

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan bagian sales PT. Mitsubishi Budi Berlian Natar berjumlah 40 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	29	72,5%
2	Perempuan	11	27,5%
Total		40	100%

Sumber : Data diolah tahun 2023

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya karyawan bagian sales PT. Mitsubishi Budi Berlian Natar didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang.

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	18-30 tahun	30	75%
2	31- 40 tahun	10	25%
Total		40	100%

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 18-30 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan bagian sales PT. Mitsubishi Budi Berlian Natar didominasi oleh karyawan yang berusia 18-30 tahun sebanyak 30 orang.

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Akhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	4	10%
2	D3	14	35%
3	S1	22	55%
Total		40	100%

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan S1 menempati tingkat tertinggi artinya karyawan bagian sales PT. Mitsubishi Budi Berlian Natar didominasi oleh karyawan yang pendidikannya S1 sebanyak 22 orang.

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 1 tahun	21	52,5%
2	1-3 tahun	11	27,5%
3	>3 tahun	8	20%
Total		40	100%

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan masa kerja diketahui masa kerja selama < 1 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan bagian sales PT. Mitsubishi Budi Berlian Natar didominasi oleh karyawan yang masa kerjanya selama < 1 sebanyak 21 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 40 responden sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Hasil Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Merasa dekat secara emosional dan tidak ada miss komunikasi antar rekan kerja	12	30	6	15	14	35	4	10	4	10
2	Saat mengeluarkan pendapat selalu di dengar	6	15	15	37	6	15	10	25	3	7,5
3	Pimpinan dapat memberikan contoh yang baik dalam cara menangani pekerjaan di perusahaan	5	12,5	15	37,5	13	32,5	6	15	1	2,5
4	Tidak memperlakukan siang atau malam menjadi waktu kerja untuk mencari atau menghubungi customer	5	12,5	7	17,5	13	32,5	14	35	1	2,5

5	Saya tidak merasa terbebani dengan memikirkan target pekerjaan yang bertambah setiap bulan	3	7,5	8	20	13	32,5	16	40	0	0
6	Pimpinan perusahaan memberikan apresiasi dan kesempatan bagi sales dengan pelatihan, reward ataupun bonus serta promosi jabatan	4	10	10	25	13	32,5	9	22,5	4	10
7	Saat menghadapi banyak pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik tanpa membuat gelisah dan tertekan	3	7,5	9	22,5	16	40	11	27,5	1	2,5
8	Tidak ada rasa cemas/khawatir apabila hasil laporan kerja tidak mencapai target yang di tentukan	4	10	8	20	19	47,5	7	17,5	2	5
9	Tidak ada konflik antar rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan	4	10	10	25	14	35	7	17,5	5	12,5
10	Tidak mendapat beban kerja berlebihan atau terlalu banyak	9	22,5	6	15	7	17,5	15	37,5	3	7,5

Sumber : Data diolah tahun 2023

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 40 responden, pernyataan 5 mengenai “Saya tidak merasa terbebani dengan memikirkan target pekerjaan yang bertambah setiap bulan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 3 atau 7,5%. Sedangkan pernyataan 7 mengenai “Saat menghadapi banyak pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik tanpa membuat gelisah dan tertekan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 3 atau 7,5%.

**Tabel 4. 6 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik
(X2)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa adanya hubungan yang dekat seperti keluarga dengan rekan kerja	5	12,5	6	15,0	15	37,5	13	32,5	1	2,5
2	Saya merasa menerima bantuan dari rekan kerja	6	15,0	11	27,5	9	22,5	12	30	2	5
3	Setiap karyawan bekerja dengan saling jujur dan percaya bersama anggota tim lainnya	5	12,5	10	25	16	40	9	22,5	0	0
4	Hubungan selama ini berjalan harmonis antara atasan dengan para karyawannya.	6	15	9	22,5	10	25	12	30	3	7,5
5	Atasan selalu membantu karyawan yang mengalami kendala dalam penyelesaian	6	15	7	17,5	12	30	14	35	1	2,5

	pekerjaannya										
6	Apabila terdapat kesulitan dalam proses kerja maka rekan kerja lain saling membantu pekerjaan	7	17,5	6	15	12	30	10	25	5	12,5
7	Tidak ada kompetisi atau persaingan antar rekan kerja di dalam perusahaan	6	15	7	17,5	9	22,5	15	37,5	3	7,5
8	Karyawan dan staff sudah terbiasa bekerja sama walaupun beda bagian atau divisi kerja	5	12,5	7	17,5	17	42,5	10	25	1	2,5
9	Antar karyawan saling berinteraksi dan terbuka mengenai informasi perusahaan untuk mencapai tujuan bersama	7	17,5	9	22,5	7	17,5	11	27,5	6	15
10	Atasan menciptakan komunikasi yang baik dengan semua karyawan antar unit kerja tidak memandang latar belakang karyawan	11	27,5	6	15	7	17,5	13	32,5	3	7,5

Sumber : Data diolah tahun 2023

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 40 responden, pernyataan 1 mengenai “Saya merasa adanya hubungan yang dekat seperti keluarga dengan rekan kerja” mendapat respon terendah dengan jawaban

sangat setuju yaitu sebanyak 5 atau 12,5%. Sedangkan pernyataan 3 mengenai “Setiap karyawan bekerja dengan saling jujur dan percaya bersama anggota tim lainnya” dan pernyataan 8 mengenai “Karyawan dan staff sudah terbiasa bekerja sama walaupun beda bagian atau divisi kerja” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 5 atau 12,5%.

**Tabel 4. 7 Hasil Jawaban Responden Variabel Turnover Intention
(Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Merasa tidak mendapat beban kerja yang berat dan tidak berencana segera mencari pekerjaan baru di tempat lain	6	15	9	22,5	14	35	10	25	1	2,5
2	Tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini	8	20	8	20	10	25	12	30	2	5
3	Merasa puas dan tidak ada rasa lelah ataupun jenuh dengan pekerjaan saat ini	7	17,5	7	17,5	16	40	8	20	2	5
4	Mendapat gaji atau insentif yang cukup sehingga tidak berencana mencari pekerjaan lain	10	25	8	20	8	20	12	30	2	5
5	Adanya fasilitas yang di sediakan perusahaan membuat nyaman dan tidak berniat untuk	8	20	13	32,5	11	27,5	7	17,5	1	2,5

	keluar dari perusahaan										
6	Merasa ada perkembangan dan tidak berkeinginan untuk mengundurkan diri	4	10	13	32,5	12	30	8	20	3	7,5
7	Tidak memiliki pertimbangan untuk berkeinginan mengambil pekerjaan di perusahaan lain	6	15	7	17,5	9	22,5	15	37,5	3	7,5
8	Merasa sangat cocok dan sesuai bidang keahlian dengan pekerjaan saat ini dan tidak ada niat untuk mencari pekerjaan lain	5	12,5	11	27,5	16	40	6	15	2	5
9	Merasa dekat dengan rekan kerja serta atasan yang membuat nyaman di lingkungan dan tidak memikirkan mencari pekerjaan lain	6	15	8	20	12	30	9	22,5	5	12,5
10	Adanya kesempatan dari perusahaan seperti pelatihan dan bonus tambahan menambah semangat bekerja dan tidak memiliki niat untuk mencari pekerjaan lain	8	20	5	12,5	9	22,5	14	35	4	10

Sumber : Data diolah tahun 2023

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 40 responden, pernyataan 4 mengenai “Merasa ada perkembangan dan tidak berkeinginan untuk mengundurkan diri” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 4 atau 10%. Sedangkan pernyataan 8 mengenai “Merasa sangat cocok dan sesuai bidang keahlian dengan pekerjaan saat ini dan tidak ada niat untuk mencari pekerjaan lain” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 5 atau 12,5%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 23.0. kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid.

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,539	0,3044	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,648	0,3044	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,482	0,3044	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,545	0,3044	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,495	0,3044	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,467	0,3044	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,497	0,3044	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,613	0,3044	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,668	0,3044	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,422	0,3044	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai stres kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3044). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai stres kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,594	0,3044	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,723	0,3044	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,415	0,3044	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,682	0,3044	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,508	0,3044	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,418	0,3044	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,432	0,3044	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,555	0,3044	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,641	0,3044	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,486	0,3044	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lingkungan kerja non fisik. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3044). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai lingkungan kerja non fisik dinyatakan valid

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,670	0,3044	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,663	0,3044	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,431	0,3044	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,588	0,3044	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,539	0,3044	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,428	0,3044	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 7	0,432	0,3044	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,631	0,3044	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,773	0,3044	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,482	0,3044	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai turnover intention. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3044). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai turnover intention dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan alpha cronbach:

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan	Kesimpulan
Stres kerja (X1)	0,721	0,8000 – 1,0000	Sangat tinggi
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,734	0,8000 – 1,0000	Sangat tinggi
Turnover Intention (Y)	0,760	0,8000 – 1,0000	Sangat tinggi

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas 4.11 nilai cronbach's alpha sebesar 0,721 untuk variabel stres kerja dengan tingkat reliable sangat tinggi dan nilai 0,734 untuk lingkungan kerja non fisik dengan tingkat reliable sangat tinggi dan nilai 0,760 untuk turnover intention dengan tingkat reliable sangat tinggi.

4.3 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu stres kerja (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) dan turnover intention(Y).pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4. 12 Hasil Uji Korelasi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,822	0,676

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,822 artinya tingkat hubungan antara stres kerja(X1), lingkungan kerja non fisik(X2) dan turnover intention(Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,676 artinya bahwa turnover intention(Y) dipengaruhi oleh antara stres kerja(X1) dan lingkungan kerja non fisik(X2) sebesar 0,676 atau 67,6%. Sedangkan sisanya sebesar 32,4% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
constant	2,012	3,471
Stres kerja	0,485	0,140
Lingkungan kerja non fisik	0,472	0,131

Sumber : Data diolah tahun 2023

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2,012 + 0,485X_1 + 0,472X_2$$

Keterangan :

Y = Turnover Intention

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

et = Error trem/ unsur kesalahan

X1 = Stres Kerja

X2 = Lingkungan Kerja Non Fisik

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 2,012 menyatakan bahwa turnover intention sebesar 2,012 apabila tidak ada stres kerja dan lingkungan kerja non fisik
- b. Koefisien regresi untuk 0,485 X1 menyatakan bahwa setiap kenaikan stres kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan turnover intention sebesar 0,485
- c. Koefisien regresi untuk 0,472 X2 menyatakan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja non fisik sebesar satu satuan maka akan meningkatkan turnover intention sebesar 0,472

4.4 Hasil Pengujian Hipotesis

4.4.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Dalam menguji hipotesis penelitian menggunakan uji t untuk membandingkan t hitung dan t tabel serta membandingkan tingkat sig dan alpha (0,05). Nilai kritis t dengan taraf nyata atau α 5% uji dua arah dan derajat bebas df ($n - \{k - 1\}$) = (40 - {3 - 1}) = 40 - 2 = 38. Sehingga diperoleh $t_{tabel} (38; 0,05/2) = (38; 0,025) = 2,024$. Kriteria pengujian dilakukan dengan Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- a. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak..
- b. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.

Tabel 4. 14 Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	sig	t_{tabel}	alpha	Kondisi	Kesimpulan
Stres kerja (X1)	3,451	0,001	2,024	0,05	$t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < \alpha$	Berpengaruh signifikan
Lingkungan kerja non fisik (X2)	3,621	0,001	2,024	0,05	$t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < \alpha$	Berpengaruh signifikan

Sumber : Data diolah tahun 2023

1. Stres kerja (X1) terhadap Turnover Intention (Y).

Dari tabel 4.16 terlihat pada variabel stres kerja (X1) bahwa hasil uji t untuk variabel stres kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 3,451 dan nilai sig sebesar 0,001. Kemudian ditentukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel yaitu ($3,451 > 2,024$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Serta membandingkan signifikansi dan alpha yaitu nilai sig $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention pada bagian sales PT Mitsubishi budi berlian natar.

2. Lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap Turnover intention (Y).

Dari tabel 4.16 terlihat pada variabel lingkungan kerja non fisik (X2) bahwa hasil uji F untuk variabel stres kerja diperoleh nilai F hitung sebesar 3,621 dan nilai sig sebesar 0,011. Kemudian ditentukan dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel yaitu ($3,621 > 2,024$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Serta membandingkan signifikansi dan alpha yaitu nilai sig $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap turnover intention pada bagian sales PT Mitsubishi budi berlian natar.

4.3.1 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Dalam menguji hipotesis penelitian menggunakan uji t untuk membandingkan t hitung dan t tabel serta membandingkan tingkat sig dan alpha (0,05). Nilai kritis t dengan taraf nyata atau α 5% uji dua arah dan derajat bebas df $(n-k) = (40-3) = 40-3 = 37$. Sehingga diperoleh $t_{tabel} (37; 0,05/2) = (37; 0,025) = 3,25$.

H_0 : Lingkungan Kerja (X1) dan Stres kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

H_a : Lingkungan Kerja (X1) dan Stres kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima

Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4. 15 Hasil uji F

Variabel	F _{hitung}	sig	F _{tabel}	alpha	Kondisi	Kesimpulan
Stres kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Turnover Intention (Y)	38,593	0,000	3,25	0,05	$t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < alpha$	Berpengaruh signifikan

Sumber : Data diolah tahun 2023

Dari tabel 4.17 diatas menjelaskan bahwa bahwa hasil uji F untuk variabel stres kerja diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 38,593 dan nilai sig sebesar 0,000. Kemudian ditentukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} yaitu (38,593>3,25) maka ho ditolak dan ha diterima. Serta membandingkan signifikansi dan alpha yaitu(0,000 < 0,05) maka ho ditolak dan ha diterima. Artinya stres kerja(X1) dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap turnover intention(Y) pada PT Mitsubishi budi berlian natar.

4.5 Pembahasan

Dengan melibatkan sebanyak 40 responden, memberikan informasi mengenai pengaruh variable independen yaitu Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik yang mempengaruhi variabel dependen yaitu Turnover Intention.

4.4.1 Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan hasil pengujian pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dengan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja (X1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap turnover intention (Y), dari hasil penelitian yang dilakukan dengan melakukan survey ke beberapa responden menunjukkan bahwa pada pernyataan 5 yang mendapat nilai terendah sebesar 118 “Saya

tidak merasa terbebani dengan memikirkan target pekerjaan yang bertambah setiap bulan” dengan nilai terendah kedua 121 pernyataan 6 “Pimpinan perusahaan memberikan apresiasi dan kesempatan bagi sales dengan pelatihan, reward ataupun bonus serta promosi jabatan” pernyataan 4 ”Tidak memperlumaskan siang atau malam menjadi waktu kerja untuk mencari atau menghubungi customer” dan pernyataan 9 “Tidak ada konflik antar rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan di Perusahaan”. Hal ini menunjukkan adanya beberapa faktor yang menjadi pengaruh stres kerja seperti beban kerja, lingkungan kerja, konflik kerja. Adapun beberapa faktor yang mendukung seperti Menurut (Ganyang 2018) stres kerja dapat disebabkan oleh Beban kerja, Waktu penyelesaian kerja, Pengawasan kerja, Suasana kerja yang tidak nyaman , Perbedaan nilai, Tidak tersedianya staf atau media konsultasi, Sanksi dari perusahaan ,Lingkungan kerja di Perusahaan, Kondisi fisik dan kesehatan karyawan, Penggeseran kerja. Dan indikator menurut Hasibuan dalam (Zulhilmi & Kusumayadi,2020) yaitu Konflik, Komunikasi, Waktu Kerja, Sikap Pimpinan, Beban Kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan theory planned behavior yang menyatakan bahwa Theory Of Planned Behavior memperhitungkan bahwa semua perilaku tidaklah dibawah kendali dan sepenuhnya diluar kendali. Sebenarnya perilaku tersebut berada pada suatu titik dalam suatu kontinum dari semulanya di bawah kendali menjadi tidak terkendali. Faktor-faktor pengendali tersebut terdiri atas faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain keterampilan, kemampuan, informasi, emosi, stress, dan sebagainya.

Berdasarkan pernyataan survey menunjukkan karyawan masih ada yang kurang setuju dengan target perusahaan yang bertambah setiap bulan nya, pemaksimalan waktu mencari dan menghubungi customer pagi sampai malam dan belum adanya reward bagi karyawan yang sudah optimal mencari customer serta mencapai target penjualan yang berujung menjadi dampak pada perilaku karyawan seperti kurangnya kinerja dan berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan begitu semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin meningkat tingkat turnover intention karyawan.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali Jufri & Mellanie (2019) yang memiliki hasil bahwa Stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Irvanti & verina dalam (Ali Jufri et al,2019) dengan judul penelitian analisis pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention.

4.4.2 Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan hasil pengujian pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap turnover intention (Y), dari hasil penelitian yang dilakukan dengan melakukan survey ke beberapa responden menunjukkan bahwa pada pernyataan 7 yang mendapat nilai terendah sebesar 118 “Tidak ada kompetisi atau persaingan antar rekan kerja di dalam Perusahaan” dengan nilai terendah kedua 120 pernyataan 6 “Apabila terdapat kesulitan dalam proses kerja maka rekan kerja lain saling membantu pekerjaan” dan pernyataan 9 “Antar karyawan saling berinteraksi dan terbuka mengenai informasi perusahaan untuk mencapai tujuan bersama”. Hal ini menunjukkan adanya beberapa faktor yang menjadi pengaruh lingkungan kerja non fisik seperti kurang kedekatan dan keterbukaan informasi sesama rekan kerja. Adapun beberapa faktor yang mendukung seperti Menurut Sedarmayanti (2017) faktor lingkungan kerja non fisik yaitu Perhatian dan dukungan pimpinan yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan, perhatian serta menghargai mereka dan Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.

Dan indikator menurut Siagian dalam (Febrianti, 2022) yaitu hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan bawahan, dan kerjasama antar pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan theory planned behavior yang menyatakan bahwa Theory Of Planned Behavior memperhitungkan bahwa semua perilaku tidaklah dibawah kendali dan sepenuhnya diluar kendali. Sebenarnya perilaku tersebut berada pada suatu titik dalam suatu kontinum dari semulanya di bawah kendali menjadi tidak terkendali. Faktor-faktor pengendali tersebut terdiri atas faktor internal dan eksternal, faktor eksternal meliputi situasi dan faktor-faktor lingkungan.

Berdasarkan pernyataan survey menunjukkan karyawan masih ada yang merasa tidak dekat dengan antar rekan kerja dan merasa adanya persaingan sesama rekan yang bisa

berdampak menjadi kurang nyaman berada di lingkungan bekerja . Dengan begitu semakin menurun lingkungan kerja non fisik maka semakin meningkat tingkat turnover intention karyawan.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukarni Aprianinur, Endah Dewi Purnamasari, Mohammad Kurniawan DP (2023) yang memiliki hasil bahwa Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

4.4.3 Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan hasil pengujian pengaruh stres kerja (X1) dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja (X1) dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap turnover intention (Y), dari hasil penelitian yang dilakukan dengan melakukan survey ke beberapa responden menunjukkan bahwa pada pernyataan 7 yang mendapat nilai terendah sebesar 118 “Tidak memiliki pertimbangan untuk berkeinginan mengambil pekerjaan di perusahaan lain” dengan nilai terendah kedua 121 pernyataan 9 “ Merasa dekat dengan rekan kerja serta atasan yang membuat nyaman di lingkungan dan tidak memikirkan mencari pekerjaan lain”. Hal ini menunjukkan adanya beberapa faktor yang menjadi pengaruh karyawan memiliki niat turnover yaitu kurangnya perhatian dari atasan seperti apresiasi yang diberikan kepada karyawan, tidak memiliki kedekatan dengan rekan kerja, merasa terbebani dengan pekerjaan di perusahaan. Adapun beberapa faktor yang mendukung yaitu Menurut Susanto&Gunawan dalam (Margaretta et al,2020) yang menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat menjadi penyebab turnover intention yaitu stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja. Dan indikator menurut Mobley dalam (Caesar,2018) yaitu berfikir untuk mengundurkan diri, berintensi mencari pekerjaan lain, berintensi untuk keluar/mengeluarkan diri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan theory planned behavior yang menyatakan bahwa Theory Of Planned Behavior memperhitungkan bahwa semua perilaku tidaklah dibawah kendali dan sepenuhnya diluar kendali. Sebenarnya perilaku tersebut berada pada suatu titik dalam suatu kontinum dari semulanya di bawah kendali menjadi tidak

terkendali. Faktor-faktor pengendali tersebut terdiri atas faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain keterampilan, kemampuan, informasi, emosi, stress, dan sebagainya sedangkan faktor eksternal meliputi situasi dan faktor-faktor lingkungan.

Berdasarkan pernyataan survey menunjukkan masih ada karyawan yang merasa memiliki pertimbangan untuk mengundurkan diri yang didasari dengan beberapa faktor seperti tidak merasa mendapatkan apresiasi dari perusahaan, kurangnya kedekatan antar rekan kerja maupun atasan. Dengan begitu semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin meningkat tingkat turnover intention sedangkan semakin menurun tingkat lingkungan kerja non fisik maka semakin meningkat tingkat turnover intention karyawan.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Yongki Aditya & Joko Bagio (2020) yang memiliki hasil bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.