

**PERAN STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
TURNOVER KARYAWAN QUEST HOTEL KUTA BADUNG – BALI**

**I Kadek Widiantara<sup>1</sup>; Made Juliasa<sup>2</sup>, Ni Luh Indiani<sup>3</sup>**  
[kadekwidhiantara58@gmail.com](mailto:kadekwidhiantara58@gmail.com)<sup>1</sup>, [juliasa@unmas.ac.id](mailto:juliasa@unmas.ac.id)<sup>2</sup>,  
[luhindiani12@gmail.com](mailto:luhindiani12@gmail.com)<sup>3</sup>

*Universitas Mahendradatta, Universitas Mahasaraswati, Universitas Mahendradatta*

*Abstract*

*This study aims to determine the effect of the role of the work environment and work stress on employee Turnover at Quest Hotel Kuta. This research was prepared descriptively using quantitative approach methods. In this study, the data collection instrument is in the form of a questionnaire to obtain information about a number of respondents representing a certain population which will then be carried out statistical data analysis (SPSS) to test the hypothesis that has been proposed. The results of this study found that work stress and work environment have a partial and simultaneous effect on employee Turnover at Quest Hotel Kuta Badung – Bali. From the results of the t test, calculate  $2.931 > 1.985$  and sig  $0.006 < 0.05$ , meaning that Work Stress has a positive effect on Employee Turnover at Quest Hotel Kuta, Badung – Bali. For t results, calculate  $-2.392 > 1.985$  and sig  $0.022 < 0.05$ , meaning that the Work Environment negatively affects Employee Turnover at Quest Hotel Kuta, Badung – Bali. While the results of f calculate  $106.928 > 3.09$  and sig  $0.000 < 0.05$  means that Work Stress, Work Environment and Turnover Employee intension affect jointly (simultaneously) on Employee Performance Quest Hotel Kuta, Badung – Bali*

**Keywords:** *work stress, work environment, employee performance.*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh peran lingkungan kerja dan stress kerja terhadap *Turnover* karyawan di Quest Hotel Kuta Badung- Bali. Penelitian ini disusun secara deskriptif dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini instrumen pengumpulan data berupa kuesioner untuk mendapatkan informasi tentang sejumlah responden yang mewakili populasi tertentu yang kemudian akan dilakukan analisis data secara statistik (SPSS) untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap *Turnover* karyawan pada Quest Hotel Kuta Badung- Bali. Dari hasil uji t hitung  $2,931 > 1,985$  dan sig  $0,006 < 0,05$  artinya Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover* Karyawan pada Quest Hotel Kuta Badung- Bali. Untuk hasil t hitung  $-2,392 > 1,985$  dan sig  $0,022 < 0,05$  artinya Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover* Karyawan pada Quest Hotel Kuta Badung- Bali. Sementara hasil dari f hitung  $106,928 > 3,09$  dan sig  $0,000 < 0,05$  artinya Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan *Turnover* Intension karyawan berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan Quest Hotel Kuta Badung- Bali

**Kata kunci:** *stress kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan.*

## I. Latar Belakang Masalah

Salah satu bentuk kendala tersebut berupa keinginan pindah kerja (*Turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah tempat bekerja (*Turnover intentions*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi (Supriadi K.V, 2021).

Tingginya tingkat *Turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai macam biaya, seperti biaya pelatihan maupun biaya rekrutmen yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. *Turnover intention* harus di sikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan perusahaan dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang signifikan bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan (T Febrianti, 2023).

*Turnover Intention* memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (DP Rijasawitri, 2020).

*Turnover* merupakan masalah klasik yang selalu dihadapi para pengusaha. Seperti halnya replacement yang terus berjalan, baik replacement (pergantian) karena faktor umur maupun pengunduran diri. Jika pergantian disebabkan oleh faktor umur, maka perusahaan dapat mengantisipasi dengan mempersiapkan kader-kader untuk menggantikan posisi karyawan tersebut. Tetapi jika pergantian karyawan disebabkan oleh pengunduran diri, maka akan menyulitkan perusahaan karena berkaitan dengan implementasi program kerja yang telah ditetapkan (M Dardiri, 2023).

Pada kenyataannya banyak karyawan yang beranggapan bahwa karyawan adalah aset perusahaan hanyalah sebuah slogan semata dan masih menganggap semua itu masih jauh dari kenyataan. Hal tersebut terjadi karena adanya kesenjangan antara ekspektasi dan kenyataan atau dengan kata lain karena adanya ketidaksesuaian antara pernyataan dengan kebijakan perusahaan, hal itu tercermin terutama ketika perusahaan tidak membayar

hak-hak karyawan seperti gaji atau tunjangan-tunjangan, tidak memperdulikan kondisi fisik tempat kerja, tidak memberikan penghargaan atas prestasi karyawan bahkan ketika perusahaan harus mengambil tindakan pemutusan hubungan kerja (M Dardiri, 2023).

Keadaan tersebut menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawannya untuk mengembangkan dan meningkatkan secara optimal keterampilan karyawan. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan membangun lingkungan kerja yang nyaman. Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memberikan lingkungan yang memuaskan bagi karyawannya dan percaya bahwa perilaku pekerja yang puas akan membuat kontribusi yang positif terhadap organisasi (FT NURKUMALASARI, 2020).

Selain stres kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang paling menentukan keberhasilan perusahaan. Karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dipengaruhi oleh banyak faktor, sehingga ada karyawan yang bersemangat dan kurang bersemangat dalam bekerja. Selain itu, hubungan antar pegawai dan hubungan dengan atasan merupakan faktor penting

dalam kenyamanan pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas karyawan karena mampu menimbulkan rasa senang dalam diri karyawan (T Yulliantini, 2020). (CAA Mangumbahang, 2023) lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dengan *Turnover intention*, yang menunjukkan kondisi kerja yang baik dapat mengurangi jumlah *Turnover intention*.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahuja et al., (2017); Noor dan Maad (2018); Villanueva dan Djurkovic (2019); Paillé (2021); dan Runtuwene dkk. (2018), memperlihatkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara stress kerja dan lingkungan kerja terhadap tingkat *Turnover intention* karyawan. Jika stres kerja meningkat beserta kondisi lingkungan kerja meningkat, maka tingkat *Turnover intention* juga akan meningkat, dan begitu juga sebaliknya. Hal ini berhubungan dengan kondisi yang terjadi di Quest Hotel Kuta Badung- Bali, tingginya tingkat *Turnover intention* yang terjadi diperkirakan karena adanya faktor terbesar yang mempengaruhinya, yaitu lingkungan kerja dan stres kerja yang terjadi pada karyawan Quest Hotel Kuta Badung- Bali terutama di masa Pandemi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk

mengetahui adanya pengaruh antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap niat keluar karyawan (*Turnover intention*) dengan judul “Peran Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan Quest Hotel Kuta Badung- Bali”.

## II. METODELOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Kuantitatif. Menurut Sujarweni (2021) Desain penelitian adalah pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model atau blue print penelitian. Dapat mengajukan hipotesis, sebagai jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Dalam penelitian ini, penulis mengambil penelitian dan pengumpulan data pada Quest Hotel Kuta Badung - Bali yang berada di Jl. H.O.S. Cokroaminoto 23 - 25 80118 Denpasar, Bali.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut R Dewi (2021) Populasi adalah keseluruhan object penelitian dan memenuhi karakteristik tertentu. Menurut N Suriani (2023) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang akan digunakan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh

karyawan Quest Hotel Kuta Badung - Bali yang berjumlah 230 karyawan. Namun demikian penelitian ini tidak semua populasi diteliti tetapi hanya sebagian saja dari populasi yang diteliti diharapkan bahwa hasil yang didapat menggambarkan sifat populasi yang bersangkutan.

Menurut WF Hutami (2024) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili dari populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan atau karakteristik tertentu. Teknik *purposive sampling* tergolong dalam jenis *nonprobability* sampling artinya tidak memberikan peluang yang sama dari setiap populasi. Kriteria tertentu yang ditetapkan dalam penelitian ini antara lain:

- 1) Bukan Manager maupun Kepala Divisi/Departemen
- 2) Memiliki masa kerja minimal 1 tahun sudah bekerja pada masyarakat pekerja wilayah Denpasar.
- 3) Memiliki tingkat Pendidikan minimal lulusan SMA

Teknik Pengambilan Sampel dalam menentukan ukuran sampel, penelitian ini menggunakan rumus Slovin, Untuk menentukan berapa minimal sampel

yang dibutuhkan jika ukuran populasi diketahui, dapat digunakan rumus slovin sebagai berikut (R Solihat, 2022)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (10%)

Berdasarkan rumus diatas, maka perhitungan sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 70 responden.

(Rahmasari, 2020) teknik pengambilan sampel adalah teknik untuk mengambil sampel yang digunakan dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel itu sendiri ada dua jenis yaitu *probability* sampling dan *nonprobability* sampling. *Probability* sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Nonprobability* sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian dan Uji Hipotesis

##### a. Hasil Uji Hipotesis

##### 1) Hasil Analisa Data Atas Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dan reabilitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur valid dan reliabel atau tidaknya sebuah instrumen dari sebuah pernyataan kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara thitung dan ttabel dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* yang dikemukakan Pearson yaitu apabila  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  maka dapat dinyatakan valid dan sebaliknya.

Uji validitas merupakan uji yang penting dilakukan dalam mengembangkan suatu instrumen penelitian. Validitas merupakan suatu pengukuran yang bertujuan untuk mengukur apakah suatu instrumen penelitian valid atau tidak untuk digunakan dalam mengumpulkan data. Pada penelitian ini uji validitas menggunakan teknik pearson product moment, yang mengatakan suatu instrumen penelitian valid apabila  $T\text{-hitung} > T\text{-tabel}$  (0,1286). Uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kekonsistensian angket yang digunakan oleh peneliti sehingga angket tersebut bisa diandalkan, walau penelitian dilakukan berulang kali dengan angket yang

sama. Uji reabilitas dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha > 0,6, tetapi sebaliknya jika nilai Cronbach Alpha < 0,6 maka dikatakan tidak realibel. Hasil uji validitas-reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

**a) Uji Validitas Variabel Stres Kerja**

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Validitas Stres Kerja**

No.	Indikator Stres Kerja (X1)	T-hitung	T-tabel	Keterangan
1	X1.1	0.658	0,1286	Valid
2	X1.2	0.583	0,1286	Valid
3	X1.3	0.608	0,1286	Valid
4	X1.4	0.555	0,1286	Valid
5	X1.5	0.659	0,1286	Valid
6	X1.6	0.729	0,1286	Valid
7	X1.7	0.746	0,1286	Valid
8	X1.8	0.626	0,1286	Valid
9	X1.9	0.75	0,1286	Valid
10	X1.10	0.621	0,1286	Valid
11	X1.11	0.652	0,1286	Valid
12	X1.12	0.668	0,1286	Valid

*Sumber: Data yang diolah SPSS, 2024*

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 12 butir instrumen stres kerja (X1) dapat dinyatakan valid, karena t-hitung > t-tabel sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

**b) Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja**

No.	Indikator Lingkungan Kerja (X2)	T-hitung	T-tabel	Keterangan
1	X2.1	0.732	0,1286	Valid
2	X2.2	0.714	0,1286	Valid
3	X2.3	0.734	0,1286	Valid
4	X2.4	0.705	0,1286	Valid
5	X2.5	0.73	0,1286	Valid
6	X2.6	0.509	0,1286	Valid
7	X2.7	0.291	0,1286	Valid
8	X2.8	0.819	0,1286	Valid
9	X2.9	0.84	0,1286	Valid
10	X2.10	0.756	0,1286	Valid

*Sumber: Data yang diolah SPSS, 2024*

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 10 butir instrumen kompetensi (X2) dapat dinyatakan valid, karena t-hitung > t-tabel sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

**c) Uji Validitas Variabel Turnover Intentions karyawan**

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Validitas Turnover Intentions Karyawan**

No.	Indikator Turnover Intention Karyawan (Y)	T-hitung	T-tabel	Keterangan
1	Y1	0.757	0,1286	Valid
2	Y2	0.714	0,1286	Valid
3	Y3	0.715	0,1286	Valid
4	Y4	0.67	0,1286	Valid
5	Y5	0.677	0,1286	Valid
6	Y6	0.719	0,1286	Valid
7	Y7	0.696	0,1286	Valid
8	Y8	0.686	0,1286	Valid
9	Y9	0.667	0,1286	Valid

*Sumber: Data yang diolah SPSS, 2024*

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 9 butir instrumen kinerja karyawan (Y) dapat dinyatakan valid, karena t-hitung > t-tabel sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

**d) Uji Reliabilitas**

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
1	Stres Kerja (X1)	0.695	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0.774	0,60	Reliabel
3	Turnover Intention karyawan (Y)	0.773	0,60	Reliabel

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas kuesioner pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* setiap item pernyataan untuk variabel X1, X2 dan Y lebih besar dari nilai r tabel dengan nilai sebesar 0,6. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk setiap variabel dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

## 2) Uji Asumsi Klasik

Analisis regresi linier ganda diawali dengan pengujian persyaratan analisis. Hasil pengujian persyaratan analisis adalah sebagai berikut:

### a) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal. Suatu model regresi dikatakan baik apabila distribusi data normal. Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov, data dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikansi  $0,05$  ( $Sig > 0,05$ ). Berikut tabel hasil uji normalitas:

**Tabel 4.12**

#### Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	70
Nilai Signifikansi	0.200

Sumber: Data diolah (2024)

Pada tabel 4.12. bisa dilihat bahwa nilai signifikansi lebih besar dari  $0,05$  ( $0,200 > 0,05$ ). Hal ini bisa diartikan

bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

### b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian yang bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi antara variabel – variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Model regresi dikatakan baik apabila bebas dari multikorelasi. Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $< 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,1$ . Berikut tabel hasil uji multikolinearitas.

**Tabel 4.13**

#### Uji Multikolinearitas

Variabel Penelitian	<i>Tolerance</i>	VIF
Stres Kerja	0.631	1.585
Lingkungan Kerja	0.734	1.363

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang disajikan pada tabel 4.13. dinyatakan bahwa setiap variabel memiliki nilai VIF  $< 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,1$ . Hal ini menunjukkan bahwa pada model regresi penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas.

### c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji model regresi apakah terjadi kesamaan variansi residual dari pengamatan ke pengamatan lainnya. Pengukuran uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glesjer. Penentuan adanya masalah heteroskedastisitas

dengan melihat nilai signifikasi. Apabila nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Sedangkan apabila nilai sig < 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 4.9**

**Uji Heteroskedastisitas**

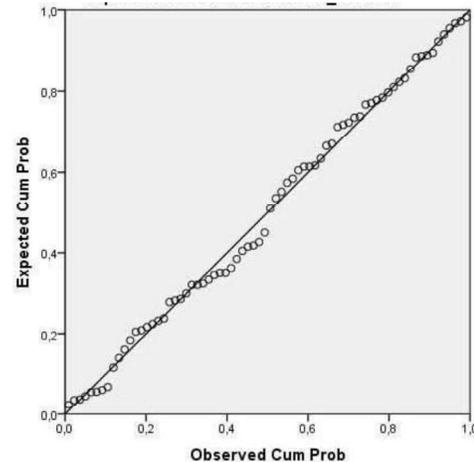
Variabel Penelitian	Nilai Signifikansi
Stress Kerja	0.398
Lingkungan Kerja	0.310

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 4.9. menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi > 0,05, maka bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini. Pengujian normalitas secara grafik menghasilkan grafik Normal P-P Plot dari data residual regresi yang dapat dilihat pada gambar Grafik di bawah ini yang memperlihatkan bahwa sebaran titik-titik nilai residual pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel yang digunakan untuk analisis regresi ganda berasal dari data yang berdistribusi normal

Normal P-Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN



**Gambar 4.1**

**Normal P-P Plot Uji Normalitas**

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2024

**d) Kolmogorov-Smirnov**

Analisis *One-Sample Kolmogorov* membandingkan fungsi distribusi kumulatif pengamatan suatu variabel dengan distribusi tertentu secara teoritis. Menurut Wahyu Agung kriteria pengujian uji normalitas antara lain jika sign pada kolom *Asymp Sig (2-tailed)* < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal, Jika sign pada kolom *Asymp Sig (2-tailed)* > 0,05 maka data berdistribusi normal. Adapun hasil pengujian normalitas data pada variabel Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan *Turnover Intention* karyawan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel *Kolmogorov-Sminov* dibawah ini:

**Tabel 4.12**  
**Kolmogorovz– Sminov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov**  
**Test**

	Unstandardize d Residual
N	70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean Std. Deviation
	.0000000 3,02089405
Most Extreme Differences	Absolute Positive Negative
	.061 .061 -,050
Test Statistic	.061
Asymp. Sig. (2- tailed)	.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2024

**e) Multikolinieritas**

Pengujian ini untuk mengetahui apakah antar variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkorelasi. Untuk mendeteksi multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), dimana variabel bermasalah apabila nilai *tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 10. (E Yaldi, 2020).

**Tabel 4.13**  
**Coefisient Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	3,969	1,783		2,227	,032		
Setor Kerja	192	,066	,287	2,931	,006	,290	3,4
Lingkungan Kerja	279	,087	,437	3,191	,003	,149	47,6731

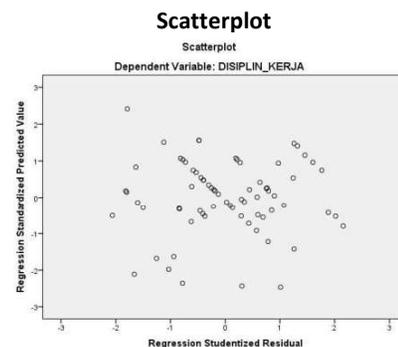
a. Dependent Variable: *Turnover* Intention Karyawan

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel coefficients menunjukkan setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance >0,1 dan nilai VIF <10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

**f) Heteroskedastisitas**

Grafik *scatter plot* memperlihatkan bahwa titik-titik hasil perhitungan (perpotongan antara nilai residual dan prediksi) relatif menyebar secara acak di atas dan dibawah titik origin serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa analisis regresi ganda X1, dan X2 terhadap Y benar-benar linier karena tidak memiliki masalah heteroskedastisitas sehingga analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.



Sumber: Data yang diolah SPSS, 2024

**Gambar 4.2**

**Scatterplot Uji Heterokedastisitas**

Karena persyaratan analisis (asumsi klasik) telah terpenuhi, yaitu memenuhi normalitas, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas maka analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan. Data yang digunakan adalah data yang telah diuji tanpa melakukan perubahan

karena persyaratan asumsi klasik telah terpenuhi semua.

### 3) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis serta mengetahui pengaruh dari dua atau lebih variabel bebas ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) dengan menggunakan program SPSS. Menurut (RR Hanwidjaya, 2022) selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independennya adalah stres kerja, lingkungan kerja dan *Turnover intention* karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan program SPSS yang hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 4. 14**

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,969	1,783		2,227	,032
Stres Kerja	,192	,066	,287	2,931	,006
1 Lingkungan Kerja	,279	,117	,275	2,392	,022

**Dependent Variable: *Turnover Intention***

**Sumber: Data primer yang diolah, 2024**

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,969 + 0,192X_1 + 0,279X_2$$

Keterangan:

$Y =$  *Turnover intention* karyawan

$\alpha =$  Konstanta

$X_1 =$  Stres Kerja

$X_2 =$  Lingkungan Kerja

Nilai konstanta ( $\alpha$ ) menunjukkan bahwa nilai dari *Turnover intention* karyawan ( $Y$ ), variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dinyatakan konstan dengan nilai Kinerja Karyawan sebesar 3,969.

- a) Nilai konstanta ( $\alpha$ ) menunjukkan besarnya nilai dari *Turnover Intention* karyawan ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel stres kerja, lingkungan kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja karyawan 3,969.
- b) Koefisien regresi variabel stres kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,192 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja dengan *Turnover intention* karyawan ( $Y$ ).
- c) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,279 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja dengan *Turnover intention* karyawan ( $Y$ ).
- d) Nilai sig pada kedua variabel yaitu stres kerja sebesar 0,006 lingkungan kerja 0,022 Yang berarti stres kerja, lingkungan kerja signifikan, karena nilai sig lebih kecil dari 0,05.

#### 4) Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen, adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut:

##### a. Hasil Uji T

(B Indrawan, 2020) uji t disebut juga uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Pada akhirnya akan diambil suatu kesimpulan  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima dari hipotesis yang telah dirumuskan. Jika  $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_{1,2}$  ditolak. Jika  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_{1,2}$  diterima atau jika  $Sig > 0,05$  maka  $H_{1,2}$  ditolak. Jika  $Sig < 0,05$  maka  $H_{1,2}$  diterima

**Tabel 4.15**

#### Operasional Variabel

No	Variable	Dimensi	Indikator	Jenis
1	Stres Kerja (X1) (MS Barata 2022)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respon fisiologis</li> <li>- Respon kognitif</li> <li>- Respon emosi</li> <li>- Respon tingkah laku</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meningkatkan tekanan darah, detak jantung, detak nadi, dan sistem pernafasan.</li> <li>- Terganggunya proses kognitif seperti: pikiran kacau, menurunnya konsentrasi, pikiran berulang dan tidak wajar.</li> <li>- Rasa takut, cemas, malu, marah.</li> <li>- Melawan situasi yang menekan dan fight yakni menghindari situasi yang menekan</li> </ul>	Ordinal

2	Lingkungan Kerja (X2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan Fisik</li> <li>- Lingkungan Non Fisik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penerangan atau cahaya, temperatur udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan suara, getaran mekanis, aroma, tata waktu.</li> <li>- Hubungan dengan atasan dan hubungan antar sesama karyawan</li> </ul>	Ordinal
3	Turnover Intention karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas</li> <li>- Kuantitas</li> <li>- Efektivitas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- absensi yang meningkat</li> <li>- mulai malas bekerja</li> <li>- peningkatan terhadap</li> <li>- pelanggaran tata tertib kerja</li> <li>- peningkatan protes terhadap atasan tertib kerja</li> <li>- peningkatan protes terhadap atasan tertib kerja</li> <li>- peningkatan protes terhadap atasan</li> </ul>	Ordinal

##### b. Hasil Uji Statistik F

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen secara bersama - sama terhadap variabel independen.

Tabel 4. 16

Hasil Uji Statistik F

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	701,411	3	233,804	106,928	,000 <sup>b</sup>
Residual	83,089	38	2,187		
Total	784,500	41			

a. Dependent Variable: *Turnover intention* karyawan

b. Predictors: (Constant), stres kerja, lingkungan kerja

Sumber: Data primer yang diolah,2024

Hasil pada tabel hasil uji F di atas, menunjukkan nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf nyata sebesar 0,05. Nilai ini memiliki arti bahwa variabel stress kerja, lingkungan kerja dan *Turnover intention* karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan Quest Hotel Kuta – Bali dan sudah mampu memprediksi atau menjelaskan kinerja karyawan itu sendiri serta model regresi yang digunakan dianggap layak uji.

c. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien Determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh model yang digunakan dapat menerangkan variasi variabel independen X memegang peranan dalam perubahan Y bila terjadi perubahan X, maka Y akan berubah.

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,568 <sup>a</sup>	,323	,293	3,087

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2024

Data output menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,323, hal ini berarti bahwa variabel sumber daya manusia, kompetensi, dan pelatihan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan sebesar 32,3%, sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh peran stress kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover* karyawan Quest Hotel Kuta.

Nilai t hitung diperoleh sebesar 2,931 > 1,985 t Tabel dan nilai sig adalah sebesar 0,006 < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel stress kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel *Turnover* karyawan (Y). Maka hipotesis pertama yaitu hubungan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* terbukti.

Pengaruh dari positif tersebut menunjukkan bahwa ketika Stres Kerja meningkat maka *Turnover Intention* pun akan meningkat. Begitupun sebaliknya ketika Stres Kerja menurun maka *Turnover Intention* pun akan menurun. Ketika karyawan sudah mencapai titik dimana mengalami kelelahan emosional, pada umumnya karyawan tersebut akan memiliki penurunan performa dan memiliki penurunan produktivitas kerja, hal tersebut biasanya sering

terjadi, jika karyawan yang merasakan kelelahan emosional tetapi tidak ditanggulangi oleh perusahaan, seperti memperbaiki fasilitas perusahaan, memperbaiki sistem kerja di perusahaan, dan memperbaiki hal-hal lain yang mengindikasikan karyawan menjadi kelelahan emosional maka karyawan semakin tidak ingin berlama – lama untuk tetap tinggal di perusahaan, karyawan akan sesegera mungkin mencari pekerjaan baru di perusahaan yang baru.

Hal tersebut akan sangat merugikan kedua belah pihak. Di pihak karyawan sebagai contohnya akan terus mengalami Stres Kerja, akan memiliki rasa kecemasan, penurunan performa, penurunan produktivitas dan bahkan tidak menutup kemungkinan karyawan akan memiliki rasa ingin berpindah (*Turnover intention*) yang dampaknya akan terjadinya perpindahan (*Turnover*) sedangkan di pihak perusahaan sebagai contohnya akan mengalami penurunan keefektifan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dikarenakan penurunan performa dan produktivitas karyawannya, jika sudah mengalami perpindahan karyawan (*Turnover*) perusahaan harus mengeluarkan dana tambahan untuk mencari karyawan baru, memberikan pelatihan dan pengembangan, dan penyesuaian bagi para karyawan baru yang akan memakan waktu relatif lama.

Ada beberapa teknik yang berbeda yang digunakan oleh perusahaan India untuk mengurangi stres, yaitu (a) *peer*

*support group* - Program *peer support* mendukung karyawan dengan membicarakan masalah yang bersifat rahasia dengan nyaman dengan karyawan yang terlatih dan khusus, (b) *in-house support* – Dukungan secara emosional dan psikologis dari perusahaan, (c) *employee assistance program* - Tujuan dari EAP adalah untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk lebih berhasil menyelesaikan masalah-masalah pribadi yang menyebabkan permasalahan dan mempengaruhi pekerjaan karyawan, dan (d) *mediation facility* - Perusahaan menyediakan fasilitas meditasi atau bekerjasama dengan perusahaan yang berhubungan dengan meditasi untuk membantu karyawan mengurangi stres kerja (TR Widowati, 2020). Salah satu pengaruh buruk utama pada kepuasan kerja, kinerja dan produktivitas kerja, dan ketidakhadiran serta *Turnover* adalah timbulnya stres di tempat kerja.

Hasil dari penelitian ini sama dengan hasil dari penelitian penelitian sebelumnya. Disebutkan bahwa stres memiliki pengaruh yang positif dan pengaruh yang besar terhadap niat untuk pindah (*Turnover intention*). secara simultan Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan (G Oktavia 2023). Temuan menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara stres kerja dan *Turnover intention* yang menyatakan bahwa semakin banyak stres di tempat kerja akan

meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Stres Kerja memiliki hubungan yang positif terhadap *Turnover* Intention (CAA Mangumbahang, 2023).

## **2. Pengaruh peran lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover* karyawan Quest Hotel Kuta.**

Nilai  $t$  hitung  $-2,392 > 1,985$   $t$  Tabel nilai sig adalah sebesar  $0,022 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel *turnover* karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover* diterima.

Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan untuk tetap bekerja diperusahaan tersebut. Sebaliknya, jika lingkungan kerja kurang memadai dan tidak mampu menjamin keamanan dan keselamatan pekerja, maka akan menyebabkan keinginan untuk pindah dari tempat kerja akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Eddy Hari Setiawan

(2013) dan Mamiharisoa Andrinirina Avotriniaina (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover* intentions karyawan. Artinya apabila faktor lingkungan kerja meningkat maka *Turnover* intentions karyawan akan menurun, sebaliknya apabila lingkungan kerja menurun maka *Turnover* intentions karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat membantu karyawan untuk mengerjakan tugas dengan baik serta dapat menambah semangat kerja yang tinggi bagi karyawan. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkup atau ruang yang ada di tempat seseorang tersebut bekerja dan secara langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan dalam bekerja.

## **3. Peran stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan positif terhadap *Turnover* karyawan Quest Hotel Kuta.**

Uji  $F$  bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan (bersama sama) yang diberikan variabel  $X$  terhadap variabel  $Y$ . Di mana variabel  $X$  yang digunakan adalah stress kerja, lingkungan kerja dan variabel  $Y$  *turnover* karyawan. Pada penelitian ini uji  $f$  dilakukan dengan membandingkan  $f$  hitung dan  $f$  Tabel dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau  $0,05$ . Sehingga diperoleh nilai  $F$

Tabel =  $(u/2:n - k - 1) = 0,025:97 = 3,09$ . Berdasarkan Tabel 4.14 diatas diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan (bersama sama) terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai f hitung  $106,928 > 3,09$  f Tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti ada pengaruh antara stress kerja, lingkungan kerja ganda dan *turnover* karyawan secara simultan

#### IV KESIMPULAN DAN SARAN

##### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Quest Hotel Kuta Badung- Bali maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil t hitung  $2,931 > 1,985$  dan sig  $0,006 < 0,05$  artinya Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover* Karyawan pada Quest Hotel Kuta Badung- Bali.
2. Hasil t hitung  $-2,392 > 1,985$  dan sig  $0,022 < 0,05$  artinya Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover* Karyawan pada Quest Hotel Kuta Badung- Bali
3. Hasil dari f hitung  $106,928 > 3,09$  dan sig  $0,000 < 0,05$  artinya Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan *Turnover Intension* karyawan berpengaruh secara bersama-sama

(simultan) terhadap Kinerja Karyawan Quest Hotel Kuta Badung- Bali

##### B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Dalam rangka mengurangi tingkat stress kerja karyawan, maka disarankan kepada pihak Quest Hotel Kuta Badung- Bali untuk mengoptimalkan kemampuan semua karyawan dan memberikan penghargaan kepada karyawan atas kerja keras yang dilakukan, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sesuai dengan kemampuannya masing-masing.
2. Pihak Quest Hotel Kuta Badung- Bali diharapkan mampu memberikan tambahan keterampilan dan pengetahuan guna menunjang kinerja seluruh karyawan.
3. Diharapkan kepada Quest Hotel Kuta, Badung - Bali untuk dapat melaksanakan kegiatan pelatihan (*training*) secara berkala dan berkelanjutan, dikarenakan pelatihan menjadi salah satu cara dalam meningkatkan kinerja dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

##### V. DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Kardini, Ni Luh, and Ni Wayan Ari Sudiartini. (2020). "Faktor Yang Mempengaruhi Daya Tarik Wisatawan Dalam Pengembangan Pariwisata Bahari Di Pantai Tanjung Benoa." *Jurnal Ilmiah Satyagraha* 3.1: 106-125.
- Kardini, Ni Luh, et al. (2023). "The Role of Quality Human Resources in Developing Missions of Future Universities in Indonesian Higher Education." *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4.1: 49-59.
- Mona, N. (2020). Konsep Isolasi Dalam Jaringan Sosial Untuk Meminimalisasi Efek Contagious (Kasus Penyebaran Virus Corona Di Indonesia). *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 2(2), 117–125.
- Pratiwi, Komang Asri. (2022). "Peran Etika Profesi Dalam Pengungkapan Laporan Keuangan Perusahaan." *Jurnal Ilmiah Satyagraha* 5.2: 39-44.
- Sudiartini, N. W. A., Kardini, N. L., Mulyani, P. A., & Sariani, N. L. P. (2020). Strategi Bisnis Pedagang Kaki Lima Pada Masa Social Distancing Di Kota Denpasar. *Media Bina Ilmiah*, 3389-3394.
- Supriadi, K. V., Trang, I., & Rogi, M. H. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Menyebabkan *Turnover* Intention Di Pt. Sinar Galesong Prima Cabang Boulevard Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 1215-1224.
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap *Turnover* intention (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Muslim, M. (2023). Pengaruh Kompensasi, Sikap Profesional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Syiwa Jakarta. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 95-108.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2).
- Ardista, R. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Langit Membiru Wisata Bogor. *Jurnal Parameter*, 6(1), 38-49.
- Sudariana, N. (2021). Analisis statistik regresi linier berganda.
- Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 164-173.
- Hasanah, U., Wijayanti, R., & Liesdiani, M. (2020). Penerapan Model Pembelajaran TGT (Teams Games Tournament) dengan Permainan Ludo terhadap Hasil Belajar Siswa. *ANARGYA: Jurnal Ilmiah Pendidikan Matematika*, 3(2), 104-111.

- oktavia Tuju, G., Kojo, C., & Taroreh, R. (2023). PENGARUH JOB INSECURITY, JOB STRESS, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER* INTENTION KARYAWAN PADA PT HASJRAT ABADI MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 475-484.
- Widowati, T. R. (2020). ANALISIS PENGUKURAN KINERJA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN METODE HUMAN RESOURCES SCORECARD (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Solihat, R., & Putra, M. (2022). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TOKAI RIKA INDONESIA. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 1(2), 25-30.
- Makbul, M. (2021). Metode pengumpulan data dan instrumen penelitian.
- Yaldi, E., Pasaribu, J. P. K., Suratno, E., Kadar, M., Gunardi, G., Naibaho, R., ... & Aryati, V. A. (2022). Penerapan uji multikolinieritas dalam penelitian manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 1(2), 94-102.
- Hanawidjaya, R. R., Sindrawati, S., Sumiati, N., & Barokah, R. A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Niaga Nusa Abadi Subang. *Jurnal Economina*, 1(2), 203-218.
- Mangumbahang, C. A. A., Tarore, R., & Palandeng, I. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover* Intention Pada Karyawan Pt. Pelangi Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 1510-1519.
- Usman, M. L. L., & Gustalika, M. A. (2022). Pengujian Validitas dan Reliabilitas System Usability Scale (SUS) Untuk Perangkat Smartphone. *Jurnal Ecotipe (Electronic, Control, Telecommunication, Information, and Power Engineering)*, 9(1), 19-24.
- Indrawan, B., & Dewi, R. K. (2020). Pengaruh net interest margin (NIM) terhadap return on asset (ROA) pada pt bank pembangunan daerah jawa barat dan banten tbk periode 2013-2017. *Jurnal E-Bis*, 4(1), 78-87.
- Barata, M. S. (2022). Fenomena stres pada keluarga sebagai dampak dari PHK selama pandemi Covid-19.
- Nurhasanah, N., Perkasa, D. H., Magito, M., Fathihani, F., Abdullah, M. A. F., & Kamil, I. (2023). Keinginan Berwirausaha Mahasiswa Pada Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan, Motivasi Berwirausaha Dan Kreativitas Berwirausaha. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 27-44.
- Rahmasari, H., & Lutfie, H. (2020). Efektivitas pemasaran media sosial instagram terhadap brand awareness pada aplikasi edulogy di bandung

- tahun 2019. EProceedings of Applied Science, 6(1).
- Hutami, W. F. (2024). Populasi dan Sampel dalam Penelitian. Jurnal Public Relations Mercu Buana, Query date, 21, 23.
- Dewi, R., & Pardede, M. (2021). Pengaruh Kemampuan kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT. Bina Buana Semesta. JEBI| Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia, 16(1), 19-25.
- Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan. IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam, 1(2), 24-36.
- Muslim, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover* Intention Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta. Jurnal Manajemen Bisnis, 24(3), 426-435.
- Uliasi, J. (2021). Hubungan antara shift kerja dengan stress kerja terhadap karyawan. In Prosiding Seminar Nasional Kesehatan Masyarakat (Snkm) Universitas Esa Unggul (Vol. 1, No. 01).
- Nurkumalasari, F. T. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan organisasi pembelajaran terhadap kepuasan dan keinginan keluar karyawan pada pt. Holcim indonesia tbk. Cabang surabaya (Doctoral dissertation, STIE Mahardhika).
- Dardiri, M. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover* Intention (studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Intim Harmonis Food Sukorejo) (Doctoral dissertation, Universitas Yudharta).
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan. Jurnal Bakti Saraswati (JBS): Media Publikasi Penelitian Dan Penerapan Ipteks, 9(2).
- Mangumbahang, C. A. A., Tarore, R., & Palandeng, I. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover* Intention Pada Karyawan Pt. Pelangi Sulut. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 11(3), 1510-1519.
- Febrianti, T. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover* Intention Pada PT. Sumber Mitra Kencana Jakarta Selatan. Jurnal Manajemen Sinergi, 11(2), 11-25.
- Ussu, M., Nelwan, O. S., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Profesionalisme Dan Komitmen Terhadap *Turnover* Intention Pada Karywan Pt. Massindo Sinar Pratama Tbk. Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 11(1), 601-612.
- Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam, 1(2), 1-9.