



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA NON FISIK TERHADAP *TURNOVER  
INTENTION* MELALUI STRES KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN  
BAGIAN PENGOLAHAN PT. MITRATANI DUA  
TUJUH JEMBER**

*THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND NON PHYSICAL WORK  
ENVIRONMENT ON *TURNOVER INTENTION* THROUGH WORK STRESS AS  
AN INTERVENING VARIABLE ON PROCESSING EMPLOYEES OF PT  
MITRATANI DUA TUJUH JEMBER*

**SKRIPSI**

Oleh:

SISKA AMELIA

160810201190

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2020**



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA NON FISIK TERHADAP *TURNOVER*  
*INTENTION* MELALUI STRES KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN  
BAGIAN PENGOLAHAN PT. MITRATANI DUA  
TUJUH JEMBER**

*THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND NON PHYSICAL WORK  
ENVIRONMENT ON *TURNOVER INTENTION* THROUGH WORK STRESS AS  
AN INTERVENING VARIABLE ON PROCESSING EMPLOYEES OF PT  
MITRATANI DUA TUJUH JEMBER*

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

SISKA AMELIA

160810201190

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2020**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN RI**  
**UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Siska Amelia  
Nim : 160810201190  
Jurusan : S-1 Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover Intention* melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Bagian Pengolahan PT Mitatani Dua Tujuh Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 5 Maret 2020

Yang menyatakan,

Siska Amelia  
NIM. 160810201190

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA NON FISIK TERHADAP *TURNOVER  
INTENTION* MELALUI STRES KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN  
BAGIAN PENGOLAHAN PT MITRATANI DUA  
TUJUH JEMBER

Nama Mahasiswa : Siska Amelia

NIM : 160810201190

Jurusan : S-1 Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 17 Februari 2020

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Diana Sulianti K Tobing, S.E., M.Si

Drs. N.G. Krishnabudi, M.Agb.

NIP. 197412122000122001

NIP.196304021988021001

Mengetahui,  
Koordinator Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M.

NIP. 197805252003122002

**PENGESAHAN**

**Judul Skripsi**

**Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Pengolahan PT Mitratani Dua Tujuh Jember**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

**Nama : Siska Amelia**  
**NIM : 160810201190**  
**Jurusan : Manajemen**

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal :

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua : Dr. Sri Wahyu Lelly H.S., S.E., M.Si. :**  
**NIP. 197405022000032001**

**Sekretaris : Drs. Markus Apriono, M.M. :**  
**NIP. 196404041989021001**

**Anggota : Wiji Utami, S.E., M.M. :**  
**NIP. 197401202000122001**

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember

**Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA.**  
**NIP. 197107271995121001**

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk :

1. Puji Syukur kehadirat Allah SWT telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga saya bias menyelesaikan skripsi ini dengan lancar.
2. Terimakasih kepada Abah Sholihin Sahur dan Ummi Sulastri atas dukungan yang luar biasa selama ini sehingga saya mampu menyelesaikan studi di perguruan tinggi dengan lancar.
3. Terimakasih kepada kakak-kakak saya Lilik Mufarida, Muhammad Fauzi dan Huzaimah yang juga sangat mendukung dan memberikan semangat hingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Terimakasih kepada kakek dan nenek tercinta, Mulyono dan Ami yang selalu memberik dukungan dan semangat.
5. Terimakasih kepada Ibu Diana Sulianti K. Tobing dan Bapak Nyoman Gede Krishna Budi yang telah sangat sabar dalam membimbing saya hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Semoga kebaikan bapak dan ibu dibalas oleh Tuhan YME.
6. Terimakasih kepada Johan Yayan Setiawan yang selalu mendampingi dan memberi dukungan selama menyelesaikan skripsi.
7. Terimakasih kepada Nindya Novitasari dan Sofviana yang telah menjadi sahabat yang begitu tulus sejak SMP, terimakasih selalu menjadi *supporting system* dalam kondisi apapun dan selalu memberi dukungan.
8. Terimakasih kepada sahabat-sahabat saya sejak masa kuliah Devi Titania, Ria Agustin, Abd. Hilmi dan Bagas W. yang telah belajar bersama dan saling mendukung selama kuliah hingga proses mengerjakan skripsi ini selesai.
9. Terimakasih untuk Seniwati adikku yang selalu memberi perhatian dan mendampingi, semoga sukses selalu.
10. Terimakasih juga teman-teman KKN 272 Desa Batur Probolinggo yang saya banggakan.

**MOTTO**

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

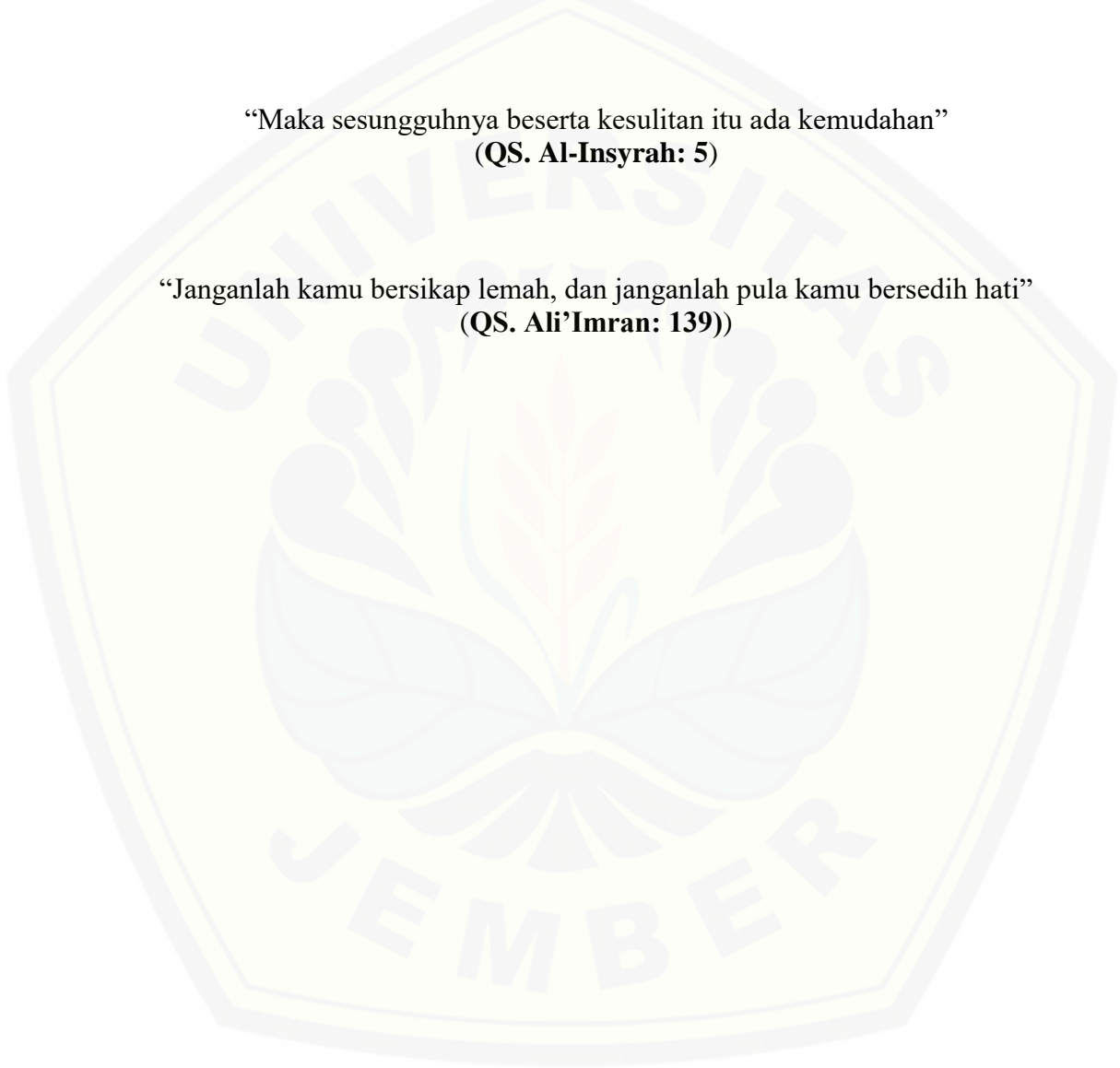
**(QS. Al-Baqarah: 286)**

“Maka sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan”

**(QS. Al-Insyrah: 5)**

“Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah pula kamu bersedih hati”

**(QS. Ali’Imran: 139))**



## RINGKASAN

**Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover Intention* melalui Stres Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada karyawan bagian pengolahan PT Mitratani Dua Tujuh Jember;** Siska Amelia; 160810201190; 2020; 116 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Kemajuan dunia bisnis di era globalisasi saat ini menuntut perusahaan untuk tetap dapat menjaga eksistensi dalam menghadapi persaingan dunia bisnis. Salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan adalah sumber daya manusia di dalam perusahaan yang merupakan faktor yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Selama proses pencapaian tujuan, tidak jarang suatu perusahaan akan menghadapi serangkaian masalah terkait dengan sumber daya manusia yang dimiliki. Salah satu permasalahan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan yaitu *turnover intention* karyawan. *Turnover Intention* ini menjadi sangat diperhatikan oleh perusahaan karena dapat memunculkan berbagai persoalan yang merugikan. *Turnover Intention* dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya beban kerja, lingkungan kerja non fisik dan stres kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non fisik melalui stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan Bagian Pengolahan PT Mitratani Dua Tujuh Jember.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yang menguji suatu hubungan atau keterkaitan antar variabel dengan pengujian hipotesis. Objek dari penelitian ini adalah PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bagian Pengolahan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember sejumlah 1000 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *simple random sampling* sejumlah 100 orang yang merupakan 10% dari jumlah populasi. Metode analisis data yang digunakan yaitu *path analysis* (analisis jalur) dengan variabel bebas beban kerja dan lingkungan kerja non fisik, variabel terikat *turnover intention* serta variabel *intervening* stres kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja sedangkan lingkungan kerja non fisik secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.



Selanjutnya beban kerja secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan lingkungan kerja non fisik secara langsung berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, beban kerja berpengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui stres kerja. Apabila dianalisis lebih lanjut, pengaruh tidak langsung lebih kecil persentasenya daripada pengaruh langsung, hal ini menunjukkan bahwa variabel mediasi kurang memiliki pengaruh.



## SUMMARY

**The Influence of Organizational Culture, Compensation, and Emotional Intelligence on The Performance of Eemployees JNE Express Jember Branch;** Muhammad Abu Amar;160810201150; 2020; 116 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Companies are required to have employees whose performance is optimal and continue to evaluate the results of their work so that they can become professional and responsible employees for their work so that they will provide satisfying services to all parties and be carried out effectively and efficiently. From the survey that has been done it is known that there are weaknesses in employee performance that is indicated by the number of employees who resigned in the company. The problem studied is how the influence of organizational culture, compensation, and emotional intelligence on employee performance at JNE Express Jember Branch.

The purpose of this study is to examine and analyze whether Organizational Culture, Compensation, and Emotional Intelligence are variables that affect Employee Performance in JNE Express Jember Branch partially. The total population in this study were 167 companies, with a purposive side sampling method and also using the Slovin formula obtained by 100 employees. Data collection methods used were questionnaire, interview, and literature study methods. The analytical method used is multiple linear regression analysis.

Based on research results obtained from the multiple linear regression equation  $Y = 2,916 - 0,114x_1 - 0,614x_2 - 0,259x_3 + e$  by using SPSS 25 t test results show t arithmetic on organizational culture variables = 2.053 with a significance value = 0.043 <0.05 which reads "there is a positive and significant influence of organizational culture on the performance of JNE Express Jember Branch employees". T test results show t arithmetic on the compensation variable = 8.609 with a significance value = 0.000 <0.05 which reads "there is a positive and significant effect of compensation on the performance of JNE Express Jember

Branch employees". Furthermore, the t test results showed t count on the variable emotional intelligence = 3,413 with a significance value = 0.001 <0.05 which reads "there is a positive and significant influence of emotional intelligence on the performance of JNE Express Jember Branch employees".

The conclusions that can be drawn are organizational culture, compensation, and emotional intelligence have a positive and significant effect on employee performance. Suggestions that can be given in this study are the indicators of communication and social skills, namely communication that occurs within the company is considered not good. A good organization should be responsive in fixing problems especially if the problem is directly related to customers or consumers. companies must also pay attention to facilities issues such as security because by improving the quality of security employees do not need to feel anxious about the threats that occur in JNE Express Jember Branch.

## PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *turnover intention* melalui stres kerja sebagai variabel intervening pada karyawan bagian pengolahan PT Mitratani Dua Tujuh Jember”. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S-1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Saya menyadari dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan kemampuan sebagai penulis. Dalam penyusunan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu saya sebagai penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak.,CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Ibu Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
3. Ibu Dr.Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Ibu Dr. Diana Sulianti K. Tobing, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama dan Bapak Drs.Nyoman Gede Krishnabudi, M.Agb. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah banyak memberikan motivasi, semangat, bimbingan, serta saran yang bermanfaat sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
5. Ibu Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E., M.Si., Drs.Markus Apriono, M.M., serta Wiji Utami, S.E., M.Si. selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan bimbingan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Bapak N. Ari Subagio, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan selama proses belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

7. Seluruh dosen dan staf administrasi yang telah memberikan ilmu dan bantuannya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
8. Teristimewa untuk almarhum orang tua tercinta, Abah Solihin Sahur dan Umi Sulastri selaku kedua orang tua, saudaraku Lilik Mufarida, Muhh. Fauzi dan Huzaimah beserta keluarga besarku yang senantiasa mendoakan, memberikan motivasi, dukungan materi maupun non-materi, serta pengorbanannya selama ini hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan Program Studi Manajemen angkatan 2016, yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terimakasih atas kebersamaan dan semangatnya dalam berbagai hal.

Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan hidayahNya kepada semua pihak yang telah membantu hingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca pada umumnya.

Jember, 5 Maret 2020

Penulis

**DAFTAR ISI**

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	vi
<b>RINGKASAN</b> .....	vii
<b>SUMMARY</b> .....	ix
<b>PRAKATA</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xviii
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Beban Kerja .....	8
2.1.2 Lingkungan Kerja Non Fisik.....	11
2.1.3 Stres Kerja.....	14
2.1.4 <i>Turnover Intention</i> .....	21
2.2 Penelitian Terdahulu .....	27
2.3 Kerangka Konseptual .....	33
2.4 Hipotesis Penelitian.....	33
2.4.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja.....	34
2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Stres Kerja.....	34

2.4.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	35
2.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap <i>Turnover Intention</i> ...	35
2.4.5 Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	36
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>37</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	37
3.2 Populasi dan Sampel .....	37
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	37
3.3.1 Jenis Data .....	37
3.3.2 Sumber Data.....	37
3.4 Metode Pengambilan Data .....	38
3.5 Identifikasi Variabel.....	39
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	40
3.7 Skala Pengukuran.....	42
3.8 Metode Analisis Data.....	43
3.8.1 Uji Instrumen .....	43
3.8.2 Normalitas Data .....	44
3.8.3 Analisis Jalur.....	44
3.8.4 MSI .....	46
3.8.5 Uji Asumsi Klasik.....	46
3.8.6 Uji Hipotesis .....	47
3.8.7 Menghitung Jalur .....	48
3.8.8 <i>Trimming Theory</i> .....	49
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah .....	50
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>52</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	52
4.1.1 Profil PT. Mitratani Dua Tujuh Jember .....	52
4.1.2 Sejarah PT. Mitratani Dua Tujuh Jember .....	53
4.1.3 Visi dan Misi PT. Mitratani Dua Tujuh Jember .....	54
4.1.4 Struktur Organisasi PT. Mitratani Dua Tujuh Jember .....	54
4.2 Deskripsi Statistik Data atau Variabel Penelitian .....	57
4.2.1 Karakteristik Responden .....	57

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	58
a. Deskripsi Variabel Beban Kerja .....	59
b. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik .....	60
c. Deskripsi Variabel Stres Kerja .....	62
d. Deskripsi Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	63
4.3 Hasil Analisis Data.....	64
4.3.1 Uji Instrumen .....	64
a. Uji Validitas .....	64
b. Uji Reliabilitas .....	65
4.3.2 Uji Normalitas Data .....	66
4.3.3 Uji Analisis Jalur.....	67
4.3.4 Uji Asumsi Klasik.....	69
a. Uji Multikolinearitas.....	69
b. Uji Heteroskedastisitas .....	70
4.3.5 Uji Hipotesis .....	71
4.3.6 Analisis Jalur Model Trimming .....	72
4.4 Pembahasan.....	75
4.4.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan .....	75
4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Karyawan.....	77
4.4.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	79
4.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	80
4.4.5 Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	83
4.5 Keterbatasan Penelitian.....	84
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>85</b>
5.1 Kesimpulan .....	85
5.2 Saran.....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>88</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>92</b>

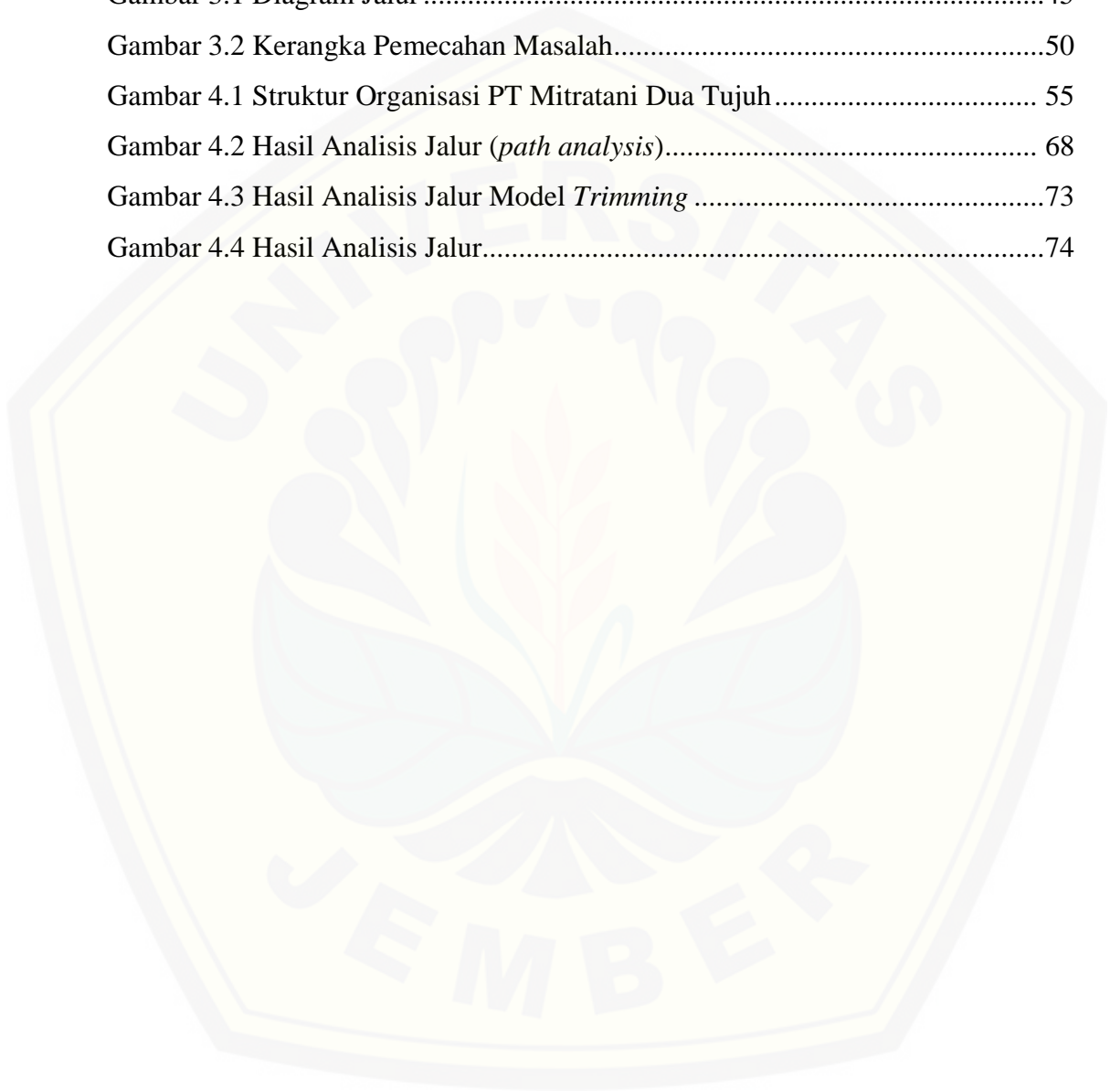


**DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	28
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Usia .....	57
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Tabel 4.3 Jawaban Responden Terhadap Variabel Beban Kerja .....	59
Tabel 4.4 Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik .....	60
Tabel 4.5 Jawaban Responden Terhadap Variabel Stres Kerja .....	62
Tabel 4.6 Jawaban Responden Terhadap Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	63
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas .....	64
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas .....	65
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas .....	66
Tabel 4.10 Hasil Uji Analisis Jalur .....	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas .....	70
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	70
Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis .....	71
Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Jalur Model Trimming .....	72

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	33
Gambar 3.1 Diagram Jalur .....	45
Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah.....	50
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Mitratani Dua Tujuh.....	55
Gambar 4.2 Hasil Analisis Jalur ( <i>path analysis</i> ).....	68
Gambar 4.3 Hasil Analisis Jalur Model <i>Trimming</i> .....	73
Gambar 4.4 Hasil Analisis Jalur.....	74



**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran 1.Kuesioner Penelitian.....	92
Lampiran 2.Rekapitulasi Kuesioner.....	96
Lampiran 3.Uji Validitas.....	107
Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas .....	109
Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas dan Analisis Regresi Linear Berganda .....	110
Lampiran 6. Hasil Uji Analisis Jalur.....	111
Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	112
Lampiran 8.Hasil Uji Hipotesis .....	113
Lampiran 9.Hasil Uji Analisis Jalur Model Trimming .....	114
Lampiran 10. r Tabel.....	115
Lampiran 11. t Tabel.....	116

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kemajuan dunia bisnis di era globalisasi saat ini menuntut perusahaan untuk selalu tanggap atas perubahan-perubahan yang terjadi. Saat ini tuntutan kemajuan bisnis tidak hanya diukur dari segi *output* atau hasil produk atau jasa yang ditawarkan oleh perusahaan. Aspek *intern* dan *ekstern* perusahaan patut diperhatikan pula agar tetap dapat menjaga eksistensi dalam menghadapi persaingan dunia bisnis saat ini. Salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang ada di dalam perusahaan yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan (Chairina *et al*, 2019). Sumber daya manusia adalah aset yang dimiliki perusahaan untuk menghadapi persaingan bisnis di era global saat ini, karena keberhasilan perusahaan ditentukan oleh unsur manusia yang menjalankan sehingga hubungan kerjasama antara perusahaan dan sumber daya manusia (karyawan) harus dipelihara dengan baik (Alwi, 2001:37).

Agar tujuan perusahaan dapat tercapai, maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara karyawan dengan baik supaya karyawan yang memiliki kompetensi tidak berkeinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena merasa kurang mendapat perhatian dari perusahaan atau merasa kebutuhan dan keinginannya tidak dapat terpenuhi selama bekerja di dalam perusahaan. Maka dari itu diperlukan sebuah manajemen yang baik pula terkait upaya pemeliharaan karyawan agar karyawan tetap tinggal dan setia berkontribusi pada proses pencapaian tujuan perusahaan (Mathis dan Jackson, 2006:126). Manajemen sumber daya manusia memiliki konsep bahwa manusia bukan mesin sehingga perlu diperhatikan. Manajemen sumber daya manusia menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan.

Selama proses pencapaian tujuan tersebut, tidak jarang suatu perusahaan akan menghadapi serangkaian masalah terkait dengan sumber daya manusia yang dimiliki. Salah satu permasalahan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan yaitu *turnover intention* karyawan. *Turnover Intention* ini menjadi sangat diperhatikan oleh perusahaan karena dapat memunculkan berbagai persoalan seperti mengganggu kegiatan (operasional) perusahaan, memunculkan masalah-masalah moral pada diri karyawan yang ada dalam perusahaan dan melambungkan biaya baru untuk melakukan penarikan, pelatihan dan pengembangan karyawan baru (Simamora, 1997:194). Sopiah dan Sangadji (2018:208) mendefinisikan *turnover intention* sebagai bentuk keinginan dari karyawan untuk berpindah kerja dari suatu perusahaan ke perusahaan lain. *Turnover intention* karyawan dalam suatu perusahaan dapat disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya yaitu stres kerja sebagai akibat pengaruh dari beban kerja, dan lingkungan non fisik (Wijono, 2010:148)

Stres kerja merupakan suatu kondisi mental karyawan yang merasa tertekan pada saat melakukan pekerjaan (Mangkunegara, 2008:157). Konsep stres kerja ditinjau dari 3 sudut pandang yaitu, stres sebagai hasil dari kondisi tempat kerja, stres karena faktor beban kerja dan kemampuan kerja, serta stres disebabkan faktor tanggung jawab (Wijono, 2010:143-144). Stres yang terjadi mungkin akan membuat seorang karyawan tidak berusaha memenuhi atau mencukupi kebutuhannya sehingga berpotensi menyebabkan mereka berfikir untuk meninggalkan pekerjaannya (Wijono, 2010:144). Stres kerja dapat dihindari dan dicegah perkembangannya dengan adanya manajemen stres yang baik dan sesuai kondisi dan hal-hal yang dapat menyebabkan stres kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningrum (2018) menyatakan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Kasmir (2016:40) mendefinisikan beban kerja (*workload*) sebagai perbandingan keseluruhan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan terhadap keseluruhan waktu standar. Beban kerja harus disesuaikan agar efisiensi dan efektifitas operasional perusahaan terjaga. Munandar (2001:384) berpendapat bahwa beban kerja yang berlebihan baik secara kualitas

maupun kuantitas bisa menimbulkan suatu kebutuhan untuk bekerja lebih lama, sehingga hal ini dapat menjadi sumber tambahan timbulnya stres kerja yang dapat memicu karyawan memiliki keinginan untuk berpindah kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati *et al.* (2018), beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin banyak pekerjaan yang diberikan semakin terbebani karyawan dan karyawan akan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Selain beban kerja faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada disekitar tempat seseorang bekerja yang bisa mempengaruhi orang tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya (Nitisemito, 1996:183). Perusahaan dituntut untuk dapat memberikan rasa nyaman dan aman bagi karyawan. Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan fisik dan non fisik. Namun pada penelitian ini menguji dan menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention*. Wursanto (2009) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari suatu lingkungan kerja yang dapat dirasakan oleh karyawan melalui hubungan sesama rekan kerja maupun dengan atasan. Lingkungan non fisik tidak bisa diabaikan oleh perusahaan karena lingkungan kerja non fisik akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Munandar (2001:396) kondisi lingkungan non fisik yang menunjang (*supportive*) seperti hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja dan atasan tidak akan menimbulkan tekanan-tekanan yang dapat menimbulkan stres justru akan menurunkan potensi terjadinya stres. Hasil yang penelitian yang dilakukan oleh Irvianti *et al.* (2015) menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja pegawai. Tingkat stres kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik akan berpengaruh pula terhadap tingkat *turnover intention* (Mathis dan Jackson, 2006), hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riani *et al.* (2017), lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian pengolahan PT.Mitratani Dua Tujuh yang berlokasi di Jl. Brawijaya, Wonosari, Mangli, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur. PT. Mitratani Dua Tujuh merupakan salah satu anak perusahaan PTPN X yang awalnya bergerak secara khusus dalam industri sayuran beku edamame, namun saat ini sudah berkembang sehingga juga memproduksi okra, buncis, jagung dan wortel. PT. Mitratani Dua Tujuh yang sudah merambah dunia ekspor tentu dituntut untuk dapat memaksimalkan produksi demi memenuhi kebutuhan pasar yang semakin meningkat. Disini lah pentingnya PT. Mitratani Dua Tujuh untuk dapat mempertahankan dan mengembangkan karyawan yang ada agar dapat bekerja secara optimal. Namun pada kenyataannya, *turnover* tidak dapat dihindarkan terjadi di PT Mitratani Dua Tujuh. *Turnover* sebagai akibat dari stres kerja yang dialami oleh karyawan PT MitraTani Dua Tujuh khususnya bagian pengolahan yang sebagian besar perempuan. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh *American Psychological Association* yang dikutip dari *Kompas.com* menyatakan bahwa karyawan perempuan lebih mudah mengalami stres kerja daripada laki-laki.. Beberapa alasan yang menjadi sebab karyawan mengalami stres kerja yang kemudian berdampak pada terjadinya *turnover* ini yaitu karyawan tidak bisa menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja yang aduji a maupun kondisi lingkungan kerja pabrik terutama lingkungan kerja non fisik yang rentan terganggu kondusifitasnya. Sebagai perusahaan di bidang industri pertanian, produktivitas PT. Mitratani Dua Tujuh ditentukan oleh kondisi geografis dan hasil pertanian yang fluktuatif. Hal ini berpengaruh langsung terhadap beban kerja yang dirasakan karyawan. Saat panen raya, hasil pertanian akan meningkat sehingga volume produksi pabrik juga mengalami peningkatan. Besarnya volume produksi yang terjadi pada kondisi tersebut menyebabkan karyawan akan merasakan beban kerja yang berlebih, sehingga pada beberapa karyawan hal ini dijadikan sebagai alasan untuk memilih berhenti bekerja. Selain itu tidak jarang pula di PT. Mitratani Dua Tujuh terjadi keterlambatan pengiriman hasil panen dari lahan (sawah) ke pabrik sehingga menyebabkan karyawan akan bekerja lembur untuk menyelesaikan target kerja pada hari tersebut. Pada karyawan yang tidak sanggup

dengan konsekuensi tersebut cenderung akan memilih berhenti bekerja. Selain faktor tersebut, lingkungan kerja non fisik juga masih menjadi aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena berkaitan langsung dengan kenyamanan karyawan dalam bekerja terutama karyawan perempuan yang mudah mengalami stres akibat kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif. Lingkungan kerja non fisik akan cukup mempengaruhi tingkat stres kerja dan *turnover intention*, karena jika lingkungan non fisiknya *supportive* maka kenyamanan karyawan dalam bekerja akan terbentuk dan karyawan akan betah bekerja sehingga *turnover* dapat dihindari. Lingkungan non fisik yang dimaksud berkaitan dengan hubungan kerja antar rekan kerja maupun dengan atasan. Sebagai perusahaan pertanian yang memiliki jumlah karyawan yang banyak, tidak jarang di PT. Mitratani Dua Tujuh khususnya di bagian pengolahan terjadi pro kontra selama bekerja baik yang terjadi antar rekan kerja maupun dengan pengawas. Banyaknya jumlah karyawan dan dengan adanya sistem *sift* menyebabkan karyawan bekerja dengan orang yang berbeda-beda setiap harinya, hal ini seringkali menimbulkan ketidakcocokan dalam bekerjasama pada beberapa karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan fenomena yang diuraikan dalam paparan di atas, *turnover intention* masih menjadi hal yang patut untuk diteliti lebih lanjut di PT Mitratani Dua Tujuh yang merupakan salah satu perusahaan besar di Jember, maka peneliti melakukan penelitian terkait *turnover intention* dan faktor-faktor penyebabnya yaitu beban kerja, lingkungan kerja non fisik dan stres kerja. Oleh sebab itu, judul penelitian yang dilakukan yaitu, “Pengaruh Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening pada Karyawan Bagian Pengolahan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember”



## 1.2 Rumusan masalah

- a. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember?
- b. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap stres kerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember?
- c. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember?
- d. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember?
- e. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember?

## 1.3 Tujuan Penelitian

- a. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.
- b. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap stres kerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.
- c. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.
- d. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.
- e. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan dengan adanya penelitian ini akan memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

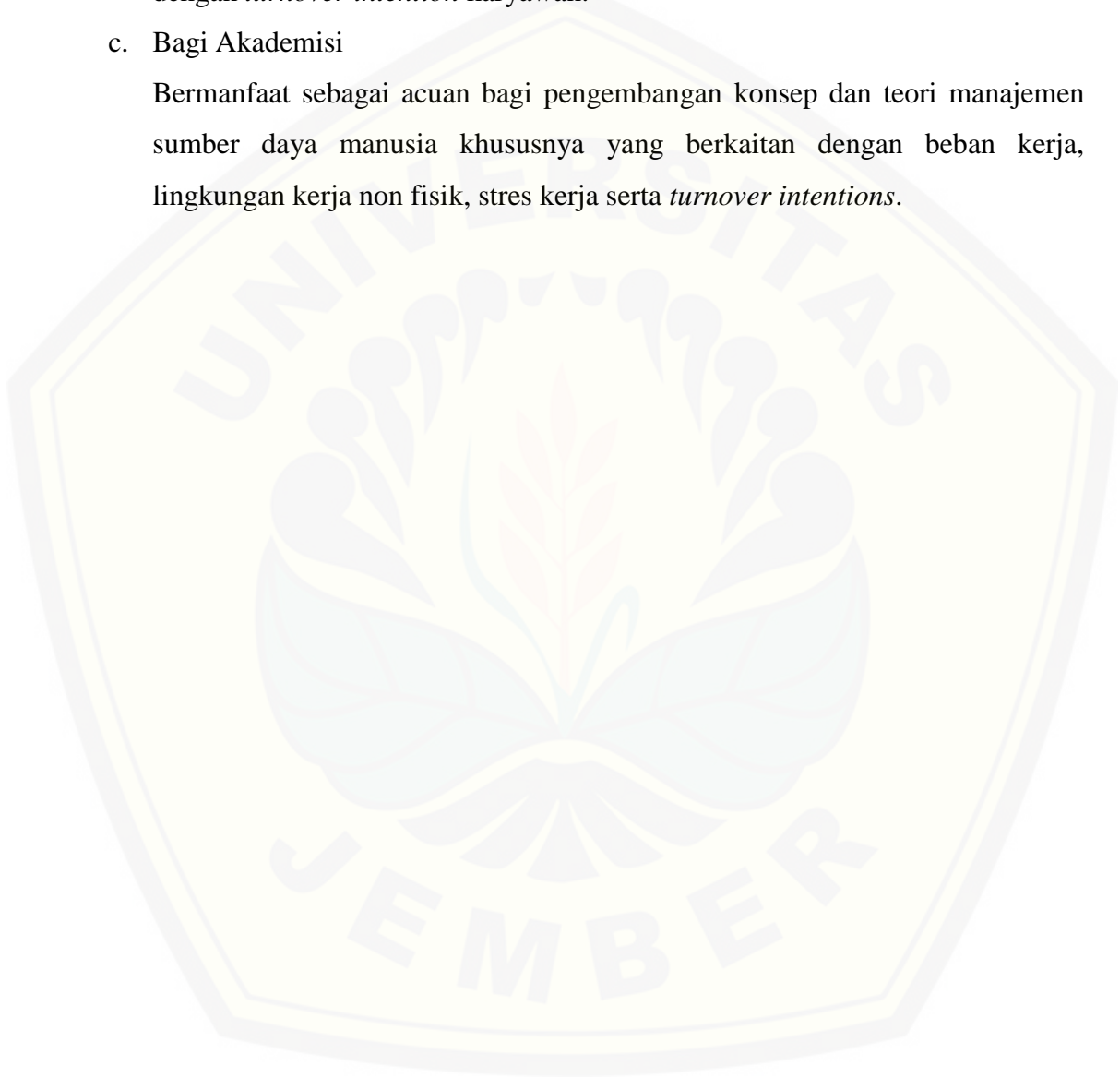
- a. Bagi Peneliti  
Bermanfaat memberikan tambahan ilmu, wawasan serta pengalaman dalam bidang ilmu manajemen, utamanya manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Perusahaan

Bermanfaat menjadi sebuah sumbangan pemikiran dan sumber informasi bagi pihak manajemen PT MitraTani Dua Tujuh dalam menetapkan kebijakan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan *turnover intention* karyawan.

c. Bagi Akademisi

Bermanfaat sebagai acuan bagi pengembangan konsep dan teori manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan beban kerja, lingkungan kerja non fisik, stres kerja serta *turnover intentions*.



## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan teori

#### 2.1.1 Beban Kerja

##### a. Pengertian dan Aspek-aspek Beban Kerja

Semua pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang merupakan suatu beban bagi orang tersebut yang dapat berupa beban mental maupun beban fisik. Beban kerja menurut Kep.Men.PAN Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 merupakan sebuah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Kasmir (2016:40) mendefinisikan beban kerja (*workload*) sebagai perbandingan keseluruhan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan terhadap keseluruhan waktu standar. Menurut Munandar (2001:383) beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu yang sudah ditentukan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu target pekerjaan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan pada satuan waktu tertentu yang sudah ditetapkan. Aspek-aspek beban kerja menurut Koesomowodjojo (2017:36) ada 3 diantaranya:

##### 1. Aspek beban kerja fisik

Beban kerja fisik dibagi menjadi dua yaitu beban kerja fisik fisiologis dan beban kerja fisik biomekanika. Beban kerja fisik fisiologis dipantau oleh perusahaan dengan melakukan pemeriksaan kesehatan secara menyeluruh pada karyawan. Hasil pemeriksaan kesehatan tersebut akan menjadi hal yang akan dipertimbangkan oleh perusahaan untuk mengambil keputusan apakah melanjutkan atau memberhentikan karyawan. Beban fisik biomekanika dipantau oleh perusahaan dengan melakukan pemeriksaan kesehatan khususnya pada daya kinetik tubuh.

##### 2. Aspek beban kerja psikis

Beban kerja psikis merupakan akibat dari aktivitas psikis (mental) oleh karyawan dalam lingkungan kerjanya. Beban kerja psikis dapat diukur dengan

melihat perilaku karyawan dalam bekerja, seperti bagaimana tanggungjawabnya terhadap pekerjaan, interaksinya dengan orang-orang dalam lingkungan kerjanya dan apakah karyawan waspada dan konsentrasi dalam bekerja.

### 3. Pemanfaatan waktu

Ada dua penghitungan pemanfaatan waktu yaitu:

#### a. Pekerjaan yang berulang

Siklus pekerjaan pendek dan dilakukan secara terus menerus atau berulang dalam waktu yang relatif sama. Pekerjaan yang seperti ini mudah memicu kebosanan karyawan.

#### b. Pekerjaan yang tidak berulang

Pekerjaan yang tidak menentu polanya. Apabila perusahaan tidak tanggap dalam mengatasi persoalan yang terjadi maka akan beresiko meningkatkan beban kerja yang diterima karyawan.

#### b. Arti Penting Beban Kerja

Beban kerja harus disesuaikan agar efisiensi dan efektifitas operasional perusahaan terjaga. Beban kerja yang dipikul oleh seseorang tidak boleh berlebih atau kurang. Menurut Sunyoto (2013:217) beban kerja yang berlebih akan membuat seseorang mengalami ketegangan dalam bekerja yang akhirnya dapat memicu timbulnya stress. Munandar (2001:384) juga berpendapat bahwa beban kerja yang berlebihan baik secara kualitas maupun kuantitas bisa menimbulkan suatu kebutuhan untuk bekerja lebih lama, sehingga hal ini dapat menjadi sumber tambahan timbulnya stres kerja yang dapat memicu karyawan memiliki keinginan meninggalkan pekerjaan. Beban kerja yang berlebih ini dapat disebabkan karena tuntutan keahlian yang terlalu tinggi maupun volume pekerjaan yang terlalu banyak. Beban kerja berkaitan erat dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu maka pemimpin sudah seharusnya mengukur dan memberikan beban kerja yang sesuai pada karyawan (Sinambela, 2016). Beban kerja yang sesuai ini merupakan beban kerja yang harus diperhitungkan dan disesuaikan dengan kemampuan karyawan.

Penghitungan beban kerja ini dapat didasarkan pada 3 aspek, yaitu aspek mental, fisik dan waktu (Koesomowidjojo, 2017:36).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja penting untuk diperhitungkan dan disesuaikan dengan waktu standar dan kemampuan karyawan agar tidak berlebihan atau kekurangan baik secara kualitas maupun kuantitas guna mencegah timbulnya stres kerja pada karyawan sehingga efisiensi dan efektifitas operasional perusahaan dapat terjaga.

#### c. Faktor-Faktor Beban Kerja

Terdapat 2 faktor yang dapat memengaruhi beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:24) di antaranya:

##### 1. Faktor internal

Merupakan faktor yang berasal dari diri individu itu sendiri sebagai akibat dari reaksi atas beban kerja eksternal seperti kondisi tubuh (postur, jenis kelamin, status kesehatan) dan yang berkaitan dengan faktor emosional (kepuasan, motivasi, keinginan)

##### 2. Faktor Eksternal

Merupakan faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja yang berasal dari luar diri individu tersebut. Faktor eksternal ini seperti lingkungan disekitar tempat kerja, fasilitas kerja (sarana dan prasarana) serta organisasi kerja itu sendiri.

#### d. Pengukuran Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) terdapat 3 indikator pengukuran beban kerja diantaranya:

##### 1. Kondisi pekerjaan

Karyawan harus memahami kondisi pekerjaan dengan baik, sehingga dapat dengan mudah mengerjakan pekerjaan yang diberikan.

##### 2. Waktu yang digunakan

Penggunaan waktu berkaitan erat dengan beban kerja yang dipikul karyawan. Perusahaan harus memiliki SOP agar penggunaan waktu dapat meminimalisir

beban kerja karyawan. SOP yang ditetapkan harus konsisten dilaksanakan agar penggunaan waktu oleh karyawan dalam bekerja tidak berlebih atau sangat kurang.

3. Target yang harus dicapai

Target yang harus dicapai tentu akan mempengaruhi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Target kerja tinggi yang ditetapkan perusahaan dengan digambarkan oleh volume pekerjaan yang banyak dengan waktu yang sempit akan meningkatkan beban kerja yang diterima oleh karyawan.

### 2.1.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Pengertian dan Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada disekitar tempat seseorang bekerja yang bisa mempengaruhi orang tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya (Nitisemito, 1996:183). Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah seluruh alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat kerja, metode serta manajemen kerja baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Sudrajat *et al.*, (1998:2) lingkungan kerja merupakan kesatuan ruang yang terdiri atas benda hidup dan benda mati, daya, keadaan yang dapat berpengaruh terhadap aktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan fisik dan non fisik. Menurut Wursanto (2009) lingkungan kerja non fisik merupakan sesuatu yang menyangkut segi psikis dari suatu lingkungan kerja yang dapat dirasakan oleh karyawan melalui hubungan sesama rekan kerja maupun dengan atasan. Sedarmayanti (2009:21) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan. Penelitian ini lebih memfokuskan pada analisis pengaruh lingkungan kerja non fisik.

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan segala hal menyangkut

segi psikis dari suatu lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja.

Menurut Wursanto (2009:62) terdapat beberapa indikator lingkungan kerja non fisik, antara lain:

1. Pengawasan yang dilakukan secara terus-menerus
2. Suasana kerja yang mampu memberikan dorongan serta semangat kerja
3. Sistem imbalan yang menarik baik pemberian upah ataupun perangsang lain.
4. Perlakuan yang baik dan manusiawi serta memberikan kesempatan pengembangan karir
5. Keamanan yang dirasakan individu baik didalam maupun diluar dinas
6. Hubungan dan interaksi dengan sesama rekan maupun atasan kerja berlangsung secara serasi, bersifat lebih informal serta penuh kekeluargaan
7. Perlakuan yang adil dan objektif terhadap seluruh karyawan

b. Arti Pentingnya Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Wursanto (2009) perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja non fisik yang nyaman dengan cara menyelaraskan dengan kondisi lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja non fisik yang baik akan memberikan manfaat bagi karyawan yaitu mendapatkan kualitas hubungan kerja yang baik pula sehingga akan membuat karyawan semakin nyaman dan betah bekerja di dalam perusahaan. Sedangkan adanya rangsangan negatif dari lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik menurut Rubin dan McNeil (dalam Wijono, 2010:146) dianggap akan memberikan tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap individu sehingga menyebabkan stres. Sebaliknya, menurut Munandar (2001:396) kondisi lingkungan non fisik yang menunjang (*supportive*) seperti hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja dan atasan tidak akan menimbulkan tekanan-tekanan yang dapat menimbulkan stres, namun akan menurunkan potensi terjadinya stres dan meningkatkan kualitas kesehatan yang lebih baik.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja non fisik yang positif sehingga dapat membuat karyawan semakin nyaman dan betah bekerja dalam perusahaan. Dengan adanya

lingkungan non fisik yang baik dan mendukung, akan mencegah terjadinya stres kerja yang berpotensi memunculkan *turnover intention* karyawan.

c. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja non fisik antara lain:

1. Kebersamaan

Adanya interaksi yang baik antar sesama rekan kerja yang kemudian menimbulkan suatu keterbukaan dalam menghadapi permasalahan yang muncul saat bekerja sehingga menciptakan kualitas kerja yang baik.

2. Hubungan antar rekan kerja

Suasana yang baik antar sesama rekan kerja tentu akan mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja dan meningkatkan kualitas kerja.

3. Perilaku karyawan

Sikap seseorang yang mencerminkan perasaan baik atau buruk terhadap sesuatu objek, individu lain maupun suatu peristiwa.

4. Sifat atau karakteristik individu

Karakteristik individu merupakan menggambarkan bagaimana seseorang bereaksi dengan orang lain.

5. Keadaan emosi

Emosi merupakan kondisi perasaan intens (reaksi) yang ditunjukkan kepada seseorang atau suatu peristiwa

Sedangkan menurut Nitisemito (1996:184) faktor-faktor lingkungan kerja non fisik diantaranya:

1. Hubungan kerja dengan atasan (manajer)

Atasan akan memberi pengaruh pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sikap yang baik, ramah, bersahabat, saling menghormati dan mengharga akan dapat meningkatkan semangat kerja pada karyawan

2. Hubungan kerja antar karyawan

Hubungan kerja yang baik antar karyawan diperlukan untuk mendukung kelancaran proses pelaksanaan kerja, terutama bagi pekerjaan yang dilakukan



secara berkelompok. Hubungan yang baik antar karyawan akan meningkatkan semangat kerja karyawan untuk bekerjasama dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan.

### 2.1.3 Stres Kerja

#### a. Pengertian dan Indikator Stres Kerja

Stres Kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga, 2001:108). Menurut Mangkunegara(2008:157) stres kerja merupakan suatu kondisi mental karyawan yang merasakan tertekan pada saat melakukan pekerjaan. Stres kerja menurut Hasibuan (2014:204) merupakan suatu ketegangan yang dirasakan oleh karyawan sehingga mempengaruhi seseorang tersebut dalam berfikir dan kondisi emosional. Sedangkan menurut Siagian (2007:300) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang dialami karyawan yang akan berpengaruh terhadap jalan pikiran, emosi dan kondisi fisik. Stres yang mencapai titik unjuk kerja optimal merupakan stres positif (*eustress*) yang merangsang proses kreatif karena akan mengarah pada gagasan yang inovatif. Namun terdapat stres yang melebihi titik unjuk kerja optimal akan menjadi stres yang memberikan konsekuensi negatif (*distress*) (Munandar, 2001:374). Pada penelitian ini lebih menekankan pada stres yang memberikan konsekuensi negatif.

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi karyawan yang sedang mengalami ketegangan akibat suatu perubahan lingkungan yang dianggap mengancam dirinya baik mental maupun fisik yang menyebabkan munculnya rasa tertekan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mempengaruhi proses berfikir dan kondisi emosional karyawan.

Indikator stres kerja menurut Robbins dan Judge (dalam Irvianti *et al.*, 2015) diantaranya:

1. Gejala fisiologis

Terjadinya stres akan menyebabkan gangguan kesehatan seperti berubahnya metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan sakit kepala.

2. Gejala Psikologis

Dari segi psikologis, seseorang yang sedang mengalami stres akan cenderung merasakan ketegangan, kecemasan serta kebosanan dalam bekerja yang diakibatkan oleh tuntutan pekerjaan yang banyak.

3. Gejala Perilaku

Dari segi perilaku akan nampak adanya perubahan seperti berubahnya tingkat produktivitas, absensi, kemangkiran dan juga dapat dilihat dari sikap seseorang yang mudah gelisan pada saat bekerja.

b. Arti Pentingnya Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2014:204) stres kerja yang dirasakan oleh karyawan terlalu berlebihan akan menyebabkan rendahnya kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan yang dinamis sehingga akan menghambat pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan. Menurut Mangkunegara(2008:157) karyawan yang mengalami stres kerja ini akan mudah mengalami kondisi psikis yang negatif diantaranya, tidak stabilnya emosi, merasa gelisah, menarik diri dari lingkungan (menyendiri), susah tidur, gugup, cemas dan tidak bisa rileks. Terjadinya stres akan membuat karyawan tidak mampu mengendalikan pekerjaan dan sulit mengambil keputusan (Handoko, 2001:202). Stres yang terjadi mungkin akan membuat seorang karyawan tidak berusaha memenuhi atau mencukupi kebutuhannya sehingga berpotensi menyebabkan mereka berfikir untuk meninggalkan pekerjaan (Wijono, 2010:144).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa penting bagi perusahaan maupun individu untuk dapat mencegah dan mengatasi stres kerja karena akan memberikan dampak negatif baik psikis maupun fisik yang akan

mempengaruhi kinerja dan dapat memunculkan *turnover intention* pada karyawan.

c. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Wijono (2010:148) terdapat dua faktor sumber stress diantaranya:

1. Faktor-faktor pekerjaan

a. Faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seorang individu

Terdapat beberapa pekerjaan yang cenderung beresiko tinggi menimbulkan stres. Pada beberapa tugas memberikan tingkat tekanan psikologis dan tingkat pengendalian kerja yang berlebih.

b. Stres peran

Stres peran akan muncul sebagai akibat dari adanya ketidakjelasan peran yang dikerjakan individu. Individu-individu tidak dapat dengan efektif memahami dan mengerjakan perannya dalam sebuah organisasi sehingga akan beresiko mengalami tekanan-tekanan peran yang menimbulkan konflik peran yang cukup tinggi.

c. Peluang partisipasi

Tingkat partisipasi individu dalam suatu organisasi akan menentukan resiko stres yang akan dialami. Individu yang memiliki tingkat partisipasi yang tinggi dalam pengambilan keputusan, maka akan cenderung beresiko mengalami stres yang tinggi. Sebaliknya jika individu memiliki tingkat partisipasi yang rendah, akan memiliki resiko stres yang rendah pula mereka tidak mengalami kecemasan dan ancaman terhadap tugas yang berlebih.

d. Tanggung jawab

Individu yang tidak memiliki kemampuan untuk dapat mengerjakan tanggung jawabnya dengan baik dan efektif akan lebih mudah mengalami stres.

e. Faktor-faktor organisasi

Beberapa ciri organisasi yang dapat menimbulkan stress yaitu tingkat organisasi, keadaan yang sulit dalam organisasi, taraf perubahan organisasi dan batasan peran.

## 2. Faktor-faktor diluar pekerjaan

### a. Perubahan-perubahan struktur kehidupan

Struktur kehidupan merupakan sebuah hal yang bisa mengalami perubahan dari masa ke masa. Beberapa dimensi dari struktur kehidupan yang dapat menimbulkan stres diantaranya dimensi budaya sosial yang dijalani bersama keluarga, religius, keturunan, pekerjaan serta faktor sosial lainnya. Kedua, hubungan dengan orang lain dalam dunia budaya sosial, dan yang terakhir adalah aspek karakteristik individu itu sendiri.

### b. Dukungan sosial

Dukungan sosial merupakan salah satu cara komunikasi positif yang dapat digunakan untuk menetralkan situasi seseorang yang mengalami stress.

### c. Locus of control

Locus of control dibagi menjadi dua yaitu, locus of control internal dan locus of control eksternal. Individu yang memiliki locus of control internal akan bersikap rasional dalam menghadapi stress. Sebaliknya individu yang memiliki locus of control eksternal akan menganggap dirinya dikendalikan oleh lingkungan sekitar sehingga akan rentan mengalami stres.

### d. Kepribadian tipe A dan B

Individu dengan kepribadian tipe A akan lebih mudah mengalami stres karena merupakan individu yang aktif, memiliki jiwa kompetitif tinggi, agresif, tidak sabar dalam mencapai tujuan dan mudah tertekan. Sedangkan individu dengan kepribadian tipe B cenderung tidak mudah stres karena merupakan individu yang rileks, tidak mudah marah, tidak mudah iri dan lebih banyak menghabiskan waktunya untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang disenanginya.

### e. Harga diri

Menurut Tosi *et al.*, (dalam Wijono, 2010:162) harga diri merupakan cara penerimaan seseorang serta upaya mengevaluasi diri yang disebut juga konsep diri. Apabila seseorang memiliki konsep diri yang positif, maka ia memiliki harga diri yang tinggi sehingga dapat mengembangkan diri dalam menghadapi situasi dan kondisi yang mengganggu atau mengancam dirinya akibatnya

seseorang tersebut mengalami stres kerja yang rendah. Begitupun seseorang yang memiliki konsep diri yang rendah akan memiliki kepercayaan diri yang rendah pula akibatnya mudah mengalami stres kerja yang tinggi.

f. Fleksibilitas/kaku

Seseorang yang fleksibel akan mudah menyesuaikan diri dalam menghadapi tuntutan-tuntutan situasi sehingga akan dapat mengurangi tekanan timbul akibatnya tidak akan dengan mudah mengalami stres. Sebaliknya, orang yang kaku, akan cenderung tertutup, tidak toleran dan senang mengkritik sehingga mudah mengalami tekanan-tekanan atau stres dalam pekerjaannya.

g. Kemampuannya

Seseorang yang memiliki kemampuan tinggi akan lebih mudah mengendalikan kejadian atau kondisi-kondisi yang mengakibatkan stres dari pada seseorang yang memiliki kemampuan rendah.

d. Mengelola Stres Kerja

Menurut Wijono (2010:164) terdapat 2 pendekatan dalam mengelola stres kerja, yaitu:

1. Pendekatan Pribadi dalam Mengelola Stres Kerja

a. Strategi Psikologis

1. Peningkatan kesadaran diri

Seseorang harus mengetahui secara lebih dini gejala-gejala ketegangan yang muncul pada saat bekerja. Dengan adanya kesadaran diri maka akan membantu dalam menjernihkan pikiran agar mudah mengendalikan emosi dan dapat menghindari stres kerja.

2. Pengurangan ketegangan

Pengurangan ketegangan dilakukan dengan meditasi, memposisikan tubuh dengan rileks dan nyaman, memejamkan mata dan melepaskan ketegangan pada otot-otot.

3. Konseling atau psikoterapi

Konseling dan psikoterapi dilakukan dengan tujuan membantu seseorang untuk menemukan penyebab terjadinya stres yang dialami,

membantu merubah cara pandang seseorang terhadap hal-hal yang dapat menyebabkan stres serta membantu menemukan strategi untuk mengatasi stres kerja.

b. Strategi Fisiologis

Strategi fisiologis merupakan strategi yang digunakan dalam mengelola stres dengan cara melakukan latihan fisik seperti makan secara bijaksana, tidak merokok dan berolahraga rutin. Perubahan fisiologis menurut ilmu medis dapat berpengaruh positif dalam mengurangi stres kerja.

2. Pendekatan Organisasi dalam Mengelola Stres Kerja

a. Meningkatkan komunikasi

Meningkatkan komunikasi yang efektif bertujuan untuk menghindari terjadinya ketidakjelasan dan konflik peran sehingga mengurangi potensi timbulnya stres kerja.

b. Sistem penilaian dan ganjaran

Adanya sistem penilaian dan ganjaran yang efektif akan mengurangi ketidakjelasan peran. Karyawan yang menerima ganjaran akan menyadari bahwa ganjaran tersebut berhubungan dengan prestasi kerjanya sehingga karyawan akan bertanggungjawab pada pekerjaannya.

c. Meningkatkan partisipasi

Kesempatan yang diberikan manajer kepada karyawan untuk aktif berpartisipasi dalam menyumbangkan gagasan akan membuat karyawan semakin meningkatkan prestasi kerjanya dan kepuasan kerjanya sehingga dapat mengurangi timbulnya stres kerja.

d. Memperkaya tugas

Manajer perlu memperkaya tugas yang diemban oleh karyawan agar mereka bisa lebih bertanggungjawab dan lebih memiliki makna atas tugas yang dikerjakan. Situasi ini akan meningkatkan motivasi kerja sehingga tingkat stres akan berkurang.

e. Mengembangkan keterampilan, kepribadian dan pekerjaan

Mengembangkan keterampilan dilakukan dengan melakukan latihan yang sesuai dengan kebutuhan pribadi dan organisasi. Pengembangan keterampilan

dan kepribadian akan mendukung usaha dalam mengembangkan pekerjaan secara kualitas maupun kuantitas.

Sedangkan strategi mengatasi stres menurut Moorhead dan Griffin (2013:187) dibagi menjadi dua yaitu:

#### 1. Strategi Mengatasi Secara Individual

##### a. Berolahraga

Olahraga merupakan salah satu metode yang dapat digunakan untuk mengelola stres. Orang yang rutin melakukan olahraga akan lebih sedikit merasakan stres dan ketegangan dan lebih percaya diri serta optimis.

##### b. Relaksasi

Salah satu cara untuk relaksasi adalah dengan melakukan liburan. Seseorang yang telah menjalani liburan akan memiliki sikap yang lebih baik terhadap berbagai karakteristik orang di tempat kerja dan lebih rileks.

##### c. Manajemen waktu

Intensitas tekanan dalam pekerjaan akan berkurang apabila seseorang dapat mengelola waktu dengan baik. Mengelola waktu dapat dilakukan dengan membuat daftar kegiatan yang akan dilakukan, membuat prioritas dan opsional pekerjaan.

##### d. Manajemen peran

Manajemen peran dilakukan untuk menghindari beban kerja yang berlebihan, ketidakjelasan pekerjaan dan konflik. Seseorang harus dengan tegas mengerjakan pekerjaan sesuai perannya dan tidak mengerjakan pekerjaan yang tidak menjadi tanggungjawabnya.

##### e. Kelompok dukungan

Kelompok dukungan dapat berasal dari keluarga atau teman dekat yang harus dipelihara dan dikembangkan. Kelompok dukungan yang suportif akan membantu seseorang mengatasi stres yang dialami dengan menjadi teman berbicara, pemberi saran ataupun sebagai tempat meluapkan kemarahan.

## 2. Strategi Mengatasi Secara Organisasi

### a. Program institusional

Pengelolaan stres dapat dilakukan dengan mekanisme organisasi yang ada seperti, desain pekerjaan, jadwal kerja serta budaya organisasi yang baik.

### b. Program kolateral

Program kolateral stres adalah program khusus yang dilakukan perusahaan untuk membantu karyawan dalam menangani stres yang dialami. Perusahaan mengadopsi manajemen stres bahkan program promosi kesehatan untuk tujuan penangan stres karyawan. Misalnya program yang dilakukan oleh perusahaan yaitu, program kebugaran dan program pengembangan karier.

#### **2.1.4 Turnover Intention**

##### a. Pengertian dan Indikator *Turnover Intention*

Menurut Price (1997:532) *turnover intention* adalah tingkatan keinginan berpindahnya (keluar) seseorang dari keterikatan dengan suatu organisasi ke organisasi lainnya. *Turnover Intention* merupakan suatu dorongan untuk melakukan tindakan melepaskan diri (keluar) dari sebuah organisasi disebabkan merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya (Thanacoody *et al.*, 2009:57). Sedangkan menurut Sopiah dan Sangadji (2018:208) *turnover intention* adalah bentuk keinginan dari karyawan untuk berpindah kerja dari suatu perusahaan ke perusahaan lain.

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan niat atau keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan tempatnya bekerja ke perusahaan lain dikarenakan merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya.

Menurut Harnoto (dalam Sopiah, 2018:209) terdapat beberapa indikator untuk mengukur *turnover intention* diantaranya:

##### 1. Tingginya Absensi

Karyawan sering absen/tidak hadir untuk bekerja. Absensi ini semakin meningkat dari waktu ke waktu.



2. Mulai malas bekerja

Karyawan cenderung malas bekerja karena berorientasi untuk bekerja di tempat lain yang dianggap lebih nyaman dan mampu memenuhi kebutuhannya.

3. Semakin meningkatnya pelanggaran terhadap tata tertib kerja

Karyawan lebih sering melakukan pelanggaran terhadap aturan dan tata tertib kerja, misalnya sering meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja berlangsung.

4. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang memiliki keinginan untuk pindah kerja, akan lebih sering melakukan protes terhadap aturan atau kebijakan perusahaan kepada atasan.

5. Menurunnya keseriusan dalam menyelesaikan pekerjaan.

- b. Jenis-jenis *Turnover*

Menurut Mathis dan Jackson (2006:125) tidak semua *turnover* (perputaran) memberikan efek negatif bagi perusahaan, oleh karena itu diklasifikasikan *turnover* tersebut menjadi :

1. *Involuntary* (perputaran tidak sukarela)

Perputaran secara tidak sukarela diakibatkan karena pemecatan atau pemberhentian yang dilakukan perusahaan pada karyawan dikarenakan melanggar kebijakan dan aturan organisasional perusahaan serta standar kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

2. *Voluntary* (perputaran sukarela)

Perputaran secara sukarela diakibatkan karena karyawan meninggalkan pekerjaan atau perusahaan secara sukarela (berdasarkan keinginan sendiri). Keluarnya karyawan ini dapat disebabkan oleh banyak faktor, beberapa diantaranya yaitu peluang karier, upah, pengawasan, geografi dan alasan pribadi atau keluarga.

3. Perputaran fungsional

Keluarnya karyawan yang memiliki kinerja rendah atau kontribusinya rendah terhadap perusahaan dan karyawan yang kurang dapat diandalkan. Hal ini

tidak menjadi sesuatu yang merugikan bagi perusahaan karena kehilangan karyawan berkinerja buruk justru menguntungkan karena tidak menghambat dalam pencapaian tujuan perusahaan.

4. Perputaran Disfungsional

Keluarnya karyawan yang berpotensi dan berkinerja baik disaat dibutuhkan oleh perusahaan. Tentu hal ini menjadi sesuatu yang merugikan bagi perusahaan

5. Perputaran yang tidak dapat dikendalikan

Karyawan yang berhenti bekerja karena faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan oleh perusahaan diantaranya:

- a. Karyawan keluar dari daerah geografis
- b. Memutuskan untuk tidak bekerja dan tinggal dirumah karena alasan keluarga
- c. Suami atau istri karyawan dipindahkan
- d. Karyawan merupakan mahasiswa yang baru saja lulus dari perguruan tinggi

6. Perputaran yang dapat dikendalikan

Karyawan keluar karena alasan-alasan yang dapat dipengaruhi oleh perusahaan. Perputaran karyawan dapat dikendalikan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang potensial. Perusahaan dapat meminimalisir ataupun mencegah keluarnya karyawan dengan cara menangani masalah atau persoalan yang dihadapi oleh karyawan.

c. Arti Pentingnya *Turnover Intention*

Saat ini keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaam (*Turnover Intention*) menjadi permasalahan yang ditanggapi serius oleh banyak perusahaan. *Turnover Intention* ini menjadi sangat diperhatikan oleh perusahaan karena dapat memunculkan berbagai persoalan seperti mengganggu kegiatan (operasional) perusahaan, memunculkan masalah-masalah moral pada diri karyawan yang ada dalam perusahaan dan melambungkan biaya baru untuk melakukan penarikan, pelatihan dan pengembangan karyawan baru (Simamora, 1997:194). Armstrong

(2006:376) menyatakan bahwa ketika tingkat *turnover intention* tinggi, maka hal tersebut akan menjadikan perusahaan mengalami disfungsi dalam kinerja. Menurut Sopiah dan Sangadji (2018:209) jika *turnover intention* karyawan tinggi akan menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan sehingga dapat memberikan dampak yang negatif bagi perusahaan.

Dampak negatif tersebut diantaranya:

1. Adanya biaya penarikan dan biaya pelatihan karyawan baru
2. Biasanya terjadi tingkat kecelakaan yang tinggi pada karyawan baru
3. Ada produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan
4. Banyak pemborosan karena ada karyawan baru
5. Peralatan produksi yang tidak dapat digunakan sepenuhnya
6. Harus melakukan kerja lembur agar tidak menunda pengiriman produk pada konsumen.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa jika *turnover intention* dibiarkan oleh perusahaan, maka akan memunculkan berbagai dampak negatif yang dapat mengganggu kinerja perusahaan secara umum. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk bisa melakukan upaya-upaya pencegahan atau upaya mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

#### d. Pencegahan *Turnover Intention*

Menurut Mathis dan Jackson (2006:128) ada beberapa komponen yang perlu diperhatikan dalam upaya mencegah terjadinya *turnover intention*, yaitu:

##### 1. Komponen Organisasional

Terdapat beberapa komponen organisasional yang dapat mempengaruhi karyawan untuk memutuskan bertahan atau meninggalkan perusahaan, diantaranya:

###### a. Budaya dan Nilai Organisasional

Menciptakan budaya organisasi yang dapat menghargai orang lain akan memungkinkan perusahaan mampu memelihara atau mempertahankan karyawan dengan baik. Sedangkan nilai organisasional yang dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan dalam perusahaan

adalah kepercayaan. Karyawan yang memiliki kepercayaan pada para manajer, rekan kerja dan sistem keadilan organisasional akan lebih memilih bertahan bekerja dalam perusahaan daripada harus meninggalkan pekerjaan saat ini.

b. Strategi, Peluang dan Manajemen Organisasional

Perusahaan harus memiliki visi yang jelas ditunjukkan dengan adanya perencanaan strategis mengenai masa depan yang dikelola dengan efektif dan efisien. Karyawan cenderung merasa bosan apabila mereka dihadapkan dengan ketidakefektifan dan ketidakefisienan dalam pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan akan menganggap tempat kerjanya lebih baik apabila perusahaan memiliki tujuan yang jelas sehingga setiap individu dapat bertanggungjawab atas pencapaian kinerjanya.

c. Kontinuitas dan Keamanan Kerja

Perusahaan yang sering melakukan pengurangan karyawan, pemberhentian sementara, akuisisi dan merger akan menyebabkan keamanan kerja yang dirasakan karyawan berkurang. Karyawan yang melihat banyak rekan kerjanya yang diberhentikan akan memiliki pemikiran untuk meninggalkan perusahaan lebih dulu sebelum dikeluarkan.

2. Peluang Karier Organisasional

Perusahaan harus memperhatikan upaya untuk perencanaan dan pengembangan karier dengan tujuan memenuhi harapan karyawan bahwa pengetahuan dan kapabilitas mereka diakui oleh perusahaan. Dengan begitu karyawan tidak akan memiliki keinginan untuk memberikan pengetahuan dan kapabilitasnya pada pemberi kerja yang lain.

3. Penghargaan dan Retensi Karyawan

a. Tunjangan kompetitif

Upaya untuk dapat mempertahankan karyawan yaitu dengan pemberian tunjangan kompetitif. Dengan memberikan sedikit fleksibilitas tunjangan pada karyawan, akan membuat karyawan dapat memilih tunjangan disesuaikan

dengan kebutuhan mereka sehingga dapat mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah ke tempat kerja yang lain.

b. Tunjangan dan bonus spesial

Tunjangan dan bonus spesial yang diberikan perusahaan akan lebih menarik karyawan untuk dapat tetap tinggal dalam perusahaan. Contoh tunjangan dan bonus spesial yaitu tersedianya fasilitas yang dapat membantu karyawan menyelesaikan urusan pribadinya seperti adanya mesin ATM dalam kantor, tersedianya kedai kopi atau bahkan adanya klub rekreasi di tempat.

c. Kinerja dan kompensasi

Manajemen kinerja dan penilaian kinerja penting dilakukan untuk dapat digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi. Setiap karyawan dalam perusahaan memiliki produktivitas yang berbeda-beda, dan tentu akan berharap mendapatkan kompensasi yang sesuai. Jika perusahaan tidak dapat dengan adil dalam memberikan kompensasi maka akan mendorong keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain pada perusahaan yang mengakui perbedaan kinerja dalam memberikan kompensasi.

4. Rancangan tugas dan pekerjaan

a. Fleksibilitas kerja

Fleksibilitas kerja berkaitan dengan jadwal kerja dan bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Adanya fleksibilitas kerja yang tinggi akan berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Fleksibilitas kerja yang tinggi juga akan membantu menurunkan tekanan kerja yang dirasakan karyawan, sehingga jika fleksibilitas kerja dalam perusahaan rendah akan menyebabkan karyawan mengalami tekanan yang lebih berat yang menyebabkan karyawan cenderung ingin berganti pekerjaan.

b. Keseimbangan kerja/kehidupan

Adanya program yang diberikan perusahaan seperti fleksibilitas kerja dan fleksibilitas tunjangan merupakan bentuk upaya perusahaan mengakui tantangan yang dihadapi karyawan untuk menyeimbangkan pekerjaan/kehidupan. Jika keseimbangan kerja/kehidupan karyawan dapat

terpenuhi maka akan membuat karyawan enggan berfikir untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai sumber referensi sekaligus pembanding untuk penelitian selanjutnya dengan variasi variabel dan objek yang digunakan. Terdapat perbedaan beberapa variabel, objek dan indikator pada penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu. Penelitian ini menggunakan variabel bebas (*independent variable*) Beban kerja (X1) dan Lingkungan kerja non fisik (X2), variabel intervening Stres Kerja(Z) dan variabel terikat (*dependent variable*) *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Nur'Aini (2018) dan Ernawati *et al.* (2018) memiliki kesamaan variabel yang diukur dengan penelitian saat ini yaitu, beban kerja dan stres kerja. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian tersebut yaitu analisis jalur dan SEM. Hasil penelitian selaras menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Syaharudin *et al.* (2017) memiliki kesamaan variabel pula dengan penelitian saat ini, yaitu variabel lingkungan kerja, stres kerja dan *turnover intention* yang diukur pengaruhnya dengan menggunakan metode analisis jalur. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati *et al.* (2018) memiliki kesamaan variabel dengan penelitian saat ini yaitu beban kerja, stres kerja dan *turnover intention*. Variabel tersebut diteliti dan diukur pengaruhnya menggunakan SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Irviantiet *al.* (2015) serta Rianiet *al.* (2017) juga memiliki kesamaan variabel yang diteliti dan diukur dengan penelitian saat ini yaitu lingkungan kerja dan *turnover intention*. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil kedua penelitian selaras menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningrum (2018) memiliki kesamaan variabel dengan penelitian saat ini yaitu beban kerja, stres kerja dan *turnover intention*. Pengukuran pengaruh antar variabel-variabel yang diteliti menggunakan SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Laksmi Sito Dwi Irvianti, Renno Eka Verina (2015)	Stress Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) <i>Turnover Intention</i> (Y)	Regresi Linear Berganda	Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> Stress Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

## Lanjutan

					Lingkungan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
2	Ni Luh Tesi Riani, Made Surya Putra (2017)	Stress (X1) Beban Kerja (X2) Lingkungan Kerja Non Fisik(X3) <i>Turnover Intention</i> (Y)	Kerja Kerja	Regresi Linear Berganda	Stress kerja dan beban kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
3	Mochamad Syaharudin, Wiji Utami, Anugrah Putri (2017)	<i>Job Insecurity</i> (X1) Lingkungan kerja (X2) Stres Kerja (Z) <i>Turnover Intention</i> (Y)		Analisis Jalur	<i>job insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap stres kerja lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja <i>job insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>



## Lanjutan

					stres kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
4	Fajarwati Cahyaningrum (2018)	Beban Kerja (X1) Stres Kerja (Z1) Kelelahan Kerja (Z2) Turnover Intention (Y)	SEM		Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja. Kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap beban kerja.
5	Ernawati, Prayekti, Jajuk Herawati (2018)	Beban Kerja (X) Stes Kerja (Z) <i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis Jalur		Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan

## Lanjutan

						terhadap <i>turnover intention</i>
						Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
6	Nurul Kurniawati, Riandhita Wardani, Jumpakita (2018)	Iman Eri Robetmi Pinem	<i>Work Family Conflict (X1)</i> Beban Kerja (X2) Stres Kerja (Z) <i>Turnover Intention (Y)</i>	SEM		<i>Work family conflict</i> berpengaruh positif terhadap stres kerja Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja <i>Work family conflict</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> Beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>
7	Hanifah (2018)	Nur'Aini	Beban Kerja (X) <i>Work Family Conflict (Z1)</i> Stres Kerja (Z2) <i>Turnover</i>	SEM		Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> Beban kerja

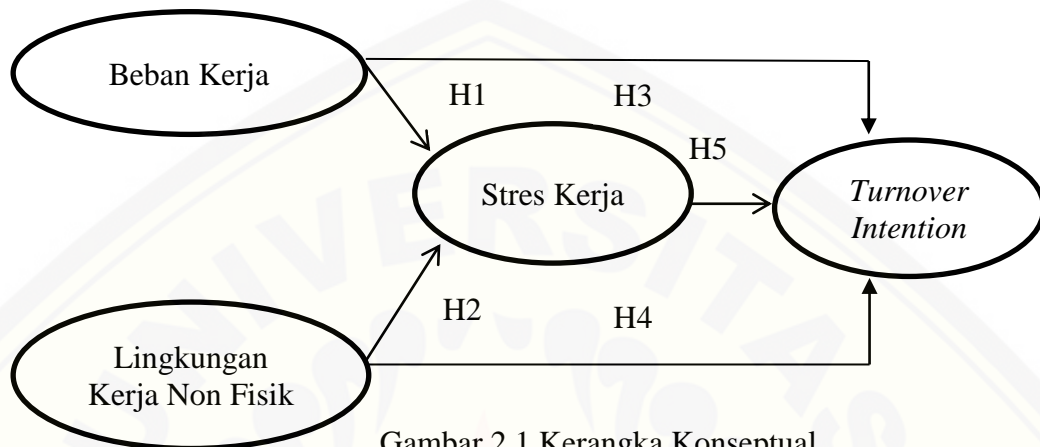
Lanjutan

<i>Intention (Y)</i>	berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work family conflict</i> Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja <i>Work family conflict</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> Stres kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>
----------------------	---

Sumber: Irvianti *et al.*,(2015), Riani *et al.*,(2017), Syaharudin *et al.*, (2017), Cahyaningrum (2018), Ernawati *et al.*, (2018), Kurniawati *et al.*, (2018) dan Nur'Aini (2018)

### 2.3 Kerangka Konsep

Untuk mempermudah proses analisis keterkaitan variabel bebas dengan variabel terikat melalui variabel intervening maka dibuatlah kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konsep di atas dapat diketahui H1 menunjukkan adanya pengaruh langsung beban kerja (X1) terhadap stres kerja(Z), H2 menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh langsung terhadap stres kerja(Z), H3 menunjukkan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* (Y), H4 menunjukkan lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* (Y) dan H5 menunjukkan bahwa stres kerja(Z) berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* (Y).

### 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini merupakan dugaan sementara terhadap pengaruh variabel bebas (*independent variable*) pada variabel terikat (*dependent variable*) melalui variabel intervening (*intervening variable*). Untuk membuktikan dugaan sementara ini maka dilakukan penelitian berdasarkan data empiris yang terkumpul. Variabel bebas yang diteliti diantaranya beban kerja (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) diduga mempengaruhi variabel terikat *turnover intention* (Y) melalui stres kerja(Z) pada karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan yang sudah di tentukan maka hipotesis yang digunakan diantaranya sebagai berikut:

#### 2.4.1 Pengaruh beban kerja terhadap stress kerja

Menurut Sunyoto (2013:217) beban kerja yang berlebih akan membuat seseorang mengalami ketegangan dalam bekerja. Tingginya beban kerja tersebut dapat menjadikan karyawan mengalami stress kerjaselama melakukan pekerjaannya dikarenakan dapat mengurangi waktu karyawan untuk bisa bersantai dengan rekan baik di tempat kerja maupun diluar tempat kerja serta dengan keluarga (Zulmaedarleni *et al.*, 2019). Munandar (2001:384) juga berpendapat bahwa beban kerja yang berlebihan baik secara kualitas maupun kuantitas bisa menimbulkan suatu kebutuhan untuk bekerja lebih lama, sehingga hal ini dapat menjadi sumber tambahan timbulnya stres kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur'Aini (2018) dan Ernawati *et al.* (2018) selaras menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

.Berdasarkan pemaparan teoritis dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dinyatakan sebagai berikut:

H1: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stresskaryawan PT Mitratani Dua Tujuh Jember

#### 2.4.2 Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap stress kerja

Menurut Wursanto (2009) lingkungan kerja non fisik merupakan sesuatu yang menyangkut segi psikis dari suatu lingkungan kerja yang dapat dirasakan oleh karyawan melalui hubungan sesama rekan kerja maupun dengan atasan. Apabila lingkungan kerja nonfisik semakin kondusif maka tingkat stress juga dapat berkurang (Kristanti, 2017). Sedangkan apabila ada rangsangan negatif dari lingkungan kerja menurut Robin dan McNeil (dakam Wijono, 2010:146) dianggap akan menyebabkan stres. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Syaharudin *et al.* (2017) menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.

Berdasarkan pemaparan teoritis dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dinyatakan sebagai berikut:

H2: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan PT Mitratani Dua Tujuh Jember

#### 2.4.3 Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*

Beban kerja menurut Kep.Men.PAN Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 merupakan sebuah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Beban kerja berkaitan erat dengan kepuasan kerja. Beban kerja yang meningkat akan menurunkan kepuasan kerja yang kemudian dapat berpotensi meningkatkan *turnover intention* (Zaki *et al.*, 2016). Munandar (2001:384) juga berpendapat bahwa beban kerja yang berlebihan baik secara kualitas maupun kuantitas bisa menimbulkan suatu kebutuhan untuk bekerja lebih lama, sehingga hal ini dapat menjadi sumber tambahan timbulnya stres kerja yang dapat memicu karyawan memiliki keinginan meninggalkan pekerjaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati *et al.* (2018), beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan pemaparan teoritis dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dinyatakan sebagai berikut:

H3: Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Mitratani Dua Tujuh Jember

#### 2.4.4 Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention*

Sedarmayanti (2001:21) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik harus diperhatikan oleh perusahaan dan tidak dapat diabaikan. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja non fisik yang nyaman dengan cara menyelaraskan dengan kondisi lingkungan kerja fisik. Lingkungan yang kurang atau bahkan tidak nyaman menjadi penyebab *turnover intention* tinggi diantara karyawan (Irvianti *et al.*, 2015).. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Irvianti *et al.* (2015) serta Riani

*et al.* (2017), lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan pemaparan teoritis dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dinyatakan sebagai berikut:

H4: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Mitratani Dua Tujuh Jember

#### 2.4.5 Pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*

Menurut Mangkunegara (2008:157) stres kerja merupakan suatu kondisi mental karyawan yang merasakan tertekan pada saat melakukan pekerjaan. Stres kerja yang dirasakan oleh karyawan terlalu berlebihan akan menyebabkan rendahnya kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan yang dinamis sehingga akan menghambat pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan. Stres memiliki pengaruh yang cukup besar pada intensi *turnover* karyawan. Semakin karyawan merasakan stress yang cukup tinggi dalam menjalankan pekerjaannya, maka hal ini dapat memicu potensi bagi karyawan tersebut untuk memiliki keinginan keluar dari perusahaan (Syahronica *et al.*, 2015). Wijono (2010:144) juga berpendapat bahwa stres yang terjadi mungkin akan membuat seorang karyawan tidak berusaha memenuhi atau mencukupi kebutuhannya sehingga berpotensi menyebabkan mereka berfikir untuk meninggalkan pekerjaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningrum (2018) menyatakan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan pemaparan teoritis dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dinyatakan sebagai berikut:

H5: Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Mitratani Dua Tujuh Jember

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang dan rumusan masalah, penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yang menguji suatu hubungan atau keterkaitan antar variabel dengan pengujian hipotesis. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* melalui stres kerja pada karyawan PT MitraTani Dua Tujuh Jember.

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Menurut Burhan (2006:99) populasi merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek sasaran penelitian yang kemudian akan dijadikan sumber data penelitian. Penelitian ini menggunakan populasi karyawan kontrak PT Mitratani Dua Tujuh Jember bagian pengolahan.

#### 3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari keseluruhan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi penelitian (Sugiyono, 2017:81). Pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel dengan dasar pertimbangan tertentu. Menurut Ferdinand (2006) dalam penelitian multivariate penentuan jumlah sampel minimal dihitung berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$n = (25 \times \text{jumlah variabel } x)$$

$$n = (25 \times 2)$$

$$n = 50$$

Namun berdasarkan kriteria pemilihan sampel yang ditentukan didapatkan 100 orang yang sesuai, maka dalam penelitian ini sebanyak 100 orang tersebut



digunakan seluruhnya sebagai sampel penelitian. Adapun kriteria yang ditentukan yaitu:

1. Karyawan kontrak selama 4 bulan
2. Minimal pendidikan SMA

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Pada penelitian ini jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif yang dikuantitatifkan kemudian diolah menggunakan statistik. Hasil pengolahan selanjutnya akan diinterpretasikan secara kualitatif kembali.

#### **3.3.2 Sumber Data**

##### **a. Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama di lokasi objek penelitian (Burhan, 2006:122). Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari jawaban kuesioner dan wawancara langsung dengan responden.

##### **b. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang didapatkan dari sumber sekunder atau sumber kedua. Sumber data sekunder bisa membantu dalam memberikan keterangan atau pelengkap data dan juga sebagai data pembanding (Burhan, 2006, 123). Pada penelitian ini data sekunder diperoleh dari sumber referensi buku, jurnal, maupun *website* serta penelitian terdahulu.

### **3.4 Metode Pengambilan Data**

#### **a. Wawancara**

Wawancara adalah proses pengumpulan data atau informasi yang dilakukan melalui percakapan langsung dengan narasumber. Wawancara dilakukan peneliti untuk mendapatkan informasi selengkap dan setepat mungkin. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai kondisi perusahaan saat ini khususnya yang berkaitan dengan beban kerja, lingkungan kerja non fisik, stres kerja serta *turnover intention*.

b. Kuesioner

Metode kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pernyataan yang telah disusun secara sistematis kepada responden untuk diisi. Informasi yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner adalah persepsi karyawan mengenai beban kerja, lingkungan kerja non fisik, stres kerja serta *turnover intention*.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari buku dan jurnal yang relevan dengan penelitian ini serta informasi perusahaan yang diakses melalui internet. Pada penelitian ini studipustaka dilakukan untuk memperoleh buku dan jurnal yang menjelaskan tentang beban kerja, lingkungan kerja non fisik, stres kerja serta *turnover intention*. Informasi profil perusahaan diperoleh dengan mengakses *website* perusahaan.

### 3.5 Identifikasi Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga macam variabel yaitu:

a. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang dapat berpengaruh atau menjadi penyebab perubahan pada variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian yaitu beban kerja (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2)

b. Variabel Antara (*intervening variable*)

Variabel antara adalah variabel yang menyebabkan hubungan tidak langsung antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Variabel antara (*intervening variable*) dalam penelitian ini yaitu stres kerja(Z)

c. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang perubahannya dipengaruhi oleh variabel bebas. Dapat didefinisikan pula sebagai variabel yang diukur dan diobservasi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas.

Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu *turnover intention* (Y).

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional menjelaskan definisi dan indikator-indikator masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian. Definisi operasional variabel pada penelitian ini sebagai berikut:

#### a. Beban Kerja

Mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016) dan Munandar (2001) maka pada penelitian ini beban kerja didefinisikan sebagai suatu target pekerjaan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan PT Mitratani 27 pada waktu standar yang sudah ditetapkan.

Indikator beban kerja pada penelitian ini adalah persepsi karyawan atas :

1. Kondisi pekerjaan  
Pemahaman karyawan atas pekerjaan yang diberikan.
2. Waktu yang digunakan  
Kejelasan SOP sehingga penggunaan waktu optimal.
3. Target yang harus dicapai  
Target kerja terakait dengan volume pekerjaan yang diselesaikan sesuai pada waktu yang ditetapkan.

#### b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Mengacu pada pendapat Wursanto (2009) dan Sedarmayanti (2009) maka pada penelitian ini yang dimaksud lingkungan kerja non fisik adalah segala hal menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja PT Mitratani 27 yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan.

Indikator lingkungan kerja non fisik pada penelitian ini adalah persepsi karyawan atas :

1. Pengawasan (pengarahan), yang dilakukan secara periodik oleh pengawas memberikan rasa percaya diri.
2. Sistem imbalan yang berupa pemberian upah berdasarkan hasil kerjadapat mendorong semangat kerja tinggi karyawan.
3. Keamanan, yang dirasakan karyawan  
Terjaminnya keamanan dan keselamatan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

4. Hubungan dengan sesama rekan kerja, yang berlangsung penuh kekeluargaan.
5. Diperlakukan secara adil  
Pengawas memperlakukan seluruh karyawan secara adil.

c. Stres Kerja

Mengacu pada teori yang dikemukakan Anoraga (2001), Mangkunegara (2008), Hasibuan (2014) dan Siagian (2007) maka pada penelitian ini stres kerja didefinisikan sebagai kondisi karyawan yang mengalami ketegangan baik mental maupun fisik yang menimbulkan rasa tertekan dan menyebabkan gangguan (*distress*) dalam melaksanakan pekerjaan yang terjadi pada karyawan PT Mitratani Dua Tujuh Jember.

Indikator *distress* kerja pada penelitian ini adalah persepsi karyawan atas:

1. Gejala fisiologis

Terjadinya stres menyebabkan gangguan kesehatan seperti mudah lelah, meningkatnya detak jantung dan sakit kepala.

2. Gejala Psikologis

Terjadinya stres menimbulkan kecemasan saat bekerja yang diakibatkan oleh tuntutan pekerjaan yang banyak.

3. Gejala Perilaku

Dari segi perilaku akan nampak adanya perubahan menurunnya hasil kerja (produktivitas).

d. *Turnover Intention*

Mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Price (1997), Thanacoody et al., (2009) serta Sopiah dan Sangadji (2018) maka definisi *turnover intention* pada penelitian ini yaitu niat atau keinginan karyawan PT Mitra Tani 27 untuk berpindah atau keluar dari perusahaan tempatnya bekerja dikarenakan merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya

Indikator *turnover intention* pada penelitian ini adalah persepsi karyawan atas:

1. Tingginya Absensi

Karyawan semakin tidak masuk kerja.

## 2. Mulai malas bekerja

Karyawan cenderung malas bekerja karena berorientasi untuk bekerja di tempat lain yang dianggap lebih nyaman dan mampu memenuhi kebutuhannya.

## 3. Semakin meningkatnya pelanggaran terhadap tata tertib kerja.

## 4. Protes terhadap atasan

Karyawan mengajukan keluhan terhadap aturan atau kebijakan perusahaan kepada atasan.

### 3.7 Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran Likert. Menurut Sugiyono (2017:93) skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pemberian skor dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan masing-masing variabel dan disesuaikan dengan pernyataan apakah negatif atau positif dengan kategori jawaban sebagai berikut:

Rentang skor nilai 5-1 untuk setiap jawaban dari responden pada pernyataan positif pada variabel beban kerja dan lingkungan kerja non fisik dengan kategori sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : skor 5
- b. Setuju (S) : skor 4
- c. Cukup Setuju (CS) : skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1

Rentang skor nilai 1-5 untuk setiap jawaban dari responden pada pernyataan negatif pada variabel stres kerja dan *turnover intention* dengan kategori sebagai berikut:

- a. Sangat Sering (SS) : skor 1
- b. Sering (S) : skor 2
- c. Kadang-Kadang (K) : skor 3

- a. Jarang (J) : skor 4
- b. Tidak Pernah (TP) : skor 5

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu alat ukur atau instrumen dikatakan memiliki validitas tinggi jika hasil pengukurannya sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut, artinya dapat mencerminkan fakta yang sesungguhnya dari apa yang diukur (Sudaryono, 2018: 301-302). Untuk menghitung korelasi menggunakan rumus *product moment*:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r : koefisien korelasi

X : Skor indikator variabel (pernyataan)

Y : Skor total

n : Jumlah data (sampel)

Pengujian signifikansi dilakukan dengan membandingkan hasil r hitung dengan r tabel. Apabila nilai r hitung lebih tinggi dari r tabel maka dikatakan valid, sebaliknya jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel maka dikatakan tidak valid.

##### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil ukur dapat dipercaya, yaitu apabila hasil pengukuran yang diperoleh sama dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran dengan catatan aspek yang diukur belum dirubah (Sudaryono, 2018: 322). Konsep reliabilitas ini berkaitan erat dengan kesalahan pengambilan sampel yang memicu terjadinya inkonsistensi hasil pengukuran jika dilakukan ulang pada subjek yang berbeda. Pengukuran reliabilitas dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

$\alpha$  : koefisien reliabilitas

r : koefisien rata-rata

k : jumlah variabel bebas dalam persamaan

Apabila nilai cronbach's alpha > 0,6 maka dikatakan reliabel, namun bila nilai cronbach's alpha < 0,6 tidak reliable

### 3.8.2 Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah suatu populasi berdistribusi normal atau tidak (Wibisono, 2002:145). Uji normalitas data ini dapat dilakukan menggunakan *kolmogorove-smirnov test* dengan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) yang digunakan sebesar 5%. Kriteria pengujian normalitas data adalah sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi > 5% maka data terdistribusi normal

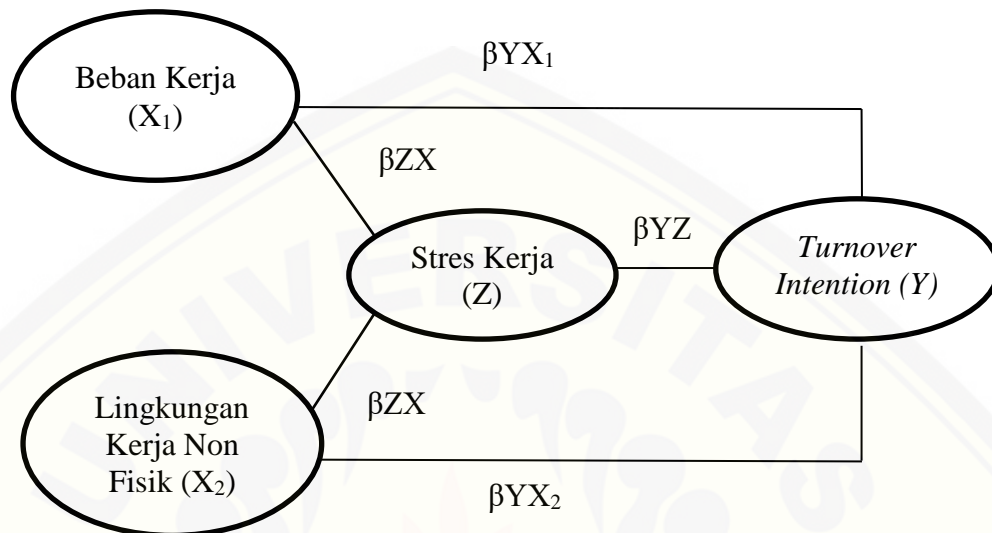
Jika nilai signifikansi < 5% maka data tidak terdistribusi normal

### 3.8.3 Analisis Jalur

Menurut Sarwono (2006:147) analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel, dimana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu perantara atau lebih. Analisis jalur sebaiknya digunakan apabila kondisi memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Semua variabel berskala interval
- b. Pola hubungan antar variabel bersifat linear
- c. Variabel residualnya tidak berkorelasi dengan variabel sebelumnya dan tidak berkorelasi satu dengan lainnya.
- d. Model hanya bersifat searah

Alat analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis penelitian yaitu analisis jalur (*path analysis*) dengan software SPSS. Diagram jalur pada penelitian ini sebagai berikut:



Gambar. 3.1 Diagram Jalur

Keterangan:

$\beta_{YX_1}$  : koefisien jalur pengaruh langsung beban kerja terhadap *turnover intention*

$\beta_{YX_2}$  : koefisien jalur pengaruh langsung lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention*

$\beta_{ZX_1}$  : koefisien jalur pengaruh langsung beban kerja terhadap stres kerja

$\beta_{ZX_2}$  : koefisien jalur pengaruh langsung lingkungan kerja non fisik terhadap stres kerja

$\beta_{YZ}$  : koefisien pengaruh langsung stres kerjaterhadap *turnover intention*

Berikut ini merupakan persamaan yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjelaskan model jalur :

$$Y = \beta_{YX_1} + \beta_{YX_2} + \beta_{YZ} + e_1 \dots \dots \dots \text{(persamaan 1)}$$

$$Z = \beta_{ZX_1} + \beta_{ZX_2} + e_2 \dots \dots \dots \text{(persamaan 2)}$$

Keterangan:

X<sub>1</sub> : Beban Kerja

X<sub>2</sub> : Lingkungan kerja non fisik

Z : stres kerja



- Y : *Turnover Intention*  
 B : Koefisien Variabel bebas  
 e : error atau variabel pengganggu

#### 3.8.4 MSI (*Method of Successive Interval*)

Untuk memenuhi sebagian persyaratan analisis parametrik yaitu data harus berskala interval, maka harus dilakukan transformasi data dari ordinal menjadi data berskala interval menggunakan MSI (method of successive interval) (Riduwan dan Kuncoro, 2014:30).. Langkah-langkah yang harus dilakukan yaitu:

- Memperhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebarkan.
- Pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapat skor 1,2,3,4,dan 5 yang disebut sebagai frekuensi
- Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
- Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor
- Gunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
- Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel tinggi densitas)
- Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$NS = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area below Upper Limit}) - (\text{Area below lower limit})}$$

- Tentukan nilai transformasi dengan rumus  $Y = NS + \left| 1 + \left| NS_{\min} \right| \right|$

#### 3.8.5 Uji Asumsi Klasik

- Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan suatu tahapan pengujian untuk mengetahui apakah ada korelasi antar variabel bebas dalam model regresi (*independent variable*) (Ghozali, 2011). Jika terjadi multikolinearitas, maka kita tidak bisa mendapatkan estimasi dari sebuah parameter dan tidak dapat menarik

kesimpulan statistik (pengujian hipotesis) tentang hasil dari sampel yang ada (Gujarati, 2007:63). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan uji *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF < 10 atau nilai *tolerance* 0,1 maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011). Pengujian untuk mengetahui terjadi tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji glejser, yaitu pengujian dengan mempertimbangkan nilai absolut yang diregresi terhadap variabel bebas (X) (Gujarati, 2007: 93). Apabila nilai signifikansi < 0,05, maka disimpulkan terjadi heteroskedastisitas, begitupun sebaliknya.

### 3.8.6 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t, yaitu pengujian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Ghozali, 2011). Penelitian ini menggunakan uji t pada  $\alpha < 0,05$  atau  $p < 0,05$ , berikut langkah-langkah pengujian :

a. Merumuskan hipotesis

$H_0 = \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n = 0$  (mengidentifikasi bahwa variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat)

$H_0 = \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n \neq 0$  (mengidentifikasi bahwa variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat)

b. Menghitung nilai  $t_{hitung}$

Rumus  $t_{hitung}$

$$t = \frac{b}{sb}$$

Keterangan:

$t$  : hasil  $t$  hitung

$b$  : koefisien regresi variabel bebas

$sb$  : standar eror variabel bebas

Kriteria pengujiannya yaitu:

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya

### 3.8.7 Menghitung Jalur

Penghitungan jalur ini menjelaskan pengaruh beban kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* ( $Y$ ) baik secara langsung maupun tidak langsung melalui stres kerja ( $Z$ ). Pengujian signifikansi masing-masing jalur perlu dilakukan sebelum menghitung jalur adanya pengaruh atau tidak. Jika terdapat jalur yang tidak signifikan, maka dilakukan penggunaan *trimming theory* dimana jalur yang tidak signifikan ini dihilangkan kemudian hasil struktur dihitung kembali masing-masing jalurnya.

Apabila jalur sudah signifikan maka selanjutnya dilakukan penghitungan adanya pengaruh langsung atau tidak. Berikut ini proses penghitungan jalur tersebut:

- a. Penghitungan pengaruh langsung (*Direct effect*)
  1. Pengaruh variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ )
 
$$DEX_1Y = X_1 \longrightarrow Y$$
  2. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ )
 
$$DEX_2Y = X_2 \longrightarrow Y$$
  3. Pengaruh variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) terhadap stres kerja ( $Z$ )
 
$$DEX_1Z = X_1 \longrightarrow Z$$

4. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) terhadap stres kerja( $Z$ )

$$DEX_2Z = X_2 \longrightarrow Z$$

- b. Penghitungan pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)

1. Pengaruh variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ ) melalui stres kerja( $Z$ )

$$IEX_1YZ = X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

2. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ ) melalui stres kerja( $Z$ )

$$IEX_2YZ = X_2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

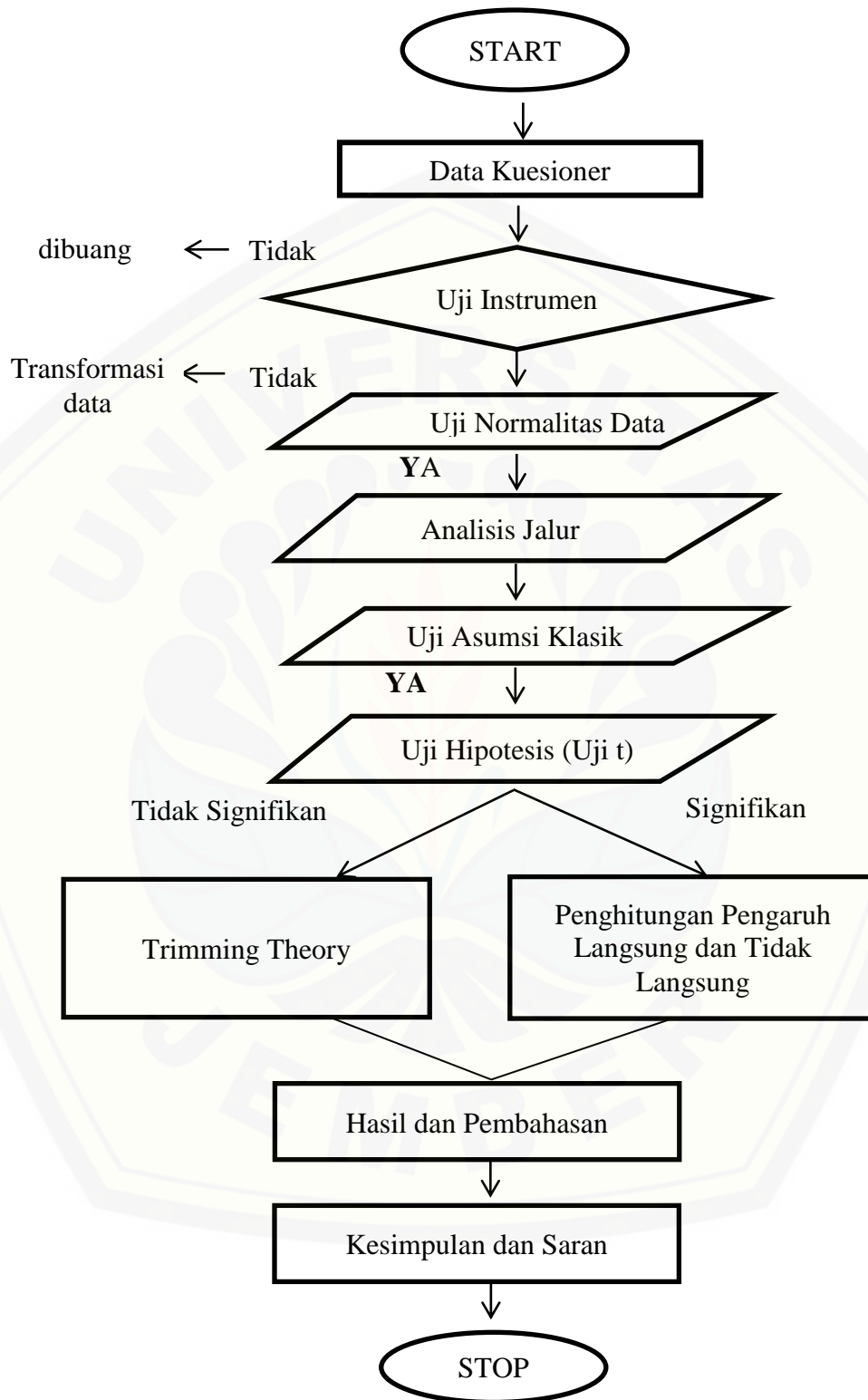
### 3.8.8 *Trimming Theory*

*Trimming Theory* digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Model *Trimming Theory* terjadi pada saat koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan (Ridwan dan Kuncoro, 2014:127).

Berikut ini langkah untuk uji *path analysis* model *trimming theory* :

1. Merumuskan persamaan struktural
2. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi.
3. Menghitung koefisien jalur secara simultan
4. Menghitung secara individual
5. Menguji kesesuaian antar model analisis jalur
6. Merangkum ke dalam tabel
7. Memaknai dan menyimpulkan

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar. 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

1. Start, tahap awal melakukan penelitian.
2. Peneliti mengumpulkan data yang dibutuhkan dengan menyebarkan kuesioner pada responden serta melakukan wawancara untuk melengkapi dan memperkuat keakuratan data atau informasi yang diperoleh.
3. Melakukan uji instrumen guna mengetahui apakah instrumen yang digunakan tersebut valid dan reliabel atau tidak. Jika hasil pengujian menyatakan tidak valid dan reliabel maka perlu perbaikan kembali terhadap butir instrumen atau dapat pula mengeluarkan butir instrumen tersebut dari kuesioner.
4. Melakukan uji normalitas data guna mengetahui apakah data-data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Jika tidak berdistribusi normal, maka dapat dilakukan dengan membuang outliers (data-data yang memiliki nilai ekstrem) kemudian melakukan transformasi data dengan cara logaritma.
5. Melakukan analisis jalur guna mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel X dengan variabel Y.
6. Melakukan uji asumsi klasik guna menghindari pengambilan kesimpulan yang bias (tidak representatif) dari analisis jalur serta agar model regresi signifikan. Pada penelitian ini uji asumsi klasik dilakukan dengan uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.
7. Melakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji t untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan terikat secara parsial.
8. Jika hasil uji t menunjukkan ada jalur yang tidak signifikan ( $H_0$  diterima), maka dilakukan penghitungan kembali menggunakan *trimming theory*.
9. Jika hasil uji t sudah terbukti signifikan ( $H_0$  ditolak), maka selanjutnya menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung
10. Melakukan pembahasan terkait hasil penelitian berdasarkan hasil uji hipotesis disesuaikan dengan teori, penelitian terdahulu dan informasi aktual yang diperoleh pada saat wawancara.
11. Menarik kesimpulan dari analisis yang dilakukan berdasarkan hasil penelitian serta memberikan saran yang sesuai dengan penelitian.
12. Stop, menunjukkan kegiatan penelitian telah berakhir.

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* melalui stres kerja terhadap karyawan bagian pengolahan PT Mitratani Dua Tujuh Jember, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Beban Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja ( $Z$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi karyawan terhadap Beban Kerja ( $X_1$ ) maka Stres Kerja ( $Z$ ) juga akan dipersepsi semakin baik. Variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) dipersepsi baik oleh karyawan. Apabila dianalisis lebih lanjut, indikator kedua dan ketiga dipersepsi baik oleh karyawan, serta indikator pertama dipersepsi cukup baik oleh karyawan.
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Stres Kerja ( $Z$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi karyawan terhadap Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) maka tingkat Stres Kerja ( $Z$ ) akan semakin rendah, namun meskipun lingkungan kerja non fisik sudah semakin baik tidak serta merta dapat menurunkan tingkat stres kerja karyawan. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) dipersepsi baik oleh karyawan. Apabila dianalisis lebih lanjut, indikator pertama, kedua dan keempat dipersepsi baik oleh karyawan, serta indikator ketiga dan kelima dipersepsi cukup baik oleh karyawan.
- c. Beban Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi karyawan terhadap Beban Kerja ( $X_1$ ), maka *Turnover Intention* ( $Y$ ) juga akan dipersepsi semakin baik. Variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) dipersepsi baik oleh karyawan. Apabila dianalisis lebih lanjut, indikator kedua dan ketiga dipersepsi baik oleh karyawan, serta indikator pertama dipersepsi cukup baik oleh karyawan.

- d. Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi karyawan terhadap Lingkungan Kerja Non Fisik maka tingkat *Turnover Intention* (Y) akan semakin rendah. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) dipersepsi baik oleh karyawan. Apabila dianalisis lebih lanjut, indikator pertama, kedua dan keempat dipersepsi baik oleh karyawan, serta indikator ketiga dan kelima dipersepsi cukup baik oleh karyawan.
- e. Stres Kerja (Z) berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi karyawan terhadap Stres Kerja (Z), maka *Turnover Intention* (Y) juga akan dipersepsi semakin baik. Variabel Stres Kerja (Z) dipersepsi baik oleh karyawan. Apabila dianalisis lebih lanjut, seluruh indikator Stres Kerja (Z) dipersepsi baik oleh karyawan.
- f. Beban Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh tidak langsung terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui Stres Kerja (Z). Apabila dianalisis lebih lanjut, presentase pengaruh tidak langsung lebih kecil daripada pengaruh langsung. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja (Z) sebagai variabel mediasi kurang berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y). Sedangkan, Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) hanya memiliki pengaruh secara langsung terhadap *Turnover Intention* (Y). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (Z) tidak memediasi pengaruh variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y).

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan kesimpulan, terdapat saran-saran bagi pihak perusahaan dan bagi peneliti selanjutnya, diantaranya:

- a. Bagi PT Mitratani Dua Tujuh Jember Bagian Pengolahan
  - 1. Mampu mempertahankan persepsi karyawan atas variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) yang sudah baik.
  - 2. Mampu mempertahankan persepsi karyawan atas variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) yang sudah baik.



3. Mampu mempertahankan persepsi karyawan atas variabel Stres Kerja (Z) yang sudah baik.
4. Mampu mempertahankan persepsi karyawan atas variabel *Turnover Intention* (Y) yang sudah baik.

Atas beberapa indikator variabel yang dipersepsi cukup, maka perusahaan diharapkan:

1. Meminimalisir adanya kerja lembur yang terjadi akibat hasil panen yang melimpah. Terkait hal ini, perusahaan bisa melakukan penarikan tenaga kerja yang tambahan pada saat panen raya. Hal ini dilakukan untuk mengurangi terjadinya kelelahan dan kecelakaan kerja yang mungkin terjadi jika bekerja lembur, sehingga dengan demikian karyawan akan lebih merasa aman.
  2. Pengawas diharapkan dapat menegur karyawan yang salah dalam bekerja atau tidak bekerja sesuai dengan SOP, dan diharapkan pula dapat memberikan pengarahan yang benar dengan tidak membeda-bedakan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian saat ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan bahan perbandingan untuk penelitian berikutnya. Diharapkan untuk memperluas variabel-variabel dan indikator-indikator penelitian untuk mengetahui faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap *turnover intention*. Peneliti diharapkan dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Keunggulan Kompetitif)*. Yogyakarta:BPFE
- Amstrong, Michael. 2006. *Human Resources Management Practices 10<sup>th</sup> Edition*. Philadelphia: Cmbridge University Press
- Anoraga, Panji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Chairina, Roro Raden., Raden Andi Sularso., Diana Sulianti K Tobing. dan Bambang Irawan. 2019. *Determinants of Nurse Performance In Accredited Indonesian Private Hospitals. Problems and Perspective in Management*. 17(1), 163-175.
- Cooper, C. L. 2001. *Organizational Stress*. United State of America: Sage Publications.
- Ernawati, Prayekti dan Jajuk H. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* melalui Stres Kerja sebagai variabel *intervening* (Studi Pada Mirota Batik Yogyakarta). *Jurnal UMKM Dewantara*, 1(1), 2684-7957.
- Fajarwati C. 2018. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja dan Kelelahan Kerja sebagai Variabel Mediasi*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Surakarta: Surakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2007. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. S.P, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Irvianti, Laksmi dan Renno Eka . 2015. Analisis Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117-126.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kristanti, Erlina. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*,5(1),1-10.
- Kurniawati Nurul I., Riandhita Eri W. Dan Robetmi Jumpakita P. 2018. Analisis Pengaruh *Work Family Conflict* dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 95-102.
- Mangkunegara, Anwar P.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:PT Remaja Rosdakarya Offset
- Mathis, L. Robert dan John H.J. 2006.*Human Resource Management*.Jakarta:Salemba Empat
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi (Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi)*. Jakarta:Salemba Empat.
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Nitisemito, S.Alex. 1996. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Price, James L. 1997. *Handbook Of Organizational Measurement*. Bingley: MCB University Press
- Riani, N.T dan Putra, Surya M. 2017. Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *E-Journal Unud*,6(11),5970-5998.
- Riduwan dan Engkos, A. K. 2014. *Cara Mudah Menggunakan dan Memaknai PATH ANALYSIS(ANALISIS JALUR)*. Bandung: Alfabeta..
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. 2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Bumi Aksara

- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sopiah dan Etta, M.S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Keunggulan Kompetitif)*. Yogyakarta: ANDI
- Sudaryono. 2018. *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers.
- Sudrajat, Wawan K. Dan Marlon,I. 1998. Jember
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabet.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Syahrudin, M., Wiji Utami dan Anugrah P. Andini. 2017. Pengaruh *Job Insecurity* dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan. *SNAPER-EBIS*. 312-325.
- Syahronica, G., Moehammad, S.H., dan Ika R. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol). *Jurnal Administrasi Bisnis*.,20(1),1-6.
- Thanacoody, P. R., Bartram, T., dan Casimir, G. 2009. The Effects Of Burnout And Supervisory Social Support On The Relationship Between Work Family Conflict And Intention To Leave, A Study of Australian cancer workers. *Journal of Health Organization and Management*. Emerald Group Publishing Limited. 23 (1): 53-69
- Wibisono, Dermawan. 2002. *Riset Bisnis Panduan bagi Praktisi dan Akademisi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wignjosoebroto, Sritomo. 2008. *Ergonomi, Studi Gerak Dan Waktu Teknik Analisis Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Surabaya: Prima Printing.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta:Prenadamedia Group.
- Wursanto, Ignaius. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi Dua. Yogyakarta: Andi.

Zaki, Hammam dan Marzolina. 2016. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intentions* Melalui Kepuasan Pada Karyawan PT Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak ManajemEN Bisnis*, 8(3),1-23.

Zulmaedarleni, Rini S dan Yuki F. 2019. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur. *E-Journal Universitas Negeri Padang*, 2(1),61-68.



**Lampiran 1. Kuesioner****Kuesioner Penelitian**

Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan PT Mitratani Dua Tujuh Jember

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menyusun skripsi sebagai syarat menyelesaikan studi S1 jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dengan hormat saya memohon kesediaan saudara/i untuk mengisi pernyataan pada kuesioner yang telah disediakan. Mohon untuk mengisi dengan sejujur-jujurnya agar informasi yang didapat menjadi akurat. Kuesioner ini semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah. Data pribadi dan jawaban akan terjamin kerahasiaannya. Kesungguhan saudara/i untuk berpartisipasi dalam mengisi kuesioner sangat membantuk kesuksesan penelitian ini. Terimakasih atas perhatian, kesediaan dan partisipasi saudara/i dalam pengisian kuesioner ini.

Hormat saya,

Siska Amelia

NIM 160810201190

## Lembar Kuesioner

### I. Identitas Responden

Nomor Responden : .....(diisi oleh peneliti)

Usia : ..... tahun

Jenis Kelamin : P/L

Pendidikan terakhir : .....

### II. Petunjuk

1. Isilah identitas diri anda
2. Jawablah pernyataan dengan memberi tanda *checklist* (√) pada pilihan jawaban yang tersedia di kolom yang telah disediakan
3. Mohon untuk mengisi jawaban dengan sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan yang dialami.

**III. Daftar Pertanyaan****Beban Kerja**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa tidak terbebani dalam menyelesaikan pekerjaan karena sudah memahami kondisi pekerjaan yang ada					
2	Saya dapat menggunakan waktu secara optimal dalam bekerja karena standar operasional utama pekerjaan sudah jelas					
3	Saya merasa sudah maksimal dalam mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan selama jangka waktu yang ditetapkan					

**Lingkungan Kerja Non Fisik**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa pengawasan (pengarahan) yang diberikan oleh atasan dapat memberikan rasa percaya diri saat bekerja					
2	Saya merasa upah yang saya terima dari perusahaan dapat memberikan semangat kerja yang lebih tinggi					
3	Saya merasa aman saat bekerja					
4	Saya merasa memiliki hubungan yang penuh kekeluargaan dengan rekan kerja					
5	Saya merasa diperlakukan secara adil					



	oleh atasan					
--	-------------	--	--	--	--	--

### Stres Kerja

No	Pernyataan	SS	S	K	J	TP
1	Saya merasa tidak sehat saat bekerja (mudah lelah, jantung berdebar dan sakit kepala.)					
2	Saya diliputi rasa cemas tidak dapat menyelesaikan pekerjaan					
3	Saya merasa lambat dalam menyelesaikan pekerjaan					

### Turnover Intention

No	Pernyataan	SS	S	K	J	TP
1	Saya tidak hadir untuk bekerja					
2	Saya merasa malas untuk bekerja					
3	Saya tidak menyelesaikan target yang diberikan					
4	Saya melakukan protes kepada atasan					

## Lampiran 2. Rekapitulasi Kuesioner

### I. Data Ordinal

No	Beban Kerja (X1)			Jml	Rata-rata	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)					Jml	Rata-rata
	X1	X2	X3			X1	X2	X3	X4	X5		
1	4	4	4	12	4	5	4	4	4	5	22	4,4
2	3	4	3	10	3,33	4	4	5	4	4	21	4,2
3	4	3	4	11	3,67	3	3	4	3	3	16	3,2
4	3	3	3	9	3	3	3	3	4	3	16	3,2
5	4	5	4	13	4,33	4	3	3	4	4	18	3,6
6	3	3	4	10	3,33	3	4	3	4	3	17	3,4
7	4	3	4	11	3,67	4	5	4	4	4	21	4,2
8	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	15	3
9	3	3	3	9	3	4	3	3	3	3	16	3,2
10	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	20	4
11	2	3	3	8	2,67	3	4	3	3	3	16	3,2
12	4	4	4	12	4	4	4	4	3	4	19	3,8
13	4	5	4	13	4,33	3	4	4	4	3	18	3,6
14	4	4	4	12	4	4	4	3	4	3	18	3,6
15	2	2	2	6	2	3	3	3	4	3	16	3,2
16	3	3	3	9	3	3	4	3	3	3	16	3,2
17	5	4	4	13	4,33	4	3	4	5	5	21	4,2
18	3	4	3	10	3,33	4	3	3	3	3	16	3,2
19	4	4	4	12	4	4	3	3	5	3	18	3,6
20	4	4	3	11	3,67	4	3	3	4	4	18	3,6
21	4	3	3	10	3,33	3	3	3	4	4	17	3,4
22	3	4	3	10	3,33	4	4	3	5	4	20	4
23	3	4	4	11	3,67	3	3	4	3	3	16	3,2
24	4	3	3	10	3,33	4	3	4	4	4	19	3,8
25	4	4	4	12	4	4	3	4	4	3	18	3,6
26	4	4	5	13	4,33	3	3	4	4	3	17	3,4
27	3	3	3	9	3	4	4	4	3	3	18	3,6
28	4	4	3	11	3,67	3	3	3	4	4	17	3,4
29	4	3	4	11	3,67	5	3	4	4	4	20	4
30	3	3	5	11	3,67	4	3	4	4	5	20	4
31	3	3	2	8	2,67	3	4	3	3	4	17	3,4
32	4	4	4	12	4	4	4	4	4	3	19	3,8
33	3	3	3	9	3	3	3	4	3	3	16	3,2

<b>34</b>	4	3	3	<b>10</b>	3,33	4	4	3	4	4	<b>19</b>	3,8
<b>35</b>	4	3	4	<b>11</b>	3,67	4	4	4	4	4	<b>20</b>	4
<b>36</b>	3	3	3	<b>9</b>	3	3	3	3	3	5	<b>17</b>	3,4
<b>37</b>	4	3	3	<b>10</b>	3,33	4	4	3	4	4	<b>19</b>	3,8
<b>38</b>	3	3	4	<b>10</b>	3,33	4	3	4	3	3	<b>17</b>	3,4
<b>39</b>	4	3	5	<b>12</b>	4	5	4	4	4	3	<b>20</b>	4
<b>40</b>	3	4	4	<b>11</b>	3,67	5	3	3	3	3	<b>17</b>	3,4
<b>41</b>	3	4	4	<b>11</b>	3,67	3	3	3	3	4	<b>16</b>	3,2
<b>42</b>	3	3	4	<b>10</b>	3,33	3	3	4	3	4	<b>17</b>	3,4
<b>43</b>	2	3	3	<b>8</b>	2,67	3	3	3	3	2	<b>14</b>	2,8
<b>44</b>	4	3	4	<b>11</b>	3,67	4	4	3	4	4	<b>19</b>	3,8
<b>45</b>	5	5	4	<b>14</b>	4,67	5	4	4	5	4	<b>22</b>	4,4
<b>46</b>	3	3	4	<b>10</b>	3,33	4	3	5	3	3	<b>18</b>	3,6
<b>47</b>	3	3	3	<b>9</b>	3	4	3	3	3	3	<b>16</b>	3,2
<b>48</b>	4	4	4	<b>12</b>	4	5	4	5	3	4	<b>21</b>	4,2
<b>49</b>	3	3	3	<b>9</b>	3	4	3	3	3	3	<b>16</b>	3,2
<b>50</b>	3	4	4	<b>11</b>	3,67	5	3	3	3	3	<b>17</b>	3,4
<b>51</b>	4	4	3	<b>11</b>	3,67	5	4	5	4	3	<b>21</b>	4,2
<b>52</b>	3	4	4	<b>11</b>	3,67	4	3	4	3	3	<b>17</b>	3,4
<b>53</b>	3	3	4	<b>10</b>	3,33	3	3	4	3	3	<b>16</b>	3,2
<b>54</b>	4	4	4	<b>12</b>	4	3	4	5	4	4	<b>20</b>	4
<b>55</b>	4	3	4	<b>11</b>	3,67	4	4	4	4	5	<b>21</b>	4,2
<b>56</b>	3	3	4	<b>10</b>	3,33	5	4	5	4	4	<b>22</b>	4,4
<b>57</b>	3	4	4	<b>11</b>	3,67	4	3	3	3	5	<b>18</b>	3,6
<b>58</b>	3	3	3	<b>9</b>	3	4	3	3	3	3	<b>16</b>	3,2
<b>59</b>	5	5	4	<b>14</b>	4,67	3	5	3	5	5	<b>21</b>	4,2
<b>60</b>	3	4	4	<b>11</b>	3,67	4	3	4	3	3	<b>17</b>	3,4
<b>61</b>	3	4	3	<b>10</b>	3,33	3	3	4	3	3	<b>16</b>	3,2
<b>62</b>	3	4	3	<b>10</b>	3,33	3	3	4	5	3	<b>18</b>	3,6
<b>63</b>	4	5	3	<b>12</b>	4	4	4	4	4	4	<b>20</b>	4
<b>64</b>	3	4	4	<b>11</b>	3,67	3	3	3	3	3	<b>15</b>	3
<b>65</b>	4	3	3	<b>10</b>	3,33	5	4	5	4	4	<b>22</b>	4,4
<b>66</b>	5	5	5	<b>15</b>	5	4	4	3	3	3	<b>17</b>	3,4
<b>67</b>	3	4	3	<b>10</b>	3,33	3	3	3	3	3	<b>15</b>	3
<b>68</b>	3	3	3	<b>9</b>	3	3	3	3	3	2	<b>14</b>	2,8
<b>69</b>	5	4	4	<b>13</b>	4,33	3	5	3	5	5	<b>21</b>	4,2
<b>70</b>	4	4	4	<b>12</b>	4	3	4	3	4	3	<b>17</b>	3,4

<b>71</b>	4	4	5	<b>13</b>	4,33	4	5	3	5	3	<b>20</b>	4
<b>72</b>	4	4	5	<b>13</b>	4,33	5	4	4	4	3	<b>20</b>	4
<b>73</b>	4	4	4	<b>12</b>	4	4	4	3	4	5	<b>20</b>	4
<b>74</b>	3	4	4	<b>11</b>	3,67	4	4	3	4	4	<b>19</b>	3,8
<b>75</b>	3	4	4	<b>11</b>	3,67	3	4	3	4	3	<b>17</b>	3,4
<b>76</b>	4	3	5	<b>12</b>	4	3	4	4	4	3	<b>18</b>	3,6
<b>77</b>	3	4	5	<b>12</b>	4	3	4	5	4	3	<b>19</b>	3,8
<b>78</b>	3	5	3	<b>11</b>	3,67	3	3	3	3	4	<b>16</b>	3,2
<b>79</b>	3	3	2	<b>8</b>	2,67	3	3	3	4	3	<b>16</b>	3,2
<b>80</b>	4	5	5	<b>14</b>	4,67	5	5	4	5	4	<b>23</b>	4,6
<b>81</b>	3	3	4	<b>10</b>	3,33	5	3	4	3	3	<b>18</b>	3,6
<b>82</b>	4	4	3	<b>11</b>	3,67	5	4	3	5	4	<b>21</b>	4,2
<b>83</b>	5	4	4	<b>13</b>	4,33	4	4	4	5	5	<b>22</b>	4,4
<b>84</b>	4	4	4	<b>12</b>	4	5	4	5	4	3	<b>21</b>	4,2
<b>85</b>	4	4	3	<b>11</b>	3,67	4	4	3	4	5	<b>20</b>	4
<b>86</b>	4	4	5	<b>13</b>	4,33	4	5	5	5	4	<b>23</b>	4,6
<b>87</b>	3	4	4	<b>11</b>	3,67	5	3	3	3	4	<b>18</b>	3,6
<b>88</b>	3	3	2	<b>8</b>	2,67	4	5	3	5	3	<b>20</b>	4
<b>89</b>	3	3	3	<b>9</b>	3	3	3	3	3	2	<b>14</b>	2,8
<b>90</b>	3	4	4	<b>11</b>	3,67	3	4	3	4	3	<b>17</b>	3,4
<b>91</b>	3	5	3	<b>11</b>	3,67	3	3	3	3	4	<b>16</b>	3,2
<b>92</b>	3	3	3	<b>9</b>	3	4	3	4	3	3	<b>17</b>	3,4
<b>93</b>	4	3	3	<b>10</b>	3,33	3	3	2	3	4	<b>15</b>	3
<b>94</b>	4	3	4	<b>11</b>	3,67	4	4	3	4	4	<b>19</b>	3,8
<b>95</b>	3	3	4	<b>10</b>	3,33	3	4	3	4	5	<b>19</b>	3,8
<b>96</b>	3	3	2	<b>8</b>	2,67	3	4	3	3	3	<b>16</b>	3,2
<b>97</b>	3	4	3	<b>10</b>	3,33	4	4	4	4	3	<b>19</b>	3,8
<b>98</b>	4	4	4	<b>12</b>	4	5	4	4	4	4	<b>21</b>	4,2
<b>99</b>	3	4	4	<b>11</b>	3,67	4	3	3	3	4	<b>17</b>	3,4
<b>100</b>	3	4	3	<b>10</b>	3,33	3	3	3	3	3	<b>15</b>	3

Stres Kerja (Z)			Jml	Rata-rata	Iturlover Intention (Y)				Jml	Rata-rata
Z1	Z2	Z3			Y1	Y2	Y3	Y4		
4	4	4	<b>12</b>	4	5	5	4	4	<b>18</b>	4,5
3	3	3	<b>9</b>	3	4	4	5	3	<b>15</b>	3,75
3	2	4	<b>9</b>	3	3	3	5	2	<b>11</b>	2,75
2	1	3	<b>8</b>	2,67	3	3	2	2	<b>10</b>	2,5

5	4	3	<b>12</b>	4	5	5	4	4	<b>16</b>	4
3	3	3	<b>9</b>	3	3	3	4	4	<b>14</b>	3,5
4	3	3	<b>10</b>	3,33	4	4	3	4	<b>15</b>	3,75
2	2	4	<b>8</b>	2,67	3	4	3	2	<b>11</b>	2,75
1	2	3	<b>9</b>	3	4	4	5	3	<b>13</b>	3,25
4	4	3	<b>11</b>	3,67	4	4	4	3	<b>15</b>	3,75
2	4	4	<b>10</b>	3,33	3	5	4	3	<b>12</b>	3
4	4	4	<b>12</b>	4	4	3	4	4	<b>15</b>	3,75
4	5	5	<b>14</b>	4,67	4	3	4	3	<b>14</b>	3,5
4	4	3	<b>11</b>	3,67	4	4	4	4	<b>16</b>	4
2	2	4	<b>8</b>	2,67	4	4	3	2	<b>11</b>	2,75
2	2	4	<b>8</b>	2,67	3	3	3	2	<b>11</b>	2,75
4	4	4	<b>12</b>	4	4	5	5	4	<b>18</b>	4,5
4	4	4	<b>12</b>	4	4	3	3	4	<b>14</b>	3,5
4	4	3	<b>11</b>	3,67	4	2	4	3	<b>13</b>	3,25
3	4	4	<b>11</b>	3,67	4	4	4	3	<b>15</b>	3,75
3	3	3	<b>9</b>	3	3	5	5	4	<b>13</b>	3,25
3	4	4	<b>11</b>	3,67	4	3	4	3	<b>14</b>	3,5
4	4	4	<b>12</b>	4	5	5	4	3	<b>13</b>	3,25
3	3	3	<b>9</b>	3	4	4	5	4	<b>15</b>	3,75
4	4	4	<b>12</b>	4	4	3	4	3	<b>14</b>	3,5
5	4	4	<b>13</b>	4,33	5	5	5	3	<b>14</b>	3,5
3	3	3	<b>9</b>	3	4	3	4	3	<b>14</b>	3,5
3	4	4	<b>11</b>	3,67	3	4	3	4	<b>14</b>	3,5
4	3	5	<b>12</b>	4	5	5	4	3	<b>16</b>	4
5	3	3	<b>11</b>	3,67	4	4	4	3	<b>15</b>	3,75
2	3	3	<b>8</b>	2,67	4	5	4	3	<b>14</b>	3,5
3	5	5	<b>13</b>	4,33	4	3	4	3	<b>14</b>	3,5
3	3	4	<b>10</b>	3,33	4	5	4	3	<b>13</b>	3,25
3	3	3	<b>9</b>	3	5	5	4	3	<b>15</b>	3,75
4	3	3	<b>10</b>	3,33	5	5	4	4	<b>16</b>	4
3	3	3	<b>9</b>	3	3	3	3	4	<b>13</b>	3,25
3	3	3	<b>9</b>	3	4	5	3	4	<b>15</b>	3,75
4	3	3	<b>10</b>	3,33	4	5	4	3	<b>14</b>	3,5
5	3	3	<b>11</b>	3,67	5	4	3	5	<b>16</b>	4
4	4	4	<b>12</b>	4	5	5	4	4	<b>16</b>	4
4	4	4	<b>12</b>	4	3	4	4	3	<b>14</b>	3,5

4	3	3	<b>10</b>	3,33	5	4	5	4	<b>16</b>	4
4	3	3	<b>10</b>	3,33	5	5	4	3	<b>13</b>	3,25
4	3	3	<b>10</b>	3,33	5	4	3	3	<b>15</b>	3,75
4	5	5	<b>14</b>	4,67	5	4	5	3	<b>17</b>	4,25
4	3	3	<b>10</b>	3,33	4	3	3	3	<b>13</b>	3,25
3	3	3	<b>9</b>	3	4	4	3	2	<b>11</b>	2,75
4	4	4	<b>12</b>	4	5	4	5	5	<b>19</b>	4,75
3	3	3	<b>9</b>	3	4	5	4	3	<b>14</b>	3,5
4	4	4	<b>12</b>	4	5	5	4	5	<b>17</b>	4,25
3	4	4	<b>11</b>	3,67	5	3	4	4	<b>16</b>	4
4	4	4	<b>12</b>	4	4	5	3	2	<b>12</b>	3
2	3	3	<b>8</b>	2,67	3	5	3	3	<b>12</b>	3
4	4	4	<b>12</b>	4	3	4	5	4	<b>16</b>	4
4	3	3	<b>10</b>	3,33	4	5	5	5	<b>19</b>	4,75
4	3	3	<b>10</b>	3,33	5	5	4	4	<b>16</b>	4
4	4	4	<b>12</b>	4	4	5	4	5	<b>18</b>	4,5
3	3	3	<b>9</b>	3	4	5	4	4	<b>15</b>	3,75
4	5	5	<b>14</b>	4,67	3	5	4	5	<b>17</b>	4,25
4	4	4	<b>12</b>	4	4	5	3	5	<b>15</b>	3,75
2	4	4	<b>10</b>	3,33	3	5	4	5	<b>13</b>	3,25
3	4	4	<b>11</b>	3,67	3	2	3	3	<b>11</b>	2,75
3	5	5	<b>13</b>	4,33	4	4	5	5	<b>15</b>	3,75
4	4	4	<b>12</b>	4	5	3	4	4	<b>14</b>	3,5
3	3	3	<b>9</b>	3	5	4	3	3	<b>15</b>	3,75
5	5	5	<b>15</b>	5	3	3	4	4	<b>14</b>	3,5
2	3	3	<b>8</b>	2,67	3	4	3	2	<b>11</b>	2,75
2	2	4	<b>8</b>	2,67	4	2	3	2	<b>10</b>	2,5
4	5	5	<b>14</b>	4,67	5	5	4	5	<b>17</b>	4,25
4	4	4	<b>12</b>	4	2	3	3	3	<b>11</b>	2,75
5	4	4	<b>13</b>	4,33	4	5	4	4	<b>15</b>	3,75
5	5	5	<b>15</b>	5	5	3	3	5	<b>16</b>	4
4	4	4	<b>12</b>	4	4	5	5	4	<b>18</b>	4,5
4	4	4	<b>12</b>	4	5	5	4	4	<b>16</b>	4
4	4	4	<b>12</b>	4	3	2	3	3	<b>11</b>	2,75
5	3	3	<b>11</b>	3,67	3	5	4	4	<b>14</b>	3,5
5	4	4	<b>13</b>	4,33	3	5	4	4	<b>14</b>	3,5
3	5	5	<b>13</b>	4,33	3	4	5	5	<b>17</b>	4,25

2	3	3	<b>8</b>	2,67	2	3	3	3	<b>11</b>	2,75
5	4	4	<b>13</b>	4,33	5	4	5	5	<b>19</b>	4,75
4	3	3	<b>10</b>	3,33	4	3	4	3	<b>14</b>	3,5
3	3	3	<b>9</b>	3	4	5	5	4	<b>15</b>	3,75
4	4	4	<b>12</b>	4	4	4	5	4	<b>15</b>	3,75
4	4	4	<b>12</b>	4	5	5	4	4	<b>16</b>	4
3	5	5	<b>13</b>	4,33	5	5	4	3	<b>17</b>	4,25
5	4	4	<b>13</b>	4,33	4	5	4	4	<b>16</b>	4
5	5	5	<b>15</b>	5	5	4	4	3	<b>16</b>	4
2	3	3	<b>8</b>	2,67	4	3	2	4	<b>13</b>	3,25
2	2	4	<b>8</b>	2,67	3	2	2	3	<b>10</b>	2,5
4	3	3	<b>10</b>	3,33	4	5	3	4	<b>13</b>	3,25
5	3	3	<b>11</b>	3,67	3	4	4	4	<b>15</b>	3,75
3	3	3	<b>9</b>	3	4	3	3	2	<b>12</b>	3
3	4	4	<b>11</b>	3,67	4	5	4	3	<b>14</b>	3,5
4	3	3	<b>10</b>	3,33	4	4	4	3	<b>15</b>	3,75
3	3	3	<b>9</b>	3	3	4	3	3	<b>13</b>	3,25
2	3	3	<b>8</b>	2,67	3	3	3	4	<b>13</b>	3,25
3	3	3	<b>9</b>	3	2	3	3	3	<b>11</b>	2,75
4	4	4	<b>12</b>	4	5	4	5	4	<b>16</b>	4
4	3	3	<b>10</b>	3,33	4	5	3	4	<b>15</b>	3,75
4	3	3	<b>10</b>	3,33	3	4	4	3	<b>13</b>	3,25

## II. Data Interval

No	Beban Kerja				Rata-rata	Lingkungan Kerja Non Fisik					JML	Rata-rata
	X1	X2	X3	JML		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5		
1	3,948	4,159	3,511	11,618	3,873	3,454	2,415	4,280	2,329	4,935	17,414	3,483
2	2,609	4,159	2,285	9,052	3,017	2,276	2,415	5,420	2,329	3,833	16,274	3,255
3	3,948	2,810	3,511	10,269	3,423	1,000	1,000	4,280	1,000	2,609	9,889	1,978
4	2,609	2,810	2,285	7,703	2,568	1,000	1,000	2,967	2,329	2,609	9,904	1,981
5	3,948	5,470	3,511	12,929	4,310	2,276	1,000	2,967	2,329	3,833	12,405	2,481
6	2,609	2,810	3,511	8,930	2,977	1,000	2,415	2,967	2,329	2,609	11,320	2,264
7	3,948	2,810	3,511	10,269	3,423	2,276	3,732	4,280	2,329	3,833	16,451	3,290
8	2,609	2,810	2,285	7,703	2,568	1,000	1,000	2,967	1,000	2,609	8,575	1,715
9	2,609	2,810	2,285	7,703	2,568	2,276	1,000	2,967	1,000	2,609	9,851	1,970
10	3,948	4,159	3,511	11,618	3,873	2,276	2,415	4,280	2,329	3,833	15,134	3,027
11	1,000	2,810	2,285	6,095	2,032	1,000	2,415	2,967	1,000	2,609	9,990	1,998
12	3,948	4,159	3,511	11,618	3,873	2,276	2,415	4,280	1,000	3,833	13,804	2,761

13	3,948	5,470	3,511	12,929	4,310	1,000	2,415	4,280	2,329	2,609	12,633	2,527
14	3,948	4,159	3,511	11,618	3,873	2,276	2,415	2,967	2,329	2,609	12,595	2,519
15	1,000	1,000	1,000	3,000	1,000	1,000	1,000	2,967	2,329	2,609	9,904	1,981
16	2,609	2,810	2,285	7,703	2,568	1,000	2,415	2,967	1,000	2,609	9,990	1,998
17	5,253	4,159	3,511	12,924	4,308	2,276	1,000	4,280	3,558	4,935	16,049	3,210
18	2,609	4,159	2,285	9,052	3,017	2,276	1,000	2,967	1,000	2,609	9,851	1,970
19	3,948	4,159	3,511	11,618	3,873	2,276	1,000	2,967	3,558	2,609	12,409	2,482
20	3,948	4,159	2,285	10,392	3,464	2,276	1,000	2,967	2,329	3,833	12,405	2,481
21	3,948	2,810	2,285	9,043	3,014	1,000	1,000	2,967	2,329	3,833	11,129	2,226
22	2,609	4,159	2,285	9,052	3,017	2,276	2,415	2,967	3,558	3,833	15,049	3,010
23	2,609	4,159	3,511	10,279	3,426	1,000	1,000	4,280	1,000	2,609	9,889	1,978
24	3,948	2,810	2,285	9,043	3,014	2,276	1,000	4,280	2,329	3,833	13,719	2,744
25	3,948	4,159	3,511	11,618	3,873	2,276	1,000	4,280	2,329	2,609	12,494	2,499
26	3,948	4,159	4,818	12,924	4,308	1,000	1,000	4,280	2,329	2,609	11,218	2,244
27	2,609	2,810	2,285	7,703	2,568	2,276	2,415	4,280	1,000	2,609	12,580	2,516
28	3,948	4,159	2,285	10,392	3,464	1,000	1,000	2,967	2,329	3,833	11,129	2,226
29	3,948	2,810	3,511	10,269	3,423	3,454	1,000	4,280	2,329	3,833	14,897	2,979
30	2,609	2,810	4,818	10,236	3,412	2,276	1,000	4,280	2,329	4,935	14,820	2,964
31	2,609	2,810	1,000	6,418	2,139	1,000	2,415	2,967	1,000	3,833	11,215	2,243
32	3,948	4,159	3,511	11,618	3,873	2,276	2,415	4,280	2,329	2,609	13,909	2,782
33	2,609	2,810	2,285	7,703	2,568	1,000	1,000	4,280	1,000	2,609	9,889	1,978
34	3,948	2,810	2,285	9,043	3,014	2,276	2,415	2,967	2,329	3,833	13,820	2,764
35	3,948	2,810	3,511	10,269	3,423	2,276	2,415	4,280	2,329	3,833	15,134	3,027
36	2,609	2,810	2,285	7,703	2,568	1,000	1,000	2,967	1,000	4,935	10,902	2,180
37	3,948	2,810	2,285	9,043	3,014	2,276	2,415	2,967	2,329	3,833	13,820	2,764
38	2,609	2,810	3,511	8,930	2,977	2,276	1,000	4,280	1,000	2,609	11,165	2,233
39	3,948	2,810	4,818	11,575	3,858	3,454	2,415	4,280	2,329	2,609	15,088	3,018
40	2,609	4,159	3,511	10,279	3,426	3,454	1,000	2,967	1,000	2,609	11,029	2,206
41	2,609	4,159	3,511	10,279	3,426	1,000	1,000	2,967	1,000	3,833	9,800	1,960
42	2,609	2,810	3,511	8,930	2,977	1,000	1,000	4,280	1,000	3,833	11,113	2,223
43	1,000	2,810	2,285	6,095	2,032	1,000	1,000	2,967	1,000	1,000	6,967	1,393
44	3,948	2,810	3,511	10,269	3,423	2,276	2,415	2,967	2,329	3,833	13,820	2,764
45	5,253	5,470	3,511	14,234	4,745	3,454	2,415	4,280	3,558	3,833	17,541	3,508
46	2,609	2,810	3,511	8,930	2,977	2,276	1,000	5,420	1,000	2,609	12,305	2,461
47	2,609	2,810	2,285	7,703	2,568	2,276	1,000	2,967	1,000	2,609	9,851	1,970
48	3,948	4,159	3,511	11,618	3,873	3,454	2,415	5,420	1,000	3,833	16,123	3,225
49	2,609	2,810	2,285	7,703	2,568	2,276	1,000	2,967	1,000	2,609	9,851	1,970
50	2,609	4,159	3,511	10,279	3,426	3,454	1,000	2,967	1,000	2,609	11,029	2,206
51	3,948	4,159	2,285	10,392	3,464	3,454	2,415	5,420	2,329	2,609	16,228	3,246



52	2,609	4,159	3,511	10,279	3,426	2,276	1,000	4,280	1,000	2,609	11,165	2,233
53	2,609	2,810	3,511	8,930	2,977	1,000	1,000	4,280	1,000	2,609	9,889	1,978
54	3,948	4,159	3,511	11,618	3,873	1,000	2,415	5,420	2,329	3,833	14,998	3,000
55	3,948	2,810	3,511	10,269	3,423	2,276	2,415	4,280	2,329	4,935	16,236	3,247
56	2,609	2,810	3,511	8,930	2,977	3,454	2,415	5,420	2,329	3,833	17,452	3,490
57	2,609	4,159	3,511	10,279	3,426	2,276	1,000	2,967	1,000	4,935	12,177	2,435
58	2,609	2,810	2,285	7,703	2,568	2,276	1,000	2,967	1,000	2,609	9,851	1,970
59	5,253	5,470	3,511	14,234	4,745	1,000	3,732	2,967	3,558	4,935	16,192	3,238
60	2,609	4,159	3,511	10,279	3,426	2,276	1,000	4,280	1,000	2,609	11,165	2,233
61	2,609	4,159	2,285	9,052	3,017	1,000	1,000	4,280	1,000	2,609	9,889	1,978
62	2,609	4,159	2,285	9,052	3,017	1,000	1,000	4,280	3,558	2,609	12,447	2,489
63	3,948	5,470	2,285	11,702	3,901	2,276	2,415	4,280	2,329	3,833	15,134	3,027
64	2,609	4,159	3,511	10,279	3,426	1,000	1,000	2,967	1,000	2,609	8,575	1,715
65	3,948	2,810	2,285	9,043	3,014	3,454	2,415	5,420	2,329	3,833	17,452	3,490
66	5,253	5,470	4,818	15,541	5,180	2,276	2,415	2,967	1,000	2,609	11,266	2,253
67	2,609	4,159	2,285	9,052	3,017	1,000	1,000	2,967	1,000	2,609	8,575	1,715
68	2,609	2,810	2,285	7,703	2,568	1,000	1,000	2,967	1,000	1,000	6,967	1,393
69	5,253	4,159	3,511	12,924	4,308	1,000	3,732	2,967	3,558	4,935	16,192	3,238
70	3,948	4,159	3,511	11,618	3,873	1,000	2,415	2,967	2,329	2,609	11,320	2,264
71	3,948	4,159	4,818	12,924	4,308	2,276	3,732	2,967	3,558	2,609	15,141	3,028
72	3,948	4,159	4,818	12,924	4,308	3,454	2,415	4,280	2,329	2,609	15,088	3,018
73	3,948	4,159	3,511	11,618	3,873	2,276	2,415	2,967	2,329	4,935	14,922	2,984
74	2,609	4,159	3,511	10,279	3,426	2,276	2,415	2,967	2,329	3,833	13,820	2,764
75	2,609	4,159	3,511	10,279	3,426	1,000	2,415	2,967	2,329	2,609	11,320	2,264
76	3,948	2,810	4,818	11,575	3,858	1,000	2,415	4,280	2,329	2,609	12,633	2,527
77	2,609	4,159	4,818	11,585	3,862	1,000	2,415	5,420	2,329	2,609	13,773	2,755
78	2,609	5,470	2,285	10,363	3,454	1,000	1,000	2,967	1,000	3,833	9,800	1,960
79	2,609	2,810	1,000	6,418	2,139	1,000	1,000	2,967	2,329	2,609	9,904	1,981
80	3,948	5,470	4,818	14,235	4,745	3,454	3,732	4,280	3,558	3,833	18,858	3,772
81	2,609	2,810	3,511	8,930	2,977	3,454	1,000	4,280	1,000	2,609	12,343	2,469
82	3,948	4,159	2,285	10,392	3,464	3,454	2,415	2,967	3,558	3,833	16,227	3,245
83	5,253	4,159	3,511	12,924	4,308	2,276	2,415	4,280	3,558	4,935	17,464	3,493
84	3,948	4,159	3,511	11,618	3,873	3,454	2,415	5,420	2,329	2,609	16,228	3,246
85	3,948	4,159	2,285	10,392	3,464	2,276	2,415	2,967	2,329	4,935	14,922	2,984
86	3,948	4,159	4,818	12,924	4,308	2,276	3,732	5,420	3,558	3,833	18,819	3,764
87	2,609	4,159	3,511	10,279	3,426	3,454	1,000	2,967	1,000	3,833	12,254	2,451
88	2,609	2,810	1,000	6,418	2,139	2,276	3,732	2,967	3,558	2,609	15,141	3,028
89	2,609	2,810	2,285	7,703	2,568	1,000	1,000	2,967	1,000	1,000	6,967	1,393
90	2,609	4,159	3,511	10,279	3,426	1,000	2,415	2,967	2,329	2,609	11,320	2,264

91	2,609	5,470	2,285	10,363	3,454	1,000	1,000	2,967	1,000	3,833	9,800	1,960
92	2,609	2,810	2,285	7,703	2,568	2,276	1,000	4,280	1,000	2,609	11,165	2,233
93	3,948	2,810	2,285	9,043	3,014	1,000	1,000	1,000	1,000	3,833	7,833	1,567
94	3,948	2,810	3,511	10,269	3,423	2,276	2,415	2,967	2,329	3,833	13,820	2,764
95	2,609	2,810	3,511	8,930	2,977	1,000	2,415	2,967	2,329	4,935	13,646	2,729
96	2,609	2,810	1,000	6,418	2,139	1,000	2,415	2,967	1,000	2,609	9,990	1,998
97	2,609	4,159	2,285	9,052	3,017	2,276	2,415	4,280	2,329	2,609	13,909	2,782
98	3,948	4,159	3,511	11,618	3,873	3,454	2,415	4,280	2,329	3,833	16,312	3,262
99	2,609	4,159	3,511	10,279	3,426	2,276	1,000	2,967	1,000	3,833	11,076	2,215
100	2,609	4,159	2,285	9,052	3,017	1,000	1,000	2,967	1,000	2,609	8,575	1,715

NO	Stres Kerja				Rata-rata	Turnover Intention				JML	Rata-rata
	Z1	Z2	Z3	JML		Y1	Y2	Y3	Y4		
1	4,077	4,206	2,332	10,615	3,538	4,493	4,029	3,444	3,261	15,227	3,807
2	3,095	3,069	1,000	7,164	2,388	3,295	2,921	4,696	2,196	13,108	3,277
3	3,095	1,922	2,332	7,349	2,450	2,213	2,066	4,696	1,000	9,976	2,494
4	2,190	1,000	1,000	4,190	1,397	2,213	2,066	1,000	1,000	6,279	1,570
5	5,292	4,206	1,000	10,498	3,499	4,493	4,029	3,444	3,261	15,227	3,807
6	3,095	3,069	1,000	7,164	2,388	2,213	2,066	3,444	3,261	10,985	2,746
7	4,077	3,069	1,000	8,146	2,715	3,295	2,921	2,270	3,261	11,746	2,937
8	2,190	1,922	2,332	6,444	2,148	2,213	2,921	2,270	1,000	8,403	2,101
9	1,000	1,922	1,000	3,922	1,307	3,295	2,921	4,696	2,196	13,108	3,277
10	4,077	4,206	1,000	9,283	3,094	3,295	2,921	3,444	2,196	11,856	2,964
11	2,190	4,206	2,332	8,728	2,909	2,213	4,029	3,444	2,196	11,882	2,971
12	4,077	4,206	2,332	10,615	3,538	3,295	2,066	3,444	3,261	12,066	3,017
13	4,077	5,375	3,530	12,982	4,327	3,295	2,066	3,444	2,196	11,001	2,750
14	4,077	4,206	1,000	9,283	3,094	3,295	2,921	3,444	3,261	12,921	3,230
15	2,190	1,922	2,332	6,444	2,148	3,295	2,921	2,270	1,000	9,485	2,371
16	2,190	1,922	2,332	6,444	2,148	2,213	2,066	2,270	1,000	7,549	1,887
17	4,077	4,206	2,332	10,615	3,538	3,295	4,029	4,696	3,261	15,281	3,820
18	4,077	4,206	2,332	10,615	3,538	3,295	2,066	2,270	3,261	10,892	2,723
19	4,077	4,206	1,000	9,283	3,094	3,295	1,000	3,444	2,196	9,935	2,484
20	3,095	4,206	2,332	9,633	3,211	3,295	2,921	3,444	2,196	11,856	2,964
21	3,095	3,069	1,000	7,164	2,388	2,213	4,029	4,696	3,261	14,200	3,550
22	3,095	4,206	2,332	9,633	3,211	3,295	2,066	3,444	2,196	11,001	2,750
23	4,077	4,206	2,332	10,615	3,538	4,493	4,029	3,444	2,196	14,162	3,540
24	3,095	3,069	1,000	7,164	2,388	3,295	2,921	4,696	3,261	14,173	3,543
25	4,077	4,206	2,332	10,615	3,538	3,295	2,066	3,444	2,196	11,001	2,750
26	5,292	4,206	2,332	11,830	3,943	4,493	4,029	4,696	2,196	15,414	3,853

27	3,095	3,069	1,000	7,164	2,388	3,295	2,066	3,444	2,196	11,001	2,750
28	3,095	4,206	2,332	9,633	3,211	2,213	2,921	2,270	3,261	10,665	2,666
29	4,077	3,069	3,530	10,676	3,559	4,493	4,029	3,444	2,196	14,162	3,540
30	5,292	3,069	1,000	9,362	3,121	3,295	2,921	3,444	2,196	11,856	2,964
31	2,190	3,069	1,000	6,259	2,086	3,295	4,029	3,444	2,196	12,964	3,241
32	3,095	5,375	3,530	12,000	4,000	3,295	2,066	3,444	2,196	11,001	2,750
33	3,095	3,069	2,332	8,496	2,832	3,295	4,029	3,444	2,196	12,964	3,241
34	3,095	3,069	1,000	7,164	2,388	4,493	4,029	3,444	2,196	14,162	3,540
35	4,077	3,069	1,000	8,146	2,715	4,493	4,029	3,444	3,261	15,227	3,807
36	3,095	3,069	1,000	7,164	2,388	2,213	2,066	2,270	3,261	9,810	2,453
37	3,095	3,069	1,000	7,164	2,388	3,295	4,029	2,270	3,261	12,854	3,214
38	4,077	3,069	1,000	8,146	2,715	3,295	4,029	3,444	2,196	12,964	3,241
39	5,292	3,069	1,000	9,362	3,121	4,493	2,921	2,270	4,382	14,065	3,516
40	4,077	4,206	2,332	10,615	3,538	4,493	4,029	3,444	3,261	15,227	3,807
41	4,077	4,206	2,332	10,615	3,538	2,213	2,921	3,444	2,196	10,774	2,694
42	4,077	3,069	1,000	8,146	2,715	4,493	2,921	4,696	3,261	15,371	3,843
43	4,077	3,069	1,000	8,146	2,715	4,493	4,029	3,444	2,196	14,162	3,540
44	4,077	3,069	1,000	8,146	2,715	4,493	2,921	2,270	2,196	11,879	2,970
45	4,077	5,375	3,530	12,982	4,327	4,493	2,921	4,696	2,196	14,306	3,577
46	4,077	3,069	1,000	8,146	2,715	3,295	2,066	2,270	2,196	9,827	2,457
47	3,095	3,069	1,000	7,164	2,388	3,295	2,921	2,270	1,000	9,485	2,371
48	4,077	4,206	2,332	10,615	3,538	4,493	2,921	4,696	4,382	16,492	4,123
49	3,095	3,069	1,000	7,164	2,388	3,295	4,029	3,444	2,196	12,964	3,241
50	4,077	4,206	2,332	10,615	3,538	4,493	4,029	3,444	4,382	16,348	4,087
51	3,095	4,206	2,332	9,633	3,211	4,493	2,066	3,444	3,261	13,264	3,316
52	4,077	4,206	2,332	10,615	3,538	3,295	4,029	2,270	1,000	10,593	2,648
53	2,190	3,069	1,000	6,259	2,086	2,213	4,029	2,270	2,196	10,708	2,677
54	4,077	4,206	2,332	10,615	3,538	2,213	2,921	4,696	3,261	13,092	3,273
55	4,077	3,069	1,000	8,146	2,715	3,295	4,029	4,696	4,382	16,402	4,100
56	4,077	3,069	1,000	8,146	2,715	4,493	4,029	3,444	3,261	15,227	3,807
57	4,077	4,206	2,332	10,615	3,538	3,295	4,029	3,444	4,382	15,149	3,787
58	3,095	3,069	1,000	7,164	2,388	3,295	4,029	3,444	3,261	14,029	3,507
59	4,077	5,375	3,530	12,982	4,327	2,213	4,029	3,444	4,382	14,068	3,517
60	4,077	4,206	2,332	10,615	3,538	3,295	4,029	2,270	4,382	13,975	3,494
61	2,190	4,206	2,332	8,728	2,909	2,213	4,029	3,444	4,382	14,068	3,517
62	3,095	4,206	2,332	9,633	3,211	2,213	1,000	2,270	2,196	7,679	1,920
63	3,095	5,375	3,530	12,000	4,000	3,295	2,921	4,696	4,382	15,294	3,823
64	4,077	4,206	2,332	10,615	3,538	4,493	2,066	3,444	3,261	13,264	3,316
65	3,095	3,069	1,000	7,164	2,388	4,493	2,921	2,270	2,196	11,879	2,970

66	5,292	5,375	3,530	14,197	4,732	2,213	2,066	3,444	3,261	10,985	2,746
67	2,190	3,069	1,000	6,259	2,086	2,213	2,921	2,270	1,000	8,403	2,101
68	2,190	1,922	2,332	6,444	2,148	3,295	1,000	2,270	1,000	7,564	1,891
69	4,077	5,375	3,530	12,982	4,327	4,493	4,029	3,444	4,382	16,348	4,087
70	4,077	4,206	2,332	10,615	3,538	1,000	2,066	2,270	2,196	7,532	1,883
71	5,292	4,206	2,332	11,830	3,943	3,295	4,029	3,444	3,261	14,029	3,507
72	5,292	5,375	3,530	14,197	4,732	4,493	2,066	2,270	4,382	13,211	3,303
73	4,077	4,206	2,332	10,615	3,538	3,295	4,029	4,696	3,261	15,281	3,820
74	4,077	4,206	2,332	10,615	3,538	4,493	4,029	3,444	3,261	15,227	3,807
75	4,077	4,206	2,332	10,615	3,538	2,213	1,000	2,270	2,196	7,679	1,920
76	5,292	3,069	1,000	9,362	3,121	2,213	4,029	3,444	3,261	12,947	3,237
77	5,292	4,206	2,332	11,830	3,943	2,213	4,029	3,444	3,261	12,947	3,237
78	3,095	5,375	3,530	12,000	4,000	2,213	2,921	4,696	4,382	14,212	3,553
79	2,190	3,069	1,000	6,259	2,086	1,000	2,066	2,270	2,196	7,532	1,883
80	5,292	4,206	2,332	11,830	3,943	4,493	2,921	4,696	4,382	16,492	4,123
81	4,077	3,069	1,000	8,146	2,715	3,295	2,066	3,444	2,196	11,001	2,750
82	3,095	3,069	1,000	7,164	2,388	3,295	4,029	4,696	3,261	15,281	3,820
83	4,077	4,206	2,332	10,615	3,538	3,295	2,921	4,696	3,261	14,173	3,543
84	4,077	4,206	2,332	10,615	3,538	4,493	4,029	3,444	3,261	15,227	3,807
85	3,095	5,375	3,530	12,000	4,000	4,493	4,029	3,444	2,196	14,162	3,540
86	5,292	4,206	2,332	11,830	3,943	3,295	4,029	3,444	3,261	14,029	3,507
87	5,292	5,375	3,530	14,197	4,732	4,493	2,921	3,444	2,196	13,054	3,263
88	2,190	3,069	1,000	6,259	2,086	3,295	2,066	1,000	3,261	9,622	2,406
89	2,190	1,922	2,332	6,444	2,148	2,213	1,000	1,000	2,196	6,410	1,602
90	4,077	3,069	1,000	8,146	2,715	3,295	4,029	2,270	3,261	12,854	3,214
91	5,292	3,069	1,000	9,362	3,121	2,213	2,921	3,444	3,261	11,839	2,960
92	3,095	3,069	1,000	7,164	2,388	3,295	2,066	2,270	1,000	8,630	2,158
93	3,095	4,206	2,332	9,633	3,211	3,295	4,029	3,444	2,196	12,964	3,241
94	4,077	3,069	1,000	8,146	2,715	3,295	2,921	3,444	2,196	11,856	2,964
95	3,095	3,069	1,000	7,164	2,388	2,213	2,921	2,270	2,196	9,600	2,400
96	2,190	3,069	1,000	6,259	2,086	2,213	2,066	2,270	3,261	9,810	2,453
97	3,095	3,069	1,000	7,164	2,388	1,000	2,066	2,270	2,196	7,532	1,883
98	4,077	4,206	2,332	10,615	3,538	4,493	2,921	4,696	3,261	15,371	3,843
99	4,077	3,069	1,000	8,146	2,715	3,295	4,029	2,270	3,261	12,854	3,214
100	4,077	3,069	1,000	8,146	2,715	2,213	2,921	3,444	2,196	10,774	2,694

## Lampiran 3. Hasil Uji Validitas

Lampiran 3.1 Hasil Uji Validitas Beban Kerja ( $X_1$ )

		Correlations			
		x11	x12	x13	Beban Kerja
x11	Pearson Correlation	1	,406**	,410**	,786**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100
x12	Pearson Correlation	,406**	1	,335**	,724**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000
	N	100	100	100	100
x13	Pearson Correlation	,410**	,335**	1	,773**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000
	N	100	100	100	100
Beban Kerja	Pearson Correlation	,786**	,724**	,773**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 3.2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ )

		Correlations					Lingkungan Kerja Non Fisik
		x21	x22	x23	x24	x25	
x21	Pearson Correlation	1	,214*	,358**	,213*	,204*	,614**
	Sig. (2-tailed)		,033	,000	,033	,042	,000
	N	100	100	100	100	100	100
x22	Pearson Correlation	,214*	1	,192	,585**	,279**	,711**
	Sig. (2-tailed)	,033		,056	,000	,005	,000
	N	100	100	100	100	100	100
x23	Pearson Correlation	,358**	,192	1	,159	,032	,537**
	Sig. (2-tailed)	,000	,056		,115	,754	,000
	N	100	100	100	100	100	100

x24	Pearson Correlation	,213*	,585**	,159	1	,366**	,721**
	Sig. (2-tailed)	,033	,000	,115		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
x25	Pearson Correlation	,204*	,279**	,032	,366**	1	,599**
	Sig. (2-tailed)	,042	,005	,754	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100
Lingkungan Kerja Non Fisik	Pearson Correlation	,614**	,711**	,537**	,721**	,599**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Lampiran 3.3 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (Z)

#### Correlations

		z1	z2	z3	Stres Kerja
z1	Pearson Correlation	1	,463**	,180	,678**
	Sig. (2-tailed)		,000	,073	,000
	N	100	100	100	100
z2	Pearson Correlation	,463**	1	,692**	,910**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100
z3	Pearson Correlation	,180	,692**	1	,780**
	Sig. (2-tailed)	,073	,000		,000
	N	100	100	100	100
Stres Kerja	Pearson Correlation	,678**	,910**	,780**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 3.4 Hasil Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)

		Correlations				Turnover Intention
		y1	y2	y3	y4	
y1	Pearson Correlation	1	,326**	,278**	,222*	,646**
	Sig. (2-tailed)		,001	,005	,027	,000
	N	100	100	100	100	100
y2	Pearson Correlation	,326**	1	,330**	,311**	,720**
	Sig. (2-tailed)	,001		,001	,002	,000
	N	100	100	100	100	100
y3	Pearson Correlation	,278**	,330**	1	,324**	,691**
	Sig. (2-tailed)	,005	,001		,001	,000
	N	100	100	100	100	100
y4	Pearson Correlation	,222*	,311**	,324**	1	,686**
	Sig. (2-tailed)	,027	,002	,001		,000
	N	100	100	100	100	100
Turnover Intention	Pearson Correlation	,646**	,720**	,691**	,686**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 4.1 Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja (X<sub>1</sub>)

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,651	3

Lampiran 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>2</sub>)

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,636	5

## Lampiran 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja (Z)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,706	3

Lampiran 4.4 Hasil Uji Reliabilitas *Turnover Intention* (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,630	4

## Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas Data

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Beban Kerja	Lingkungan Kerja Non Fisik	Stres Kerja	Turnover Intention
N		100	100	100	100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	10,00	12,62	9,19	12,32
	Std. Deviation	2,137	2,766	2,351	2,412
	Most Extreme Differences				
	Absolute	,200	,171	,169	,161
	Positive	,200	,171	,144	,083
	Negative	-,125	-,115	-,169	-,161
Test Statistic		,200	,171	,169	,161
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



Lampiran 6. Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

## Lampiran 6.1 Analisis Jalur Persamaan 1

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,759 <sup>a</sup>	,576	,567	1,547

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Beban Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,082	,833		1,299	,197
	Beban Kerja	,863	,087	,784	9,973	,000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	-,041	,067	-,049	-,620	,537

a. Dependent Variable: Stres Kerja

## Lampiran 6.2 Analisis Jalur Persamaan 2

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,575 <sup>a</sup>	,331	,310	2,004

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

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,298	1,088		4,869	,000
	Beban Kerja	,051	,160	,045	,318	,751
	Lingkungan Kerja Non Fisik	-,338	,087	-,388	-3,900	,000
	Stres Kerja	,355	,132	,346	2,696	,008

a. Dependent Variable: Turnover Intention

## Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi Klasik

## Lampiran 7.1 Hasil Uji Asumsi Klasik (Multikolinearitas) Persamaan 1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,082	,833		1,299	,197		
	Beban Kerja	,863	,087	,784	9,973	,000	,707	1,415
	Lingkungan Kerja Non Fisik	-,041	,067	-,049	-,620	,537	,707	1,415

a. Dependent Variable: Stres Kerja

## Lampiran 7.2 Hasil Uji Asumsi Klasik (Multikolinearitas) Persamaan 2

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,298	1,088		4,869	,000		
	Beban Kerja	,051	,160	,045	,318	,751	,349	2,867
	Lingkungan Kerja Non Fisik	-,338	-,087	,388	-3,900	,000	,704	1,421
	Stres Kerja	,355	,132	,346	2,696	,008	,424	2,359

a. Dependent Variable: Turnover Intention

## Lampiran 7.3 Hasil Uji Asumsi Klasik (Heteroskedastisitas) Persamaan 1

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,570	,471		5,454	,000
	Beban Kerja	,035	,049	,083	,717	,475
	Lingkungan Kerja Non Fisik	-,079	,038	-,240	-2,077	,400

a. Dependent Variable: RES2

## Lampiran 7.4 Hasil Uji Asumsi Klasik (Heteroskedastisitas) Persamaan 2

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,375	,545		6,187	,000
	Beban Kerja	,020	,080	,040	,246	,806
	Lingkungan Kerja Non Fisik	-,120	,043	-,317	-2,767	,070
	Stres Kerja	,043	,066	,095	,646	,520

a. Dependent Variable: RES2

## Lampiran 8. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

## Lampiran 8.1 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Persamaan 1

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,082	,833		1,299	,197
	Beban Kerja	,863	,087	,784	9,973	,000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	-,041	,067	-,049	-,620	,537

a. Dependent Variable: Stres Kerja

## Lampiran 8.2 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Persamaan 2

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,298	1,088		4,869	,000
	Beban Kerja	,051	,160	,045	,318	,751
	Lingkungan Kerja Non Fisik	-,338	,087	-,388	-3,900	,000
	Stres Kerja	,355	,132	,346	2,696	,008

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Lampiran 9. Hasil Uji Analisis Jalur Model *Trimming*Lampiran 9.1 Hasil Uji Analisis Jalur Model *Trimming* Persamaan 1

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,849	,741		1,146	,255
	Beban Kerja	,834	,073	,758	11,502	,000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Lampiran 9.2 Hasil Uji Analisis Jalur Model *Trimming* Persamaan 2

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,212	1,049		4,968	,000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	-,327	,078	-,375	-4,178	,000
	Stres Kerja	,325	,092	,317	3,531	,001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

## Lampiran 10. Lampiran r Tabel

Df = (N-2) = (100-2) = 98 (dengan tingkat signifikansi 0,05 untuk uji 2 arah)

Df = N-2	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
91	0,1716	0,2039	0,2409	0,2659	0,3358
92	0,1707	0,2028	0,2396	0,2645	0,3341
93	0,1698	0,2017	0,2384	0,2631	0,3323
94	0,1689	0,2006	0,2371	0,2617	0,3307
95	0,1680	0,1996	0,2359	0,2604	0,3290
96	0,1671	0,1986	0,2347	0,2591	0,3274
97	0,1663	0,1975	0,2335	0,2578	0,3258
98	0,1654	0,1966	0,2324	0,2565	0,3242
99	0,1646	0,1956	0,2312	0,2552	0,3226
100	0,1638	0,1946	0,2301	0,2540	0,3211
101	0,1630	0,1937	0,2290	0,2528	0,3196
102	0,1622	0,1927	0,2279	0,2515	0,3181
103	0,1614	0,1918	0,2268	0,2504	0,3166
104	0,1614	0,1909	0,2257	0,2492	0,3152
105	0,1599	0,1900	0,2247	0,2480	0,3137
106	0,1591	0,1891	0,2236	0,2469	0,3123
107	0,1584	0,1882	0,2225	0,2458	0,3109
108	0,1576	0,1874	0,2216	0,2446	0,3095
109	0,1562	0,1865	0,2206	0,2436	0,3082
110	0,1562	0,1857	0,2196	0,2425	0,3068

Lampiran 11.

Lampiran t Tabel

T tabel =  $t(\alpha/2; n-k) = t(0,05; 100-4) = t(0,05; 96) = 1,661$

d.f	$t_{0,10}$	$t_{0,05}$	$t_{0,025}$	$t_{0,01}$	$t_{0,005}$
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626