

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN
KERJA, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN
DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL
MODERATING**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Rindang Putri Syadilla

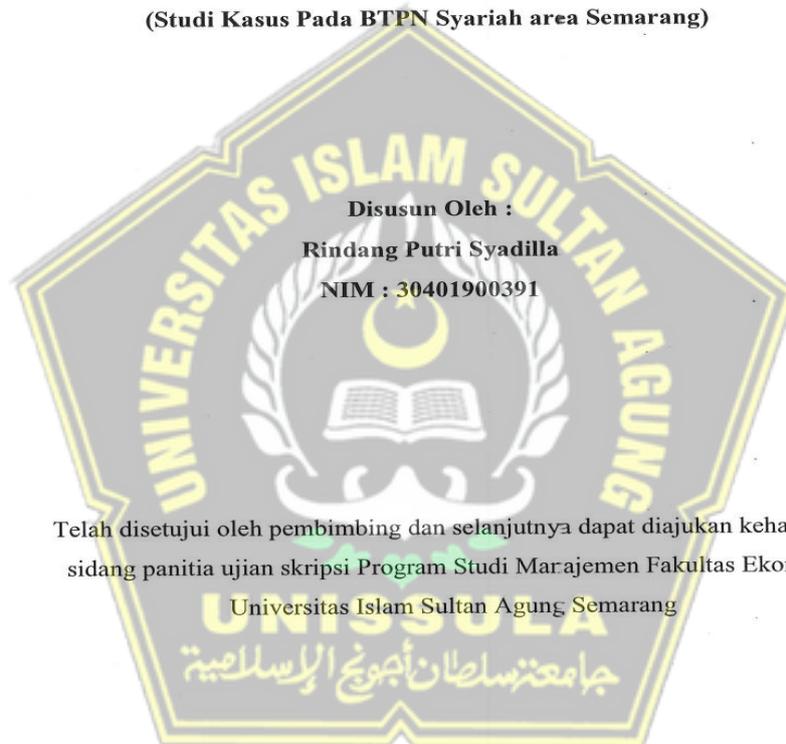
NIM 30401900391

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2023

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN
DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(Studi Kasus Pada BTPN Syariah area Semarang)**



Disusun Oleh :

Rindang Putri Syadilla

NIM : 30401900391

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan sidang panitia ujian skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 28 Juli 2023

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Drs. Bomber Joko Setyo Utomo, MM', is written over the printed name and NIK.

Drs. Bomber Joko Setyo Utomo, MM

NIK. 220485010

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING

Disusun Oleh :

Rindang Putri Syadilla

NIM : 30401900391

Telah dipertahankan dan disahkan di depan penguji

pada tanggal : 14 September 2023

Menyetujui
Pembimbing



Drs. Bomber Joko Setyo Utomo, MM

NIK. 220485010

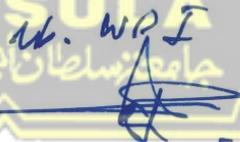
Penguji 1



Zaenudin, SE, MM

NIK. 210499041

Penguji II



Drs. Agus Wachjutomo, M.Si

NIK. 210487015

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Eufri Nurcholis, ST., SE., MM

NIK. 210499042

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rindang Putri Syadilla

NIM : 30401900391

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan bahwa judul skripsi "**Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Moderating**" adalah benar-benar bebas dari plagiat, dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dibuat sebagaimana semestinya.

Semarang, 6 Desember 2023

Yang menyatakan,



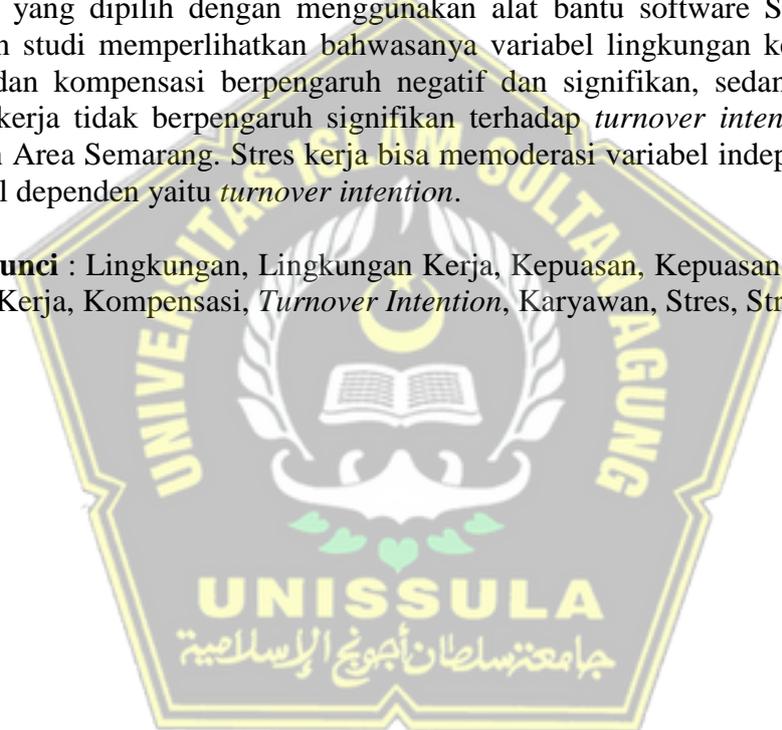
Rindang Putri Syadilla

NIM. 30401900391

ABSTRAK

Studi ini bermaksud guna menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan BTPN Syariah Area Semarang yang dimoderasi oleh stres kerja. Karyawan BTPN Syariah Area Semarang merupakan populasi studi ini. Metode pengambilan sampelnya yakni purposive sampling, khususnya, melalui pemanfaatan kriteria yang telah ditentukan untuk memilih sampel dari populasi. Sedangkan sampel studi ini ialah 104 responden yang dianggap mewakili populasi yang diteliti. Analisis deskriptif dan kuantitatif (uji kualitas data, asumsi klasik, serta hipotesis) menjadi teknis analisis yang dipilih dengan menggunakan alat bantu software SPSS versi 26. Temuan studi memperlihatkan bahwasanya variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan, sedangkan variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di BTPN Syariah Area Semarang. Stres kerja bisa memoderasi variabel independen dengan variabel dependen yaitu *turnover intention*.

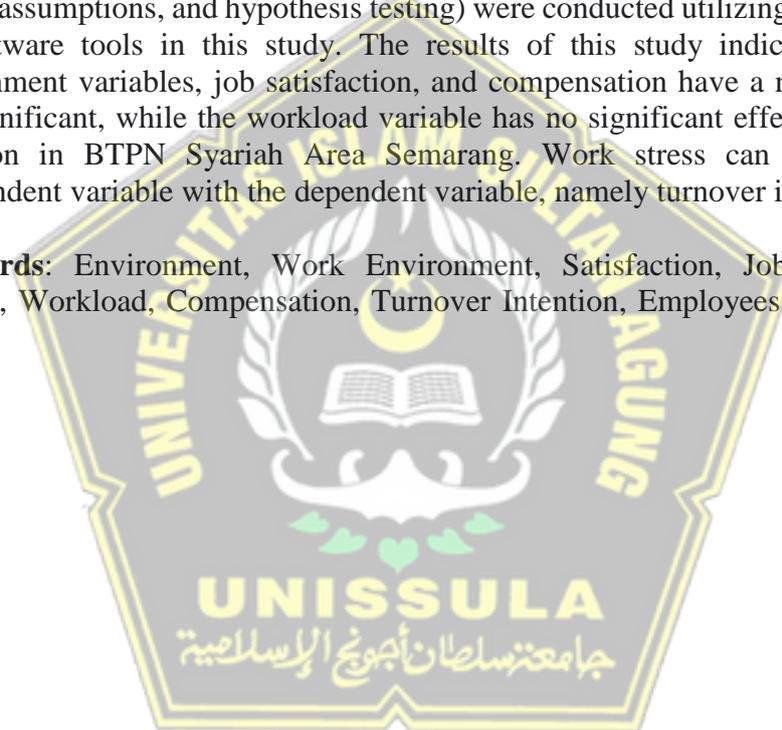
Kata kunci : Lingkungan, Lingkungan Kerja, Kepuasan, Kepuasan Kerja, Beban, Beban Kerja, Kompensasi, *Turnover Intention*, Karyawan, Stres, Stres Kerja.



ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work environment, job satisfaction, workload, and compensation on turnover intention of BTPN Syariah Area Semarang employees moderated by work stress. The population used in this research is BTPN Syariah Semarang Area employees. Purposive sampling was utilized in this investigation, whereby samples were selected from the population in accordance with pre-established criteria. The sample size for this research comprised 104 respondents who were selected to be representative of the population under investigation. Descriptive and quantitative analyses (tests of data quality, classic assumptions, and hypothesis testing) were conducted utilizing SPSS version 26 software tools in this study. The results of this study indicate that work environment variables, job satisfaction, and compensation have a negative effect and significant, while the workload variable has no significant effect on turnover intention in BTPN Syariah Area Semarang. Work stress can moderate the independent variable with the dependent variable, namely turnover intention.

Keywords: Environment, Work Environment, Satisfaction, Job Satisfaction, Burden, Workload, Compensation, Turnover Intention, Employees, Stress, Work Stress.



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan pra skripsi dengan baik yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan dengan Stres Kerja sebagai variabel moderating”**.

Terima kasih dan rasa hormat yang setinggi-tingginya penulis sampaikan untuk orang tua dan kakak yang senantiasa mendukung dan memberikan nasihat yang bermanfaat. Adapun tujuan penulisan pra skripsi ini ialah salah satu syarat penyelesaian Program Strata (S1) Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam menyelesaikan pra skripsi ini, penulis sudah mendapat banyak dukungan dan bantuan, baik secara materi dan materil. Dengan itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. Bomber Joko Setyo Utomo, MM, selaku dosen pembimbing yang sudah sabar meluangkan waktu, tenaga, serta pikirannya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan pra skripsi ini.
2. Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE., Msi, selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., MM, selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Agung Semarang.

4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Agung Semarang yang sudah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat sebagai dasar penulisan skripsi ini
5. Ibu Ida Wahyu Lestariningsih, selaku Bussines Coach BTPN Syariah area Jateng 3 yang sudah memberikan izin serta data yang diperlukan.
6. Sahabat-sahabat penulis yang selalu memberikan doa dan dukungan dalam menyelesaikan pra skripsi ini
7. Teman-teman seperjuangan Manajemen Sore Seroja 2019 yang selalu memberi semangat.
8. Seluruh responden yang sudah memberikan waktu dan informasi untuk membantu penyelesaian skripsi ini.
9. Semua pihak yang sudah memberikan bantuan penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwasanya penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang penulis dapatkan, oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis, segala kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan dengan harapan agar kelak bisa menjadi perbaikan. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Semarang, 02 Agustus 2023

Penulis,

Rindang Putri Syadilla

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	
PERNYATAAN	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I. PENDAHULUAN	11
1.1. Latar Belakang Penelitian	11
1.2. Rumusan Masalah	19
1.3. Tujuan Penelitian	20
1.4. Manfaat Penelitian	20
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	22
2.1. Landasan Teori	22
2.1.1. <i>Turnover Intention</i>	22
2.1.2. Faktor Yang memengaruhi Turnover Intention	24
2.1.3. Lingkungan Kerja	25
2.1.4. Faktor-Faktor Yang memengaruhi Lingkungan Kerja	26
2.1.5. Kepuasan Kerja	27
2.1.6. Faktor-faktor yang memengaruhi Kepuasan Kerja	28
2.1.7. Beban Kerja	28
2.1.8. Faktor-Faktor Yang memengaruhi Beban Kerja	29
2.1.9. Kompensasi	31
2.1.10. Faktor Yang memengaruhi Kompensasi	32
2.1.11. Stres Kerja	33
2.1.12. Faktor Penyebab Stres Kerja	34

2.2.	Penelitian Empiris.....	35
2.3.	Hubungan Antar Variabel Penelitian dan Pengembangan Hipotesis	40
2.3.1.	Hubungan Variabel Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan.....	40
2.3.2.	Hubungan Variabel Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan.....	40
2.3.3.	Hubungan Variabel Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan.....	41
2.3.4.	Hubungan Variabel Kompensasi Perusahaan terhadap Turnover Intention Karyawan.....	42
2.4.	Kerangka Berfikir	44
BAB III. METODE PENELITIAN.....		45
3.1.	Jenis Penelitian	45
3.2.	Metode Populasi dan Sampel.....	45
3.2.1.	Populasi.....	45
3.2.2.	Sampel	46
3.3.	Sumber Data	46
3.3.1.	Data Primer	46
3.3.2.	Data Sekunder.....	47
3.4.	Metode Pengumpulan Data.....	47
3.4.1.	Metode Wawancara	47
3.4.2.	Kuesioner (Angket)	48
3.4.3.	Kajian Pustaka	48
3.5.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	48
3.5.1.	Variabel Penelitian.....	48
3.5.2.	Definisi Operasional	50
3.6.	Metode Analisis Data	51
3.6.1.	Uji Validasi	51
3.6.2.	Uji Reliabilitas	52
3.6.3.	Uji Asumsi Klasik.....	52
3.6.4.	Uji Multikolonieritas	52

3.6.5.	Uji Normalitas	54
3.6.6.	Uji Heteroskedastisitas	55
3.6.7.	Uji Interaksi (Moderated Regression Analysis/MRA) .	55
3.7.	Pengujian Hipotesis	57
3.7.1.	Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji t)	57
3.7.2.	Uji F	58
3.7.3.	Koefisien Determinasi	58
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		60
4.1.	Hasil penelitian	60
4.1.1.	Deskripsi Sampel	60
4.1.2.	Karakteristik Responden.....	61
4.1.3.	Statistik Deskriptif Responden	62
4.1.4.	Uji Intrumen.....	77
4.1.5.	Uji Asumsi Klasik.....	80
4.1.6.	Uji Statistik	82
4.2.	Pembahasan	91
BAB V. PENUTUP		97
5.1.	Kesimpulan	97
5.2.	Keterbatasan Penelitian	99
5.3.	Implikasi Penelitian	99
5.4.	Saran	100
5.5.	Agenda Penelitian Yang Akan Datang	100
DAFTAR PUSTAKA.....		102
LAMPIRAN		103

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan BTPN Syariah Area Semarang Yang Keluar Tahun 2021	16
Tabel 2.1 Penelitian Empiris	36
Tabel 3.1 Definisi Konsep dan Operasional	50
Tabel 4.1 Deskriptif Sampel Penelitian.....	60
Tabel 4.2 Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.3 Usia	61
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja	64
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja.....	65
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Beban Kerja	67
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Kompensasi.....	69
Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Stres Kerja	71
Tabel 4.9 Statistik Deskriptif Turnover Intention	74
Tabel 4.10 Statistik Deskriptif	75
Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Faktor.....	78
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas.....	79
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	80
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas	81
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas	82
Tabel 4.16 Hasil Uji Moderasi	83
Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi	90
Tabel 4.18 Hasil Uji F.....	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	44
------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	103
Lampiran 2 Data Mentah Responden.....	108



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Meningkatnya persaingan di dunia usaha menjadi lebih tinggi akhir-akhir ini. Untuk kelangsungan hidup dan pencapaian tujuan, setiap organisasi membutuhkan sumber daya. Nilai potensial yang dimiliki suatu bahan ataupun unsur tertentu yang ada merupakan suatu sumber daya. SDM, keuangan, ilmu pengetahuan dan teknologi, serta SDA semuanya termasuk dalam sumber daya itu. Manajemen SDM yakni pendekatan sistematis guna mengatasi berbagai tantangan yang muncul dalam mendukung operasi suatu bisnis ataupun organisasi dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Manusia adalah komponen penting dalam organisasi ataupun bisnis mana pun, karena mereka berfungsi sebagai kekuatan pendorong dan menentukan operasional organisasi. Personil baik pegawai maupun buruh merupakan unsur pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, bisnis membutuhkan SDM ataupun karyawan. Karyawan adalah sumber daya penting bagi suatu organisasi karena mereka punya kecerdasan, bakat, energi, motivasi, keahlian, emosi, dan kreatifitas; semuanya penting bagi organisasi untuk mencapai visi dan misinya (Mangkunegara, 2009). Hal ini memperlihatkan bahwasanya organisasi memerlukan sistem MSDM yang efektif guna mencapai tujuannya.

Menurut Mobley (1978), Istilah "*Turnover intention*" mengacu pada kecenderungan ataupun tujuan karyawan untuk secara sukarela meninggalkan posisinya saat ini serta mencari pekerjaan di tempat lain.

Istilah "*Turnover intention*" dipakai untuk menggambarkan kemungkinan pekerja akan secara sukarela berhenti dari posisi dan organisasinya saat ini (Kuvaas, 2006). Akan ada lebih banyak *job turnover* dan tidak hadir seiring dengan meningkatnya kemungkinan *turnover intention*. Ketika seorang karyawan tidak merasa nyaman di tempat kerja serta berkeinginan keluar dari pekerjaannya sekarang (Shuck dan Reio, 2014). Istilah "*turnover intention*" adalah tujuan yang disengaja untuk meninggalkan pekerjaan yang ada (Tett dan Meyer, 1993). Peneliti baik mikro maupun makro mengkaji topik *turnover*. Kebutuhan untuk terus-menerus mencari staf baru dan melatih kembali staf lama menjadi semakin memberatkan dalam beberapa tahun terakhir karena tingginya tingkat *turnover* (Thanacoody *et al*, 2014).

Ketidakhadiran, kemalasan, kesediaan untuk melanggar peraturan, kesediaan untuk menantang ataupun memprotes atasan, dan kurangnya komitmen dalam memenuhi kewajiban merupakan tanda-tanda awal *turnover* (Rizky *et al*, 2018). Johnson (2000) menyatakan bahwasanya ketika individu merasa kemampuan yang dimiliki tidak sesuai bidang pekerjaannya dalam hal ini berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuannya, perbedaan antara kenyataan dan harapan akan muncul. Banyak perusahaan yang kecewa saat mengetahui bahwasanya upaya mereka untuk mendapatkan talenta terbaik sia-sia karena para pekerja itu akhirnya memutuskan untuk bekerja di tempat lain. Bagi

banyak bisnis, hal ini merupakan masalah besar karena tingginya tingkat *turnover intention* (Toly,2001). Karyawan akan mempertimbangkan perubahan pekerjaan dan secara aktif mencari peluang kerja di tempat lain. Jika ada kesempatan yang lebih baik, mereka akan meninggalkan pekerjaan mereka saat ini dan mengambil pekerjaan baru; namun, mereka akan “menyerah” dari perusahaan secara emosional dan psikologis jika kesempatan yang mereka inginkan tidak diberikan, yakni dengan mulai melakukan kebiasaan buruk seperti sering membolos, mulai datang terlambat, kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya, kurang antusias dalam bekerja, dan mulai berani menyanggah ataupun protes kepada atasannya.

Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015, p.25) Segala sesuatu mulai dari peralatan dan perlengkapan hingga ruang fisik di mana seorang karyawan menjalankan tugasnya hingga prosedur dan protokol yang diikuti baik oleh individu maupun tim dianggap sebagai lingkungan kerja. Dari pemaparan sebelumnya bisa disimpulkan bahwasanya lingkungan kerja yakni keadaan sekitar yang mempunyai potensi memengaruhi pelaksanaan tugas yang diberi ataupun bisa dipertanggungjawabkan oleh seorang pegawai.

Lingkungan kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap personel dalam organisasi. Robbins (1996:81) mengungkapkan bahwasanya Kepuasan kerja dapat dipengaruhi, antara lain, oleh lingkungan kerja yang mendukung. “Lingkungan kerja” mencakup segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi seberapa baik mereka melakukan tugasnya. Lingkungan kerja yang optimal sangat memudahkan penyelesaian tugas karyawan. Karyawan memerlukan lingkungan yang menyenangkan dan bersih yang juga menjamin keamanan dan

kenyamanan pribadi mereka. Konsekuensi negatif bisa diakibatkan oleh lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti motivasi yang buruk, ketidakhadiran yang tinggi, tingkat kesalahan yang tinggi, turnover yang tinggi, dll. Organisasi harus menghindari hal ini karena akan berdampak buruk bagi bisnis. Seorang karyawan mungkin merasa lebih puas, betah, dan nyaman dalam organisasi jika lingkungan kerjanya menyenangkan. Selain itu, bisa mengurangi ketegangan dan kelelahan di kalangan karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang mungkin berdampak pada produktivitas karyawan. Badriyah (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sentimen ataupun sikap seorang karyawan terhadap unsur-unsur yang disukai ataupun tidak disukai dalam pekerjaannya, yang dinilai oleh individu tersebut.

Karyawan akan merasakan kepuasan kerja ketika unsur-unsur tertentu dalam pekerjaan mereka dan diri mereka sendiri mendukung; sebaliknya, ketidakpuasan akan timbul jika unsur-unsur itu tidak mendukung. Pekerja yang puas dengan pekerjaannya cenderung melihat pekerjaannya sebagai pengalaman yang berharga. Dengan adanya perasaan senang maka pekerja akan semakin loyal terhadap organisasi, sehingga tumbuh kedisiplinan, motivasi dan semangat kerja dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Karyawan yang tidak puas dalam pekerjaannya cenderung menganggap pekerjaan mereka membosankan, sehingga menimbulkan rasa terpaksa setiap kali mereka bekerja. Hal ini sangat berdampak *significant* pada kelangsungan hidup perusahaan bila karyawan punya kepuasan kerja rendah.

Menurut penelitian Muthi'a (2016) mengungkapkan bahwasanya variabel kepuasan kerja secara positif memengaruhi turnover intention. Namun penelitian terhadap kepuasan kerja sudah banyak dilakukan, akan tetapi masih ada perbedaan pendapat (*research gap*) yang masih diperdebatkan.

Dhania (2010) menyebutkan Beban kerja, baik fisik maupun mental, merupakan kumpulan tugas yang harus diselesaikan dalam tenggat waktu tertentu. Hariyono, dkk., (2009) berpendapat bahwasanya durasi di mana seorang karyawan bisa melaksanakan tugas terkait pekerjaan dengan kemampuan dan kapasitas terbaiknya tanpa mengalami kelelahan.

Dhania (2010) mengungkapkan bahwasanya beban kerja memengaruhi stres kerja karyawan. Altaf dan Mohammad Arif (2011) mengungkapkan bahwasanya beban kerja secara negatif memengaruhi kepuasan kerja. Tapi, ada korelasi positif antara beban kerja serta kepuasan kerja (Rehman, Irum dkk., 2012). Karyawan lebih mungkin untuk keluar dari perusahaan jika mereka yakin terdapat perbedaan yang signifikan antara beban kerja dan tingkat kepuasan kerja.

Berikutnya faktor yang memengaruhi *turnover intention* karyawan adalah kompensasi perusahaan, kompensasi merupakan kebutuhan mendasar bagi seorang karyawan untuk memenuhi kebutuhan fundamental kemanusiaannya. Memastikan kompensasi yang adil dan berkeadilan akan menumbuhkan iklim organisasi yang kondusif dan produktif bagi seluruh personel.

Kompensasi adalah biaya dan pengeluaran yang ditanggung oleh organisasi. Organisasi mengantisipasi bahwasanya remunerasi yang diberi akan menginspirasi karyawan untuk memberikan kinerja kerja yang unggul. Untuk mengoptimalkan

hasil, nilai pencapaian ataupun hasil kerja karyawan harus melebihi remunerasi yang ditawarkan oleh organisasi (Hasibuan, 2015). Jika sebuah perusahaan ingin mencegah karyawannya keluar tanpa alasan yang jelas, mereka harus memikirkan bagaimana mereka dapat memberi kompensasi yang lebih baik pada pekerjaan mereka.

Stres bisa bermanifestasi sebagai kondisi internal ataupun eksternal yang memberikan tekanan pada kesejahteraan fisik ataupun mental individu (Cahyono, 2014). National Safety Council (2003:7) menyebutkan faktor lingkungan, organisasi, dan faktor pribadi semuanya berkontribusi terhadap kondisi stress kerja. Tugas yang terlalu banyak, deadline pekerjaan, ambiguitas peran, frustrasi, lingkungan keluarga, dan perbedaan nilai dalam perusahaan adalah beberapa contoh penyebab stres kerja. Jika hal ini tidak dikelola, kinerja akan menurun (Pujiastuti,2013).

Wibowo (2011:54) mengungkapkan Stres di tempat kerja merugikan bisnis karena menyebabkan penurunan output, peningkatan pergantian staf, persepsi negatif masyarakat, dan ketidakpuasan di kalangan karyawan. Dampak dari stress kerja sendiri di kelompokkan ke 3 klasifikasi, yaitu gejala fisiologis, psikologis, serta perilaku (Robbins, 2007:3).

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan BTPN Syariah Area Semarang Yang Keluar Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Yang Keluar
Januari	190	19
Februari	190	15

Maret	190	20
April	190	23
Mei	190	21
Juni	190	23
Juli	190	25
Agustus	190	27
September	190	27
Oktober	190	19
November	190	23
Desember	190	28

Ketika tingkat turnover karyawan tahunan $> 10\%$ dari seluruh bisnis, hal ini dianggap sebagai masalah. Salah satu penyebab kenaikan ini diyakini adalah stres kerja. Ini juga diperkuat hasil observasi langsung ke para Karyawan BTPN Syariah Area Semarang bahwasanya ketika kondisi kerja menjadi terlalu penuh stres, sebagian besar pekerja berhenti. Masalah yang mendasari stres dalam pekerjaan mungkin membuat seseorang mempertimbangkan untuk berhenti dari posisinya saat ini demi mencari pekerjaan yang lebih baik.

Di Indonesia, perbankan dan lembaga keuangan bertumbuh dengan pesat yang menyebabkan persaingan luas di sektor perbankan. Pada sektor perbankan dan jasa keuangan mulai memperkerjakan orang-orang berbakat dari pesaing dalam industri dengan menawarkan gaji yang lebih baik, peluang pertumbuhan karir yang baik, pelatihan dan manfaat sebagai strategi retensi. Peralihan antar bank ataupun pergantian karyawan dirasa cukup umum di sektor perbankan Indonesia karena persaingan yang tinggi dan kekurangan sumber daya manusia yang kompeten.

BTPN Syariah ialah perusahaan perbankan yang berdiri pada tahun 2014 yang dahulu berdiri dengan nama PT Bank Purba Danarta (1991-2009) dan PT Bank Sahabat Purba Danarta (2014-2020). Turnover intention karyawan juga dialami oleh Bank BTPN Syariah pada karyawan sektor bisnis dibanding karyawan sektor operasional dikarenakan stres kerja yang tinggi dimana yang dipicu oleh beberapa faktor yang serius diantaranya seperti beban kerja tinggi, lingkungan kerja yang toxic, serta kompensasi yang semakin menurun.

Bank BTPN Syariah pada sektor bisnis ini punya kantor cabang di setiap per tiga kecamatan dimana pada area Semarang punya 13 kantor cabang yang dijalankan oleh satu tim yang diisi 13 karyawan per timnya. Sistem kontrak yang diterapkan pada para karyawan oleh BTPN Syariah yakni Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) yang diperbaharui setiap 2 tahun sekali dan tidak diberlakukan pinalti jika mundur ataupun mangkir. Untuk karyawan yang sudah punya masa kerja lebih dari 4 tahun akan diangkat menjadi karyawan tetap BTPN Syariah. Diantara faktor penyebab terjadinya *turnover intention* karyawan yakni kepuasan kerja, lingkungan kerja, beban kerja serta kompensasi sebagai variabel yang memengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan. Berlandaskan observasi yang sudah dilakukan, ditemukan bahwasanya BTPN Syariah sudah memberi fasilitas kerja yang menunjang kinerja para karyawannya. BTPN Syariah memberikan fasilitas seperti THR, bonus tiap bulan, bonus per 6 bulan, kompensasi terkait jam lembur jika diperlukan, asuransi kesehatan dan kecelakaan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian konteks masalah sebelumnya tentang *turnover* karyawan, tidak dipungkiri bahwasanya terdapat masalah yaitu meningkatnya *turnover* karyawan khususnya bagian karyawan properti dan dekor yang bisa mengganggu operasional perusahaan. Pertanyaan penelitian ini berasal dari masalah penelitian yang disebutkan sebelumnya:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan?
4. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan dengan stres kerja menjadi variabel moderasi?
6. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan dengan stres kerja menjadi variabel moderasi?
7. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan dengan stres kerja menjadi variabel moderasi?
8. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan dengan stres kerja menjadi variabel moderasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian penelitian ini yakni:

1. Mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan.
2. Mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan.
3. Mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan.
4. Mengetahui bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan.
5. Mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan dengan stres kerja menjadi variabel moderasi.
6. Mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan dengan stres kerja menjadi variabel moderasi.
7. Mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan dengan stres kerja menjadi variabel moderasi.
8. Mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan dengan stres kerja menjadi variabel moderasi

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini yakni :

1. Bagi Peneliti

Dengan stres kerja sebagai variabel moderasi, temuan studi ini diharapkan bisa memberi kontribusi terhadap kemajuan ilmu pengetahuan di bidang

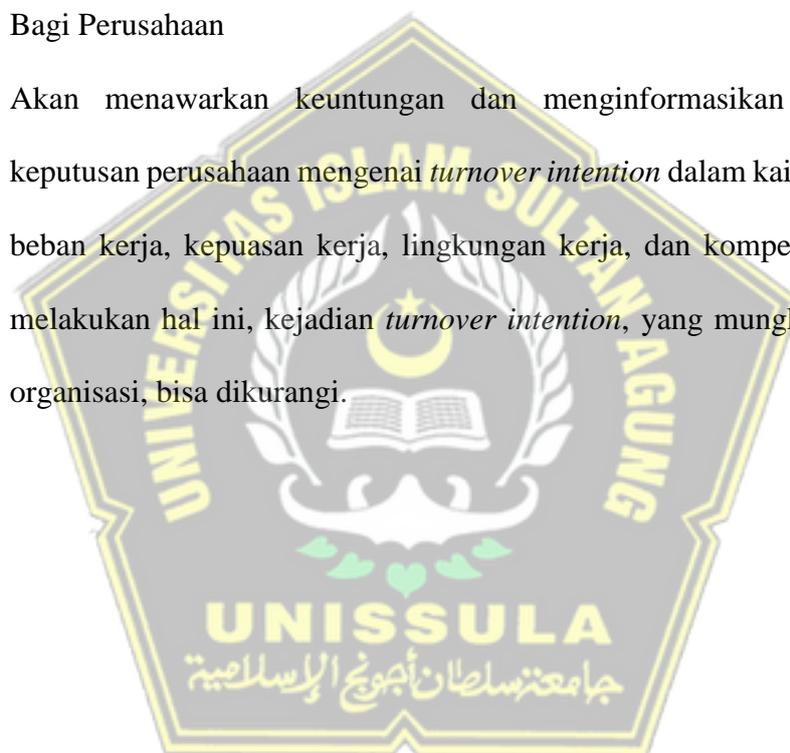
MSDM, khususnya yang terkait *turnover intention* dan korelasinya dengan lingkungan kerja, kepuasan kerja, beban kerja, dan kompensasi perusahaan.

2. Bagi Akademisi

Temuan studi ini diantisipasi bisa menjelaskan efek moderasi stres kerja terhadap hubungan antara *turnover intention* dan lingkungan kerja, kepuasan kerja, beban, serta kompensasi perusahaan.

3. Bagi Perusahaan

Akan menawarkan keuntungan dan menginformasikan pengambilan keputusan perusahaan mengenai *turnover intention* dalam kaitannya dengan beban kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi. Dengan melakukan hal ini, kejadian *turnover intention*, yang mungkin merugikan organisasi, bisa dikurangi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Turnover Intention*

Niat untuk melakukan suatu perbuatan tertentu disebut dengan keinginan (*intention*). Sebaliknya, *turnover* mengacu pada pilihan sukarela seorang karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya ataupun berpindah antar posisi. Sebab itu, niat ataupun kecenderungan seorang karyawan untuk berhenti bekerja di tempat kerjanya merupakan *turnover intention* (Zeffane, dalam Halimah et al, 2016). Pergerakan personel yang masuk dan keluar dari organisasi ataupun bisnis merupakan pergantian karyawan (*turnover*) (Ronodipuro dan Husnan, dalam Maarif dan kartika 2014:207).

Mathis dan Jackson (2008:84) mengungkapkan *turnover* terjadi ketika anggota staf keluar dari suatu organisasi dan memerlukan penggantian. Sementara Mobley et al (dikutip oleh Khikmawati, 2015) berpendapat Niat untuk meninggalkan organisasi ataupun berpindah dari satu lokasi ke lokasi lain atas kemauannya sendiri merupakan *turnover intentions*. *Turnover intentions* mengacu pada derajat ataupun intensitas kecenderungan individu untuk keluar dari suatu organisasi ataupun perusahaan. Meskipun *turnover intentions* bisa dipicu oleh berbagai faktor, upaya mengejar peluang kerja yang lebih menguntungkan adalah salah satu faktornya (Harnoto, dalam Maarif dan Kartika 2014:208).

Adanyanya pengurangan ataupun penggantian pegawai merupakan kejadian sehari-hari dalam dunia bisnis. Tidak bisa disangkal bahwasanya meskipun fenomena ini kadang-kadang memberikan hasil yang baik, fenomena ini juga menimbulkan biaya dan menyita waktu, yang keduanya merugikan organisasi. Sebagaimana dinyatakan oleh Mobley (1986), kendala utama mengenai pergantian karyawan adalah bahwasanya hal itu hanya terjadi ketika seseorang diberhentikan dari keanggotaannya dalam suatu organisasi dengan imbalan kompensasi moneter.

Hatton dan Emerson (1998) menyatakan bahwasanya keinginan untuk keluar (*intention to quit*) dan tingkat *turnover* berhubungan dengan tingkat dukungan dari supervisor. Kesempatan untuk berkembang arinya organisasi mengakui dan menghargai kontribusi karyawan serta memberikan dukungan yang menyiratkan masa depan, sehingga karyawan akan tinggal lebih lama. Kesempatan berkembang sudah menunjukkan hubungan negatif dengan keinginan untuk keluar (*intention to quit*) (Miller et al 1992; Allen et al.,1998).
bisa disimpulkan berdasarkan kedua definisi diatas bahwasanya *turnover intention* merupakan sebuah keinginan para karyawan yang masuk/keluar dari perusahaan dengan tujuan punya karir ataupun kesempatan yang lebih baik dan lebih bisa memenuhi kebutuhan karyawan. Selain itu, keputusan untuk undur diri ataupun keluar dari perusahaan merupakan hak dari setiap karyawan. Mobley (1978) menyatakan indikator pengukuran *turnover intention* mencakup: Keinginan untuk keluar dari perusahaan, berpikir untuk mencari pekerjaan lain, membuat rencana untuk keluar dari perusahaan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang memengaruhi Turnover Intention

Beberapa faktor, menurut Mobley et al. (dikutip dalam Tsani 2016), berkontribusi terhadap *turnover intention*:

1. Karakteristik individu Sebuah forum dengan tujuan yang ditetapkan secara kolektif oleh para anggotanya merupakan sebuah organisasi. Interaksi yang konstan antar komponen organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan ini. Usia, tingkat pendidikan, dan status perkawinan merupakan karakter individu yang secara signifikan memengaruhi kecenderungan untuk berpindah pekerjaan.
2. Lingkungan kerja Lingkungan sosial dan fisik keduanya merupakan komponen lingkungan kerja. Iklim, konstruksi, struktur, dan lokasi kerja merupakan komponen lingkungan fisik. Budaya sosial di tempat kerja dan standar kehidupan kerja mencakup lingkungan sosial.
3. Kepuasan kerja Pada tingkat individu, karakteristik psikologis yang paling sering dibahas dalam model pengukuran *intention to leave* adalah kepuasan. Faktor-faktor yang memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan meliputi kepuasan pekerja dengan kompensasi dan promosi yang mereka terima, kualitas pimpinan, keramahan rekan kerja, dan kepuasan kerja mereka secara keseluruhan.
4. Komitmen organisasi adalah sebuah konsep yang sudah dikembangkan lebih lanjut dalam studi tentang *intention to leave* dan

membantu penjelasan proses ini sebagai suatu perilaku. Membedakan komitmen organisasi dari kepuasan kerja adalah mungkin. Kepuasan berkaitan dengan reaksi emosional individu terhadap aspek tertentu dari pekerjaan, sedangkan komitmen memperlihatkan reaksi afektif individu terhadap keseluruhan organisasi.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam memfasilitasi kinerja karyawan dalam tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Meningkatkan kualitas dan kenyamanan lingkungan kerja sekaligus menumbuhkan suasana kondusif terhadap motivasi akan berdampak positif terhadap semangat kerja karyawan. Lewa dan Subowo (2005) menyatakan bahwasanya Perancangan lingkungan kerja menumbuhkan hubungan yang berhubungan dengan pekerjaan antara karyawan dan lingkungannya. Tempat kerja yang memuaskan yakni tempat pekerja mampu melakukan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang tidak efisien bisa menghambat pengembangan desain sistem kerja yang efektif karena memerlukan upaya dan waktu tambahan.

Sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayati (2009:21), Segala sesuatu yang bersentuhan dengan pekerja saat melakukan tugasnya, mulai dari alat dan perlengkapan yang mereka gunakan hingga orang yang berkolaborasi dengan mereka dan ruang fisik tempat mereka melakukan tugas, semuanya termasuk dalam istilah “lingkungan kerja”. Dari pengertian di atas dapat dikatakan

bahwa “lingkungan kerja” adalah keadaan yang melingkupi pekerja yang mungkin mempengaruhi dirinya dalam menjalankan aktivitas atau kewajibannya. Berdasarkan definisi para ahli sebelumnya, kesimpulannya yakni lingkungan kerja menjadi faktor yang paling memengaruhi kualitas hasil karyawan dalam bekerja, dimana suatu kondisi nyaman dan aman akan menentukan dampak baik ataupun buruk yang dihasilkan karyawan terhadap perusahaan.

Sejumlah indikator memengaruhi kondisi lingkungan kerja yang dianggap memuaskan ataupun sesuai apabila memungkinkan pegawai bisa melaksanakan tugasnya secara optimal, aman, dan nyaman sehingga naiknya output pegawai. Lingkungan kerja dinilai dengan indikator yang dikemukakan Soetjipto (2009): (1) Penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, warna, kelembapan, serta fasilitas meliputi lingkungan kerja fisik; (2) Hubungan yang harmonis, peluang kemajuan, dan keamanan kerja meliputi lingkungan kerja non fisik. Sedangkan Sedarmayanti (2007: 21), menyatakan bahwasanya indikator untuk mengukur lingkungan kerja mencakup: (1) lingkungan kerja fisik dengan indikator peralatan kerja dan suasana kerja; (2) Hubungan dengan atasan, rekan kerja ditunjukkan melalui indikator non fisik di lingkungan kerja.

2.1.4 Faktor-Faktor Yang memengaruhi Lingkungan Kerja

Banyak faktor yang harus diperhatikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, yakni: (Siagian, 2006:63) :

1. Struktur tempat kerja.
2. Ruang kerja yang lapang.

3. Ventilasi pertukaran udara.
4. Aksesibilitas tempat ibadah.

2.1.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bergantung pada evaluasi karyawan mengenai sejauh mana pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan dan keinginan esensial (Luthans, 2006). Karyawan akan cenderung lebih puas apabila hasil kinerjanya dihargai dan diapresiasi oleh perusahaan, hal ini akan memicu motivasi karyawan. Selain itu, sebuah penghargaan dari perusahaan juga berpengaruh bahwasanya hal itu menandakan bahwasanya kinerjanya dibutuhkan. Berlaku sebaliknya, jika perusahaan kurang menghargai dan mengapresiasi akan menyebabkan karyawan merasakurang puas dan memungkinkan karyawan untuk memilih meninggalkan perusahaan.

(Blau, 1964) mengungkapkan bahwasanya individu cenderung membalas mereka yang menguntungkannya. Jadi, akan terlihat bahwasanya mereka yang lebih puas dengan pekerjaan mereka akan lebih bersedia untuk bekerja sama dengan orang lain dan akan lebih maksimal saat dalam melakukan pekerjaan mereka. Kepuasan sudah diklasifikasi ke dalam tiga kelas utama: intrinsik, ekstrinsik dan total (Weiss et al., 1967). Istilah "kepuasan intrinsik" mengacu pada karakteristik (atribut) suatu tugas yang mempunyai efek positif pada perasaan bangga individu atas pencapaian, kompetensi, otonomi, dan kendali. Istilah "kepuasan ekstrinsik" mengacu pada perasaan puas yang didapat seseorang dari hal-hal seperti tempat kerja yang menyenangkan dan persetujuan serta penghargaan dari atasannya, esprit de

corps, manfaat yang baik, bayaran yang tinggi dan peluang untuk kemajuan. Kepuasan global mengacu pada kepuasan keseluruhan karyawan terhadap pekerjaan mereka dan diukur sebagai kombinasi dari kepuasan intrinsik dan ekstrinsik.

Dari definisi diatas bisa disimpulkan bahwasanya kepuasan kerja berkaitan dengan disposisi karyawan mengenai sejauh mana pekerjaan ataupun aktivitas terkait pekerjaan mereka memuaskan sebagian dari keinginan dan persyaratan mereka.

2.1.6 Faktor-faktor yang memengaruhi Kepuasan Kerja

Abdus (2014) mengklasifikasikan faktor penentu kepuasan kerja jadi 2 kategori berbeda:

1. Faktor intrinsik adalah faktor yang ada pada tiap karyawan sejak mereka mulai bekerja di organisasi.
2. Faktor ekstrinsik Mencakup aspek-aspek seperti keadaan nyata di tempat kerja, pertukaran interpersonal dengan rekan kerja, sistem penggajian, dan banyak lagi yang berasal dari luar karyawan.

2.1.7 Beban Kerja

Istilah "beban kerja" mengacu pada jumlah komitmen waktu dan output yang dibutuhkan suatu organisasi atau posisi (Soleman, 2011). Soleman (2011) menyusun dua skala penilaian beban kerja: (1) Faktor eksternal, termasuk beban kerja, waktu senggang, kompleksitas tugas, dan durasi kerja; dan (2) Faktor internal, meliputi motivasi, persepsi, keinginan, serta kepuasan.

Imran dkk. (2013) menemukan korelasi yang signifikan antara stres kerja dan turnover intention, selain stres dan beban kerja. Studi ini berpendapat bahwasanya stres kerja bertindak sebagai faktor perantara antara turnover intention dan beban.

Tugas yang terlalu membebani bisa menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta menimbulkan respons emosional termasuk migrain, dispepsia, dan mudah tersinggung. Sebaliknya, rasa bosan akan timbul akibat rutinitas yang monoton dan usaha yang tidak mencukupi. Karena tugas ataupun beban kerja yang tidak mencukupi, kebosanan dalam rutinitas pekerjaan sehari-hari mengakibatkan kurangnya fokus, yang bisa membahayakan karyawan (Manuaba, 2000, dalam Firda, Dheasay, Amandan & Mukeri, 2016).

Dari definisi sebelumnya bisa disimpulkan bahwasanya beban kerja adalah besarnya suatu pekerjaan yang harus menjadi tanggung jawab setiap karyawan dalam perusahaan dimana apabila jika berlebihan akan menimbulkan penurunan kualitas kerja serta memengaruhi fisik dan mental seorang karyawan. Sebaliknya, jika pekerjaan yang diberi terlalu sedikit dan monoton akan menimbulkan kebosanan. Dengan hal ini terjadi, tidak menutup kemungkinan karyawan akan merasa terdorong untuk meninggalkan perusahaan.

2.1.8 Faktor-Faktor Yang memengaruhi Beban Kerja

Faktor yang memengaruhi beban kerja dalam Jurnal Arika (2011:85) yakni:

1. Faktor Eksternal merupakan beban yang bersumber dari luar tubuh pegawai. seperti:
 - a. Tugas yang dilakukan mencakup aspek fisik serta mental. Tugas fisik mencakup unsur-unsur seperti stasiun kerja, tata letak tempat kerja, peralatan dan fasilitas kerja, kondisi kerja, dan sikap kerja. Tugas mental mencakup faktor-faktor seperti tanggung jawab pekerjaan, tingkat pelatihan ataupun pendidikan, serta kompleksitas dan kesulitan pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja, termasuk jam kerja, waktu senggang, kerja shift, kerja malam, skala gaji, bagan organisasi, penugasan tanggung jawab, dan rantai komando.
 - c. Lingkungan kerja terdiri dari beberapa komponen: fisik (misalnya pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis); bahan kimia (misalnya debu, emisi kontaminan udara); biologis (misalnya bakteri, virus, dan parasit); dan psikologis (misalnya, penempatan pekerja).
2. Faktir internal adalah variabel yang berasal dari dalam tubuh akibat paparan rangsangan lingkungan. Ketegangan mengacu pada respons fisiologis tubuh; tingkat keparahannya bisa dievaluasi baik secara obyektif maupun subyektif. Faktor somatik (misalnya jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan) serta psikologis (motivasi, persepsi, keyakinan, keinginan, dan kepuasan) termasuk faktor internal.

2.1.9 Kompensasi

Karyawan yang membantu perusahaan mencapai tujuannya melalui kerja mereka diberi kompensasi, sebagaimana dinyatakan oleh Nawawi (2011:314).

Sebagaimana dikemukakan oleh Nurcahyo (2015), kompensasi mencakup seluruh imbalan yang diberi kepada karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka. Hal ini harus sepadan dengan harapan karyawan, memenuhi kebutuhan mereka akan pemenuhan kepuasan terkait pencapaian, dan selaras dengan tujuan bisnis strategis organisasi.

Hasibuan (2017:119) mendefinisikan kompensasi sebagai “segala sesuatu yang bernilai yang diberikan kepada seorang karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikannya kepada suatu organisasi.” Karena sistem ini membantu rekrutmen dan retensi karyawan yang luar biasa, membangun sistem kompensasi yang efisien termasuk komponen penting dalam MSDM. Selain itu, sistem kompensasi yang diterapkan oleh organisasi memengaruhi kinerja strategisnya.

Berdasarkan definisi di atas, bisa disimpulkan bahwasanya kompensasi merupakan kebutuhan mendasar bagi seorang karyawan untuk memenuhi kebutuhan dasar kemanusiaannya. Memastikan kompensasi yang adil sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif, serta tidak menimbulkan kerugian bagi perusahaan yang dikarenakan karyawan punya kualitas kerja yang menurun.

2.1.10 Faktor Yang memengaruhi Kompensasi

Baik variabel internal maupun eksternal mempunyai dampak terhadap bentuk dan besarnya gaji dan pendapatan. Setiap perusahaan dapat bereaksi terhadap variabel-variabel ini dengan formula manajemen kompensasi yang berbeda. Untuk menjamin bahwa insentif yang adil dan sesuai masih dapat dicapai, penting untuk mengkaji secara berkala dan, jika diperlukan, menyesuaikan atau mengadaptasi sistem pengelolaan dan penghargaan terhadap dinamika lingkungan. Siagian (2015:265) menyebutkan hal-hal berikut sebagai kontributor sistem kompensasi:

1. Tingkat upah dan gaji yang berlaku.
2. Tuntutan serikat pekerja.
3. Produktivitas .
4. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji.
5. Peraturan perundang-undangan.
 - a. Pada semua tingkat jabatan dan pekerjaan, tingkat upah dan gaji yang berlaku menunjukkan apakah karyawan memiliki pengetahuan dan kemampuan khusus atau tidak.
 - b. Mengingat tuntutan-tuntutan serikat buruh, tuntutan-tuntutan tersebut harus dipertimbangkan; Kegagalan untuk melakukan hal ini dapat mengakibatkan karyawan melakukan berbagai tindakan yang pada akhirnya merugikan manajemen, termasuk penundaan proses produksi, tingkat ketidakhadiran yang tinggi, dan pemogokan.

- c. Produktivitas menyiratkan bahwa karyawan kemungkinan besar akan menunjukkan pengurangan upaya jika mereka merasakan distribusi imbalan yang tidak adil.
- d. Sesuai dengan kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji, tunjangan jabatan, tunjangan istri, tunjangan anak, dan tunjangan transportasi semuanya sama pentingnya dengan gaji pokok.
- e. Dalam bidang ketenagakerjaan, peraturan perundang-undangan menunjukkan tujuan dan prioritas pemerintah. Misalnya, mempekerjakan anak di bawah umur dan perempuan, upah lembur, tingkat upah minimum, dan hak cuti.

2.1.11 Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2005) dalam bukunya perilaku dan budaya organisasi, “stres yakni persepsi ataupun pengalaman karyawan mengenai ketegangan sehubungan dengan pekerjaan mereka”.

Menurut Fahmi (2016:214) “Stres adalah suatu kondisi yang memberikan tekanan yang sangat besar pada ego dan jiwa seseorang; oleh karena itu, kegagalan untuk mengatasinya pasti akan mengakibatkan konsekuensi kesehatan yang merugikan. Selain stres yang tidak muncul secara spontan, penyebab utama stres sering kali disertai dengan peristiwa psikedelik yang terjadi di luar kendali individu, sehingga membuat jiwa mengalami ketegangan yang tidak semestinya”.

Dari definisi oleh para ahli sebelumnya, bisa disimpulkan bahwasanya stres yang dialami oleh pegawai akan sangat merugikan organisasi, karena terdapat kerugian terukur terkait dengan stres karyawan yang dapat diperhitungkan oleh bisnis. Jiwa karyawan yang mengalami stres kerja akan menghambat pada pekerjaan yang dilakukan dan produktifitas kerja akan menurun.

2.1.12 Faktor Penyebab Stres Kerja

Hal-hal yang menimbulkan stres disebut dengan stressor. Stres karyawan merupakan gejala ketidakpuasan di tempat kerja. Kecemasan, depresi, kemarahan, kejengkelan, kecenderungan merasa bosan, kelelahan, dan kurangnya antusiasme adalah respons umum terhadap stres. Luthan (dalam Asih, et al., 2018:26) mengungkapkan faktor penyebab stress yakni:

1. Stressor ekstraorganisasi, Pergeseran sosial dan teknis, hubungan keluarga, relokasi kerja, situasi ekonomi, perbedaan ras dan sosioekonomi, sikap yang berbeda-beda, serta perbedaan gaji, promosi, dan pengakuan bagi karyawan.
2. Stressor organisasi, terdiri dari kebijakan dan strategi administratif, imbalan yang tidak memadai, struktur organisasi, dan kondisi kerja; tanggung jawab tanpa wewenang; dan ketidakmampuan untuk mengungkapkan keluhan.
3. Stressor kelompok, terdiri dari kurangnya dukungan sosial bagi individu serta kurangnya kekompakan kelompok, yang bisa terlihat

dari kurangnya kesatuan karyawan karena batasan desain kerja ataupun batasan manajemen.

4. Stressor individu, terdiri dari ketahanan psikologis, kepribadian, kontrol pribadi yang dirasakan, ketidakberdayaan yang dipelajari, dan ketidakberdayaan yang dipelajari, serta tingkat konflik intra-individu yang disebabkan oleh frustrasi.

2.2 Penelitian Empiris

Tinjauan literatur yang dipertimbangkan terdiri dari berbagai penelitian yang dilakukan sebelumnya dan sebanding dengan penelitian saat ini:



Tabel 2.1 Penelitian Empiris

No	Nama Peneliti Dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Puput Pratiwi, Siti Nur Azizah (2019)	Pengaruh Beban Kerja, Ketidakpuasan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Temuan studi memperlihatkan <ul style="list-style-type: none"> • Secara Parsial Beban Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap <i>Turnover Intention</i>. • Ketidakpuasan Kerja secara Positif Dan Signifikan memengaruhi <i>Turnover Intention</i>. • Kompensasi secara Negatif Dan Signifikan memengaruhi <i>Turnover Intention</i>. • Secara Simultan Beban Kerja, Ketidakpuasan Kerja, Dan Kompensasi memengaruhi <i>Turnover Intention</i>.
2.	Ni Putu Prawita Dewi (2021)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Ud. Cahaya Dewata Di Badung	Berdasarkan Hasil Penelitian bisa Dilihat Bahwa: <ul style="list-style-type: none"> • Stres Kerja secara Positif Dan Signifikan memengaruhi <i>Turnover Intention</i>. • Beban Kerja secara Positif Dan Signifikan memengaruhi <i>Turnover Intention</i>. • Lingkungan Kerja secara Negatif Dan Signifikan memengaruhi <i>Turnover Intention</i>.

			<ul style="list-style-type: none"> • Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja secara Positif Dan Signifikan memengaruhi <i>Turnover Intention</i>.
3.	Safira Jingga Hernita (2021)	Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Moderasi Kepuasan Gaji	<p>Temaun studi memperlihatkan bahwasanya</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beban Kerja punya Variabel Bebas secara Positif Signifikan memengaruhi Turnover Intention. • Stres Kerja Juga punya Efek Positif Yang Signifikan. • Serta Variabel Pemoderasi Kepuasan Gaji Memperlemah Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja.
4.	Ni Luh Tesi Riani (2017)	Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	<p>Hasil Yang Diperoleh Dalam Penelitian Ini memperlihatkan Bahwasanya</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seluruh Hipotesis Diterima. Stres Kerja secara Positif memengaruhi <i>Turnover Intention</i>. • Beban Kerja secara Positif memengaruhi <i>Turnover Intention</i>. • Lingkungan Kerja Non Fisik secara Negatif memengaruhi <i>Turnover Intention</i>
5	I Gede Putra Arnanta (2017)	Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Hasil Analisis Memperlihatkan Bahwasanya

		Karyawan Cv. Dharma Siadja	<ul style="list-style-type: none">• Stres Kerja secara Positif Dan Signifikan memengaruhi <i>Turnover Intention</i>• Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi secara Negatif Dan Signifikan memengaruhi <i>Turnover Intention</i>.
--	--	----------------------------	--



6	Ryan Aulia Authar (2019)	Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Turnover Intention</i> Sebagai Variabel Intervening	<p>Hasil Analisis Memperlihatkan Bahwasanya</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beban Kerja secara Positif Signifikan memengaruhi Niat Turnover. • Komitmen Organisasi secara Negatif Dan Signifikan memengaruhi Turnover Maksud. • Beban Kerja secara Positif Signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan. • Organisasi Komitmen secara Positif Signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan. • Turnover Intention punya A secara Negatif Dan Signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan. • Beban Kerja Tidak berdampak Signifikan pada Kinerja Karyawan Melalui Turnover Intention. • Komitmen Organisasi secara Signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan Melalui Turnover Intention.
---	-----------------------------	--	--

2.3 Hubungan Antar Variabel Penelitian dan Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Hubungan Variabel Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan

Ketika lingkungan kerja kondusif maka karyawan akan nyaman menjalankan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang tidak kondusif, ditandai dengan fasilitas yang tidak memadai dan kurangnya tempat istirahat bagi karyawan, juga akan memotivasi personel untuk mengajukan pengunduran diri. Tingkat kelengkapan fasilitas kerja yang diberi kepada seorang pegawai mempunyai korelasi langsung dengan kecenderungan pegawai guna menemukan alternatif kesempatan kerja (Halimah et al 2016).

Lingkungan kerja yang tidak kondusif, ditandai dengan fasilitas yang tidak memadai, sanitasi yang terabaikan, dan tidak tersedianya tempat istirahat, akan memperburuk keengganan karyawan untuk tetap bekerja di organisasi. Tingkat kelengkapan fasilitas kerja yang diberi kepada seorang pegawai mempunyai korelasi langsung dengan kecenderungan pegawai untuk mencari alternatif kesempatan kerja.

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention karyawan.

2.3.2 Hubungan Variabel Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan

Tidak bisa disangkal bahwasanya ketidakpuasan terhadap lokasi pekerjaan saat ini merupakan faktor yang berkontribusi terhadap dorongan

untuk beralih karier (Siagian, 2015:297). Karyawan lebih cenderung mencari pekerjaan baru jika mereka tidak puas dengan pekerjaan mereka saat ini (Simamora 2015:152). Mobley, et, al dalam Ridlo (2012:13) mengungkapkan bahwasanya faktor-faktor berikut memengaruhi kecenderungan karyawan untuk keluar dari suatu organisasi: kepuasan kerja; kepuasan terhadap remunerasi, promosi, dan pengawasan; dan kepuasan kerja. Namun menurut Martoyo (2006:158), turnover karyawan menurun ketika kepuasan kerja meningkat.

Maarif dan Kartika (2014:201) mengungkapkan tingkat kepuasan kerja seorang karyawan merupakan fungsi dari hubungan intrapersonal dan interpersonalnya baik di dalam maupun di luar tempat kerja. Mangkunegara (2013:117) berpendapat, Kepuasan pekerjaan yakni persepsi karyawan mengenai apakah pekerjaan ataupun keadaannya berkontribusi terhadap rasa dukungannya.

Pada penelitian yang dilakukan Chen and Wang (2018) tentang kepuasan kerja bahwasanya kepuasan kerja secara negatif memengaruhi turnover intention. Diperkuat penelitian Park and Kim (2009) membuktikan bahwasanya kepuasan kerja secara negatif memengaruhi *turnover intention*. Untuk itu hipotesis yang diajukan ialah :

H2: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

2.3.3 Hubungan Variabel Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan

Beban kerja memperlihatkan jumlah tugas yang didelegasikan kepada personel. Penelitian (Rena, 2018) mengungkapkan Beban kerja secara signifikan memengaruhi turnover intention. Bahwa turnover intention mungkin dipengaruhi oleh beban kerjanya. Beban kerja yang bersifat kualitatif diakibatkan oleh kelebihan ataupun kekurangan tugas. Sebaliknya, beban kualitatif terjadi ketika seorang karyawan tidak mampu melaksanakan tugas yang diberi ataupun gagal memanfaatkan bakat dan potensi pekerjaannya (Winarsunu, 2013). Sunarso dan Kusdi (2010) berpendapat, Beban kerja adalah jumlah atau banyaknya tugas yang diberikan kepada suatu kelompok atau individu dan diharapkan selesai dalam jangka waktu tertentu.

Penelitian Irvianti dan Verina (2015) pada karyawan PT XL Axiata Tbk Jakarta ber judul “Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*”. Temuan studi ini memperlihatkan bahwasanya beban kerja secara signifikan serta positif memengaruhi *turnover intention*. Berdasarkan hasil-hasil penelitian sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis:

H3 : Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan.

2.3.4 Hubungan Variabel Kompensasi Perusahaan terhadap Turnover Intention Karyawan

Turnover intention mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepuasan kompensasi, seperti ungkapan Kasmir (2016:255) bahwasanya

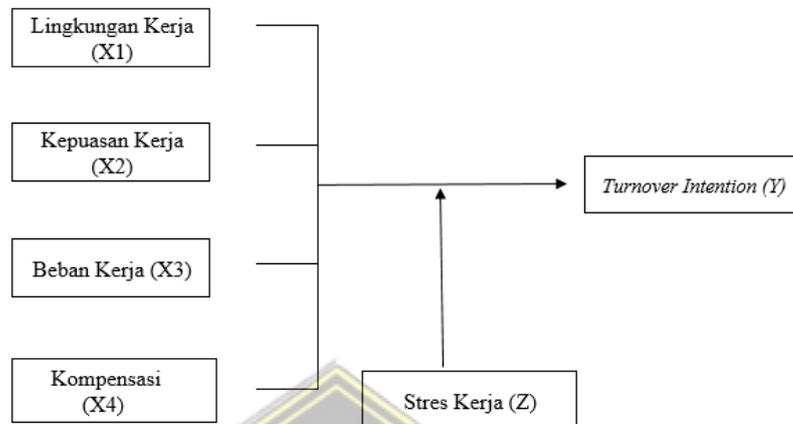
Terdapat korelasi terbalik yang kuat antara kompensasi dan turnover karyawan. Mempertahankan karyawan di organisasi bisa dikurangi jika kompensasi diberi dengan cara yang adil dan akurat. Penelitian Permana (2015) bahwasanya kompensasi perusahaan secara negatif signifikan memengaruhi turnover intention. Hal ini menunjukkan peran penting kompensasi dalam menurunkan turnover intention.

Mathis dan Jackson (2006:118) mengungkapkan bahwasanya, kompensasi adalah pertimbangan utama ketika memilih perusahaan tempat bekerja dan alasannya. Menurut Schuler dan Jackson (1999:86), istilah "kompensasi" mencakup bentuk imbalan moneter dan non-moneter atas pekerjaan. Imbalan berupa uang ini memperhitungkan penilaian yang adil dan dapat diterima atas kontribusi langsung (keuntungan). Sedangkan imbalan nonmoneter dapat berupa simbol status (jabatan), pengakuan masyarakat, dan pengakuan khusus.

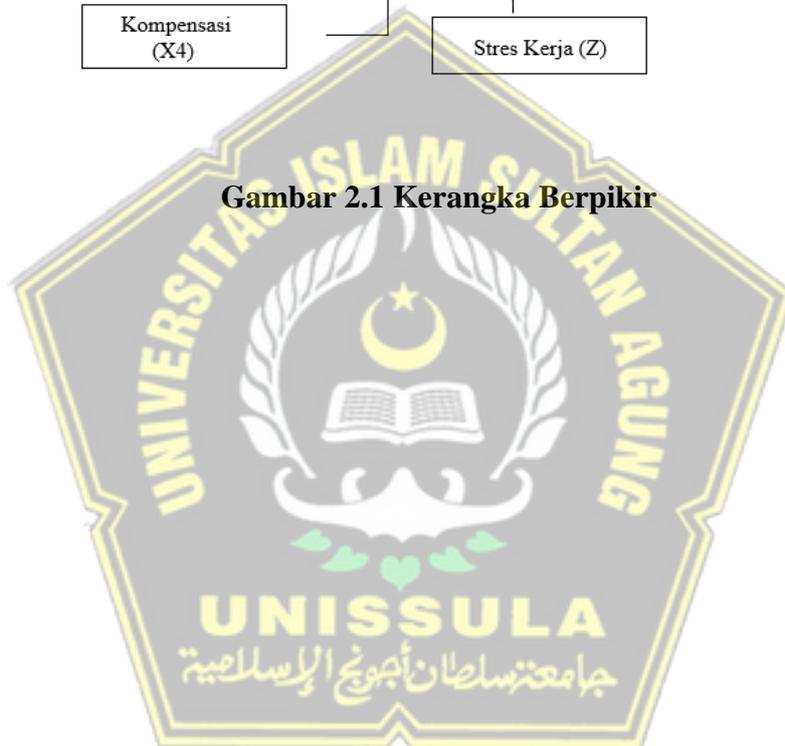
Menurut para ahli diatas bisa disimpulkan Karyawan berhak mendapat kompensasi, dan korporasi wajib menyediakannya. Organisasi ini berharap dapat memberikan kompensasi kepada karyawannya agar berupaya mencapai tujuan perusahaan melalui gaji yang kompetitif. Untuk itu hipotesis yang diajukan yakni :

H4 : Kompensasi Perusahaan berpengaruh positif terhadap Turnover Intention karyawan.

2.4 Kerangka Berfikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Teknik penelitian kuantitatif digunakan, khususnya pendekatan sistematis untuk mempelajari komponen, fenomena, dan interaksi di antara mereka. Sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono 2010) yaitu metode berlandaskan filsafat potivisme, dipakai untuk menguji hipotesis yang sudah ditentukan melalui pengujian populasi ataupun sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data kuantitatif/statistik.

3.2 Metode Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Bugin (2000:40) mendefinisikan populasi adalah keseluruhan (universum) subjek penelitian, termasuk namun tidak terbatas pada manusia, hewan, tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, dan sikap terhadap kehidupan. Populasi penelitian ini mencakup seluruh karyawan sektor usaha BTPN Syariah di wilayah Semarang yang berjumlah 190 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel yakni bagian populasi yang dijadikan objek dalam melakukan penelitian dan pengujian data. Sampling jenuh ataupun sensus dipakai untuk studi ini. Dari pengertian itu, bisa disimpulkan bahwasanya semua anggota populasi akan terlibat dalam penentuan sampel dikarenakan jumlah populasinya yang sedikit (terbatas) sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel. Berbanding lurus dengan pernyataan Sugiyono (2008:122) yaitu : “Teknik pengambilan sampel jenuh ataupun sensus, melibatkan pemilihan sampel dari seluruh populasi”.

3.3 Sumber Data

Sumber data yang didapat berasal dari BTPN Syariah area Semarang. Terdapat dua macam sumber yang dipergunakan : Menurut Danang Sunyoto (2013:21) data primer serta sekunder:

3.3.1 Data Primer

Data primer yakni data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti guna menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Data primer didapat penulis dengan melakukan pengamatan langsung serta wawancara dengan memberikan pertanyaan pada pihak BTPN Syariah area Semarang. Beberapa data yang diperoleh diantaranya sejarah perusahaan, jumlah karyawan, dan hasil dari penyebaran kuesioner pada karyawan.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder terdiri dari informasi yang diperoleh dari sumber selain catatan organisasi itu sendiri. Data ini cenderung dikumpulkan dari sumber yang sudah ada, penulis memperoleh data dari dokumen perusahaan serta buku literature yang memuat informasi terkait *turnover* karyawan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015) Metode pengumpulan data melibatkan penyebaran kuesioner kepada responden sebagai bagian dari survei. Kuesioner adalah metode pengumpulan data di mana responden diberi pertanyaan tertulis ataupun pertanyaan untuk diisi. Penyusunan investigasi ini membutuhkan data perusahaan. Pengumpulan data yang efektif sangat penting untuk memperoleh data berkualitas tinggi yang memenuhi kriteria yang ditentukan, yakni:

3.4.1 Metode Wawancara

Metode pengumpulan data dilakukan dengan melakukan wawancara secara langsung kepada Ibu Ida Wahyuningtiaslestari selaku *senior business manager* BTPN Syariah area Semarang dan para karyawan untuk mendapatkan informasi yang akurat dan obyektif terkait *turnover* karyawan.

3.4.2 Kuesioner (Angket)

Sugiyono (2015) mengungkapkan, kuesioner merupakan strategi pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan responden serangkaian pertanyaan ataupun pernyataan tertulis untuk dijawab. Penulis menggunakan skala Likert dalam penelitian ini. Skor skala Likert yakni:

Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Skor 2 = Tidak Setuju (TS)

Skor 3 = Kurang Setuju (KS)

Skor 4 = Setuju (S)

Skor 5 = Sangat Setuju (SS)

3.4.3 Kajian Pustaka

Buku-buku perpustakaan, internet, dan file internal perusahaan disisir untuk mendapatkan informasi yang relevan untuk penyelidikan ini. Metode ini ditujukan untuk mendapatkan landasan teori yang tepat dan lengkap mengenai pembahasan penelitian.

3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

Sugiyono (2008) mendefinisikan variabel penelitian adalah karakteristik, ciri, ataupun nilai seseorang, benda, ataupun tindakan yang memperlihatkan rentang variasi yang dipilih oleh peneliti. Ada tiga jenis variabel berbeda yang dimasukkan dalam penelitian ini:

1. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Menurut Kuncoro (2001) penentu utama suatu observasi. Variabel terikat dan perubahan selanjutnya dapat diprediksi ataupun dijelaskan melalui observasi. Pada studi ini variabel terikat (dependent variabel) yakni *Turnover Intention* (Y).

2. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel yang bukan merupakan variabel terikat namun dapat mempengaruhinya dengan cara tertentu disebut variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel bebas (independen variabel) yakni lingkungan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), beban kerja (X_3), dan kompensasi perusahaan (X_4).

3. Variabel Moderasi (*Moderation Variabel*)

Variabel moderasi adalah variabel yang membentuk dinamika antara dua faktor utama. Variabel independen dan dependen mungkin mempunyai hubungan yang lebih kuat ataupun lebih lemah tergantung pada ada tidaknya variabel moderasi, pada studi ini stress kerja (Z) menjadi variabel moderasi.

3.5.2 Definisi Operasional

Tabel 3.1 Definisi Konsep dan Operasional

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
<p>Lingkungan Kerja Segala sesuatu yang berkaitan dengan aktifitas karyawan dalam kantor yang bisa memengaruhi kinerja karyawan (Sedarmayanti 2011).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan/pencahayaan 2. Rekan kerja 3. Sarana/Prasarana 4. Keamanan 	<p>Skala Likert Skor 1 – 5 STS = 1 TS = 2 KS = 3 S = 4 SS = 5</p>
<p>Kepuasan Kerja Sebuah sikap positif yang dirasakan ataupun ditunjukkan karyawan terkait dengan pekerjaannya (Sutrisno,2014).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Penghargaan 3. Prosedur dan peraturan kerja 4. Pekerjaan itu sendiri 5. Kepedulian pimpinan 	<p>Skala Likert Skor 1 – 5 STS = 1 TS = 2 KS = 3 S = 4 SS = 5</p>
<p>Beban kerja, khususnya, serangkaian tugas ataupun tindakan yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu dan kemampuan tertentu. (Sunarso, 2010).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi Pekerjaan 3. Penggunaan waktu 4. Standar Pekerjaan 	<p>Skala Likert Skor 1 – 5 STS = 5 TS = 4 KS = 3 S = 2 SS = 1</p>
<p>Kompensasi Segala sesuatu ataupun penghasilan yang diterima seorang pekerja atas kontribusinya terhadap perusahaan, bisa dalam bentuk tunai maupun non-tunai (Hasibuan, 2009).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Insentif 2. Bonus 3. Asuransi 4. Pengobatan 5. Premi 	<p>Skala Likert Skor 1 – 5 STS = 5 TS = 4 KS = 3 S = 2 SS = 1</p>

Turnover Intention Keputusan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi secara bebas dikenal sebagai turnover sukarela ataupun berhenti (kharismawati dan dewi, 2016).	1. Kenyamanan	Skala Likert
	2. Pikiran Untuk keluar	Skor 1 – 5
	3. Mencari peluang Baru	STS = 1
	4. Mencari Informasi	TS = 2
	5. Mencari Tawaran yang lebih baik	KS = 3 S = 4 SS = 5
Stres kerja Suatu kondisi yang muncul dari interaksi antara individu dan pekerjaan mereka dan ditandai dengan pergantian personel yang memaksa mereka untuk menyimpang dari tugas-tugas biasa mereka (Hasibuan, 2009).	1. Tuntunan Tugas	Skala Likert
	2. Tuntunan Peran	Skor 1 – 5
	3. Tuntunan Antar pribadi	STS = 1
	4. Struktur Organisasi	TS = 2 KS = 3 S = 4 SS = 5

3.6 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2014) Tujuan analisis data adalah membuat informasi yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan sumber lain mudah diakses dan ditafsirkan sehingga hasilnya dapat dipakai untuk mendidik orang lain. Untuk memahami data yang dianalisis dengan program komputer IBM SPSS 20, informasi yang dikumpulkan perlu dikategorisasikan melalui penggunaan tabel, karena pendekatan kuantitatif mengandalkan perhitungan numerik dan matematis. Instrumen berikut dipakai untuk analisis:

3.6.1 Uji Validasi

Uji validasi merupakan uji yang ditujukan guna melihat apakah pertanyaan dikuesioner bisa dikatakan valid ataupun tidak. Uji signifikansi membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df)= $n-2$,

yakni jumlah sampel. Apabila nilai r hitung positif dan melebihi nilai r tabel, maka item, query, ataupun indikator itu dianggap valid. Alat bantu analisis yang dipakai adalah SPSS versi 20 untuk mengukur tingkat validitas data dengan koefisien korelasi.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Memanfaatkan kuesioner yang berfungsi sebagai indikator suatu variabel ataupun konstruk, pengujian reliabilitas memudahkan pengukuran. Ketika tanggapan individu terhadap pernyataan menjadi konsisten ataupun stabil dalam jangka waktu yang lama, kuesioner dianggap dapat diandalkan. (Ghozali,2011) Alat bantu yang dipakai untuk mengukur uji reliabilitas adalah SPSS versi 20 dengan menggunakan Cronbach Alpha (α). Ketika nilai Cronbach Alpha > 70 konstruk ataupun variabel dianggap reliabel (Nunnally,1994 dalam Ghozali,2011).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini bermaksud guna memberikan kepastian bahwasanya persamaan model regresi yang dipakai untuk menganalisis hasil penelitian ini punya ketepatan estimasi, tidak bias, serta konsisten. Untuk itu diperlukan beberapa pengujian yaitu pengujian asumsi Multikolinieritas, Heteroskedastisitas dan Normalitas.

3.6.4 Uji Multikolinieritas

Ghozali (2011) mengungkapkan, Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk memastikan ada tidaknya korelasi antar variabel independen dengan

metode regresi. Beberapa kriteria yang harus dipenuhi untuk memastikan adanya multikolinearitas dalam model regresi:

1. Meskipun estimasi model regresi empiris menghasilkan nilai R^2 yang sangat tinggi, banyak variabel independen yang tidak mempunyai dampak signifikan terhadap variabel dependen jika dipertimbangkan secara individual.
2. Melakukan analisis matriks korelasi terhadap variabel independen. Derajat korelasi antar variabel independen yang relatif tinggi menandakan adanya multikolinearitas. Multikolinearitas tidak ada hanya karena variabel independen tidak memperlihatkan korelasi yang kuat. Ada kemungkinan efek kombinasi dua ataupun lebih variabel independen dapat menyebabkan multikolinearitas.
3. Nilai toleransi dan kebalikannya, Variance Inflation Factor (VIF), merupakan indikator tambahan multikolinearitas. Kedua metrik ini memperlihatkan sejauh mana satu variabel independen memengaruhi variabel independen lainnya. Nilai VIF yang tinggi berarti nilai toleransi yang rendah (karena $VIF = 1/\text{Toleransi}$), karena toleransi mengukur sejauh mana variabilitas variabel independen yang dipilih tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Untuk mengidentifikasi multikolinearitas, sering digunakan nilai *cutoff* toleransi sebesar $\leq 0,10$, yang setara dengan nilai $VIF \geq 10$.

Dapat disimpulkan bahwasanya apabila asumsi deteksi yang sudah disebutkan diatas tidak ditemukan dalam model regresi maka model studi ini

bebas dari Multikolonieritas ataupun tidak ada Multikolonieritas dalam model regresi yang digunakan, demikian juga sebaliknya.

3.6.5 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2015) Karena uji t dan F mengandaikan nilai residu berdistribusi normal, maka tujuan Uji Normalitas adalah untuk menguji apakah variabel pengganggu atau variabel residu dalam model regresi mempunyai distribusi normal. Uji statistik akan dianggap tidak valid untuk sampel kecil jika premis ini dilanggar. Uji statistik dan analisis grafis adalah dua metode untuk menentukan apakah residu terdistribusi normal atau tidak.

1. Analisis Grafik

Pendekatan untuk menilai normalitas melibatkan pemeriksaan P-plot dan histogram normal. Deteksi normalitas biasanya dilakukan dengan memeriksa distribusi titik data sepanjang sumbu diagonal grafik atau dengan menganalisis histogram residu. Dasar dalam melihat hasil uji normalitas yakni:

- a. Asumsi normalitas dipenuhi oleh model regresi jika data memperlihatkan sebaran sepanjang garis diagonal dan sesuai arahnya, atau jika grafik histogram menampilkan pola yang memperlihatkan distribusi normal.
- b. Model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas jika data memperlihatkan penyebaran yang signifikan menjauhi diagonal, menyimpang dari arah garis diagonal, atau gagal menampilkan pola distribusi normal pada grafik histogram.

2. Analisis statistik

Diperlukan ketelitian jika menggunakan uji normalitas dengan grafik karena bisa menyesatkan jika tidak berhati-hati. Maka dari itu disarankan juga untuk menguji dengan uji statistik.

3.6.6 Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2013:134) mengungkapkan Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui ada tidaknya ketimpangan varians antar residu pengamatan yang berbeda dalam suatu model regresi. Kondisi dimana varians dari residu tetap konstan sepanjang pengamatan disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, adanya ketidaksesuaian dapat disebut dengan heteroskedastisitas. Tidak adanya homoskedastisitas atau heteroskedastisitas memperlihatkan model regresi dapat diandalkan. Salah satu pendekatan untuk mengidentifikasi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan memeriksa grafik plot yang dibentuk oleh sisa SRISED dan nilai prediksi variabel terikat ZPRED. Menganalisis scatterplot antara SRISED dan ZPRED, di mana sumbu Y mewakili prediksi Y dan sumbu X mewakili residu yang dipelajari (prediksi Y dikurangi Y aktual), seseorang dapat menentukan apakah terdapat heteroskedastisitas dengan mengamati pola tertentu.

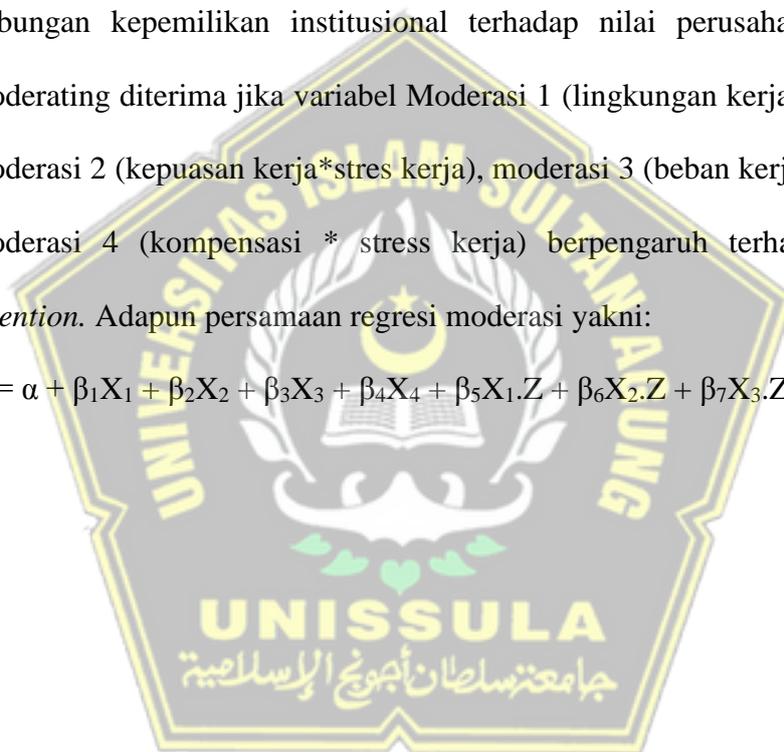
3.6.7 Uji Interaksi (Moderated Regression Analysis / MRA)

Salah satu varian dari regresi linier berganda, uji interaksi (MRA) menguji apakah suatu variabel moderasi akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan dependen. Hal ini diterapkan jika persamaan regresi menyertakan suku interaksi, yang dihitung dengan

mengalikan dua atau lebih variabel bebas (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini, pure moderator dievaluasi menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA), yang dilakukan melalui regresi interaksi; variabel moderator tidak berfungsi sebagai variabel independen (Ghozali, 2016).

MRA dipakai guna mengetahui apakah variabel kebijakan hutang bisa memperkuat ataupun memperlemah hubungan kepemilikan majerial dan hubungan kepemilikan institusional terhadap nilai perusahaan. Hipotesis moderating diterima jika variabel Moderasi 1 (lingkungan kerja*stress kerja), moderasi 2 (kepuasan kerja*stres kerja), moderasi 3 (beban kerja*stress kerja, moderasi 4 (kompensasi * stress kerja) berpengaruh terhadap *turnover intention*. Adapun persamaan regresi moderasi yakni:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_1.Z + \beta_6 X_2.Z + \beta_7 X_3.Z + \beta_8 X_4.Z + e$$



Keterangan :

X_1 = Variabel Independen (Lingkungan Kerja)

X_2 = Variabel Independen (Kepuasan Kerja)

X_3 = Variabel Independen (Beban Kerja)

X_4 = Variabel Independen ataupun bebas (Kompensasi)

Z = Variabel Moderasi (Stres Kerja)

Y = *Turnover Intention*

α = Konstanta

e = *error term*

β = Slope ataupun Koefisien estimate

3.7 Pengujian Hipotesis

Pendekatan yang digunakan untuk mengevaluasi hipotesis yang diajukan adalah pengujian parsial melalui uji-t.

3.7.1 Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji t)

Pengujian ini dipakai untuk menguji ataupun menganalisis hipotesis dengan menggunakan uji sig dengan tingkat alpha yang dipakai 5%.

1. Perumusan Hipotesis

- $H_0: \beta = 0$, maka tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
- $H_0: \beta > 0$, maka ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas dengan terikat.

2. Pengujian Berdasarkan Probabilitas

- Jika probabilitas > 0.05 akibatnya variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel dependent
- Jika probabilitas < 0.05 akibatnya variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel dependent

3.7.2 Uji Simultan (Uji Statistik F)

Ghozali (2018) menyatakan tujuan dari uji simultan adalah untuk menilai *goodness of fit* fungsi regresi sampel guna mengetahui apakah variabel independen memengaruhi variabel dependen secara bersama-sama. Untuk menentukan pengujian, maka kriteria pengambilan keputusan Jika nilai nilai signifikansi melebihi nilai kritis 0,05 artinya H_0 diterima memperlihatkan semua variabel independen secara simultan dan signifikan memengaruhi variabel dependen.

3.7.3 Koefisien Determinasi

(Ghozali, 2011) mengemukakan nilai koefisien determinasi dan penggunaan koefisien determinasi sebagai berikut :

Koefisien determinasi mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variabilitas yang diamati pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu. Nilai R^2 nominal memperlihatkan bahwa variabel independen mempunyai kapasitas minimal untuk memperhitungkan variabilitas yang diamati pada variabel dependen. Semakin tinggi nilai R square memperlihatkan semakin besarnya derajat kekuatan penjelas variabel independen terhadap variabel dependen.

Jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mungkin dipengaruhi oleh koefisien determinasi, yang merupakan salah satu keterbatasannya. R^2 berfluktuasi sebagai respons terhadap penambahan variabel independen, terlepas dari apakah pengaruhnya terhadap variabel dependen signifikan atau dapat diabaikan. Sebaliknya, adanya tambahan variabel independen tidak menyebabkan Adjusted R^2 berfluktuasi.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil penelitian

Studi ini bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian yang menjabarkan mengenai adanya keterkaitan variabel independent terhadap dependent. Bagian ini akan menjelaskan hasil dari pengolahan data yang diolah menggunakan SPSS 24.

4.1.1 Deskripsi Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bank BTPN Semarang. Data penelitian ini diperoleh melalui pemberian kuesioner kepada pegawai bank BTPN Semarang. Jumlah kuesioner dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dirinci pada Tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Deskriptif Sampel Penelitian

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner yang dibagikan	104
2	Kuesioner yang tidak kembali	0
3	Kuesioner tidak memenuhi syarat	0
4	Kuesioner yang kembali dan bisa diolah	104

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Seperti terlihat pada data di atas, total 104 kuesioner yang disebarkan. Jumlah kuesioner yang sudah diisi dan memenuhi kriteria pengembalian. Tidak ada satu pun kuesioner yang dikembalikan secara keseluruhan. Tidak ada satu

pun kuesioner yang dikembalikan yang tidak memenuhi kriteria yang ditentukan. Dengan demikian, 104 kuesioner tersedia untuk diproses.

4.1.2 Karakteristik Responden

a. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi jenis kelamin responden atau auditor yang termasuk dalam sampel dapat dilihat pada Tabel 4.2:

Tabel 4.2 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Wanita	69	72,63%
Pria	35	27,37%
Total	104	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Terlihat dari tabel di atas bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sejumlah 69 orang atau 72,63%, sedangkan sisanya berjenis kelamin laki-laki sejumlah 35 orang atau 27,37%.

b. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Untuk bisa mengetahui tingkat usia responden ataupun auditor yang dijadikan sampel terlihat pada tabel 4.3:

Tabel 4.3 Usia

Usia	Jumlah	Prosentase
18 - 30 tahun	40	38
31 - 43 tahun	36	35
44 - 56 tahun	16	15
> 56 tahun	12	12
Total	104	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Dari tabel ini bisa dilihat bahwasanya jumlah usia responden terbesar adalah yang berusia 18-30 tahun yakni 40 orang ataupun 38%. Kemudian diikuti yang berusia 31-43 tahun sejumlah 36 orang ataupun 35%, responden yang berusia 44-56 tahun sejumlah 12 orang ataupun 15% dan yang paling sedikit adalah yang berusia > 56 tahun sejumlah 12 orang ataupun 12%. Hal itu menunjukkan bahwasanya responden paling banyak karyawan berusia produktif yaitu 18-30 tahun, hal itu karena BTPN Syariah menginginkan kinerja yang lebih produktif dan energik.

4.1.3 Statistik Deskriptif Responden

Analisis ini bermaksud untuk menguji tanggapan partisipan terhadap setiap pertanyaan penelitian yang terkandung dalam instrumen tersebut. Untuk memastikan sejauh mana persepsi responden terhadap variabel yang diteliti, kita dapat membuat nomor indeks (Augusty Ferdinand, 2006). Khusus mengenai variabel penelitian yang digunakan, hal ini dilakukan guna memperoleh gambaran deskriptif mengenai partisipan penelitian. Untuk mengetahui tanggapan peserta terhadap item skala Likert yang diajukan, analisis ini dilakukan dengan menggunakan alat analisis indeks. Rumus yang digunakan untuk menentukan indeks jawaban responden yakni:

$$\text{Nilai Indeks} = ((F1 \times 1) + (F2 \times 2) + (F3 \times 3) + (F4 \times 4) + (F5 \times 5)) / 5$$

Dimana :

F1 : Jumlah responden yang menjawab 1

F2 : Jumlah responden yang menjawab 2

F3 : Jumlah responden yang menjawab 3

F4 : Jumlah responden yang menjawab 4

F5 : Jumlah responden yang menjawab 5

Respons terhadap kuesioner penelitian ini diberi nilai numerik mulai dari 1 - 5, bukan dimulai dengan 0. Sebagai konsekuensinya, nomor indeks yang dihasilkan harus dimulai dari 1 - 5. Penelitian ini menggunakan kriteria tiga kompartemen dibagi tiga untuk menghasilkan kisaran 1,3. Variabel selanjutnya yang termasuk dalam indeks persepsi konsumen untuk penelitian ini akan dihitung dengan menggunakan rentang berikut sebagai landasan:

1 – 2,3 : Rendah

2,4 – 3,7 : Sedang

3,8 – 5 : Tinggi

a. Statistik Deskriptif Responden Lingkungan Kerja

Analisis deskriptif variabel Lingkungan Kerja dilakukan berdasarkan hasil pernyataan responden pada setiap pertanyaan yang dipakai untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja. Dari hasil pernyataan responden, kemudian dicari nilai indeks, untuk selanjutnya disimpulkan berdasarkan nilai kategori rentang skala yang sudah ditentukan. Hasil perhitungan nilai indeks pernyataan responden ditampilkan pada tabel 4.4.

Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja

Indikator	Keterangan	Lingkungan Kerja					Jumlah	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Penerangan/ Pencahayaayan	Frekuensi			1	55	48	104	
	Skor	0	0	3	220	240	463	4,45
Rekan Kerja	Frekuensi			2	58	44	104	
	Skor	0	0	6	232	220	458	4,40
Sarana/ Prasarana	Frekuensi			14	46	44	104	
	Skor	0	0	53	184	220	446	4,29
Keamanan	Frekuensi			5	59	40	104	
	Skor	0	0	15	236	200	451	4,34

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Dari hasil data itu bisa dilihat hasil deskriptif dari variabel Lingkungan kerja dengan rincian perolehan sebagai berikut :

1. Penerangan dan pencahayaan, dari data di atas indikator penerangan ataupun pencahayaan mendapatkan nilai ataupun score sebesar 463 ataupun 4,45 (memiliki hubungan yang tinggi).
2. Rekan kerja, dari data di atas indikator rekan kerja mendapatkan nilai ataupun score sebesar 458 ataupun 4,40 (memiliki hubungan yang tinggi).
3. Sarana ataupun prasarana, dari data di atas indikator sarana ataupun prasarana mendapatkan nilai ataupun score sebesar 446 ataupun 4,29 (memiliki hubungan yang tinggi).
4. Keamanan, dari data di atas indikator kemanan mendapatkan hasil nilai ataupun score sebesar 451 ataupun 4,34

Pada tabel diatas memperlihatkan bahwasanya nilai indeks lingkungan kerja punya rata-rata senilai 4,37. Hal ini memperlihatkan

bahwasanya nilai lingkungan kerja termasuk pada kategori tinggi dan mendekati nilai maksimal yang berarti karyawan mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman dan aman dikarenakan penerangan di perusahaan tempat responden bekerja sudah memadai, hubungan responden dengan rekan kerja baik tidak ada senioritas dan fasilitas penunjang pekerjaan yang disediakan juga cukup memadai. Hal ini menjadikan karyawan mengurungkan niatnya untuk berhenti bekerja.

b. Statistik Deskriptif Responden Kepuasan Kerja

Analisis deskriptif variabel Kepuasan Kerja dilakukan berdasarkan hasil pernyataan responden pada setiap pertanyaan yang dipakai guna mengukur variabel Kepuasan Kerja. Hasil perhitungan nilai indeks pernyataan responden ditampilkan tabel 4.5.

Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

Indikator	Keterangan	Kepuasan Kerja					Jumlah	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Gaji	Frekuensi			3	53	48	104	
	Skor	0	0	9	212	240	461	4,43
Penghargaan/ Reward	Frekuensi			6	50	48	104	
	Skor	0	0	18	200	240	458	4,40
Prosedur dan Peraturan	Frekuensi			6	50	48	104	
	Skor	0	0	18	200	240	458	4,40
Pekerjaan	Frekuensi			3	61	40	104	
	Skor	0	0	9	244	200	453	4,36
Kepedulian Pemimpin	Frekuensi			3	57	44	104	
	Skor	0	0	9	228	220	457	4,39

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Dari hasil data itu bisa dilihat hasil deskriptif dari variabel kepuasan kerja dengan rincian perolehan sebagai berikut :

1. Gaji, dari data di atas indikator gaji mendapatkan nilai ataupun score sebesar 461 ataupun 4,43 (memiliki hubungan yang tinggi).
2. Penghargaan ataupun *reward*, dari data di atas indikator penghargaan ataupun *reward* mendapatkan nilai ataupun score sebesar 458 ataupun 4,40 (memiliki hubungan yang tinggi).
3. Prosedur dan peraturan kerja, dari data di atas indikator prosedur dan peraturan kerja mendapatkan nilai ataupun score sebesar 458 ataupun 4,40 (memiliki hubungan yang tinggi).
4. Pekerjaan itu sendiri, dari data di atas indikator pekerjaan itu sendiri mendapatkan hasil nilai ataupun score sebesar 453 ataupun 4,36 (memiliki hubungan yang tinggi).
5. Kepedulian pemimpin, dari data di atas indikator kepedulian pemimpin mendapatkan hasil nilai ataupun score sebesar 457 ataupun 4,39 (memiliki hubungan tinggi).

Pada tabel diatas memperlihatkan bahwasanya nilai indeks kepuasan kerja punya rata-rata senlai 4,39. Hal ini memperlihatkan bahwasanya nilai kepuasan kerja termasuk pada kategori tinggi yang mendekati nilai maksimal berarti apabila gaji yang diterima karyawan tidak sesuai pekerjaan yang diberi ataupun karyawan tidak mendapatkan reward atas pencapaian kerjanya serta pekerjaan yang diberi tidak sesuai kemampuan karyawan akibatnya, karyawan akan memutuskan untuk resign dari pekerjaannya. Hal ini didukung apabila peraturan yang

dibuat hanya menghambat pekerjaan dan atasan tidak memberikan perhatian akan hal tersebut.

c. Statistik Deskriptif Responden Beban Kerja

Analisis deskriptif variabel Beban Kerja dilakukan berdasarkan hasil pernyataan responden pada setiap pertanyaan yang dipakai guna melihat variabel Beban Kerja. Dari hasil pernyataan responden, kemudian dicari nilai indeks, untuk selanjutnya disimpulkan berdasarkan nilai kategori rentang skala yang sudah ditentukan. Hasil perhitungan nilai indeks pernyataan responden ditampilkan tabel 4.6.

Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Beban Kerja

Indikator	Keterangan	Beban Kerja					Jumlah	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		5	4	3	2	1		
Capaian Target	Frekuensi	48	53	3			104	
	Skor	240	212	9	0	0	461	4.43
Kondisi Pekerjaan	Frekuensi	47	39	18			104	
	Skor	235	156	54	0	0	445	4.28
Penggunaan Waktu	Frekuensi	48	50	6			104	
	Skor	240	200	18	0	0	458	4.40
Standar Pekerjaan	Frekuensi	48	50	6			104	
	Skor	240	200	18	0	0	458	4.40

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Dari hasil data itu bisa dilihat hasil deskriptif dari variabel beban kerja dengan rincian perolehan sebagai berikut:

1. Target yang harus dicapai, dari data di atas indikator target yang harus dicapai mendapatkan nilai ataupun score sebesar 461 ataupun 4,43 (memiliki hubungan yang tinggi).

2. Kondisi pekerjaan, dari data di atas indikator kondisi pekerjaan mendapatkan nilai ataupun score sebesar 445 ataupun 4,28 (memiliki hubungan yang tinggi).
3. Penggunaan waktu, dari data di atas indikator penggunaan waktu mendapatkan nilai ataupun score sebesar 458 ataupun 4,40 (memiliki hubungan yang tinggi).
4. Standar pekerjaan, dari data di atas indikator standar pekerjaan mendapatkan hasil nilai ataupun score sebesar 458 ataupun 4,40 (memiliki hubungan yang tinggi).

Pada tabel diatas menunjukkan bahwasanya nilai indeks beban kerja punya rata-rata senilai 4,37. Hal ini memperlihatkan bahwasanya nilai beban kerja termasuk pada kategori tinggi dan mendekati nilai maksimal yang berarti karyawan tidak tertekan dengan adanya target pekerjaan yang tinggi, karyawan sanggup menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang sulit, karyawan juga tidak mempermasalahkan banyaknya pekerjaan yang diberi setiap harinya dengan jangka waktu pengerjaan yang terlalu singkat dan mendadak. Hal ini tentunya tidak membuat karyawan untuk memutuskan berhenti bekerja.

d. Statistik Deskriptif Responden Kompensasi

Analisis deskriptif variabel Kompensasi dilakukan berdasarkan hasil pernyataan responden pada setiap pertanyaan yang dipakai untuk mengukur variabel Kompensasi. Dari hasil pernyataan responden,

kemudian dicari nilai indeks, untuk selanjutnya disimpulkan berdasarkan nilai kategori rentang skala yang sudah ditentukan. Hasil perhitungan nilai indeks pernyataan responden terlihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Kompensasi

Indikator	Keterangan	Kompensasi					Jumlah	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		5	4	3	2	1		
Insentif	Frekuensi				58	46	104	
	Skor	0	0	0	232	230	462	4,40
Bonus	Frekuensi	1	1	2	54	46	104	
	Skor	1	2	6	216	230	455	4,30
Asuransi	Frekuensi		1	3	54	46	104	
	Skor	0	2	9	216	230	457	4,30
Pengobatan	Frekuensi		2	1	60	41	104	
	Skor	0	4	3	240	205	452	4,00
Premi	Frekuensi			1	55	48	104	
	Skor	0	0	3	220	240	463	4,40

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Dari hasil data itu bisa dilihat hasil deskriptif dari variabel kompensasi dengan rincian perolehan sebagai berikut:

1. Insentif, dari data di atas indikatornya mendapatkan nilai ataupun score sebesar 462 ataupun 4,40 (memiliki hubungan yang tinggi).
2. Bonus, dari data di atas indikator bonus mendapatkan nilai ataupun score sebesar 455 ataupun 4,30 (memiliki hubungan yang tinggi).
3. Asuransi, dari data di atas indikator asuransi mendapatkan nilai ataupun score sebesar 457 ataupun 4,30 (memiliki hubungan yang tinggi).

4. Pengobatan, dari data di atas indikator pekerjaan itu sendiri mendapatkan hasil nilai ataupun score sebesar 452 ataupun 4,00 (memiliki hubungan yang tinggi).
5. Premi, dari data di atas indikator premi mendapatkan hasil nilai ataupun score sebesar 463 ataupun 4,40 (memiliki hubungan tinggi).

Pada tabel diatas memperlihatkan bahwasanya nilai indeks Kompensasi punya rata-rata senilai 4,28. Hal ini memperlihatkan bahwasanya nilai kompensasi termasuk pada kategori tinggi yang berarti tidak mendapatkan insentif saat bekerja lembur, perusahaan tidak memberikan bonus saat karyawan tidak bekerja. pada karyawan BTPN Syariah area Kota Semarang tinggi. Hal ini punya arti bahwasanya semakin tinggi nilai yang dihasilkan mengindikasikan bahwasanya kompensasi yang tidak sesuai seperti insentif yang tidak didapatkan ketika lembur, bonus yang tidak diberi ketika karyawan bekerja dengan baik, fasilitas asuransi yang tidak diberikan, dan tidak adanya tanggung jawab perusahaan jika terjadi kecelakaan. Kompensasi yang tidak sesuai pada suatu perusahaan akan mengindikasikan karyawan untuk keluar serta mencari pekerjaan yang lainnya.

e. Statistik Deskriptif Responden Stres Kerja

Analisis deskriptif variabel Stres Kerja dilakukan berdasarkan hasil pernyataan responden pada setiap pertanyaan yang dipakai untuk

mengukur variabel Stres Kerja. Dari hasil pernyataan responden, kemudian dicari nilai indeks, untuk selanjutnya disimpulkan berdasarkan nilai kategori rentang skala yang sudah ditentukan. Hasil perhitungan nilai indeks pernyataan responden ditampilkan pada tabel 4.8.

Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Stres Kerja

Indikator	Keterangan	Stres Kerja					Jumlah	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Tuntutan Kerja	Frekuensi		1	3	57	43	104	
	Skor	0	2	9	228	215	454	4,30
Tuntutan Peran	Frekuensi		1	1	60	42	104	
	Skor	0	2	3	240	210	455	4,30
Tuntutan Antar Pribadi	Frekuensi		1	6	52	45	104	
	Skor	0	2	18	208	225	453	4,30
Struktur Organisasi	Frekuensi			4	60	40	104	
	Skor	0	0	12	240	200	452	4,30

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Dari hasil data itu bisa dilihat hasil deskriptif dari variabel stress kerja dengan rincian perolehan sebagai berikut:

1. Tuntutan Kerja, dari data di atas indikatornya mendapatkan nilai ataupun score sebesar 454 ataupun 4,30 (memiliki hubungan yang tinggi).
2. Tuntutan Peran, dari data di atas indikator tuntutan peran mendapatkan nilai ataupun score sebesar 455 ataupun 4,30 (memiliki hubungan yang tinggi).

3. Tuntutan antar Pribadi, dari data di atas indikator tuntutan antar pribadi mendapatkan nilai ataupun score sebesar 453 ataupun 4,30 (memiliki hubungan yang tinggi).
4. Struktur Organisasi, dari data di atas indikator struktur organisasi mendapatkan hasil nilai ataupun score sebesar 452 ataupun 4,30 (memiliki hubungan yang tinggi).

Pada tabel sebelumnya memperlihatkan bahwasanya nilai indeks stres kerja punya rata-rata senilai 4,30. Hal ini memperlihatkan bahwasanya nilai stres kerja termasuk pada kategori tinggi yang berarti bahwasanya karyawan membutuhkan waktu yang lebih banyak untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, punya pimpinan dan rekan kerja yang selalu mendukung, rekan kerja yang kooperatif dengan jobdesk yang diberikan, dan struktur organisasi yang sesuai dan mudah dimengerti. Hasil keempat indikator punya rata-rata nilai yang tinggi dan mengindikasikan bahwasanya stress kerja yang tinggi pada suatu perusahaan akan mengindikasikan karyawan untuk keluar serta mencari pekerjaan yang lainnya.

f. Statistik Deskriptif Responden Turnover Intention

Analisis deskriptif variabel Turnover Intention dilakukan berdasarkan hasil pernyataan responden pada setiap pertanyaan yang dipakai guna mengukur variabel Turnover Intention. Dari hasil pernyataan responden, kemudian dicari nilai indeks, untuk selanjutnya disimpulkan berdasarkan nilai kategori rentang skala yang sudah

ditentukan. Hasil perhitungan nilai indeks pernyataan responden terlihat pada tabel 4.9.



Tabel 4.9 Statistik Deskriptif Turnover Intention

Indikator	Keterangan	Turnover Intention					Jumlah	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Kenyamanan	Frekuensi				59	45	104	
	Skor	0	0	0	236	225	461	4,40
Pikiran	Frekuensi	1		4	58	41	104	
	Skor	1	0	12	232	205	450	4,30
Peluang	Frekuensi			1	48	55	104	
	Skor	0	0	3	192	275	470	4,50
Informasi	Frekuensi				60	44	104	
	Skor	0	0	0	240	220	460	4,40
Tawaran	Frekuensi	1		4	58	41	104	
	Skor	1	0	12	232	205	450	4,30

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Dari hasil data itu bisa dilihat hasil deskriptif dari variabel turnover intention dengan rincian perolehan sebagai berikut:

1. Kenyamanan, dari data di atas indikatornya mendapatkan nilai ataupun score sebesar 461 ataupun 4,40 (memiliki hubungan yang tinggi).
2. Pikiran untuk keluar dari pekerjaan, dari data di atas indikator ini mendapatkan nilai ataupun score sebesar 450 ataupun 4,30 (memiliki hubungan yang tinggi).
3. Sedang mencari peluang yang lebih baik, dari data di atas indikator ini mendapatkan nilai ataupun score sebesar 470 ataupun 4,50 (memiliki hubungan yang tinggi).
4. Mencari informasi, dari data di atas indikator ini mendapatkan hasil nilai ataupun score sebesar 460 ataupun 4,40 (memiliki hubungan yang tinggi).

5. Mencari tawaran yang lebih baik, dari data di atas indikator ini mendapatkan hasil nilai ataupun score sebesar 4,50 ataupun 4,30 (memiliki hubungan tinggi).

Pada tabel diatas menunjukkan bahwasanya nilai indeks Turnover Intention punya rata-rata senilai 4,38. Hal ini menunjukkan bahwasanya nilai Turnover Intention termasuk pada kategori tinggi bahwasanya karyawan BTPN Syariah area Kota Semarang merasa sudah tidak tahan dengan situasi di tempat kerja dan berpikir untuk keluar dari pekerjaan, dalam tahap mencari pekerjaan baru yang disertai dengan menanyakan beberapa referensi terkait lowongan pekerjaan baru. Nilai tertinggi pada hasil penelitian ini ada pada indikator ketiga yaitu Saat ini saya dalam tahap mencari pekerjaan baru dengan nilai rata-rata 4,50.

g. Statistik Deskriptif Responden per Variabel

Tabel 4.10 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics				
	N	Min	Max	Mean
Turnover Intention	104	1	5	4.38
Lingkungan Kerja	104	1	5	4.37
Kepuasan Kerja	104	1	5	4.39
Beban Kerja	104	1	5	4.37
Kompensasi Perusahaan	104	1	5	4.28
Stres Kerja	104	1	5	4.30
Valid N (listwise)	104			

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Dari tabel sebelumnya mengenai statistik deskriptif, bisa dijabarkan bahwasanya setiap variabel :

1. Turnover Intention (Y)

Turnover Intention punya nilai minimum sebesar 1 dari penilaian per indikator turnover intention dan nilai maksimum sebesar 5, sehingga didapat nilai rata-rata dari turnover intention sebesar 4.38. Hasil rata-rata yang mendekati nilai maksimal bisa diartikan bahwasanya turnover intention di BTPN Syariah area Semarang relatif tinggi.

2. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan Kerja punya nilai minimum sebesar 1 dari penilaian per indikator lingkungan kerja serta nilai maksimum sejumlah 5, sehingga didapat nilai rata-rata dari lingkungan kerja senilai 4.37. Hasil rata-rata yang mendekati nilai maksimal bisa diartikan bahwasanya lingkungan kerja di BTPN Syariah area Semarang relatif tinggi.

3. Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan Kerja punya nilai minimum sebesar 1 dari penilaian per indikator kepuasan kerja serta nilai maksimum sejumlah 5, sehingga didapat nilai rata-rata dari kepuasan kerja senilai 4.39. Hasil rata-rata yang mendekati nilai maksimal bisa diartikan bahwasanya kepuasan kerja di BTPN Syariah area Semarang relatif tinggi.

4. Beban Kerja (X3)

Beban Kerja punya nilai minimum sebesar 1 dari penilaian per indikator beban kerja serta nilai maksimum senilai 5, sehingga didapat nilai rata-rata dari beban kerja senilai 4.37. Hasil rata-rata yang mendekati nilai maksimal bisa diartikan bahwasanya beban kerja di BTPN Syariah area Semarang relatif tinggi.

5. Kompensasi Perusahaan (X4)

Kompensasi Perusahaan punya nilai minimum sebesar 1 dari penilaian per indikator kompensasi perusahaan serta nilai maksimum sejumlah 5, sehingga didapat nilai rata-rata dari kompensasi perusahaan senilai 4.28. Hasil rata-rata yang mendekati nilai maksimal bisa diartikan bahwasanya kompensasi perusahaan di BTPN Syariah area Semarang relatif tinggi.

6. Stres Kerja (Z)

Stres Kerja punya nilai minimum sebesar 1 dari penilaian per indikator stres kerja serta nilai maksimum sejumlah 5, sehingga didapat nilai rata-rata dari stres kerja senilai 4.30. Hasil rata-rata yang mendekati nilai maksimal bisa diartikan bahwasanya stres kerja di BTPN Syariah area Semarang relatif tinggi.

4.1.4 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas suatu kuesioner ditentukan melalui uji validitas (Ghozali, 2009). Ketika pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang dirancang untuk diukur oleh kuesioner, itu dianggap valid.

Jadi, validitas adalah proses menentukan apakah pertanyaan-pertanyaan yang dikonstruksikan dalam suatu kuesioner mampu mengukur secara akurat konstruk yang dirancang untuk dinilai. Apabila r hitung dan r tabel ($N-2$) memberikan uji validitas maka dapat disimpulkan pertanyaan itu valid.

Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Faktor

Variabel	Item	R-hitung	R-Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	1	0.776	0,194	Valid
	2	0.802		Valid
	3	0.824		Valid
	4	0.818		Valid
Kepuasan kerja	1	0.578	0,194	Valid
	2	0.676		Valid
	3	0.405		Valid
	4	0.488		Valid
	5	0.552		Valid
	6	0.428		Valid
Beban Kerja	1	0.700	0,194	Valid
	2	0.692		Valid
	3	0.794		Valid
	4	0.667		Valid
Kompensasi	1	0.678	0,194	Valid
	2	0.707		Valid
	3	0.463		Valid
	4	0.770		Valid
	5	0.744		Valid
Stres Kerja	1	0.790	0,194	Valid
	2	0.744		Valid
	3	0.754		Valid
	4	0.805		Valid
<i>Turnover Intention</i>	1	0.757	0,194	Valid
	2	0.608		Valid
	3	0.557		Valid
	4	0.649		Valid
	5	0.615		Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Nilai R-hitung seluruh variabel penelitian $>$ nilai R-Tabel (0,194), memperlihatkan bahwa data kuesioner adalah sah, sesuai dengan hasil uji validitas yang disajikan pada tabel di atas.

2. Uji Reliabilitas

Kuesioner yang berfungsi sebagai indikator variabel dievaluasi dengan menggunakan uji reliabilitas (Ghozali, 2006: 45). Sebagaimana dikemukakan Nunally (dikutip dalam Ghozali 2006:45), suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai alpha-nya melebihi 0,60. Hasil pengujian keluaran alpha SPSS memperlihatkan hal ini dengan cara berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach	Kriteria
Lingkungan Kerja (X1)	0.814	Reliabel
Kepuasan kerja (X2)	0.724	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0.671	Reliabel
Kompensasi (X4)	0.702	Reliabel
Stres Kerja (Z)	0.773	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0.619	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Pengujian reliabilitas menunjukkan, seperti terlihat pada tabel di atas, bahwa nilai Cronbach's alpha setiap variabel penelitian untuk instrumen $>$ 0,60; Sebab itu, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel dan layak untuk diterapkan.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan Uji Normalitas adalah menguji apakah variabel terikat, variabel bebas, dan data berdistribusi normal. Distribusi data yang normal atau mendekati normal mencirikan data berkualitas tinggi (Ghozali, 2001:28).

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	,95094577
Most Extreme Differences	Absolute	.044
	Positive	.044
	Negative	-.044
Kolmogorov-Smirnov Z		.044
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Seperti terlihat pada tabel di atas, nilai residual melebihi nilai ambang batas 0,05 sebesar 0,200. Hal ini memperlihatkan sebaran data normal.

b. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi dilakukan uji multikolinearitas. Penggunaan nilai

Variance Inflation Factor (VIF) merupakan salah satu metode untuk menentukan ada tidaknya multikolinearitas. Statistik deskriptif yang digunakan untuk menganalisis data penelitian disajikan di bawah ini:

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan kerja	.358	2.790
	Kepuasan kerja	.594	1.683
	Beban kerja	.553	1.807
	Kompensasi	.423	2.363
	Stres Kerja	.352	2.845
a. Dependent Variable: Turnover Intention			

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Terlihat dari tabel di atas bahwa nilai VIF seluruh variabel independen < 10 , sedangkan nilai toleransinya melebihi 0,10. Dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Riwayat residu dari pengamatan yang berbeda dalam model regresi dibandingkan menggunakan Uji Heteroskedastisitas untuk menentukan apakah terdapat ketimpangan varians. Homoskedastisitas mengacu pada situasi di mana varians dari residu tetap konstan di seluruh observasi; heteroskedastisitas, sebaliknya berarti variansnya bervariasi. Tidak adanya heteroskedastisitas menjadi ciri model regresi yang layak. Karena sebagian besar data cross-sectional terdiri dari sampel dengan ukuran

yang bervariasi (kecil, sedang, dan besar), maka seringkali terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2012).

Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.605	1.447		.418	.677
	Lingkungan kerja	.014	.051	.044	.277	.783
	Kepuasan kerja	-.058	.032	-.226	-1.808	.074
	Beban kerja	.094	.050	.246	1.904	.060
	Kompensasi	-.005	.046	-.016	-.106	.916
	Stres Kerja	-.050	.053	-.154	.947	.346

a. Dependent Variable: absres

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Kesimpulan bahwa salah satu variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas didukung oleh nilai signifikansi seluruh variabel melebihi 0,05 yang diperoleh dari hasil uji Glejser yang disajikan di atas.

4.1.6 Uji Statistik

a. Uji Parsial

Uji statistik t dipakai guna mengetahui apakah variable bebas secara individual berdampak secara signifikan pada variable terikat. Bila nilai signifikansi $t < 0,05$ menandakan bahwasanya variable bebas punya dampak yang signifikan pada variable terikat begitupun sebaliknya.

Dalam studi ini, kami menyelidiki apakah variable moderasi akan menaikkan ataupun mengurangi korelasi diantara variable independen dan dependennya. Dari hasil uji di atas, variable stress kerja bisa memoderasi variable independen, dikarenakan nilai sig $< 0,05$.

Berdasarkan tabel 4.19 bisa digambarkan dengan persamaan regresi

ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_1.Z + \beta_6 X_2.Z + \beta_7 X_3.Z + \beta_8 X_4.Z + e$$

$$Y = 14,322 + 0,089X_1 - 0,221X_2 + 0,540X_3 + 0,034X_4 - 0,314(X_1.Z) - 0,046(X_2.Z) - 0,037(X_3.Z) - 0,023(X_4.Z) + e$$

Tabel 4.16 Hasil Uji Moderasi

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
		B	Std. Error				
1	(Constant)	4.322	4.457			7.872	.000
	Lingkungan kerja	0.089	0.086	0.094		1.033	0.304
	Kepuasan kerja	-0.221	0.054	-0.287		-4.067	0.000
	Beban kerja	0.540	0.084	0.469		6.409	0.000
	Kompensasi	0.034	0.079	0.036		0.430	0.668
	Lingkungan Kerja.Stres Kerja	-0.314	0.054	-1.068		-5.820	0.000
	Kepuasan Kerja.Stres Kerja	-0.046	0.012	-0.709		-3.902	0.000
	Beban Kerja.Stres Kerja	-0.037	0.006	-0.492		-6.105	0.000
	Kompensasi.Stres Kerja	-0.023	0.005	-0.380		-4.862	0.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Dari persamaan sebelumnya dapat dijelaskan:

1. Dengan asumsi interaksi antara variabel moderasi dan independen dan nilai konstanta sejumlah 4,322 dalam model regresi ini, maka ketika lingkungan kerja, kepuasan kerja, beban kerja, dan kompensasi dianggap konstan dan kompensasi tidak diperhitungkan maka akan terjadi turnover intention senilai 4,322.

2. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Turnover Intention (H1)

Uji moderasi menghasilkan nilai signifikansi sejumlah 0,304 untuk variabel Lingkungan Kerja. Nilai tersebut $> 0,05$ maka memperlihatkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memengaruhi turnover intention. Jelasnya, niat seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi meningkat sebanding dengan kualitas lingkungan kerja; sebaliknya, penurunan kualitas lingkungan kerja berhubungan dengan peningkatan turnover intention.

3. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Turnover Intention (H2)

Uji moderasi pada variabel Lingkungan Kerja menghasilkan nilai signifikan sejumlah 0,000. Nilai yang diperoleh $< 0,05$ memperlihatkan bahwa variabel kepuasan kerja memang memengaruhi turnover intention. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan kepuasan kerja pada karyawan BTPN Syariah Area Semarang akan berdampak pada penurunan turnover intention organisasi. Hal ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja yang diperoleh dan dialami karyawan dapat secara efektif memitigasi turnover intention.

4. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Turnover Intention (H3)

Uji moderasi menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,000 untuk variabel beban kerja. Nilai observasi parameter ini berada $< 0,05$, memperlihatkan bahwa variabel tenaga kerja memang memengaruhi Turnover Intention. Beban kerja mampu memengaruhi tingkat Turnover Intention, jika Beban Kerja yang diberi sangat tinggi maka, tingkat Turnover Intention pada karyawan BTPN Syariah area Semarang akan meningkat.

5. Hubungan Antara Kompensasi Dengan Turnover Intention (H4)

Uji moderasi pada variabel kompensasi menghasilkan nilai signifikan sejumlah 0,668. Nilai yang diamati melebihi 0,05, memperlihatkan bahwa variabel Kompensasi tidak memberikan dampak yang nyata terhadap Turnover Intention. Apabila kompensasi yang diberi kepada karyawan BTPN Syariah area Semarang hanya sedikit hal ini akan menyebabkan peningkatan tingkat Turnover Intention karyawan. Kompensasi yang diberi oleh perusahaan dirasa belum layak untuk menurunkan tingkat Turnover Intention pada karyawan.

6. Stres Kerja Memoderasi Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Turnover Intention (H5)

Tingkat signifikansi sebesar 0,000 ditetapkan untuk uji moderasi variabel Lingkungan Kerja. Nilai observasi yang berada $< 0,05$ memperlihatkan bahwa variabel lingkungan kerja memang memengaruhi niat berhenti bekerja. Pemanfaatan variabel Stres Kerja masuk dalam kategori pure moderasi artinya berfungsi sebagai variabel moderasi. Moderasi murni

mengacu pada variabel dimana b_3 signifikan sedangkan b_2 tidak. b_1 mungkin signifikan atau tidak dalam hal ini. Dalam situasi di mana variabel moderasi Y tetap tidak terpengaruh oleh variabel penjelas b_2 , interaksi tersebut akan mengakibatkan dampak variabel penjelas terhadap variabel respon Y. Sebab itu, keberadaan variabel moderasi hanya berfungsi sebagai variabel moderasi dan bukan sebagai prediktor; dengan demikian, variabel stres merupakan variabel moderasi. H5 diterima berdasarkan uji interaksi atau hasil MRA yang disajikan pada Tabel 4.19 yang memperlihatkan bahwa variabel moderasi $X_1 * M$ mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Temuan ini memperlihatkan bahwa stres kerja dapat memoderasi hubungan antara variabel lingkungan kerja dan Turnover Intention. Hipotesis H5 yang diajukan dalam penyelidikan ini dikonfirmasi atau diterima.

7. Stres Kerja Memoderasi Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Turnover Intention (H6)

Ditentukan tingkat signifikansi sebesar 0,000 untuk uji moderasi variabel Kepuasan Kerja. Nilai observasi yang berada dibawah 0,05 memperlihatkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memang memberikan pengaruh terhadap Turnover Intention. Pemanfaatan variabel Stres Kerja tergolong moderasi murni artinya berfungsi sebagai variabel moderasi. Moderasi murni mengacu pada variabel dimana b_3 signifikan sedangkan b_2 tidak. b_1 mungkin signifikan atau tidak dalam hal ini. Dalam situasi dimana variabel moderasi Y tetap tidak terpengaruh oleh variabel penjelas b_2 , interaksi

tersebut akan mengakibatkan dampak variabel penjelas terhadap variabel respon Y. Sebab itu, keberadaan variabel moderasi hanya berfungsi sebagai variabel moderasi dan bukan sebagai variabel penjelas atau prediktif; dengan demikian, variabel stres kerja tergolong dalam variabel moderasi murni atau pure moderasi. H6 diterima berdasarkan uji interaksi atau hasil MRA yang disajikan pada Tabel 4.19 yang memperlihatkan bahwa variabel moderasi $X_2 * M$ mempunyai nilai signifikansi sejumlah $0,000 < 0,05$. Temuan ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh moderasi stres kerja terhadap hubungan antara kepuasan kerja dan Turnover intention. Hipotesis H6 yang diajukan dalam penyelidikan ini dikonfirmasi atau diterima.

8. Stres Kerja Memoderasi Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Turnover Intention (H7)

Uji moderasi menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,000 untuk variabel beban kerja. Nilai observasi parameter ini berada di bawah 0,05 yang memperlihatkan bahwa variabel Beban Kerja memang memengaruhi Turnover Intention. Pemanfaatan variabel Stres Kerja tergolong moderasi murni artinya berfungsi sebagai variabel moderasi. Moderasi murni mengacu pada variabel dimana b_3 signifikan sedangkan b_2 tidak. b_1 mungkin signifikan atau tidak dalam hal ini. Dalam situasi dimana variabel moderasi Y tetap tidak terpengaruh oleh variabel penjelas b_2 , interaksi tersebut akan mengakibatkan dampak variabel penjelas terhadap variabel respon Y. Sebab itu, keberadaan variabel moderasi hanya berfungsi sebagai variabel moderasi dan bukan sebagai variabel penjelas atau

prediktif; dengan demikian, variabel stres kerja tergolong dalam variabel moderasi murni atau pure moderasi. H7 diterima berdasarkan uji interaksi atau hasil Moderated Regression Analysis (MRA) yang disajikan pada Tabel 4.19 yang memperlihatkan bahwa variabel moderasi $X_3 * M$ mempunyai nilai signifikansi sejumlah $0,000 < 0,05$. Temuan ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh moderasi stres kerja terhadap hubungan antara beban kerja dan Turnover intention. Hipotesis H7 yang diajukan dalam penyelidikan ini dikonfirmasi atau diterima.

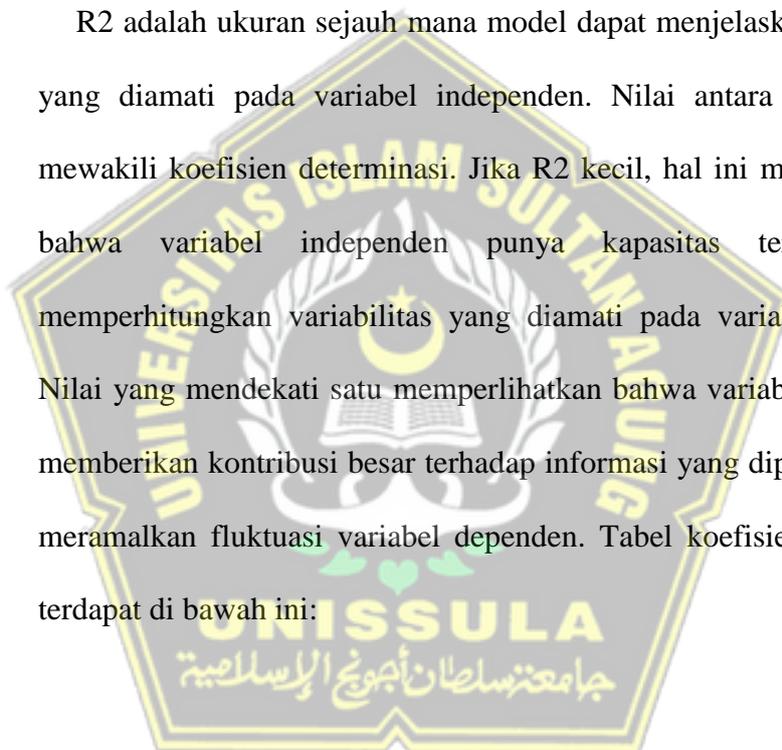
9. Stres Kerja Memoderasi Hubungan Antara Kompensasi Dengan Turnover Intention (H8)

Tingkat signifikansi sebesar 0,000 ditentukan untuk uji moderasi variabel kompensasi. Nilai observasi parameter ini berada di bawah 0,05 yang memperlihatkan bahwa variabel Kompensasi memang memengaruhi Turnover Intention. Pemanfaatan variabel Stres Kerja tergolong moderasi murni artinya berfungsi sebagai variabel moderasi. Moderasi murni mengacu pada variabel dimana b_3 signifikan sedangkan b_2 tidak. b_1 mungkin signifikan atau tidak dalam hal ini. Dalam situasi dimana variabel moderasi Y tetap tidak terpengaruh oleh variabel penjelas b_2 , interaksi tersebut akan mengakibatkan dampak variabel penjelas terhadap variabel respon Y. Sebab itu, keberadaan variabel moderasi hanya berfungsi sebagai variabel moderasi dan bukan sebagai variabel penjelas atau prediktif; dengan demikian, variabel stres kerja tergolong dalam variabel moderasi murni atau pure moderasi. Signifikansi variabel moderasi $X_4 * M$

sebesar $0,000 < 0,05$; Sebab itu, H8 diterima, seperti terlihat pada tabel 4.19 yang berisi hasil uji interaksi atau MRA. Hal ini memperlihatkan bahwa hubungan antara variabel Kompensasi terhadap Turnover Intention dapat dimoderasi oleh variabel Stres Kerja. Sebab itu, hipotesis H8 yang diterima atau terbukti.

b. Uji Koefisien Determinasi

R² adalah ukuran sejauh mana model dapat menjelaskan variabilitas yang diamati pada variabel independen. Nilai antara nol dan satu mewakili koefisien determinasi. Jika R² kecil, hal ini memperlihatkan bahwa variabel independen punya kapasitas terbatas untuk memperhitungkan variabilitas yang diamati pada variabel dependen. Nilai yang mendekati satu memperlihatkan bahwa variabel independen memberikan kontribusi besar terhadap informasi yang diperlukan untuk meramalkan fluktuasi variabel dependen. Tabel koefisien determinasi terdapat di bawah ini:



Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.710	.695	0.97490
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan kerja, Beban kerja, Kepuasan kerja				

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Nilai Adjusted R² sejumlah 0,695 seperti terlihat pada tabel di atas memperlihatkan bahwa sekitar 69,5% variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sisanya senilai 30,5% disebabkan oleh variabel asing yang memengaruhi model penelitian yaitu : iklim organisasi, komitmen organisasi, kerja non fisik, dll.

c. Uji F

Uji statistik F menentukan apakah variabel terikat dipengaruhi secara bersama-sama oleh seluruh variabel bebas yang dimasukkan dalam model (Ghozali, 2001:88).

Tabel 4.18 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167.278	4	41.820	24.630	.000 ^b
	Residual	168.097	99	1.698		
	Total	335.375	103			
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan kerja, Beban kerja, Kepuasan kerja						
b. Dependent Variable: Turnover Intention						

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Uji F yang ditentukan senilai 24,630 dengan probabilitas signifikansi senilai 0,000 dipastikan dari tabel di atas. Selanjutnya, penelitian ini menggunakan model regresi layak yang secara bersamaan memengaruhi variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, beban, dan kompensasi, karena nilai probabilitasnya $< 0,05$. Akibatnya, variabel independen dapat dimasukkan ke dalam model.

4.2 Pembahasan

1. Hubungan Variabel Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Berdasarkan temuan penelitian, ditemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap *Turnover Intention*. Variabel lingkungan kerja secara statistik berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*. *Turnover Intention* menurun seiring dengan peningkatan kualitas lingkungan kerja, namun sebaliknya meningkat. Temuan penelitian ini bertentangan dengan temuan Mamiharisoa Andrinirina, Sudarsih, dan Retno Khikmawati. Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan di BTPN Syariah Area Semarang tidak sesuai dengan penelitian ini.

2. Hubungan Variabel Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan

Berdasarkan temuan penelitian ini, Turnover Intention dapat dipengaruhi secara negatif secara signifikan oleh kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan nilai signya lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan karena nilai hasil uji t bernilai negatif. Sebab itu, Turnover Intention pegawai BTPN Syariah Area Semarang akan menurun sebanding dengan tingkat kepuasan kerjanya. Oleh karena itu, Turnover Intention dapat berkurang akibat kepuasan kerja yang diperoleh dan dialami. Kepuasan kerja merupakan sentimen individu atau manifestasi lahiriah dari kepuasan terkait pekerjaan ketika mereka merasa bahwa tugas dan tanggung jawab mereka selaras dengan harapan awal mereka. Niat retensi karyawan berkorelasi positif dengan tingkat kepuasan kerja mereka. Sebab itu, kepuasan adalah pertimbangan utama. Kepuasan kerja dapat diwujudkan dalam berbagai cara, termasuk kepuasan pribadi yang diperoleh dari pekerjaan seseorang, mengembangkan kesukaan terhadap pekerjaan, memperlihatkan antusiasme terhadap pekerjaan sebagai hobi, dan menawarkan bantuan kepada rekan kerja. Karyawan lebih cenderung mempertimbangkan suatu organisasi untuk berkarir jika mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka. Dampaknya, jumlah karyawan yang berniat keluar dari perusahaan semakin berkurang. Peningkatan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya berkontribusi pada persepsi yang lebih besar terhadap organisasi sebagai tempat kerja yang ideal. Akibatnya, hal ini menumbuhkan rasa nyaman di kalangan karyawan, sehingga mencegah mereka untuk berpikir untuk berpisah

secara sukarela dari perusahaan. Peningkatan antusiasme karyawan dan transformasi pekerjaan menjadi hobi akan memotivasi pekerja untuk mengerahkan upaya yang lebih besar dari biasanya untuk mencegah kebosanan, dan dukungan karyawan yang lebih besar terhadap rekan-rekannya akan menumbuhkan loyalitas karyawan yang lebih besar terhadap organisasi. Faktor penting dalam mengurangi Turnover Intention adalah kepuasan kerja. Temuan ini menguatkan penelitian Dwima Nur Shabrina yang menyatakan bahwa retensi karyawan berkorelasi positif dengan kepuasan kerja. Sudut pandang ini konsisten dengan temuan penelitian Agung et al., yang memperlihatkan bahwa Turnover Intention dipengaruhi secara negatif oleh kepuasan kerja.

3. Hubungan Variabel Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan

Beban kerja sudah terbukti secara substansial meningkatkan kemungkinan Turnover Intention, menurut temuan penelitian ini. Ini terlihat dari hasil nilai signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$, serta nilai $t_{hitung} 6,409 > t_{tabel} 1,987$ sehingga hipotesis pertama (H3) diterima. Tinggi rendahnya Turnover Intention dapat dipengaruhi oleh beban kerja. Secara spesifik, peningkatan beban pegawai BTPN Syariah di wilayah Semarang akan berdampak pada peningkatan Turnover Intention. Beban kerja terdiri dari kumpulan tugas yang memerlukan kemampuan kognitif dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, yang mencakup dimensi fisik dan psikologis. Setiap individu harus diberi beban kerja yang sesuai dan adil mengingat kemampuan fisik, kapasitas

kognitif, dan keterbatasan pribadinya. Ketika karyawan dihadapkan pada beban yang berlebihan, mereka akan mengalami kelelahan dan ketegangan, yang berpotensi menyebabkan peningkatan pelepasan karyawan dari organisasi. Beban berat dapat terwujud sebagai tuntutan hierarki yang mengharapkan karyawan menyelesaikan tugas tanpa penundaan. Hal ini akan menimbulkan ketegangan dan kesusahan di antara karyawan, sehingga mendorong mereka untuk mencari pekerjaan di tempat lain daripada tetap bekerja di organisasi. Selain itu, Turnover Intention juga dipengaruhi oleh beban kerja yang melebihi ambang batas yang ditentukan dan menuntut penyelesaian dalam jangka waktu yang terbatas. Hal ini dapat menyebabkan karyawan menjadi sangat kelelahan karena mereka diharuskan menyelesaikan tugasnya dengan segera; Akibatnya kondisi fisik karyawan menurun sehingga memengaruhi terbentuknya Turnover Intention. Selain itu, perpanjangan jam kerja juga menimbulkan kebosanan di kalangan karyawan karena harus menunggu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini membuat pekerja mencari pekerjaan dengan jadwal dan beban kerja yang wajar dan sesuai dengan kemampuan mereka. Temuan penelitian ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Tesi Riani dan Muhammad Sutikno yang menyimpulkan bahwa beban berlebih berpengaruh positif terhadap Turnover Intention. Sebab itu, ketika karyawan diberi beban yang lebih besar, kecenderungan mereka untuk keluar dari organisasi juga meningkat.

4. Hubungan Variabel Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan

Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa kompensasi mempunyai kapasitas untuk menghasilkan dampak positif namun tidak signifikan. Kompensasi mampu memengaruhi tingkat Turnover Intention, akibatnya bila semakin rendah kompensasi yang diberi kepada karyawan BTPN Syariah area Semarang maka akan meningkatkan tingkat Turnover Intention karyawan. Kompensasi yang diberikan tidak cukup untuk memitigasi tingkat turnover intensi karyawan. Karyawan mungkin merasakan kurangnya pengakuan dari organisasi ketika kompensasi yang diberikan tidak sepadan dengan tingkat kinerjanya. Hal ini meningkatkan motivasi karyawan dan mengurangi kemungkinan mereka meninggalkan organisasi. Karyawan lebih mungkin untuk mengundurkan diri dari suatu organisasi jika kompensasi yang mereka terima tidak sepadan dengan usaha yang mereka lakukan, yang merupakan dampak dari sistem pengupahan yang tidak efisien. Selain pemberian program pensiun, kompensasi dapat berupa gaji yang baik, insentif yang sesuai, tunjangan yang menguntungkan, dan fasilitas yang memadai. Semakin kompetitif gaji yang ditawarkan kepada karyawan, semakin besar kemungkinan mereka mempertimbangkan organisasi tersebut sebagai tujuan karir potensial. Hal ini karena karyawan akan merasa bahwa organisasi berkomitmen untuk memberikan gaji yang memuaskan, sehingga akan menghalangi mereka untuk mempertimbangkan mencari pekerjaan di tempat lain. Tetapi, berbeda dengan penelitian ini dikarenakan karyawan tidak mendapatkan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang baik karyawan ingin mengundurkan diri dari pekerjaannya. Selain itu, kurangnya insentif yang

diberikan kepada karyawan dapat mengakibatkan meningkatnya rasa malas bekerja dan keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Selain itu, kurangnya fasilitas dan tunjangan yang memadai berkontribusi terhadap kebosanan dan ketidaknyamanan karyawan di tempat kerja, sehingga memperkuat turnover intention. Berbeda dengan temuan Royan Zakaria, Isthofaina Astuty, dan Muhammad Sutikno yang penelitiannya memperlihatkan bahwa kompensasi yang tinggi dapat menurunkan turnover intention, hasil penelitian ini justru memperlihatkan hal sebaliknya.

5. Hubungan Stres Kerja sebagai Variabel Moderasi terhadap Turnover Intention Karyawan

Hasil dari pengujian analisis regresi moderasi (MRA) terlihat bahwasanya stres kerja bisa memoderasi variabel independen. Ini terlihat dari hasil nilai signifikansi semua variabel independen yaitu $< 0,05$. Sehingga bisa diartikan adanya variabel stres kerja sebagai variabel moderasi bisa memengaruhi turnover intention karyawan BTPN Syariah di Area Semarang. Meningkatnya stres kerja disertai dengan kinerja yang menurun dan kepuasan kerja, yang akhirnya mengarah pada produktivitas yang lebih rendah dan bisa peningkatan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Mengatasi stres kerja yang terjadi dengan membagi tugas yang merata kepada setiap karyawan agar beban kerja yang diperoleh oleh setiap karyawan sama, sehingga karyawan bisa berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari temuan analisis data yang sudah dilakukan serta pembahasan yang sudah diuraikan mengenai Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan BTPN Syariah Area Semarang yang dimoderasi oleh stres kerja, maka bisa diperoleh kesimpulan:

1. Lingkungan Kerja terbukti tidak mampu membangun Turnover Intention secara positif signifikan. Variabel lingkungan kerja secara statistik berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Turnover Intention. Turnover Intention berbanding terbalik dengan kualitas lingkungan kerja; perbaikan lingkungan kerja dikaitkan dengan penurunan Turnover Intention.
2. Tingkat Turnover Intention dapat dipengaruhi secara negatif oleh kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan nilai signya lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan karena nilai hasil uji t bernilai negatif. Sebab itu, Turnover Intention pegawai BTPN Syariah Area Semarang akan menurun sebanding dengan tingkat kepuasan kerjanya. Sebab itu, Turnover Intention dapat berkurang akibat kepuasan kerja yang diperoleh dan dialami. Kepuasan kerja merupakan sentimen individu atau manifestasi lahiriah dari kepuasan terkait pekerjaan ketika mereka merasa bahwa tugas dan tanggung jawab mereka selaras dengan harapan awal mereka. Niat retensi karyawan yang lebih besar akan dihasilkan dari kepuasan kerja yang lebih besar.

3. Dampak beban kerja terhadap turnover Intention secara empiris telah terbukti positif secara substansial. Ini terlihat dari hasil nilai signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$, serta nilai $t_{hitung} 6,409 > t_{tabel} 1,987$ sehingga hipotesis pertama (H3) diterima. Tinggi rendahnya Turnover Intention dapat dipengaruhi oleh beban kerja. Secara spesifik, peningkatan beban pegawai BTPN Syariah di wilayah Semarang akan berdampak pada peningkatan Turnover Intention. Beban kerja terdiri dari kumpulan tugas yang memerlukan fungsi atau kompetensi kognitif dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, yang mencakup aktivitas fisik dan mental. Setiap individu harus diberi beban kerja yang sesuai dan adil mengingat kemampuan fisik, kapasitas kognitif, dan keterbatasan pribadinya. Karyawan dapat mengalami kelelahan dan ketegangan akibat beban yang berlebihan sehingga berpotensi menimbulkan Turnover Intention.
4. Kompensasi mampu memberi efek Kompensasi secara positif dan tidak signifikan. Kompensasi mampu memengaruhi tingkat Turnover Intention, akibatnya bila semakin rendah kompensasi yang diberi kepada karyawan BTPN Syariah area Semarang maka akan meningkatkan tingkat Turnover Intention karyawan. Kompensasi yang diberikan tidak cukup untuk memitigasi tingkat Turnover Intention. Ketika kompensasi karyawan tidak sepadan dengan kinerjanya, mereka mungkin merasa tidak dihargai oleh organisasi. Hal ini membuat karyawan termotivasi serta punya niat untuk meninggalkan pekerjaan di perusahaannya.

5. Stres kerja bisa memoderasi variable independen. Ini terlihat dari hasil nilai signifikansi semua variabel independen yaitu $< 0,05$. Sehingga bisa diartikan adanya variabel stres kerja sebagai variabel moderasi bisa memengaruhi turnover intention karyawan BTPN Syariah di Area Semarang. Meningkatnya stres kerja disertai dengan kinerja yang menurun dan kepuasan kerja, yang akhirnya mengarah pada produktivitas yang lebih rendah dan bisa peningkatan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang memerlukan penyempurnaan dan perluasan pada penelitian selanjutnya, yakni:

1. Variabel yang dipakai hanya dibatasi pada 4 variabel penelitian.
2. Kuesioner yang dipakai untuk mengumpulkan data utama untuk penyelidikan ini dikirim langsung ke peserta, namun dalam pelaksanaannya masih ada responden yang belum paham pada isi dari kuesioner.
3. Variabel independen penelitian ini hanya terlihat persentase 47,9% yang memengaruhi turnover intention, sementara sisanya 52,1% terpengaruh variable lain. Ini bisa dilihat dari uji determinasi.

5.3 Implikasi Penelitian

1. Mengingat keterbatasan penelitian ini, rekomendasi untuk penelitian masa depan mencakup penambahan variabel tambahan di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

2. Perlunya perluasan ruang lingkup dan pokok bahasan penelitian agar dapat menghasilkan temuan yang lebih substansial.
3. Fenomena yang ada pada saat penelitian ini dilakukan yaitu banyak karyawan yang mengajukan resign dikarenakan gaji dan kompensasi tidak sesuai, lingkungan kerja yang tidak nyaman, dan tidak mendapatkan kepuasan pada saat melakukan pekerjaan.

5.4 Saran

Dari penjelasan penelitian ini, berikut saran yang bisa diberikan:

1. Untuk mengurangi tingkat turnover intention pada perusahaan, baiknya manajemen meningkatkan kualitas lingkungan kerja untuk menunjang kemudahan dalam bekerja.
2. Baiknya pihak manajemen lebih mempertimbangkan kepuasan kerja karyawan agar memaksimalkan kinerja yang diberi karyawan.
3. Baiknya pihak perusahaan meninjau kembali beban kerja yang diberi ke karyawan untuk meminimalisir stress yang tinggi pada karyawan.

5.5 Agenda Penelitian Yang Akan Datang

1. Penelitian di masa depan diharapkan dapat memperluas cakupan subjek penelitian untuk memperoleh jumlah sampel yang lebih luas.
2. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya bisa memperluas penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang potensial dan berkesinambungan.

3. Diharapkan peneliti tambahan bisa memakai teknik pengumpulan data melalui wawancara sehingga informasi yang didapat lebih detail dan spesifik sehingga meningkatkan validitas hasil.



DAFTAR PUSTAKA

- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2012). *ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN (Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang)*.
- Fitriantini, R., & Nurmayanti, S. (2020). *PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION TENAGA KESEHATAN BERSTATUS KONTRAK DI RSUD KOTA MATARAM* (Vol. 8, Issue 1).
- Soelton, M., Lestari, A., Arief, H., & Linggarnusantra Putra, R. (2020). *The Effect of Role Conflict and Burnout Toward Turnover Intention at Software Industries, Work Stress as Moderating Variables*.
- Luh, N., Riani, T., & Putra, M. S. (2017). *PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN*. 6(11), 5970–5998.
- Fadhilah, M. & Lataruva, Eisha. (2010). *ANALISIS PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI VARIABEL MODERATING (Studi Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia, Central Java)*.
- Sito, L., Irvianti, D., Renno, ;, & Verina, E. (n.d.). *Analisis Pengaruh Stres Kerja, (Laksmi Sito Dwi Irvianti; Renno Eka Verina) ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT XL AXIATA TBK JAKARTA*.