus dikerjakan dan diselesaikan oleh karyawan dalam batas waktu yang telah ditentukan. Beban kerja yang tinggi dapat merugikan karyawan dan organisasi, karena apabila beban yang diberikan terlalu tinggi namun kemampuan karyawan tidak dapat memenuhi dan mengimbangi tuntutan kerja yang ada, maka perusahaan akan membutuhkan waktu lebih lama lagi supaya karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan keinginan perusahaan.

Selain itu terdapat peraturan perusahaan yang dibebankan pada karyawan, untuk itu pihak manajemen harus menguraikan pekerjaan tersebut untuk mengurangi beban para karyawan, diantaranya : memutuskan bagaimana agar pekerjaan itu harus dilakukan karyawan dan seberapa cepat karyawan dapat mengerjakan pekerjaan yang sudah diberikan.

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan Premium Plus Laundry di kota Semarang yang merupakan perusahaan bidang jasa laundry. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan untuk menghasilkan pelayanan yang baik, khususnya karyawan Customer Service karena karyawan berperan penting dalam

setiap perusahaan karena berhubungan langsung dengan konsumen. Oleh karena itu perusahaan diuntut untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satunya dengan memberikan lingkungan yang baik dan mengurangi stres serta beban pada karyawan yang bisa timbul di area pekerjaan. Dengan kurangnya perhatian pada karyawan maka akan dapat mempengaruhi pekerjaannya.

Hal yang membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yakni ada pada variabel bebasnya, dalam penelitian sebelumnya menggunakan kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Penelitian ini juga memiliki perbedaan pada subjek, dalam penelitian sebelumnya menggunakan karyawan PT. Arifindo Adiputra Ariaguna sementara dalam penelitian ini menggunakan karyawan premium plus laundry serta pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling*. Oleh karenanya peneliti hendak menganalisis mengenai “Hubungan Antara Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Premium Plus Laundry Pedurungan Semarang.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan premium plus laundry

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui hubungan antara Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Premium Plus Laundry Semarang
2. Untuk Mengetahui hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Premium Plus Laundry Semarang
3. Untuk Mengetahui hubungan antara Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Premium Plus Laundry Semarang
4. Untuk Mengetahui hubungan antara Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Premium Plus Laundry Semarang

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Untuk pengembangan keilmuan dalam bidang psikologi industri dan organisasi yang dapat dijadikan penelitian lebih lanjut. Dan untuk menambah khasanah dalam kajian ilmu sumber daya manusia khususnya menyangkut pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan yang harapannya dapat dijadikan rujukan untuk penelitian sejenis dimasa mendatang.

2. Manfaat Praktis

Peneliti berharap bahwa pada penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulisan bagi bidang psikologi industri dan organisasi, serta pengetahuan dalam aktivitas organisasi secara konkrit.



BAB II LANDASAN TEORI

A. *Turnover Intention*

1. Pengertian *Turnover Intention*

Keinginan (*intention*) merupakan fungsi dari tiga komponen dasar, yaitu sikap individu terhadap perilaku, kedua adalah persepsi individu terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku yang bersangkutan, dan yang ketiga adalah aspek control perilaku yang dihayati (Siregar, 2015).

Menurut Firdaus, (2017, p. 3) intensi *turnover* didefinisikan keinginan berpindahnya karyawan dari satu organisasi ke organisasi lain, tetapi belum sampai ke tahap realisasi. Menurut Ludiya (2016, p. 301) *turnover inention* merupakan suatu kemungkinan seorang individu akan mengundurkan diri dari pekerjaan dan perusahaan tempat kerjanya saat ini maupun kedepannya dalam jangka waktu tertentu.

Saputra (2017, p. 6) juga menjelaskan bahwa intensi *turnover* adalah pengunduran atas kehendak individu dari organisasi. Sedangkan menurut Irvianti & Verina, (2015, p. 118) *turnover* adalah kemungkinan yang bersifat subyektif seorang karyawan yang ingin mengubah pekerjaannya dalam jangka waktu yang belum diketahui dan mendasari *turnover* yang sebenarnya. Selain itu Nasution, (2017, p. 412) juga menjelaskan bahwa intensi adalah dampak buruk dari kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimana mengakibatkan karyawan memiliki intensi berpindah kerja ke perusahaan yang tinggi dan lebih baik.

Menurut Hartono dalam Maarif dan Kartika (2014, pp. 208–209), *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku pada karyawan. *Turnover*, keinginan pekerja untuk berhenti dari perusahaan karena berpindahkelain perusahaan. Hal ini tentunya menjadi tantangan dalam pengembangan SDM. Karena tidak dapat diprediksi,

untuk itu aktivitas pengembangan harus mempersiapkan pencegahannya. Terkadang perusahaan yang memiliki program pengembangan yang baik, justru menjadi penyebab pemicu seseorang untuk pindah bekerja.

Terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. *Turnover* mengakibatkan beberapa kerugian bagi perusahaan, seperti biaya yang harus ditanggung dan waktu yang dihabiskan untuk melakukan rekrutmen, selection hingga training yang bertujuan agar mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas yang baik.

Berdasarkan teori mengenai *turnover intention* yang telah dinyatakan oleh para ahli maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* yakni keinginan karyawan untuk beralih dari tempat kerja suatu saat nanti tentunya hal ini disebabkan oleh faktor-faktor tertentu tetapi belum sampai ke tahap realisasi. Apabila hal ini sampai pada tahap realisasi tentunya hal ini akan berdampak buruk pada karyawan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Mobley et al (Tsani 2016) menyebutkan ada beberapa faktor yang menjadi penyebab karyawan berkeinginan untuk pindah pekerjaan (*turnover intention*) adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik Individu

Organisasi adalah sebuah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk itu, supaya dapat mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berlanjut dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang dimaksud dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti usia, pendidikan, dan status perkawinan.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan sosial dan fisik. Lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya. Sedangkan lingkungan fisik itu meliputi cuaca, keadaan suhu, konstruksi, bangunan dan lokasi pekerjaan.

c. Kepuasan kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dalam gaji dan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan pekerjaan.

d. Komitmen organisasi

Mobley (2016) mengatakan bahwa dalam perkembangan selanjutnya dalam *study intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional ini juga dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Dalam komitmen ini lebih mengacu pada respon emosional (*affective*) individu terhadap seluruh organisasi, sedangkan kepuasan lebih mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

Berikut faktor lain menurut Mobley (2016) yang mempengaruhi seseorang untuk berpindah ditentukan oleh dua faktor yaitu faktor keorganisasian dan faktor individual :

a. Faktor keorganisasian meliputi :

1. Besar atau kecilnya organisasi, karena perusahaan yang lebih besar mempunyai kesempatan mobilitas intern yang lebih banyak, di mana seleksi personalia yang canggih dan proses manajemen sumberdaya manusia, serta kegiatan penelitian yang di peruntukkan untuk pergantian karyawan.
2. Besar atau kecilnya unit kerja, karena unit kerja yang lebih kecil mempunyai tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah.
3. Gaji, dalam faktor ini ada hubungan yang kuat antara tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan. Karena pergantian karyawan ada pada tingkat tertinggi dalam perusahaan yang memberikan gaji karyawan dengan rendah.

4. Bobot pekerjaan, menurutnya bobot pekerjaan yang dimaksud termasuk rutinitas atau pengulangan tugas serta autonomi dan tanggung jawab dari pekerjaan tersebut.
 5. Gaya penyelia, karena pada faktor ini tingkat pergantian karyawan yang tinggi dikarenakan penyelia yang bersikap acuh tak acuh atau kurang peduli dengan karyawannya dan begitu sebaliknya.
- b. Faktor individual meliputi :
1. Kepuasan terhadap pekerjaan, karena semakin kecil perasaan puas pada karyawan terhadap pekerjaannya, maka akan semakin besar pula keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
 2. Promosi, kurangnya kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat menjadi salah satu alasan karyawan mengundurkan diri.
 3. Kerabat dalam pekerjaan, hal ini juga menjadi salah satu pertimbangan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya atau tidak.
 4. Keikatan terhadap organisasi, faktor ini menjadi salah satu juga kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam organisasi.
 5. Harapan , dimana dapat menentukan pekerjaan lain, karena variabel ini mendapat dukungan yang penting karena saat karyawan keluar dari perusahaan berharap mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi dari yang sebelumnya.
 6. Tekanan jiwa, faktor ini adalah suatu kondisi dimana menghadapkan individu pada kesempatan, kendala hingga kesempatan serta keinginan untuk menjadi apa yang di sukai dan di senangi.
 7. Lingkungan kerja, dalam hal ini ada dua lingkungan yaitu lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, kontruksi, cuaca, bangunan dan lokasi perusahaan. Dan lingkungan sosial yang meliputi beban pekerjaan, budaya organisasi, gaji, kualitas kerja

hingga hubungan dengan rekan kerjanya.

Turnover intention karyawan pada suatu perusahaan dapat disebabkan oleh beberapa faktor antara lain stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik (Quereshi *et al.*, 2013).

Paparan di atas merupakan berbagai faktor yang memicu terjadinya *turnover intention* pada karyawan. Menurut Mobley et al dalam Tsani (2016) beberapa faktor pemicu tersebut antara lain, karakteristik individu seperti (usia, pendidikan, dan status perkawinan), lingkungan kerja yang kurang mendukung, selanjutnya tingkat kepuasan tiap karyawan yang terlalu tinggi, hingga komitmen organisasi pada tiap karyawan yang kurang.

3. Aspek-aspek *Turnover Intention*

Mobley merupakan seorang pakar pergantian karyawan yang menyatakan bahwa turnover intention memiliki 3 aspek, antara lain (I. D. Putra, 2021) :

a. Berpikir untuk keluar (*thinking of quitting*)

Pada tahap ini, karyawan akan mulai merasa tidak puas dengan pekerjaannya saat sehingga mengakibatkan tingginya absensi ketidakhadiran di tempat kerja, dan mengakibatkan munculnya pikiran untuk keluar dari tempat kerjanya saat ini.

b. Berniat mencari pekerjaan lain (*intention to search*)

Karyawan mulai berpikir untuk mencari pekerjaan baru yang di rasa lebih baik dan dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan serta memberi banyak manfaat bagi dirinya. Hal inilah yang menjadi munculnya keinginan untuk keluar dari perusahaan tempat ia kerja.

c. Berniat untuk berhenti/keluar (*intention to quit*)

Pada tahap ini karyawan mulai memunculkan perilaku yang mengindikasikan bahwa dirinya ingin segera keluar dari perusahaan seperti meninggalkan dan tidak menyelesaikan beberapa tugas penting hingga menurunnya kegigihan dan semangat dalam bekerja.

Sedangkan menurut Booth dan Hamer (2007) dalam Melky (2015), aspek *turnover intention* terdiri dari :

- a. Tingkat Komitmen, yaitu menanyakan mengenai tingkat moral karyawan dan mengenai perusahaan.
- b. Kepuasan kerja, hal ini berkaitan dengan tingkat karyawan yang mengalami kepuasan kerja, dimana pekerjaan yang dilakukan diakui dan diapresiasi oleh perusahaan.
- c. Dukungan manajemen, aspek ini berhubungan dengan tingkat pekerjaan yang menjadi lebih mudah, mendapat arahan yang jelas dari pihak manajer perusahaan, memahami standard dan tujuan yang dicapai dalam pekerjaan, sehingga pekerjaan dapat dikelola dengan baik, memperoleh pelatihan yang cukup, karyawan juga memiliki alat berkualitas dan mendapatkan informasi yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga karyawan juga memperoleh *review* kinerja atau diskusi karir.
- d. Perkembangan karir, mengenai tingkat kepuasan karyawan dengan perkembangan karir dan persepsi karyawan dengan kewajaran gaji yang diterima
- e. Peningkatan kerja, dalam aspek ini berkaitan dengan pandangan karyawan mengenai adanya peningkatan kerja selama menekuni pekerjaannya.

Beberapa uraian diatas menyimpulkan bahwa *turnover intention* terdiri dari beberapa aspek. Untuk itu aspek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu aspek *turnover intention* dari Mobley (I. D. Putra, 2021) yaitu *Thinking of quitting* (berpikir untuk keluar), *intention to search* (berniat mencari pekerjaan lain), *intention to quit* (berniat untuk berhenti/keluar)

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan pihak manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses kerja dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap karyawan yang sedang bekerja. Karena

lingkungan kerja sangat mempengaruhi suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Nitisemito dalam Nuraini (2013, p. 97) menyebut bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepada misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Simanjuntak, (2003, p. 39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat pembantu, lingkungan sekitar dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Mardiana, (2005, p. 78) lingkungan kerja yaitu dimana pegawai melakukan pekerjaannya dalam sehari-hari.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan alat- alat perlengkapan kerja yang memadai tidaknya untuk mendukung kelancaran dalam melaksanakan tugas.

Menurut Sarwoto dalam Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : lingkungan tempat kerja/lingkungan kerja fisik (*physical working environment*) dan suasana kerja/lingkungan kerja non fisik (*Non-physical working environment*) :

a. Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2017), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua kategori, yaitu :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti, pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)

2. Lingkungan kerja perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dinding, dan lain sebagainya.

b. Lingkungan kerja Non-fisik

Menurut Sedarmayanti dalam Analisa (2011, p. 21) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan individu dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, bersih, terang, tidak bising dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan dalam bekerja secara optimal. Lingkungan yang kondusif akan membawa dampak positif bagi kelangsungan karyawan saat bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan saat bekerja.

Lingkungan kerja adalah salah satu yang menyebabkan keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dan juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, hal ini sangat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif maupun negatif.

Lingkungan kerja menurut pandangan islam, yaitu mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut pandang ruang dan waktu. Lingkungan ruang, mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi, mengingat bahwa semua ini adalah ciptaan Allah dalam menunjang kepentingan umat manusia dalam kelangsungan hidup umaynta. Sebagai seorang khalifah, manusia diberi tanggung jawab untuk mengelola dan memelihara kelestarian alam.

Seperti dalam hadist juga dijelaskan tentang lingkungan kerja, Rasulullah SAW bersabda yang berarti sebagai berikut :

“Sesungguhnya Allah Ta’ala itu baik (dan) menyukai kebaikan, bersih (dan) menyukai kebersihan, mulia (dan) menyukai kemuliaan, bagus (dan) menyukai kebagusan. Oleh sebab itu, bersihkanlah lingkunganmu.” (HR. At-Tirmizi: 2723)

Maksud dari hadist tersebut yaitu, Allah sang pencipta saja begitu sangat menyukai kebersihan, apalagi kita sebagai umat yang hanya menikmati semua ciptannya, sebaiknya menjaga kebersihan lingkungan tempat tinggal atau pun lingkungan kerja, sehingga akan memberi kenyamanan dan kepuasan tersendiri bagi seseorang atau pekerja.

Berdasarkan berbagai pendapat yang dikemukakan ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, meja, kursi, bau tidak sedap, warna dinding . dan lingkungan kerja non-fisik yaitu semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan individu dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (dalam siahan 2015), faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya :

a. Pewarnaan

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Karena warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan penggunaan warna dinding yang tepat dan alat-alat kerja yang memadai maka

ketenangan dan semangat kerja para karyawan akan lebih terpelihara.

b. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan lebih merasa nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Kebersihan lingkungan kerja juga meliputi bau tidaknya kamar kecil yang digunakan oleh karyawan, hal ini menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi karyawan.

c. Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukan terbatas hanya pada penenrangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam mengerjakan dan menjalankan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, terkhusus pekerjaan yang menuntut ketelitian.

d. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, kontruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. misalnya seperti gedung yang memiliki plafond tinggi akan mdnimbulkan pertukaran uadara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafon rendah.

a. Keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan bagi karyawan. Keamanan akan keselamatan diri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja. Padahal hal itu lebih luas termasuk keamanan milik pribadi karyawan dan juga kontraksi gedung perusahaan. Sehingga karyawan akan merasa tenang sehingga dapat mendorong karyawan dalam bekerja.

b. Kebisingan

Kebisingan juga merupakan gangguan terhadap seseorang karena kebisingan, sehingga sangat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Dengan ini maka dalam bekerja karyawan berkemungkinan

menimbulkan kesalahan dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini sudah pasti akan menimbulkan kerugian.

Menurut Afandi (2018, p. 66), faktor-faktor lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis :

a. Faktor lingkungan kerja Fisik

Afandi (2018, p. 66) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik yaitu lingkungan yang berada disekitar karyawan itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja tersebut dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan yang meliputi :

1. Rencana ruang kerja, dalam hal ini meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, karena hal inilah yang sangat berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampila kerja karyawan.
2. Rancangan pekerjaan, meliputi produser kerja atau metode kerja, peralatankerja, apabila tidak sesuai dengan pekerjaannya maka akan mempengaruhi kualitas kesehatan hasil kerja karyawan.
3. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan juga sangat berhubungan dengan kenyamanan para karyawan dalam bekerja. Suhu ruangan, sirkulasi udara dan penerangan sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
4. Tingkat visual privacy dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja untuk dapat menyediakan privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya maupun kelompoknya.

b. Lingkungan kerja psikis

Afandi (2018, p. 67) menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Beberapa kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Pekerjaan yang berlebihan, Pekerjaan yang berlebihan dengan batas

waktu yang terbatas dalam menyelesaikan pekerjaan dapat menimbulkan ketegangan dan ketekanan pada karyawan, sehingga hasil yang didapatkan kurang maksimal.

2. Sistem pengawasan yang buruk, apabila sistem pengawasan buruk dan tidak efisien maka akan menimbulkan ketidakpuasan, seperti kurangnya umpan balik prestasi kerja hingga ketidak stabilan suasana politik.
3. Frustrasi, faktor ini dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan perusahaan, contohnya harapan perusahaan yang tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlanjut maka dapat menimbulkan frustrasi bagi para karyawan.
4. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perubahan yang terjadi dalam pekerjaan misalnya seperti: perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, perubahan struktur organisasi, serta pergantian pemimpin organisasi akan mempengaruhi cara kerja seseorang dalam bekerja
5. Perselisihan antara pribadi dengan kelompok : hal ini dapat terjadi apabila dari kedua belah pihak memiliki tujuan yang sama dan bersaing dalam mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini tentunya menimbulkan dampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam komunikasi, kurangnya kerjasama antar kelompok, dan tidak terciptanya sikap solid antar kelompok. Selain itu perselisihan ini juga dapat menimbulkan dampak positif seperti adanya usaha positif untuk dapat mengatasi perselisihan yang ada di tempat kerja, diantaranya : persaingan, perbedaan pendapat antar individu atau kelompok, hingga masalah status kerja.

Paparan di atas merupakan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi karyawan di lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut meliputi pewarnaan dinding dalam ruangan kerja, kebersihan ruangan/kantor, penerangan dalam ruangan karena kurangnya

penerangan dalam ruangan tentu sangat mengganggu karyawan dalam menyelesaikan tugas sehingga kurang maksimal, selanjutnya pertukaran udara yang baik juga dapat mempengaruhi kerja karyawan, keamanan dan kenyamanan kerja karyawan, hingga suara bising di sekitar lingkungan kerja akan sangat mempengaruhi konsentrasi pada karyawan saat bekerja.

3. Aspek-aspek lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018, p. 69) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau aspek pembentuk lingkungan kerja. Bagiannya dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Pelayanan Kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Karena dengan pelayananyang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, selain itu merasa mempunyai tanggung jawab dalam menyelesaikan semua pekerjaannya, dan juga dapat menjaga nama baik perusahaan dengan melalui tingkah laku dan produktivitas kerjanya. Beberapa pelayanan yang dimaksud seperti , pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, ruang untuk shalat.

b. Kondisi Kerja

Pada aspek kondisi kerja ini sebaiknya pihak perusahaan menciptakan rasa aman dan nyaman terhadap karyawan saat bekerja. Dimana kondisi kerja yang dimaksud meliputi penenrangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang masih dapat dikendalikan, pengaruh udara, warna ruangan, hingga ruang gerak dan kermanan kerja pada karyawan.

Hubungan antar karyawan atau rekan kerja akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini tentunya disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi, semangat, dan gairah kerja

karyawan dengan hubunganyang baik dan kondusif antar semua karyawan dalam bekerja, ketidakcocokan antar karyawan dapat menurunkan motivasi, semangat, dan kegairahan karyawan sehingga dapat mengakibatkan penurunan juga pada produktivitas kerja karyawan. Sedarmayanti (dalam Riyadi, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dua aspek penting, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yang dimaksud adalah semua keadaan yang berbentuk fisik dan berada di tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan dan kinerjanya baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam lingkungan kerja fisik di bagi menjadi dua bagian, yaitu : lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti, komputer, kursi, meja, dan lain sebagainya. Selanjutnya ada lingkungan perantara yang mempengaruhi kondisi karyawan seperti, pencahayaan, temperature udara, bau, warna dalam ruangan dan kebisingan.

b. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah keadaan yang erat kaitannya dengan hubungan kerja baik atasan maupun sesama rekan kerja.

Beberapa uraian di atas peneliti akan menggunakan pendapat menurut Afandi (2018) untuk dapat digunakan dalam pembuatan skala lingkungan kerja yang terdiri dari tiga aspek, yaitu : pelayanan kerjaan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan.

C. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut King dalam Asih, et al. (2018) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan seseorang dalam yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*job stress*) adalah stres yang berhubungan

dengan pekerjaan.

Stres kerja menurut pendapat Robbins & Judge (2018) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dari seorang individu yang dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu dan yang hasilnya di pandang secara tidak penting dan tidak pasti.

Selain itu menurut Mangkunegara (2017) berpendapat bahwa bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja yang dimaksud ini tampak dari simptom, antara lain seperti perasaan tidak tenang, emosi yang tidak stabil, tidak bisa rileks, cemas yang berlebihan, tegang, gugup, hingga mengalami gangguan pencernaan.

Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif berbahaya. Stres juga dapat diartikan tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan.

Stres kerja menurut pandangan islam, yaitu bukan hanya berpuncak pada tekanan psikologis atau fisik saja. Tetapi, stres sebenarnya berpuncak dari kelemahan hati sehingga menyebabkan rapuhnya hubungan individu dengan Allah SWT, sehingga menyebabkan kehidupan menjadi sempit, seolah-olah tiada ada jalan keluar dari setiap masalah.

Seperti dalam hadist dijelaskan mengenai stres kerja, Rasulullah SAW bersabda dalam arti sebagai berikut :

“ya Allah ya Tuhan kami, sesungguhnya aku berlindung kepada-Mu daripada keluh kesah dan dukacita, aku berlindung kepada-Mu dari lemah kemauan serta malas, aku berlindung kepada-Mu daripada sifat pengecut dan kikir, aku berlindung kepada-Mu daripada tekanan hutang dan kezaliman manusia”. (HR. Abu Dawud 4/353).

Maksud dari hadist tersebut yaitu bahwa delapan sifat yang dijelaskan dalam do'a Nabi tersebut merupakan sumber *stress* yang banyak menimpa

kehidupan manusia. Maka Nabi menganjurkan kepada umatnya agar terhindar dari delapan sifat yang mengakibatkan penyakit hati pada manusia itu sendiri.

Stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Perlunya penanganan terhadap stres kerja supaya hal-hal yang akan merugikan perusahaan dapat diatasi. Stres adalah suatu ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika karyawan dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku. Stres juga dapat diartikan tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif berbahaya. Hal ini akan timbul akibat kepuasan kerja yang tidak terwujud dari pekerjaannya.

Perlunya penanganan terhadap stres kerja supaya hal-hal yang akan merugikan perusahaan dapat diatasi. Karena stres adalah suatu ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

2. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan

Menurut Tawal, et al., (2017, pp. 141–144) terdapat dua faktor yang menyebabkan stress kerja yaitu :

- a. Stres dari individu
 1. Konflik peran (*role conflict*), hal ini terjadi ketika seseorang dituntut untuk mengemban lebih dari satu peran.
 2. Beban kerja yang berlebihan (*overload*), dimana jumlah pekerjaan yang diberikan melebihi beban kerja yang sebenarnya.
 3. kemenduaan peran (*role ambiguity*) yakni tidak adanya pengertian tentang hak dan kewajiban pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
- b. Stres pada kelompok dan organisasi
 1. Kurangnya kohesivitas antara kelompok kerja

2. Tidak adanya kesempatan bersama antar karyawan karena desain kerja, kebijakan penyedia atau karena adanya anggota kelompok yang ingin menyingkirkan karyawan lain dari pekerjaan.
3. Budaya organisasi yang kurang sesuai.
4. Kurangnya kesempatan karir dan kesempatan untuk berkembang yang diberikan kepada karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2018, pp. 430–433), terdapat tiga faktor yang menjadi pemicu terjadinya stres kerja, adalah :

a. Faktor Lingkungan

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan yakni :

1. Ketidakpastian Ekonomi

Apabila perekonomian menurun, maka karyawan akan semakin mencemaskan kesejahteraan mereka.

2. Ketidakpastian politik

Situasi politik yang tidak menentu maka akan mengakibatkan munculnya stres.

3. Ketidakpastian Teknologi

Kemajuan teknologi akan sangat membantu kinerja karyawan. Namun jika teknologi yang digunakan tidak optimal maka akan membuat keterampilan dan pengalaman karyawan akan semakin ketinggalan zaman, sehingga perlunya melakukan penyesuaian ulang.

b. Faktor Organisasi

Ada tiga faktor yang dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan dalam organisasi menurut Robbins dan Judge (2018, pp. 430–433) sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas ini merupakan faktor yang berhubungan langsung dengan pekerjaan. Tuntutan yang dimaksud meliputi kondisi pekerjaan, desain pekerjaan, dan tata letak fisik pekerjaan. Kondisi pekerjaan yang terlalu penuh sesak dapat

menimbulkan stres.

2. Tuntutan peran

Hal ini berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran yang akan dijalankan dalam organisasi. Akan tercipta ambiguitas apabila karyawan tersebut tidak memahami perannya dengan jelas dan tidak yakin dengan apa yang seharusnya dilakukan.

3. Tuntutan antar pribadi

Dalam hal ini sangat berkaitan dengan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain dalam organisasi. Terjadi ketika kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang terbilang buruk sehingga dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan.

4. Struktur Organisasi

Dalam hal ini struktur organisasi yang buruk dan berantakan juga akan mempengaruhi berjalannya perusahaan.

5. Hal ini bisa saja terjadi ketika adanya aturan kerja yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan

6. Kepemimpinan organisasi

Kepemimpinan yang seenaknya dan tidak sesuai aturan juga menjadi salah satu penyebab terjadinya ketidaknyamanan pada karyawan

7. Gaya kepemimpinan yang otoriter dan toxic dapat juga menimbulkan stres pada karyawan.

c. Faktor Individu

1. Keluarga

Permasalahan dalam keluarga seperti tidak harmonisnya hubungan antar suami isteri dan anak, akan mengganggu dalam bekerja sehinggamenimbulkan stres kerja pada karyawan.

2. Ekonomi

Tingkat penghasilan dan ketidak mampuan seseorang dalam mengelola keuangan juga salah satu pemicu dari stres kerja.

3. Kepribadian

Stres juga berasal dari kepribadian seseorang yaitu seperti bagaimanaseseorang tersebut dapat menerima segala perubahan dan tuntutan dari pekerjaan.

Hampir dari setiap kondisi pekerjaan menyebabkan stres, tergantung padatangapan serta reaksi setiap karyawan masing-masing. Berikut adalah beberapa kondisi kerja yang sering menyebabkan stres pada karyawan menurut Robbins dan Judge (2018, pp. 430–433) :

a. Konflik kerja

Konflik kerja adalah ketidak setujuan antara dua atau lebih dari anggota perusahaan dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya manusia secara bersama-sama, maupun mempunyai status, nilai-nilai persepsi dan tujuan yang berbeda.

b. Beban kerja

Beban kerja adalah keadaan apabila karyawan dihadapkan pada banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk dapat menyelesaikan tugas kerja yang diberikan. Terlebih karyawan merasa tidak mampu menyelesaikannya karena standar pekerjaan yang terlalu tinggi.

c. Waktu kerja

Dimana karyawan dituntut untuk segera menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Dalam hal ini maka karyawan merasa di kejar oleh waktu untuk dapat mencapai target kerja. Sehingga waktu kerja merupakan sumber potensial dari stres para karyawan di tempat kerja.

d. Karakteristik tugas

Hal ini merupakan berbagai atribut yang melekat pada tugas pekerjaan yang dibutuhkan karyawan untuk dapat melaksanakan setiap

pekerjaannya antara lain keanekaragaman, keterampilan, identitas tugas, serta otonomi dan umpan balik.

e. Dukungan kelompok atau rekan kerja

Menunjukkan pada keadaan apabila terdapat perasaan senasib diantara anggota kelompok yang mengalami stres. Dukungan dari rekan kerja yang rendah dapat menyebabkan timbulnya stres, akan berdampak sebaliknya apabila dukungan rekan kerja tinggi maka akan dapat mengurangi tingkat stres pada pekerjaan.

f. Pengaruh kepemimpinan

Dalam setiap organisasi, kedudukan seorang pemimpin sangat penting. Melalui seorang pemimpin diharapkan dapat memberikan pengaruh yang berdampak sangat berarti terhadap setiap aktivitas karyawan.

Menurut Cooper dalam Umam (2012, pp. 212–214) Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja diantaranya :

a. Kondisi pekerjaan

Meliputi beban kerja yang berlebihan secara kuantitatif dan kualitatif, keputusan yang dibuat oleh seseorang, bahaya fisik, dan jadwal kerja

b. Stres peran

Ketidaktejelasan peran, adanya bias dalam membedakan gender dan *stereotype* peran gender atau pelecehan seksual.

c. Faktor interpersonal

Meliputi hasil kerja dan dukungan sosial yang buruk, kecemburuan sosial, persaingan politik, kemarahan hingga kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.

d. Perkembangan karir

Seperti promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari pada kemampuannya, keamanan pekerjaan, dan ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi.

e. Struktur organisasi

Meliputi struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan hingga pelatihan yang tidak seimbang, pertempuran politik, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.

f. Tampilan rumah pekerjaan

Hal ini meliputi seperti mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, konflik pernikahan, kurangnya dukungan dari pasangan, selain itu stres karena memiliki dua pekerjaan.

Uraian di atas merupakan faktor dari stres kerja. Dimana faktor-faktor ini yang menyebabkan stres kerja pada karyawan meliputi faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu. Di jelaskan juga bahwa terdapat konflik peran ketika seseorang dituntut untuk mengembang lebih dari satu peran, beban kerja yang berlebihan, budaya organisasi yang kurang sesuai, ketidakpastian ekonomi, ketidak pastian politik, ketidak pastian teknologi, hingga gaya kepemimpinan yang otoriter dan toxic.

3. Aspek-aspek Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2017) mengelompokkan stres kerja menjadi beberapa aspek, diantaranya sebagai berikut :

a. Aspek Fisiologis

Dalam aspek ini pengaruh awal yang akan terlihat ketika seseorang mengalami stres biasanya merupakan gejala dari fisiologis. Riset telah membuktikan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme tubuh, menaikkan tekanan darah, menimbulkan rasa sakit pada kepala, detak jantung meningkat hingga yang paling parah dapat juga memicu serangan jantung.

b. Aspek Psikologis

Dampak paling sederhana yang dimunculkan oleh stres kerja dari aspek ini adalah ketidakpuasan yang terkait dengan pekerjaan. Selain itu stres juga muncul dari kondisi psikologis lainnya seperti ketegangan, kejenuhan, kejengkelan, kecemasan, dan sikap suka menunda-nunda

pekerjaan.

c. Aspek perilaku

Hal yang paling berkaitan dengan aspek perilaku ini mencakup menurunnya produktivitas, meningkatnya absensi (kemangkiran) dan tingkat masuk karyawan (perputaran karyawan), perubahan jam makan, gelisah, gagap dalam berbicara hingga meningkatnya konsumsi rokok dan jam tidur yang berantakan.

Menurut Beehr & Newman (2014) stres kerja memiliki tiga aspek, yaitu:

a. Aspek fisiologis

Merupakan respon tubuh yang dalam kondisi tertekan atau *stres*, seperti detak jantung berdebar kencang, tekanan darah meningkat, gangguan pernapasan dan bahkan sampai sulit tidur.

b. Aspek psikologis

Hal ini terjadi karena respon dari keadaan dimana karyawan tertekan karena pekerjaan yang ia miliki. Sehingga hal ini dapat membuat karyawan merasakan kecemasan yang berlebih, mudah tersinggung, mudah marah, motivasi menurun dan kepercayaan diri menurun, hingga menarik diri dari pergaulan.

c. Aspek Perilaku

Aspek ini merupakan respon fisik yang dilampiaskan dalam bentuk sikap perilaku, seperti menurunnya hubungan interpersonal dengan keluarga, prokrastinasi, dan meningkat atau menurunnya nafsu makan.

Berdasarkan dari aspek-aspek dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki tiga aspek yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku. Peneliti mengacu pada teori Robbins & Judge (2017) ini karena peneliti menggunakan aspek tersebut sebagai skala untuk pengukuran stres kerja dengan cara membuat penurunan dari aspek-aspek stres kerja dari Robbins & Judge (2017).

D. Beban Kerja

1. Pengertian Beban kerja

Menurut Utomo et al. (2018) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut dia pengukuran beban kerja dapat diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efektivitas kerja dan efisiensinya suatu organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, dan teknik analisis beban kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapat informasi jabatan, melalui proses pengkajian dan penelitian yang dapat dilakukan secara analisis.

Menurut Munandar (2017), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja itu sendiri. Sedangkan menurut Sunyoto (2018, p. 64), beban kerja adalah tugas yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa juga disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, serta volume kerja yang mungkin teralubanyak (Permata sari, 2018:25).

Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas karyawan dalam mengakses suatu informasi. Saat menghadapi tugas, individu dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkat tertentu. Apabila dengan keterbatasan yang dimiliki oleh individu tersebut menghambat tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, maka telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini dapat menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja karyawan (*performance failures*).

Beban kerja merupakan sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang

dilaksanakan dalam keadaan yang normal dengan jangka waktu tertentu dan semuanya berhubungan dengan indikatornya. Untuk itu yang harus dilakukan dan diselesaikan oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu dengan kewenangan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Budiawan (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut :

a. Faktor eksternal

Faktor eksternal ini adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Berikut adalah beberapa hal yang termasuk beban kerja eksternal adalah :

1. Tugas-tugas (*task*)

Tugas tersebut ada yang bersifat fisik seperti tata ruang kerja, alat dan sarana kerja, stasiun kerja, sikap kerja, kondisi kerja, dan alat bantu kerja. Selain itu ada tugas yang bersifat mental seperti, kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

2. Organisasi kerja

Organisasi kerja yang mempengaruhi beban kerja misalnya, lamanya waktu kerja, kerja bergiliran, waktu istirahat, system pengupahan, kerja malam, tugas serta wewenang.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja juga dapat memberikan beban tambahan, yang meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

4. Faktor Internal

Faktor internal beban kerja yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tersebut biasa dikenal dengan dengan strain. Secara singkat berikut adalah beberapa faktor internal :

- a. Faktor somatis, seperti jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan dan status gizi.
- b. Faktor psikis, meliputi motivasi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain sebagainya.

Sedangkan menurut Gibson dalam Chandra dan Ardiansyah (2017) faktor- faktor yang mempengaruhi beban kerja disebutkan sebagai berikut :

- a. *Time pressure* (tekanan waktu)

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (*dead line*) dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu akhir juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan hingga mengakibatkan kondisi kesehatan seseorang menurun.

- b. Jadwal kerja dan jam kerja

Jumlah waktu kerja yang berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Sebab hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika suami-istri sama-sama bekerja. Jadwal standar normal jam kerja adalah 8 jam dalam sehari. Apabila jam kerja lebih dari 8 jam maka akan terhitung lembur. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu : *night shift*, *ling shift*, *flexible work schedule*. Dalam ketiga tipe jadwal kerja tersebut, *long shift* dan *night shift* dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang apalagi jam kerja yang tidak normal (*abnormal working hourse*).

- c. Kemenduaan peran dan konflik peran (*Role ambiguity dan role conflict*) dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya.

- d. Kebisingan

Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugas. Hal ini tentunya dapat mempengaruhi pekerjaan dalam hal kesehatan dan performanya. Dimana hal tersebut dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis

mengganggu pencapaian tugas karyawan sehingga hal ini memperberat beban kerjanya.

Berdasarkan uraian yang di jelaskan oleh beberapa ahli di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat beberapa faktor penyebab beban kerja pada karyawan yaitu, faktor eksternal meliputi (tugas-tugas, organisasi kerja, dan lingkungan kerja), selain itu ada faktor eksternal meliputi (jenis kelamin, usia, kondisi kesehatan tubuh, status gizi) hingga meliputi motivasi, kepercayaan, dan kepuasan. Tidak hanya itu faktor beban kerja ini juga dipengaruhi oleh tekanan waktu, tidak sehatnya jadwal dan jam kerja, dan kemenduan peran dalam pekerjaan

3. Aspek-Aspek Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) aspek beban kerja dibagi menjadi tiga, yaitu sebagai berikut :

a. Beban kerja fisik

Beban kerja aspek fisik dipandang dari perhitungan beban kerja yang mendasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Pada beban kerja fisik ini dibedakan menjadi beban kerja fisiologis seperti kesehatan secara menyeluruh pada karyawan, meliputi sistem faal tubuh, pernafasan, denyut jantung, serta fungsi alat indera . sedangkan biomekanika, yaitu seperti kekuatan otot tubuh.

b. Beban kerja psikis

Yang dipandang dari beban kerja psikis ini adalah perhitungan beban kerja yang mempertimbangkan aspek mental karyawan yang sangat berpengaruh terhadap kualitas serta kuantitas kerja. Beban kerja psikis ini timbul ketika karyawan melakukan aktivitas mental psikis di lingkungan kerjanya. Pada penilaian aspek ini, organisasi akan menilai sejauh mana tanggung jawab, kewaspadaan karyawan, hingga bagaimana seseorang karyawan berinteraksi dengan lingkungan kerjanya.

c. Pemanfaatan waktu

Yang dimaksud dalam aspek pemanfaatan waktu ini adalah

bagaimana karyawan *manage* dan memanfaatkan waktu dengan baik dan maksimal dalam bekerja.

Menurut Munandar Tambunan (2015) ada beberapa aspek beban kerja, sebagai berikut :

a. Beban berlebih kuantitatif

Beban kerja berlebih secara fisik maupun mental karena terlalu banyak melakukan kegiatan menjadi salah satu kemungkinan dari sumber stres pekerjaan pada karyawan. Untuk-unsur yang menimbulkan beban berlebih kualitatif yaitu seperti desakan waktu, dimana tugas harus diselesaikan secepat mungkin dengan tepat dan cermat.

b. Beban terlalu sedikit kuantitatif

Hal ini juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis pada karyawan. Pekerjaan yang sederhana akan banyak terjadi pengulangan gerak yang dapat menimbulkan rasa bosan dan monoton. Kebosanan dalam kegiatan rutin yang dilakukan sehari-hari sebagai hasil dari terlampau sedikitnya tugas yang harus dilakukan, sehingga hal ini dapat menghasilkan berkurangnya perhatian.

c. Beban berlebih kualitatif

Kemajuan teknologi mengakibatkan sebagian besar pekerjaan yang selama ini dikerjakan secara manual oleh manusia di ambil alih oleh mesin-mesin dan robot, sehingga titik beratnya pekerjaan manusia beralih pada pekerjaan otak. Untuk itu pekerjaan menjadi makin majemuk sehingga mengakibatkan adanya beban berlebih kualitatif.

d. Beban terlalu sedikit kualitatif

Beban ini merupakan keadaan di mana tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan keterampilan yang diperoleh, atau untuk mengembangkan kecakapan potensialnya secara penuh. Beban yang terlalu sedikit ini disebabkan karena kurangnya rangsangan yang akan mengarah pada semangat dan motivasi untuk bekerja. Dalam hal ini karyawan akan merasa bahwa tidak dirinya “tidak akan maju-mau”

dan tidak berdaya dalam menyalurkan potensi, bakat, dan keterampilannya.

Beberapa paparan diatas memperlihatkan bahwa beban kerja terdiri dari beberapa aspek diantaranya adalah beban kerja psikis, fisik, dan pemanfaatan waktu. Aspek beban kerja yang digunakan peneliti adalah aspek beban kerja menurut pendapat Koesomojowidjojo (2017) yaitu beban kerja fisik (*physical workload*), beban kerja psikis (*psychological workload*), dan pemanfaatan waktu (*time utilization*).

E. Pengaruh antara Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Karyawan tidak lepas dari tanggung jawab menyelesaikan tugas dalam pekerjaan. Tanggung jawab dan tugas yang terlalu banyak pada karyawan akan menjadikan karyawan merasa tertekan. Kenyamanan lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja dan semangat karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab dan tugas. Perasaan tertekan tersebut dapat mengakibatkan individu menjadi tidak maksimal dalam menyelesaikan aktivitas akibat adanya ketidakseimbangan antara kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan beban atau tuntutan yang diterima. Sehingga hal ini menyebabkan karyawan tidak betah dan memiliki keinginan untuk keluar atau berpindah ke tempat kerja lain (*Turnover Intention*).

Robbins dan Judge (2014) mengatakan bahwa *Turnover Intention* adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak sukarela. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi. Hal ini terjadi karena sistem kerja yang buruk, tidak adanya work-life balance, pemimpin yang tidak kompeten, hingga merasa stress dan tertekan menjadi akibat terjadinya *Turnover Intention*.

Saputra, (2017, p. 6) juga menjelaskan bahwa intensi *turnover* adalah pengunduran atas kehendak individu dari organisasi. Sedangkan menurut Irvianti & Verina (2015, p. 118) *turnover* adalah kemungkinan yang bersifat subyektif seorang karyawan yang ingin mengubah pekerjaannya dalam jangka waktu yang

belum diketahui dan mendasari *turnover* yang sebenarnya. Selain itu Nasution, (2017, p. 412) juga menjelaskan bahwa intensi adalah dampak buruk dari kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimana mengakibatkan karyawan memiliki intensi berpindah kerja ke perusahaan yang tinggi dan lebih baik.

Menurut Hartono dalam Maarif dan Kartika (2014, pp. 208–209), *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku pada karyawan. *Turnover*, keinginan pekerja untuk berhenti dari perusahaan karena berpindah kelain perusahaan. Hal ini tentunya menjadi tantangan dalam pengembangan SDM. Karena tidak dapat diprediksi, untuk itu aktivitas pengembangan harus mempersiapkan pencegahannya. Terkadang perusahaan yang memiliki program pengembangan yang baik, justru menjadi penyebab pemicu seseorang untuk pindah bekerja.

Penyebab terjadinya *turnover* pada karyawan diantaranya karena ketidakcocokan pekerjaan, lingkungan kerja yang buruk, kurangnya motivasi kerja pada diri karyawan, pemimpin yang tidak kompeten serta banyak beban kerja yang diberikan hingga tidak adanya *work-life*. Hal tersebut mengakibatkan karyawan memiliki pikiran untuk berpindah pekerjaan dalam waktu yang belum ditentukan.

Lingkungan kerja yang buruk, stres kerja dan beban kerja akan di rasa mengganggu karyawan, sehingga karyawan merasa kurang puas maka hal ini akan menyebabkan karyawan mengalami *turnover intention*. Ketidak seimbangan ini menjadikan karyawan kurang fokus dan kurang maksimal dalam mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan, sehingga hal ini akan memicu terjadinya *turnover intention*.

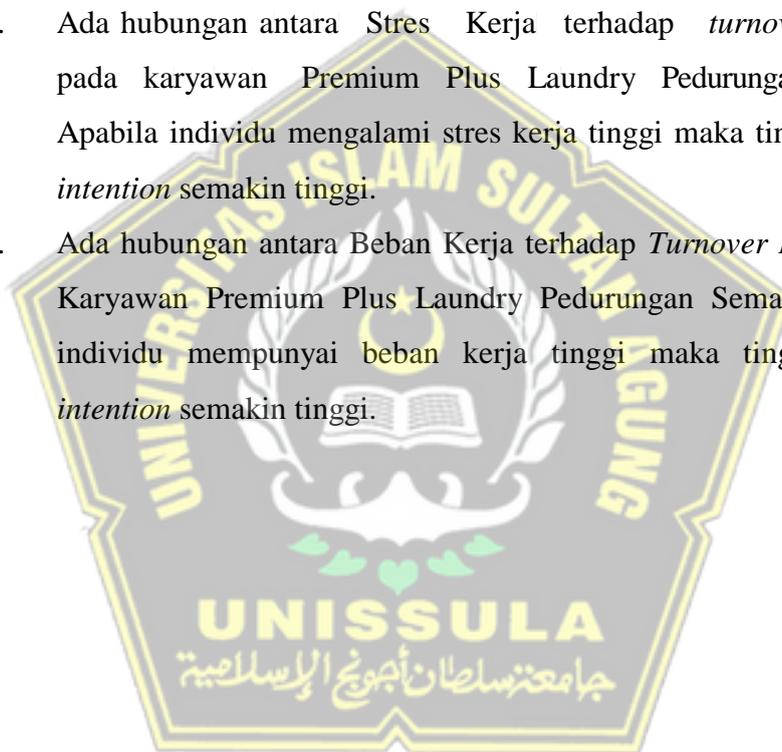
Tinggi atau rendahnya tingkat *turnover intention* dipengaruhi oleh jumlah pekerjaan yang harus dilakukan dan diselesaikan oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu dengan kewenangan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Lingkungan kerja yang bersih dan sehat, tututan-tuntutan yang dapat menyebabkan stres, serta jumlah beban kerja yang diberikan diharapkan dapat mengurangi terjadinya *turnover intention* pada karyawan.

Belum ada keterkaitan antar varia

F. Hipotesis

Berdasarkan paparan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Ada hubungan positif antara Lingkungan Kerja Terhadap *turnover intention* pada karyawan Premium Plus Laundry pedurangan Semarang. Apabila individu mempunyai lingkungan kerja yang buruk maka tingkat *turnover intention* semakin tinggi.
2. Ada hubungan antara Stres Kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Premium Plus Laundry Pedurangan Semarang. Apabila individu mengalami stres kerja tinggi maka tingkat *turnover intention* semakin tinggi.
3. Ada hubungan antara Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Premium Plus Laundry Pedurangan Semarang. Apabila individu mempunyai beban kerja tinggi maka tingkat *turnover intention* semakin tinggi.



BAB III METODE PENELITIAN

A. Identitas Variabel Penelitian

Variabel adalah simbol yang nilainya dapat bervariasi, dimana angka yang dapat berbeda-beda dari satu subjek ke subjek yang lain, atau dari kasus ke kasus yang lain. Variabel dibagi menjadi dua kuantitatif dan kualitatif (Azwar, 2017). Variabel ialah atribut atau sifat atau suatu penilaian dari orang, objek ataupun kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat diperoleh suatu kesimpulan (Sugiyono, 2017). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Tergantung (Y) : *Turnover Intention*
2. Variabel Bebas I (X1) : Lingkungan Kerja
3. Variabel Bebas II (X2) : Stres Kerja
4. Variabel Bebas III (X3) : Beban Kerja

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi mengenai variabel yang disusun berdasarkan karakteristik variabel yang diamati (Azwar, 2017). Definisi operasional dari penelitian ini adalah :

1. Turnover Intention

Turnover intention merupakan suatu keadaan pada karyawan yang berniat dan berkeinginan untuk keluar atau berpindah tempat pekerjaan lain dalam jangka waktu yang belum ditentukan. Pengukuran turnover intention menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek turnover intention menurut Mobley (I. D. Putra, 2021) yaitu *Thinking of quitting* (berpikir untuk keluar), *intention to search* (berniat mencari pekerjaan lain), *intention to quit* (berniat untuk berhenti/keluar). Tinggi rendahnya turnover intention dilihat dari skor total skala *turnover intention* yang diperoleh. Semakin tinggi skor total yang diperoleh, maka semakin

tinggi *turnover intention* pada subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor total *turnover intention* yang diperoleh, maka semakin rendah *turnover intention* pada subjek.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, meja, kursi, bau tidak sedap, warna dinding dan suasana di lingkungan kerja baik hubungan individu dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan serta perhatian dan dukungan pemimpin untuk mendukung kelancaran dalam melaksanakan tugas. Untuk mengukur lingkungan kerja digunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek lingkungan kerja menurut Afandi (2018) yaitu : pelayanan kerja, kondisi kerja, dan hubungan karyawan.

Tinggi rendahnya lingkungan kerja dilihat dari skor total skala lingkungan kerja yang diperoleh. Semakin tinggi skor total yang diperoleh, maka semakin tinggi pengaruh lingkungan kerja terhadap subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor total lingkungan kerja yang diperoleh, maka semakin rendah pengaruh lingkungan kerja pada subjek.

3. Stres Kerja

Stres kerja yaitu perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Seperti perasaan tidak tenang, emosi yang tidak stabil, tidak bisa rileks, cemas yang berlebihan, tegang, gugup, sakit kepala hingga mengalami gangguan . Pengukuran stres kerja menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek stres kerja menurut pendapat Robbins & Judge (2017) aspek-aspek tersebut yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku. Robbins & Judge (2017).

Tinggi rendahnya stres kerja dilihat dari skor total skala stres kerja yang diperoleh. Semakin tinggi skor total yang diperoleh, maka semakin tinggi

pengaruh stres kerja terhadap subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor total stres kerja yang diperoleh, maka semakin rendah pengaruh stres kerja pada subjek.

4. Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu dengan kewenangan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Aspek beban kerja yang digunakan peneliti adalah aspek beban kerja menurut pendapat Koesomojowidjojo (2017) yaitu beban kerja fisik (*physical workload*), beban kerja psikis (*psychological workload*), dan pemanfaatan waktu (*time utilization*).

Tinggi rendahnya beban kerja dilihat dari skor total skala beban kerja yang diperoleh. Semakin tinggi skor total yang diperoleh, maka semakin tinggi pengaruh beban kerja terhadap subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor total beban yang diperoleh, maka semakin rendah pengaruh beban kerja pada subjek.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Premium Plus Laundry Pedurungan Semarang. Dengan jumlah 50 karyawan yang terdiri dari 16 karyawan laki-laki dan 34 karyawan perempuan. Yang terdiri dari 4 karyawan laki-laki sebagai kurir, 6 karyawan produksi laki-laki, 3 karyawan produksi perempuan, kemudian terdapat 6 karyawan laki-laki dan 31 karyawan perempuan sebagai *Customer Service*.

Tabel 1. Data Karyawan Premium Plus Laundry Pedurungan Semarang

Tahun Masuk	Laki-laki	Perempuan
2017	-	1
2021	4	5
2022	5	15
2023	7	13
Total		50

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017). Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan Premium Plus Laundry Pedurungan Semarang dengan jumlah 50 karyawan yang terdiri dari 4 karyawan laki-laki sebagai kurir, 6 karyawan produksi laki-laki, 3 karyawan produksi perempuan, kemudian terdapat 6 karyawan laki-laki dan 31 karyawan perempuan sebagai *Customer Service*.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel merupakan teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2017). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling*.

Non probability sampling ialah setiap anggota populasi tidak memiliki kesempatan atau peluang yang sama sebagai sampel (Sugiyono, 2018, p. 136). Teknik yang termasuk dalam *probability sampling* di antaranya adalah teknik *sampling jenuh*, dimana sampel yang mewakili jumlah populasi. Hal ini dilakukan jika populasi di anggap kecil atau kurang dari 100. Berdasarkan jumlah populasi sebanyak 50 karyawan, maka peneliti mengambil keseluruhan sebagai sampel, yaitu sebanyak 50 karyawan.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah skala. Skala merupakan perangkat pernyataan yang disusun dengan tujuan untuk mengungkap suatu atribut tertentu melalui respon terhadap pernyataan tersebut (Azwar, 2012). Penelitian ini menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang maupun kelompok terhadap fenomena tertentu (Sugiyono, 2017). Skala dalam penelitian ini yaitu :

1. Skala *Turnover Intention*

Penelitian ini menggunakan skala *turnover intention* yang disusun oleh Mobley (I. D. Putra, 2021) yaitu *Thinking of quitting* (berpikir untuk keluar), *intention to search* (berniat mencari pekerjaan lain), *intention to quit* (berniat untuk berhenti/keluar).

Tabel 2. Blueprint Skala *Turnover Intention*

No	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	<i>Thinking of quitting</i> (Berpikir untuk keluar)	5	5	10
2	<i>Intention to search</i> (Beriati mencari pekerjaan lain)	5	5	10
3	<i>Intention to quit</i> (Beriati untuk keluar)	5	5	10
Total		15	15	30

Skala *turnover intention* ini menggunakan model skala yang berbentuk likert dengan disediakan lima (5) pilihan jawaban, yaitu : SS (sangat sesuai), S (sesuai), N (netral), TS (tidak sesuai), dan STS (sangat tidak sesuai). Masing- masing aitem dibedakan menjadi dua jenis jawaban, yaitu *favourable* dan *unfavourable*. Aitem *favourable* memuat pernyataan-pernyataan yang mendukung aspek yang diungkap, sedangkan aitem *unfavourable* memuat pernyataan- pernyataan yang tidak mendukung aspek yang diungkap.

Penilaian jawaban diberikan skor 1 sampai 5. Untuk jawaban terhadap

aitem *favourable*, dinilai 5 apabila menjawab SS, dinilai 4 apabila menjawab S, dinilai 3 apabila menjawab N, dinilai 2 apabila menjawab TS, dan dinilai 1 apabila menjawab STS. Untuk jawaban terhadap aitem *unfavourable*, dinilai 1 apabila menjawab SS, dinilai 2 apabila menjawab S, dinilai 3 apabila menjawab N, dinilai 4 apabila menjawab TS, dan dinilai 5 apabila menjawab STS. Tinggi rendahnya skor *turnover intention* dilihat dari skor total skala *turnover intention* yang diperoleh. Semakin tinggi skor total yang diperoleh maka semakin tinggi *turnover intention* pada subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor total *turnover intention* pada subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor total *turnover intention* yang diperoleh, maka akan semakin rendah *turnover intention* subjek.

2. Skala Lingkungan Kerja

Penelitian ini menggunakan skala yang disusun oleh Afandi (2018) yaitu: pelayanan kerja, kondisi kerja, dan hubungan karyawan

Tabel 3. Blueprint Skala Lingkungan Kerja

No	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Pelayanan Kerja	5	5	10
2	Kondisi Kerja	5	5	10
3	Hubungan Karyawan	5	5	10
Total		15	15	30

Skala lingkungan kerja ini menggunakan skala yang berbentuk likert dengan disediakan lima (5) pilihan jawaban, yaitu : SS (sangat sesuai), S (sesuai), N (netral), TS (tidak sesuai), dan STS (sangat tidak sesuai). Masing-masing aitem dibedakan menjadi dua jenis jawaban, yaitu *favourable* dan *unfavourable*. Aitem *favourable* memuat pernyataan-pernyataan yang mendukung aspek yang diungkap, sedangkan aitem *unfavourable* memuat pernyataan-pernyataan yang tidak mendukung aspek yang diungkap.

Penilaian jawaban diberikan skor 1 sampai 5. Untuk jawaban terhadap aitem *favourable*, dinilai 5 apabila menjawab SS, dinilai 4 apabila

menjawab S, dinilai 3 apabila menjawab N, dinilai 2 apabila menjawab TS, dan dinilai 1 apabila menjawab STS. Untuk jawaban terhadap aitem *unfavourable*, dinilai 1 apabila menjawab SS, dinilai 2 apabila menjawab S, dinilai 3 apabila menjawab N, dinilai 4 apabila menjawab TS, dan dinilai 5 apabila menjawab STS. Tinggi rendahnya skor lingkungan kerja dilihat dari skor total skala lingkungan kerja yang diperoleh. Semakin tinggi skor total yang diperoleh maka semakin tinggi lingkungan kerja pada subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor total lingkungan kerja pada subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor total lingkungan kerja yang diperoleh, maka akan semakin rendah lingkungan kerja subjek.

3. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja ini menggunakan skala menurut Robbins & Judge (2017) aspek-aspek tersebut yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku.

Tabel 4. Blueprint Stres Kerja

No	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Gejala Fisiologis	5	5	10
2	Gejala Psikologis	5	5	10
3	Gejala Perilaku	5	5	10
Total		15	15	30

Skala stres kerja ini menggunakan model skala yang berbentuk likert dengan disediakan lima (5) pilihan jawaban, yaitu : SS (sangat sesuai), S (sesuai), N (netral), TS (tidak sesuai), dan STS (sangat tidak sesuai). Masing-masing aitem dibedakan menjadi dua jenis jawaban, yaitu *favourable* dan *unfavourable*. Aitem *favourable* memuat pernyataan-pernyataan yang mendukung aspek yang diungkap, sedangkan aitem *unfavourable* memuat pernyataan-pernyataan yang tidak mendukung aspek yang diungkap.

Penilaian jawaban diberikan skor 1 sampai 5. Untuk jawaban terhadap aitem *favourable*, dinilai 5 apabila menjawab SS, dinilai 4 apabila menjawab S, dinilai 3 apabila menjawab N, dinilai 2 apabila menjawab TS,

dan dinilai 1 apabila menjawab STS. Untuk jawaban terhadap aitem *unfavourable*, dinilai 1 apabila menjawab SS, dinilai 2 apabila menjawab S, dinilai 3 apabila menjawab N, dinilai 4 apabila menjawab TS, dan dinilai 5 apabila menjawab STS. Tinggi rendahnya skor stres kerja dilihat dari skor total skala stres kerja yang diperoleh. Semakin tinggi skor total yang diperoleh maka semakin tinggi stres kerja pada subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor total stres kerja pada subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor total stres kerja yang diperoleh, maka akan semakin rendah stres kerja subjek.

4. Skala Beban Kerja

Skala beban kerja ini menggunakan skala beban kerja menurut Koesomojowidjojo (2017) yaitu beban kerja fisik (*physical workload*), beban kerja psikis (*psychological workload*), dan pemanfaatan waktu (*time utilization*).

Tabel 5. Blueprint Beban Kerja

No	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Beban Kerja Fisik (<i>physical workload</i>)	5	5	10
2	Beban Kerja Psikis (<i>psychological workload</i>)	5	5	10
3	Pemanfaatan Waktu (<i>time utilization</i>)	5	5	10
Total		15	15	30

Skala stress kerja ini menggunakan model skala yang berbentuk likert dengan disediakan lima (5) pilihan jawaban, yaitu : SS (sangat sesuai), S (sesuai), N (netral), TS (tidak sesuai), dan STS (sangat tidak sesuai). Masing-masing aitem dibedakan menjadi dua jenis jawaban, yaitu *favourable* dan *unfavourable*. Aitem *favourable* memuat pernyataan-pernyataan yang mendukung aspek yang diungkap, sedangkan aitem *unfavourable* memuat pernyataan-pernyataan yang tidak mendukung aspek

yang diungkap.

Penilaian jawaban diberikan skor 1 sampai 5. Untuk jawaban terhadap aitem *favourable*, dinilai 5 apabila menjawab SS, dinilai 4 apabila menjawab S, dinilai 3 apabila menjawab N, dinilai 2 apabila menjawab TS, dan dinilai 1 apabila menjawab STS. Untuk jawaban terhadap aitem *unfavourable*, dinilai 1 apabila menjawab SS, dinilai 2 apabila menjawab S, dinilai 3 apabila menjawab N, dinilai 4 apabila menjawab TS, dan dinilai 5 apabila menjawab STS. Tinggi rendahnya skor beban kerja dilihat dari skor total skala beban kerja yang diperoleh. Semakin tinggi skor total yang diperoleh maka semakin tinggi beban kerja pada subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor total beban kerja pada subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor total beban kerja yang diperoleh, maka akan semakin rendah beban kerja subjek.

E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem, dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan dalam suatu instrument pengukuran (tes) dalam menjalankan fungsi ukurnya (Azwar, 2015). Suatu pengukuran dikatakan memiliki validitas tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat dapat memberikan gambaran akan variabel yang diukur sesuai dengan tujuan pengukuran (Azwar, 2015). Penelitian ini menggunakan validitas isi, yaitu validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap kelayakan dan relevansi isi aitem sebagai jabaran dari indikator berperilaku atribut yang diukur melalui analisis oleh *expert judgment* (Azwar, 2015). *Expert judgement* dalam penelitian ini adalah dosen pembimbing skripsi.

2. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem yaitu sejauh mana aitem dapat membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2015). Uji daya beda aitem dilakukan dengan pemilihan aitem berdasarkan kesesuaian fungsi alat ukur dengan fungsi

skala (Azwar, 2015). Uji daya diskriminasi aitem digunakan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi aitem dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala, sehingga dapat menghasilkan koefisien korelasi aitem total (r_{xi}) (Azwar, 2015).

Batasan kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total yaitu $r_{ix} \geq 0,30$ dianggap memuaskan, sedangkan aitem yang memiliki r_{xi} atau $r_{i(x-i)}$ kurang dari 0,30 dianggap sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah (Azwar, 2015). Apabila jumlah aitem yang lolos tidak mencukupi jumlah jumlah yang diinginkan maka dapat dipertimbangkan untuk menurunkan batas kriteria menjadi 0,25 (Azwar, 2015). Uji daya beda dalam aitem ini dihitung menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Packages For Social Sciences*) versi 26.0

3. Rehabilitas Alat Ukur

Rehabilitas yaitu sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2015). Hasil dari suatu pengukuran dapat dipercaya jika diperoleh hasil yang relative sama dalam pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama, selanjutnya juga selama aspek yang diukur belum berubah (Azwar, 2015). Koefisien reliabilitas berada dalam rentangan 0.00 sampai 1.00, dapat diartikan bahwa reliabilitas yang besarnya semakin mendekati angka 1.00, maka semakin reliabel alat ukur (Azwar, 2015).

Penelitian ini menggunakan teknik analisis reliabilitas Alpha Cronbach dengan bantuan SPSS (*Statistical Packages For Social Sciences*) versi 26.0. alat ukur dalam penelitian ini adalah skala *turnover intention*, skala lingkungan kerja, skala stres kerja, dan skala beban kerja.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan cara yang digunakan dalam mengolah data yang diperoleh sehingga dapat ditarik kesimpulan (Azwar, 2015). Metode analisis data

digunakan untuk menguji hipotesis (Azwar, 2015). Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). perhitungan analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Packages For Social Science*) versi 26.0 for windows



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan dan Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi Kancan Penelitian

Orientasi kancan penelitian ialah tahap awal dalam melaksanakan penelitian untuk mempersiapkan suatu hal yang berkaitan proses kegiatan dalam melaksanakan penelitian. Tahap pertama ialah menentukan lokasi penelitian berdasarkan populasi yang telah ditetapkan. Lokasi penelitian ini ialah Premium Plus Laundry Pedurungan Semarang yang beralamat di Jl. Nogososro No.26, Tlogosari Kulon, Kec. Pedurungan, Kota Semarang, Jawa Tengah 50196.

Premium Plus Laundry didirikan oleh Owner Premium Plus Laundry tepatnya ditanggal 31 Desember 2020. Nama Premium Plus Laundry ini artinya sebagai berikut, Premium (jasa dan pelayanan yang diberikan berkualitas di banding pelayanan dan jasa yang lain), sedangkan Plus artinya (di tempat laundry ini dapat mengerjakan semua barang, seperti springbad, sofa, karpet, stroller dan barang lainnya) Kemudian premium Plus Laundry ini menggunakan baground warna ungu yang dikaitkan dengan kekuasaan, dimana owner berharap usahanya ini menjadi yang terunggul dan terdepan diantara laundry-laundry yang lain.

Premium Plus Laundry menawarkan pelayanan jasa cuci kiloan, cuci satuan, sepatu, Tas, karpet, springbad, sofa, dan lain sebagainya. Premium plus laundry ini juga menyediakan free pickup barang-barang laundry dengan maksimal radius 5 km. jumlah outlet saat ini sebanyak 7 cabang, dan tercatat mencapai 9.916 pelanggan hingga saat ini.

Adapun pertimbangan peneliti dalam menentukan Premium Plus Laundry Pedurungan Semarang sebagai tempat penelitian yaitu, sebagai berikut :

- a. Terdapat permasalahan keluar masuknya karyawan yang dialami oleh pimpinan Premium Plus Laundry tersebut.

- b. Penelitian mengenai hubungan antara lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Premium Plus Laundry Pedurungan Semarang belum pernah dilakukan di lokasi tersebut.
- c. Karakter responden sesuai dengan kriteria penelitian yang dibutuhkan
- d. Pada lokasi tersebut sebelumnya belum pernah ada peneliti yang meneliti topik tersebut
- e. Adanya izin dari pihak Premium Plus Laundry untuk melaksanakan penelitian. Berdasarkan pertimbangan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian di Premium Plus Laundry Pedurungan Semarang.

2. **Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian**

Persiapan penelitian perlu dilakukan agar proses penelitian berjalan dengan lancar dan sesuai dengan prosedur serta meminimalisir terjadinya kekeliruan yang dapat menghambat proses penelitian. Persiapan dalam penelitian terdiri dari; persiapan perizinan, penyusunan alat ukur, uji coba alat ukur, estimasi diskriminasi aitem dan reliabilitas alat ukur akan dijelaskan sebagai berikut:

a. **Persiapan Perizinan**

Sebelum melaksanakan penelitian, syarat yang harus terpenuhi diantaranya adalah perizinan untuk meminta data penelitian kepada pihak Premium Plus Laundry Pedurungan Semarang yang ditujukan kepada pimpinan Premium Plus Laundry Pedurungan Semarang. Kemudian peneliti mengajukan surat pengantar mohon data dari Fakultas Psikologi UNISSULA, nomor surat yaitu 765/C.1/Psi-SA/VII/2023 kepada Pimpinan Premium Plus Laundry Pedurungan Semarang.

b. **Penyusunan Alat Ukur**

Alat ukur adalah suatu alat yang digunakan peneliti untuk pengumpulan data. Alat ukur disusun berdasarkan indikator-indikator

yang merupakan penjabaran dari aspek-aspek dari variabel. Alat ukur dalam penelitian ini adalah skala untuk mengumpulkan data. Penelitian ini menggunakan empat (4) skala yaitu skala *turnover Intention*, skala lingkungan kerja, skala stres kerja, serta skala beban kerja.

Skala dalam penelitian ini memiliki dua (2) jenis aitem yaitu, *favourable* dan *unfavourable*. Skala tersebut memiliki lima (5) pilihan alternatif jawaban yang bisa dipilih oleh responden, diantaranya Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Ketentuan sistem penilaian yang digunakan dalam aitem *favourable* yaitu dengan skor lima (5) untuk jawaban sangat Sesuai (SS), skor empat (4) untuk jawaban Sesuai (S), skor tiga (3) untuk jawaban Netral (N), skor dua (2) untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), dan skor satu (1) untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Sedangkan, aitem *unfavourable* diberikan skor yang berbeda yaitu skor lima (5) untuk pilihan jawaban (STS), skor empat (4) untuk pilihan jawaban (TS), skor tiga (3) untuk pilihan jawaban (N), skor dua (2) untuk pilihan jawaban (S), dan skor satu (1) untuk pilihan jawaban (SS). kemudian penjelasan terkait skala yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1) Skala *Turnover Intention*

Skala *turnover intention* ini di susun sendiri oleh peneliti dengan menggunakan teori *turnover intention* yang di kemukakan oleh Mobley (2018) yaitu *Thinking of quitting* (berpikir untuk keluar), *Intention to search* (berniat mencari pekerjaan lain), *intention to quit* (berniat untuk berhenti/keluar). Skala *turnover intention* terdiri 15 aitem *favourable* dan 15 aitem *unfavourable* sehingga total berjumlah 30 aitem. Sebaran skala *turnover intention* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6. Sebaran Aitem Skala *Turnover Intention*

No	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	<i>Thinking of quitting</i> (berpikir untuk keluar)	1,6,2,14,29	10,3,4,30,19	10
2	<i>Intention to search</i> (berniat mencari pekerjaan lain)	21,13,5,22,11	18,25,7,23,16	10
3	<i>Intention to quit</i> (berniat untuk keluar)	20,26,15,28,27	8,17,9,12,24	10
Total		15	15	30

2) Skala Lingkungan Kerja

Skala Lingkungan Kerja pada penelitian ini mengacu pada aspek-aspek yang di kemukakan oleh Afandi (2018) yaitu : pelayanan kerja, kondisi kerja, dan hubungan karyawan. Skala lingkungan kerja terdiri dari 15 aitem *favourable* dan 15 aitem *unfavourable* sehingga total berjumlah 30 aitem. Adapun sebaran aitem yang terdapat pada skala lingkungan kerja yaitu :

Tabel 7. Sebaran Aitem Skala Lingkungan Kerja

No	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Pelayanan kerja	1,2,3,9,15	5,8,10,11,16	10
2	Kondisi kerja	4,12,13,18,24	6,7,14,19,22	10
3	Hubungan karyawan	17,18,23,28,30	20,21,25,26,27	10
Total		15	15	30

3) Skala Stres Kerja

Susunan skala stres kerja pada penelitian ini mengacu pada aspek-aspek stres kerja menurut pendapat Robbins & Judge (2017) yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku. Skala

stres kerja berjumlah 30 aitem dengan masing-masing 15 aitem *favourable* dan *unfavourable*. Adapun sebaran aitem yang terdapat pada skala stres kerja sebagai berikut :

Tabel 8. Sebaran Aitem Skala Stres Kerja

No	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Aspek Fisiologis	1,2,3,10,11	4,5,8,9,28	10
2	Aspek Psikologis	7,13,15,16,19	6,12,14,17,18	10
3	Aspek Perilaku	20,22,23,26,27	21,24,25,29,30	10
Total		15	15	30

4) Skala Beban Kerja

Skala beban kerja pada penelitian ini berdasarkan aspek-aspek beban kerja yang di kemukakan oleh Koesomowidjojo (2017) yaitu beban kerja fisik (*physical workload*), beban kerja psikis (*psychological workload*), dan pemanfaatan waktu (*time utilization*). Skala beban kerja terdiri oleh 30 aitem, yang terdiri dari 15 aitem *favourable* dan 15 aitem *unfavourable*. Sebaran skala beban kerja dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 9. Sebaran Aitem Skala Beban Kerja

No	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Beban kerja fisik (<i>physical workload</i>)	15,16,23,25,30	14,22,26,28,29	10
2	Beban kerja psikis (<i>psychological workload</i>)	5,11,13,18,27	10,12,19,20,21	10
3	Pemanfaatan waktu (<i>Time utilization</i>)	1,2,7,9,17	3,4,6,8,24	10
Total		15	15	30

a. Uji Coba Alat Ukur

Tahapan selanjutnya yaitu uji coba alat ukur untuk mengetahui reliabilitas skala dan daya beda aitem. Uji coba alat ukur dilaksanakan pada

tanggal 29 juli 2023. Subjek uji coba penelitian ini ialah karyawan Premium Plus Laundry Pedurungan Semarang. Adapun rinciannya sebagai berikut :

Tabel 10. Data Karyawan Premium Plus Laundry Pedurungan Semarang yang menjadi Subjek Uji Coba

Tahun Masuk	Laki-laki	Perempuan
2017	-	1
2021	4	5
2022	5	15
2023	7	13
Total	50	

Penelitian ini menggunakan media *Google form* yang di bagikan melalui media whatshap. Uji coba penelitian dilakukan terhadap 50 subjek yang merupakan karyawan Premium Plus Laundry Pedurungan Semarang. Selanjutnya setelah pengumpulan data selesai, peneliti melakukan uji coba daya beda aitem serta reliabilitas alat ukur menggunakan program SPSS (*Statistical Packages For Social Science*) versi 26.0 for windows.

b. Uji Daya Beda Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Peneliti melakukan penghitungan uji daya beda aitem dan perhitungan koefisien reliabilitas terhadap skala *turnover intention*, lingkungan kerja, stress kerja, dan beban kerja. Uji daya beda aitem dilakukan untuk mengetahui aitem mana yang memiliki daya beda tinggi dan rendah. Hasil penghitungan uji daya beda aitem dan uji reliabilitas masing-masing skala dapat dilihat sebagai berikut :

1) Skala *Turnover Intention*

Berdasarkan uji coba yang telah dilakukan terhadap 50 karyawan menunjukkan bahwa skala *turnover intention* yang memiliki 30 aitem diperoleh 26 aitem memiliki daya beda tinggi dan 4 aitem memiliki daya beda rendah. Terdapat indeks daya beda aitem tinggi bergerak antara 0,253- 0,833 dan aitem dengan daya beda rendah bergerak antara -0,708-0,236. Hasil estimasi reliabilitas *alpha cronbach* pada skala *turnover intention* menghasilkan reliabilitas 0.938 dari 30 sebaran aitem. Sehingga dalam hal ini dikatakan

reliabel. Sebaran aitem setelah dilakukan uji coba disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 11. Sebaran Aitem Skala *Turnover Intention* penelitian

No	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	<i>Thinking of quitting</i> (berpikir untuk keluar)	1,6,2,*14,29	10,4,3,30,19	10
2	<i>Intention to search</i> (berniat men cari pekerjaan lain)	21,13,5,22,11	*18,25,7,23,16	10
3	<i>Intention to quit</i> (berniat untuk keluar)	*20,26,15,*28 27	8,17,9,12,24	10
Total		15	15	30

Keterangan *) = aitem berdaya beda rendah

2) Skala Lingkungan Kerja

Hasil uji coba daya beda aitem terhadap 50 karyawan dengan skala lingkungan kerja yang memiliki 30 aitem di peroleh 26 aitem memiliki daya beda tinggi dan 4 aitem memiliki daya beda yang rendah. Terdapat indeks daya beda aitem tinggi bergerak antara 0,262-0,628 dan aitem dengan daya beda rendah bergerak antara -0,234-0,207. Hasil estimasi reliabilitas *alpha cronbach* pada skala lingkungan kerja menghasilkan reliabilitas 0,888 dari 30 aitem. Sehingga dalam hal ini dikatakan *reliabel*. Sebaran aitem setelah dilakukan uji coba disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 12. Sebaran Aitem Skala Lingkungan Kerja Penelitian

No	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Pelayanan kerja	1,2,3,9,15	5,8,10,11,16	10
2	Kondisi kerja	4,12,13,18,24	6,7,*14,19,22	10
3	Hubungan karyawan	17,*18,23,*28, ,30	*20,21,25,26,27	10
Total		15	15	30

Keterangan *) = aitem berdaya beda rendah

3) Skala Stres Kerja

Hitungan uji daya beda aitem terhadap 50 karyawan dengan skala stres kerja dari 30 aitem diketahui bahwa terdapat 21 aitem dengan daya beda tinggi dan 9 aitem dengan daya beda rendah. Terdapat indeks daya beda aitem tinggi bergerak antara 0,264-0,817 dan aitem dengan daya beda rendah bergerak antara -0,085-0,144. Hasil estimasi reliabilitas *alpha cronbach* pada skala stres kerja menghasilkan reliabilitas 0,830 dari 30 aitem. Sehingga dalam hal ini dikatakan *reliabel*. Berikut merupakan sebaran aitem setelah dilakukan uji coba :

Tabel 13. Sebaran Aitem Skala Stres Kerja Penelitian

No	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Aspek fisiologis	1,2,3,10,11	*4,5,8,9,28	10
2	Aspek psikologis	7,*13,15,16,*19	*6,*12,14,*17,*18	10
3	Aspek perilaku	20,22,*23,26,27	*21,24,25,29,30	10
Total		15	15	30

Keterangan *) = aitem berdaya beda rendah

4) Skala Beban Kerja

Hasil dari uji daya beda aitem terhadap 20 karyawan dengan skala beban kerja dari 30 aitem terdapat 22 aitem dengan daya beda tinggi dan 8 aitem dengan daya beda rendah. Terdapat indeks daya beda aitem tinggi bergerak antara 0,355-0,742 dan aitem dengan daya beda rendah bergerak antara -0,058- 0,247. Hasil estimasi reliabilitas *alpha cronbach* pada skala beban kerja menghasilkan reliabilitas 0,839 dari 30 aitem. Sehingga dalam hal ini dikatakan *reliabel*. Berikut merupakan sebaran aitem setelah dilakukan uji

coba :

Tabel 14. Sebaran Aitem Skala Beban Kerja Penelitian

No	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Beban kerja fisik (physical workload)	15,16,23,25,30	14,22,26,28,29	10
2	Beban kerja psikis (psychological workload)	5,11,13,18,27	*10,12,19,*20,21	10
3	Pemanfaatan waktu (Time utilization)	1,*2,7,*9,*17	*3,*4,*6,8,24	10
Total		15	15	30

Keterangan *) = aitem berdaya beda rendah

B. Pelaksanaan Penelitian

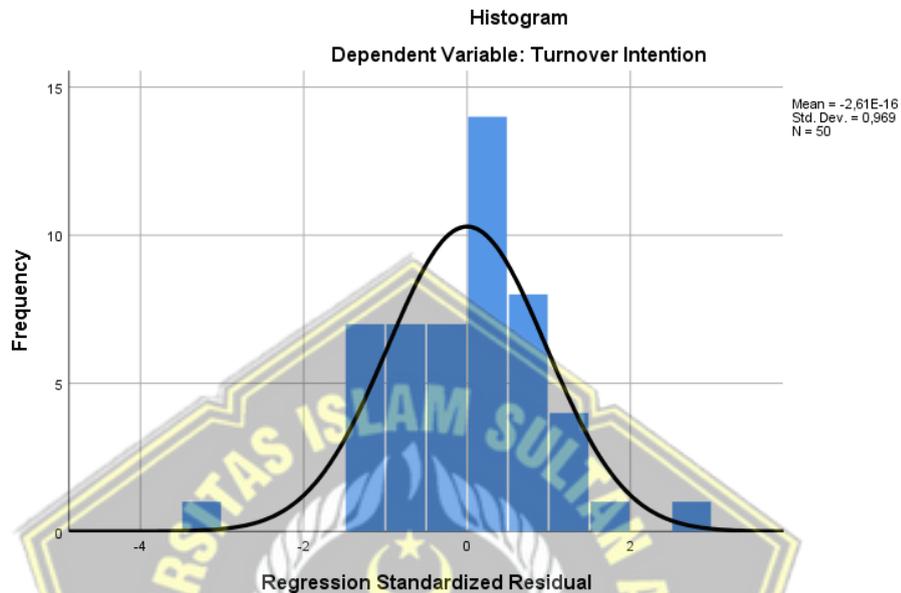
Penelitian dilaksanakan pada tanggal 11 Agustus 2023 sampai 12 Agustus 2023, sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan dari Premium Plus Laundry Pedurungan Semarang. Tahun masuk 2017-2023. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling*. Penelitian ini dilakukan secara online melalui google form yang disebarakan peneliti ke karyawan yang dituju melalui *group whatsapp* maupun secara *personal chatt* kepada karyawan.

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Analisis data penelitian dengan melakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, uji multikolonieritas, uji heterokedastisitas serta uji hipotesis.

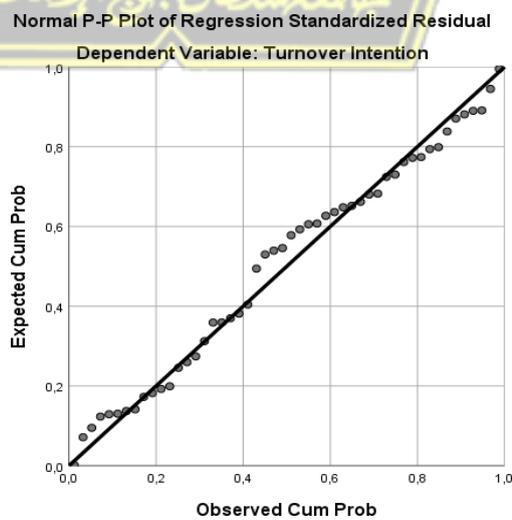
1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas



Gambar 1. Histogram

Berdasarkan histogram di atas, distribusi data berada di bawah lekungan dan membentuk seperti lonceng. Hal ini berarti bahwa distribusi data adalah normal, untuk menguatkan hasil di atas, maka dilakukan uji melalui grafik P-PPlot di bawah ini :



Gambar 2. Grafik P-P Plot

Berdasarkan hasil uji melalui grafik P-P Plot di atas, terlihat bahwa titik- titik menyebar lurus di dekat garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian sudah terdistribusi normal. Untuk menguatkan kedua hasil di atas, dilakukan pengujian melalui Uji *One Sample Kolmogorof-Smirnov Test*. Uji normalitas dilakukan dengan menguji nilai *unstandardized residual* (selisih nilai prediksi dengan nilai sebenarnya) model regresi menggunakan Uji *One Sample Kolmogorov-Test*. Data dikatakan normal apabila nilai signifikansinya $> 0,05$.

**Tabel 15. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual

N		50
Normal Parameters	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	9.44902476
Most Extreme Differences	Absolute	0.091
	Positive	0.062
	Negative	-0.091
Test Statistic		0.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Hasil normalitas menunjukkan nilai signifikansi 0,200 artinya $> 0,05$. Sehingga data dikatakan terdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Peneliti melakukan uji linieritas dengan tujuan untuk membuktikan apakah terdapat hubungan linier pada variabel bebas terhadap variabel tergantung. Hubungan ini dapat dikatakan linier jika nilai signifikansi $> 0,05$. Hasil uji linearitas pada variabel lingkungan kerja dengan

turnover intention. Uji linieritas dengan membandingkan nilai signifikansi dari nilai *deviation from linierity*. didapatkan F linier sebesar 0,971 pada taraf signifikansi 0,542 ($p > 0,05$). Mengacu pada hasil yang telah diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dengan berkorelasi secara linier. Kemudian uji linieritas pada variabel *stress* kerja dengan *turnover intention* diperoleh F linier sebesar 1,181 yang mengacu pada signifikansi sebesar 0,372 ($p > 0,05$). hal ini memperlihatkan stres kerja dengan *turnover intention* berkorelasi secara linier. Selanjutnya uji linieritas pada variabel beban kerja dengan *turnover intention* diperoleh F linier sebesar 0,654 dengan taraf signifikansi 0,849 ($p > 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan *turnover intention* memiliki hubungan yang linier.

c. **Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Priyatno, 2016). Berikut adalah hasil dari perhitungan uji multikolinieritas :

Tabel 15. Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	32.785	10.985		2.985	0.005		
	Lingkungan Kerja	-0.180	0.084	-0.204	-2.151	0.037	0.939	1.065
	Stres Kerja	0.344	0.120	0.299	2.859	0.006	0.773	1.294
	Beban Kerja	0.543	0.104	0.533	5.214	0.000	0.810	1.234

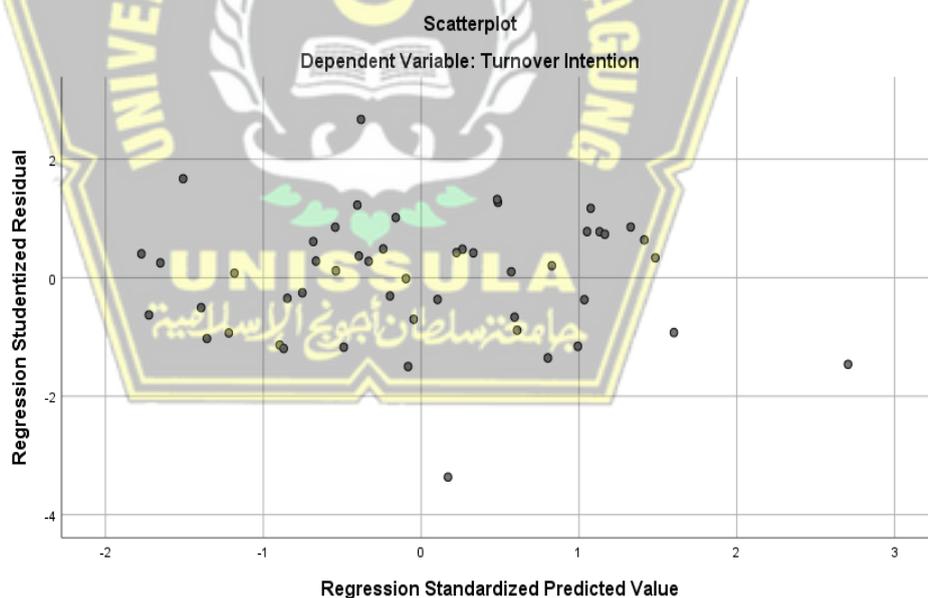
a. *Dependent Variable: Turnover Intention*

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas dapat diketahui bahwa

nilai *tolerance* adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada data penelitian.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik itu tidak terjadi heterokedastisitas. Uji ini dilakukan dengan cara melihat grafik *scatterplot* dimana $Y=SRESID$ dan $X=ZPRED$. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka data penelitian dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Untuk menguatkan, peneliti juga melakukan pengujian melalui uji *glejser*.



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah nilai 0 dan menyebar jauh dari sumbu Y, serta titik-titik menyebar acak. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data penelitian tidak mengalami gejala heterokedastisitas. Untuk

menguatkan hasil diatas, peneliti juga menambahkan hasil pengujian melalui uji *glejser* berikut ini :

**Tabel 16. Hasil Uji *Glejser*
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.315	6.584		0.655	0.515
	Lingku ngan Kerja	0.013	0.050	0.039	0.258	0.798
	Stres Kerja	-0.023	0.072	-0.052	-0.316	0.753
	Beban Kerja	0.062	0.062	0.162	0.999	0.323

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan hasil di atas, diperoleh nilai signifikansi setiap variabel yang lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian sudah layak dan tidak mengalami gejala heterokedastisitas.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (*t-Test*)

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji parsial(Uji t) Ghozali (2018). Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh masing- masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial Sugiyono (2018). Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menyangkan hubungan antara dua variabel atau lebih. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS 26.0, yang mana pengujian dilakukan dalam signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Adapun kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

**Tabel 18. Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T		Tolerance	VIF
1 (Constant)	32.785	10.985		2.985	0.005		
Lingkungan Kerja	-0.180	0.084	-0.204	2.151	0.037	0.939	1.065
Stres Kerja	0.344	0.120	0.299	2.859	0.006	0.773	1.294
Beban Kerja	0.543	0.104	0.533	5.214	0.000	0.810	1.234

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Hasil perhitungan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$ yang artinya bahwa Lingkungan Kerja secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Semakin tinggi lingkungan kerja karyawan maka akan semakin tinggi *turnover intention* pada karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah lingkungan kerja maka semakin rendah tingkat *turnover intention* pada karyawan.
2. Variabel Stres Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ yang berarti bahwa Stres Kerja secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Semakin tinggi stres kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* pada karyawan. Begitu juga sebaliknya.
3. Variabel Beban Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa Beban Kerja secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Semakin tinggi beban kerja karyawan maka akan semakin tinggi tingkat *turnover intention* pada

karyawan. Begitu juga sebaliknya.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tujuan dari Uji F untuk mengetahui atau menguji apakah variabel independen secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen Ghozali (2021).

**Tabel 19. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squar es	df	Mean Square F	Sig.
1	Regressio n	6869.161	3	2289.720	24.075 ,000 ^b
	Residual	4374.919	46	95.107	
	Total	11244.080	49		

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja

Berdasarkan tabel hasil Uji F di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang mana hal tersebut berarti bahwa Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja secara bersama-sama (stimultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*.

c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 20 . Hasil koefisien
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,782 ^a	0.611	0.586	9.752

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Berdasarkan tabel di atas *model summary* menunjukkan bahwa besarnya nilai adjusted square sebesar 0,586 atau 58,6%. Hal ini dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja) terhadap variabel terikat (*turnover intention*) adalah sebesar 58,6%. Sedangkan sisanya 41,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

D. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi data penelitian di susun sebagai gambaran skor terhadap subjek atas pengukuran dan sebagai penjelasan bagaimana keadaan subjek terhadap atribut yang diteliti. Kategori subjek dalam penelitian ini menggunakan model distribusi normal. Supaya peneliti dapat membagi subjek dalam bentuk kelompok secara bertingkat pada tiap variabel yang diungkap. Berikut adalah norma kategorisasi penelitian ini :

Tabel 21. Norma Kategorisasi skor

Rentang Skor	Kategorisasi
$\mu + 1.5 \sigma < x$	Sangat Sesuai
$\mu + 0.5 \sigma < x \leq \mu + 1.5 \sigma$	Sesuai
$\mu - 0.5 \sigma < x \leq \mu + 1.5 \sigma$	Netral
$\mu - 1.5 \sigma < x \leq \mu - 0.5 \sigma$	Tidak Sesuai
$x \leq \mu - 1.5 \sigma$	Sangat Tidak Sesuai

Keterangan : μ = Mean Hipotetik; σ = standar deviasi hipotetik

1. Distribusi Data Skor *Turnover Intention*

Skala *Turnover Intention* terdiri dari 26 aitem, penilaian jawaban pada setiap aitem diberi skor 1 sampai 5. Skor minimum yang didapatkan subjek 26 berasal dari (26x1) dan skor tertinggi ialah 130 (26x5). Rentang skor skala terbesar ialah 104 yang berasal dari (130-26), diperoleh standar deviasi sebesar 17,3 yang diperoleh dari (180-26):6, serta mean hipotetik 78 yang diperoleh dari ((130 + 26) :2) . Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan diperoleh deskripsi skor skala *turnover intention* dengan skor minimum 29, skor maksimum 81, mean empirik 57,28 dan standar deviasi empirik 15,148. Pendeskripsian skor skala *turnover intention* adalah sebagai berikut :

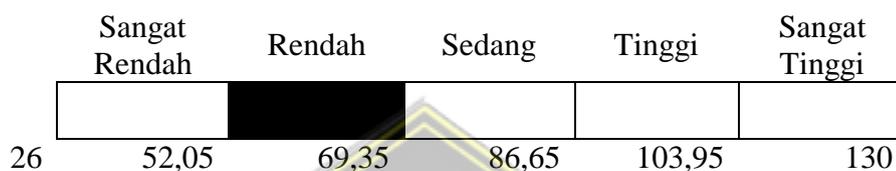
Tabel 22. Kategorisasi Skor Subjek Pada *Turnover Intention*

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	29	26
Skor Maksimum	81	130
Mean (M)	57,28	78
Standar Deviasi (SD)	15,148	17,3

Berdasarkan mean empirik, memperlihatkan norma kategorisasi rendah yaitu sebesar 57,28. Berikut adalah norma kategorisasi *turnover intention* :

Tabel 23. Kategori Skor Subjek Pada Skala *Turnover Intention*

Norma	Kategori	Frekuensi	Presentase
103,95 < 130	Sangat Tinggi	0	0
86,65 < x ≤ 103,95	Tinggi	0	0
69,35 < x ≤ 86,65	Sedang	12	24,0%
52,05 < x ≤ 69,35	Rendah	23	46,0%
26 ≤ 52,05	Sangat Rendah	15	30,0%
Jumlah		50	100%

**Gambar 4. Norma Kategorisasi *Turnover Intention***

2. Distribusi Data Skor Lingkungan Kerja

Skala Lingkungan Kerja terdiri dari 26 aitem, penilaian jawaban pada setiap aitem diberi skor 1 sampai 5. Skor minimum yang didapatkan subjek 26 berasal dari (26x1) dan skor tertinggi ialah 130 (26x5). Rentang skor skala terbesar ialah 104 yang berasal dari (130-26), diperoleh standar deviasi sebesar 17,3 yang diperoleh dari $(180-26):6$, serta mean hipotetik 78 yang diperoleh dari $((130 + 26):2)$. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan diperoleh deskripsi skorskala lingkungan kerja dengan skor minimum 55, skor maksimum 128, mean empirik 96,08 dan standar deviasi empirik 17,155. Pendeskripsian skor skala lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

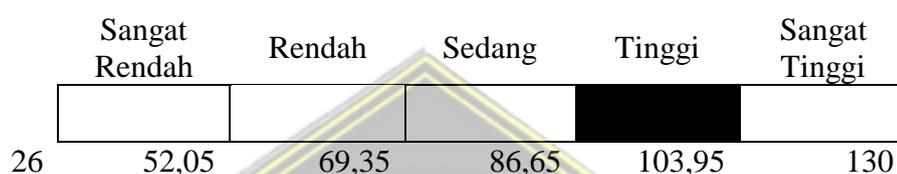
Tabel 24. Deskripsi Skor Lingkungan Kerja

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	55	26
Skor Maksimum	128	130
Mean (M)	96,08	78
Standar Deviasi (SD)	17,155	17,3

Berdasarkan mean empirik, memperlihatkan norma kategorisasi tinggi yaitu sebesar 96,08. Berikut adalah norma kategorisasi lingkungan kerja :

Tabel 25. Kategori Skor Subjek Pada Skala Lingkungan Kerja

Norma	Kategori	Frekuensi	Presentase
$103,95 < 130$	Sangat Tinggi	15	30,0%
$86,65 < x \leq 103,95$	Tinggi	20	40,0%
$69,35 < x \leq 86,65$	Sedang	13	26,0%
$52,05 < x \leq 69,35$	Rendah	2	4,0%
$26 \leq 52,05$	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		50	100%

**Gambar 5. Norma Kategorisasi Lingkungan Kerja**

3. Distribusi Data Skor Stres Kerja

Skala Stres Kerja terdiri dari 21 aitem, penilaian jawaban pada setiap aitem diberi skor 1 sampai 5. Skor minimum yang didapatkan subjek 21 berasal dari (21×1) dan skor tertinggi ialah 105 (21×5) . Rentang skor skala terbesar ialah 84 yang berasal dari $(105 - 21)$, diperoleh standar deviasi sebesar 14 yang diperoleh dari $(105 - 21) : 6$, serta mean hipotetik 63 yang diperoleh dari $((105 + 21) : 2)$. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan diperoleh deskripsi skor skala stres kerja dengan skor minimum 21, skor maksimum 101, mean empirik 46,88 dan standar deviasi empirik 13,166. Pendeskripsian skor skala stres kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 26. Kategorisasi Skor Subjek Pada Stres Kerja

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	21	21
Skor Maksimum	101	105
Mean (M)	46,88	63
Standar Deviasi (SD)	13,166	14

Berdasarkan mean empirik, memperlihatkan norma kategorisasi rendah yaitu sebesar 46,88. Berikut adalah norma kategorisasi stress kerja:

Tabel 27. Kategori Skor Subjek Pada Skala Stres Kerja

Norma	Kategori	Frekuensi	Presentase
$84 < 105$	Sangat Tinggi	1	2,0%
$70 < x \leq 84$	Tinggi	0	0
$56 < x \leq 70$	Sedang	11	22,0%
$42 < x \leq 56$	Rendah	21	42,0%
$21 \leq 42$	Sangat Rendah	17	34,0%
Jumlah		50	100%



Gambar 6. Norma Kategorisasi Stres Kerja

4. Distribusi Data Skor Beban Kerja

Skala Beban Kerja terdiri dari 22 aitem, penilaian jawaban pada setiap aitem diberi skor 1 sampai 5. Skor minimum yang didapatkan subjek 22 berasal dari (22×1) dan skor tertinggi ialah 110 (22×5) . Rentang skor skala terbesar ialah 88 yang berasal dari $(110 - 22)$, diperoleh standar deviasi sebesar 14,6 yang diperoleh dari $(110 - 22) : 6$, serta mean hipotetik 66 yang diperoleh dari $((110 + 22) : 2)$

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan diperoleh deskripsi skorskala Beban kerja dengan skor minimum 22, skor maksimum 70, mean empirik 47,32 dan standar deviasi empirik 14,869. Pendeskripsian skor skala beban kerja adalah sebagai berikut :

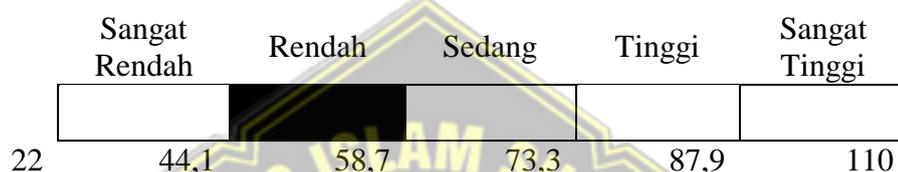
Tabel 28. Kategorisasi Skor Subjek Pada Beban Kerja

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	22	22
Skor Maksimum	70	110
Mean (M)	47,31	66
Standar Deviasi (SD)	14,869	14,6

Berdasarkan mean empirik, memperlihatkan norma kategorisasi sangat rendah sebesar 47,31. Berikut adalah norma kategorisasi beban kerja:

Tabel 29. Kategori Skor Subjek Pada Skala Beban Kerja

Norma	Kategori	Frekuensi	Presentase
$87,9 < 110$	Sangat Tinggi	0	0
$73,3 < x \leq 87,9$	Tinggi	0	0
$58,7 < x \leq 73,3$	Sedang	16	32,0%
$44,1 < x \leq 58,7$	Rendah	20	40,0%
$22 \leq 44,1$	Sangat Rendah	14	28,0%
Jumlah		50	100%



Gambar 5. Norma Kategorisasi Beban Kerja

E. Pembahasan

Penelitian yang telah dilaksanakan ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Premium Plus Laundry Pedurungan Semarang.

Hipotesis pertama memperlihatkan hasil dari Uji hipotesis dengan menggunakan Uji F yang memperlihatkan taraf signifikansi sebesar $0,000 >$ dari $0,05$, sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Koefisien determinasi variabel lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja memberikan sumbangan efektif sebesar $0,586$. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja mempengaruhi *turnover intention* sebesar $58,6\%$. Sedangkan sisanya $41,4\%$ dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Premium

Plus Laundry Semarang. Lingkungan kerja yang baik dan buruk berkaitan dengan kinerja karyawan sehingga dapat mempengaruhi karyawan untuk melakukan turnover. Perasaan tertekan yang cukup tinggi pada karyawan disaat menghadapi pekerjaan menjadikan karyawan Premium Plus Laundry merasa stres disaat bekerja sehingga dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention*. Selanjutnya semakin tinggi tuntutan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan Premium Plus Laundry menjadikan karyawan merasa terbebani akan hal tersebut sehingga berpengaruh terjadinya *turnover intention*.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan Kristin et al. (2022) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Karyawan merasa memiliki banyak tuntutan baik dari dalam diri maupun dari luar diri karyawan yang membuatnya tidak nyaman, stres, dan terbebani. Semakin besar variabel ini dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin besar pula keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention* (Kristin et al., 2022).

Penelitian Lestari & Budiarmo (2018) Juga memaparkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil mean empirik yang terdapat pada norma kategorisasi distribusi kelompok subjek pada variabel *turnover intention* , memperlihatkan skor subjek dalam kategori rendah yaitu sebesar 57,28 dengan presentase 46,0% atau terdapat sejumlah 23 karyawan yang terbukti melakukan *turnover intention*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *turnover intention* pada karyawan premium plus laundry Pedurungan Semarang dalam kategori rendah. Artinya bahwa karyawan premium plus laundry pedurungan semarang mengalami *turnover intention* namun dalam tingkat rendah.

Kemudian mean empirik yang terdapat pada norma kategorisasi distribusi kelompok subjek pada variabel lingkungan kerja memperlihatkan skor subjek dalam kategori tinggi sebesar 96,08 dengan presentase 40,0% atau terdapat 20 karyawan merasakan bahwa lingkungan kerja Premium Plus Laundry Pedurungan

Semarang baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan di premium plus laundry pedurungan semarang dalam kategori tinggi . artinya bahwa karyawan di premium plus laundry memiliki lingkungan kerja yang baik.

Selanjutnya mean empirik yang terdapat pada norma kategorisasi distribusi kelompok subjek pada variabel stress kerja memperlihatkan skor subjek dalam kategori rendah sebesar 46,88 dengan presentase 42,0% atau sejumlah 21 karyawan yang mengalami stres kerja. Hal tersebut membuktikan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan Premium Plus Laundry Pedurungan Semarang dalam kategori rendah. Artinya bahwa karyawan premium plus laundry pedurungan semarang mengalami stress kerja namun dalam tingkat rendah. Distribusi data variabel beban kerja menunjukkan skor subjek berada pada kategori rendah sebesar 47,32 dengan presentase 28,0% atau hanya sejumlah 20 karyawan yang mengalami beban kerja terlalu berat. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja karyawan di premium plus laundry dalam kategori rendah. Maka dapat diartikan bahwa karyawan premium plus laundry merasakan terbebani dalam bekerja namun dalam tingkat yang rendah.

Hipotesis yang ketiga ialah adanya hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Premium Plus Laundry Pedurungan Semarang. Uji korelasi parsial pada hipotesis kedua menunjukkan hasil $r_{x1y} = 0,037 < 0,05$ yang berarti bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan arti bahwa semakin bagus lingkungan kerja, maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* pada karyawan Premium Plus Laundry Pedurungan Semarang.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yongki. & Santoso (2020) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Lingkungan Kerja yang baik akan memberi pengaruh positif terhadap kinerja, kesehatan fisik serta mental karyawan (Yantu et al., 2022).

Hipotesis yang ketiga ialah adanya hubungan yang signifikan antara Stres Kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Premium Plus Laundry

Pedurungan Semarang. Uji korelasi parsial pada hipotesis kedua menunjukkan hasil $r_{x1y} = 0,006 < 0,05$ yang berarti bahwa Stres kerja secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan arti bahwa semakin tinggi tingkat stres pada karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* pada karyawan Premium Plus Laundry Pedurungan Semarang.

Hasil tersebut mendukung penelitian yang menyatakan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. (Yantu et al., 2022).

Menurut King dalam Asih, et al. (2018, p. 2) mengatakan stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang memunculkan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir hingga kondisi seorang karyawan.

Hipotesis yang keempat, ialah adanya pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Premium Plus Laundry Pedurungan Semarang. Uji korelasi parsial pada hipotesis kedua menunjukkan hasil $r_{x1y} = 0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa Stres kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan arti bahwa semakin tinggi tuntutan, jumlah pekerjaan, dan tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* pada karyawan Premium Plus Laundry Pedurungan Semarang.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitriantini et al. (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat diartikan bila mana beban kerja yang dirasakan oleh karyawan berat, maka *turnover intention* akan semakin meningkat.

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa *turnover intention* pada karyawan Premium Plus Laundry Pedurungan Semarang dalam kategori rendah. Kemudian lingkungan kerja karyawan premium plus laundry Pedurungan Semarang ini menunjukkan kategori tinggi. Selain itu stres kerja dan beban kerja karyawan premium plus laundry Pedurungan Semarang dalam kategori rendah. Hal ini

menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* pada karyawan. Dan semakin rendah tingkat stres dan beban kerja karyawan maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* pada karyawan premium plus laundry Pedurungan Semarang.

Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam hal ini karyawan premium plus laundry Pedurungan Semarang nyaman dengan lingkungan kerjanya, dapat mengerjakan tugas dengan baik, dan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan, tuntutan dan target yang diberikan.

Karyawan juga mampu beradaptasi dengan lingkungan kerjanya, menyelesaikan semua tugas yang diberikan, dapat mengejar target sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, dapat menyesuaikan dengan tuntutan-tuntutan yang ada. Hal tersebut yang menjadikan tingkat *turnover intention* pada karyawan premium plus laundry tergolong rendah

Berdasarkan berbagai uraian di atas dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Premium Plus Laundry Pedurungan Semarang.

F. Kelemahan Penelitian

Penelitian yang telah dilaksanakan terdapat berbagai kelemahan sebagai berikut :

1. Peneliti Hanya melakukan penelitian dan pengambilan data di satu tempat yaitu Premium Plus Laundry Pedurungan Semarang.
2. Banyak landasan teori yang peneliti gunakan sebagai dasar penelitian merupakan teori dengan tahun terbit maksimal 10 tahun
3. Peneliti banyak menggunakan kutipan tidak langsung dalam menyusun landasan teori yang digunakan.
4. Terlalu banyak aitem dalam skala penelitian ini membuat subjek sedikit bingung dalam menjawab.
5. Peneliti menggunakan populasi dan subjek yang sama dengan uji coba sebelumnya
6. Peneliti menggunakan pilihan jawaban Netral (N) yang seharusnya dihindari

karena tidak dapat digunakan sebagai pilihan alternatif jawaban.



BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Premium Plus Laundry Pedurungan Semarang. Artinya Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja memiliki hubungan terhadap terjadinya *Turnover Intention*.
2. Terdapat hubungan positif lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Premium Plus Laundry Pedurungan Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja pada karyawan, maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* pada karyawan. Begitu juga sebaliknya.
3. Terdapat hubungan positif stres kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Premium Plus Laundry Pedurungan Semarang. Maka dapat diartikan semakin tinggi stres kerja pada karyawan, maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* pada karyawan. Begitu juga sebaliknya.
4. Terdapat hubungan positif beban kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Premium Plus Laundry Pedurungan Semarang. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi beban kerja pada karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat *turnover intention* pada karyawan. Begitu juga sebaliknya.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dalam penelitian ini, diberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Mahasiswa

Karyawan yang sudah memilih bekerja di premium plus laundry diharapkan memiliki tanggung jawab dan komitmen yang tinggi pada perusahaan, mengolah stres kerja dengan baik, dan dapat mengasah skill supaya tidak merasa keberatan dengan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan, sehingga tidak menimbulkan dampak buruk hingga menimbulkan turnover intention.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulis selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian baru berdasarkan hasil penelitian ini sehingga dapat diketahui variabel lain seperti disiplin kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja yang juga dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention*. Selain itu diharapkan peneliti selanjutnya untuk memperbanyak referensi di dalam penelitian ini seperti : Buku, Jurnal, Penelitian Terdahulu dan Semacamnya. Sehingga dapat memperluas jangkauan penelitian dan menarik untuk dibahas dikemudian hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Analisa, L. W., & Rahardjo, M. (2011). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)* [Skripsi, Universitas Diponegoro]. <http://eprints.undip.ac.id/26826/>
- Ardiansyah, A., & Andri, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada PT Bank Negara Indonesia KCU Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 4(1), 1–10. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/11965/11610>
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, and Literature. *Personnel Psychology*, 31(4), 665–699. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
- Bothma, C. F. C., & Roodt, G. (2013). The Validation of the Turnover Intention Scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1–12. <http://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/viewFile/507/601>
- Budiawan, I. N., Suarjana, K., & Wijaya, I. P. G. (2015). Hubungan Kompetensi, Motivasi dan Beban Kerja Perawat Pelaksana dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. *Keperawatan*, 1–10. <https://doi.org/10.15562/phpma.v3i2.107>
- Dewi, S., & Suartina, I. W. (2022). Pengaruh Brand Awareness dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Pada Shopee di Kota Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(2), 551–561. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v2i2.1876>
- Firdaus, A. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance di Kota Kota Jambi). *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 1(1), 1–9. <http://dx.doi.org/10.33087/ekonomis.v1i1.2>
- Fitraintini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117–126. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>
- Jacobs, E., & Roodt, G. (2007). The Development of a Knowledge Sharing Construct to Predict Turnover Intentions. *Aslib Proceedings*, 59(3), 229–248. <https://doi.org/10.1108/00012530710752034>
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Ecountbis: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 97–107. <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/164>
- Lestari, K., & Budiarmo, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Warna Asli Unit V Kudus (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(3), 381–386. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/viewFile/21054/19705>
- Long, C. S., Thean, L. Y., Ismail, W. K. W., & Jusoh, A. (2012). Leadership Styles and Employees' Turnover Intention Exploratory Study of Academic Staff in a Malaysian College. *World Applied Sciences Journal*, 19(4), 575–581. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2012.19.04.155>
- Ludiya, H. (2016). Pengaruh Work Life Policies, Work Life Conflict, Job Stress, dan Loneliness Terhadap Turnover Intentions pada Sebuah Universitas Swasta di Kota Batam. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(2), 299–322. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i2.2233>
- Maarif, M. S., & Kartika, L. (2014). *Manajemen Pelatihan Upaya Mewujudkan Kinerja Unggul dan Pemahaman Employee Engagement*. Bogor: IPB Press.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Mobley, W. H. (2016). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja , Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Marketing Communication*, 7(3), 407–428. https://dx.doi.org/10.22441/jurnal_mix
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Ainisyam.
- Riani, N. L. T., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan pada Hotel Amanusa di Nusa Dua Bal. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 5970–5998.
- Ridlo, I. A. (2012). *Turn Over Karyawan: Kajian Literatur*. Surabaya: Public Health Movement.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Management* (10th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (16th ed.). London: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, B., Ningsih, D. S., & Rahayu, D. D. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention PT. Parit Padang Pekanbaru* [Skripsi, Universitas Riau]. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/12988>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Simanjuntak, P. J. (2003). *Produktivitas Kerja: Pengertian dan Ruang Lingkupnya* (Jakarta: P).

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Citapustaka Media.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran: Konsep, Strategi, dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS.
- Tambunan, T. S. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tewal, F. S., Mandey, S. L., & Rattu, A. J. M. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3744–3753. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.18054>
- Tsani, R. R. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Produksi PT YB Apparel Jaya. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(5), 504–515. <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/jmbi/article/view/5051>
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. (2015). Work Stress and Turnover Intentions Among Hospital Physicians: The Mediating Role of Burnout and Work Satisfaction. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 31(3), 207–213. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.05.001>
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Utomo, A. S., Harini, C., & Gagah, E. (2018). The Influence of Recruitment & Workload to Employee's Performance with Loyalty as Intervening Variable (Case Study at Rumah Makan Soto Ayam Khas Kudus Mbak Lin Semarang). *Journal of Management*, 4(4), 1–9. <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/915>
- Varshney, D. (2014). Impact of Self-Concept on Turnover Intention: An Empirical Study. *American International Journal of Contemporary Research*, 4(10), 87–96. http://www.aijcrnet.com/journals/Vol_4_No_10_October_2014/11.pdf
- Yantu, I., Bokingo, A. H., & Muhsana, Z. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PG Tolanghula Gorontalo. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 80–88. <https://doi.org/10.37479/jimb.v5i1.14245>
- Yongki, A., & Santoso, J. B. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada PT*.

Arifindo Adiputra Ariaguna) [Skripsi, STEI Jakarta].
<http://repository.stei.ac.id/2631/>

Yuli, A. G., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press.

