

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, BEBAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN *TURNOVER*
INTENTION KARYAWAN HOTEL GRAND DUTA SYARIAH
DI KOTAPALEMBANG**



Oleh:

KIKI RETNO SARI

NIM: 1526200115

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden
Fatah untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH
PALEMBANG**

2018



**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Jln. Prof. KH Zaenal Abidin Fikri KM 3,5
Telp. (0711) 353347, Fax. (0711) 354668, Website: <http://feb.radenfatah.ac.id>, Email: feb@radenfatah.ac.id

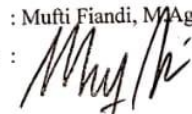
Formulir E.4

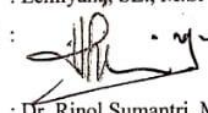
**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM**

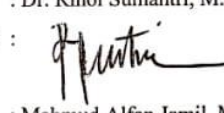
Nama : Kiki Retno Sari
NIM / Program Studi : 1526200115 / Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Baban Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Hotel Grand
Duta Syariah di Kota Palembang

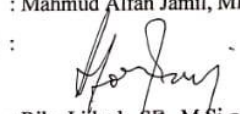
Telah diterima dalam ujian Munaqasyah pada tanggal


PANITIA UJIAN SKRIPSI

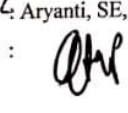
Tanggal Pembimbing Utama : Mufti Fiandi, M.Ag
t.t : 

Tanggal Pembimbing Kedua : Lemiyana, SE., M.Si
t.t : 

Tanggal Penguji Utama : Dr. Rinol Sumantri, M.E.I
t.t : 

Tanggal Penguji Kedua : Mahmud Alfani Jamil, M.IRKH
t.t : 

Tanggal Ketua : Rika Lidyah, SE., M.Si, Ak., CA
t.t : 

Tanggal Sekretaris : Aryanti, SE, MM
t.t : 

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Kiki Retno Sari
No. Induik Mahasiswa : 1526200115
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : S1 Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil dari penelitian atau karya ilmiah sendiri dengan judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Hotel Grand Duta Syariah Palembang**" kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, Agustus 2019
Saya yang menyatakan,



Kiki Retno Sari
NIM. 1526200115



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PENGESAHAN

Skripsi berjudul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja terhadap
Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan Hotel Grand
Duta Syariah di Kota Palembang

Ditulis oleh : Kiki Retno Sari

NIM : 1526200115

Telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)

Palembang, September 2019

Dekan



Dr. Qodariah Barkah, M.H.I.
NIP. 197011261997032002



KEMENTERIAN AGAMA
UIN Raden Fatah Palembang
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jln. Prof. F.H. Jannah, Abidin Fikri, KM 3.5, Telp. (0711) 353347, Website <http://febi.uinradenfatah.ac.id>

Formulir C.2

NOTA DINAS

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamualaikum Wr. Wb.

Disampaikan dengan Hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul:

Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Hotel Grand Duta Syariah di Kota Palembang

Yang ditulis oleh :

Nama : Kiki Retno Sari
NIM : 1526200115
Program : SI Ekonomi Syariah

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada fakultas ekonomi dan bisnis Islam untuk diajukan dalam ujian *Komprehensif* dan ujian *Munaqosyah* ujian skripsi.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.

Palembang, 19 Agustus 2019

Pembimbing Utama

Mufti Flandi M.Ag
NIP. 197605252007101005

Pembimbing Kedua

Lemiyana, SE., M.Si
NIK. 1605061761

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Turnover Intention Karyawan di hotel grand duta syariah di kota Palembang. Penelitian ini menggunakan jenis data sekunder bersifat kualitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 orang. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan SPSS VERSI 16.

Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa hasil koefisien determinasi (R^2) dari 3 variabel ke Y1 diperoleh 0,915 atau 91,5% dan dari 3 variabel ke Y2 0,927 atau 92,7%. Uji F diperoleh F hitung sebesar 165.482 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Ini berarti variabel Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kepuasan Kerja dan F hitung sebesar 94.079 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Ini berarti variabel Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel *Turnover Intention* Karyawan. Sedangkan untuk uji t Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja terlihat dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung 6,108 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Sedangkan nilai t hitung Stres Kerja sebesar 2,341 dengan nilai sig $0,024 < 0,05$ terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan nilai t hitung Beban Kerja sebesar 4.590 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ artinya memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja sedangkan uji t Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* terlihat dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung 2,701 dengan nilai sig $0,010 < 0,05$. Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* terlihat dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung 2,472 dengan nilai sig $0,017 < 0,05$. Sedangkan nilai t hitung Beban Kerja sebesar 4.398 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ artinya memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Lingkungan Kerja merupakan variabel yang dominan atau yang paling besar dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Hotel Grand Duta Syariah Palembang.

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

Motto Dan Persembahan

*“Semakin tinggi pohon semakin kencang angin yang berhembus.
Pendaki yang sampai ke puncak hanyalah yang tangguh. Pejuang
yang sabar ke suksesan hanyalah yang sabar”.*

*Dengan menghaturkan puji & syukur atas kehadiran Allah SWT
dimana berkat rahmat & hidayahnya lah skripsi ini dapat
terselesaikan dengan tepat waktu. Skripsi ini saya persembahkan
untuk kedua orang tua tercinta Ibu Mustarika, dan Bapak Suryadi,
terimah kasih atas segalanya.*

Jazakumullah Khair

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan karunia, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan Hotel Grand Duta Syariah Palembang.”**, sebagai upaya melengkapi syarat untuk mencapai jenjang Sarjana Strata 1 pada jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Fatah Palembang. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada manusia yang paling mulia dengan keluhuran akhlaknya, yaitu Nabi Besar Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan, tetapi harapan penulis skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca atau mungkin menjadi sebuah inspirasi untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Aamiin. Selanjutnya dalam proses penulisan skripsi ini penulis menyadari tidak terlepas dari berbagai hambatan dan rintangan, namun berkat bantuan dari berbagai pihak maka hambatan dapat teratasi dengan baik. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Bapak **Prof. Drs. H. M. Sirozi, M.A., Ph. D** selaku Rektor UIN

Raden Fatah Palembang.

2. Ibu **Dr. Qodariah Barkah, M.H.I.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
3. Ibu **Titin Hartini, S.E., M.Si** selaku Ketua Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
4. Bapak **Mufti Fiandi, M.Ag** dan Ibu **Lemiyana, S.E.I., M.Si** selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan saran, bimbingan dan pengarahan.
5. Bapak **Bapak Mufti Fiandi, M.Ag** selaku penasehat akademik.
6. Segenap Dosen, Staf Administrasi dan Pengurus Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang yang telah memberikan ilmu dan bantuannya selama ini.
7. Ayahanda tercinta dan Ibunda terkasih selaku Orang tua penulis. Terima kasih atas setiap doa yang tidak pernah henti dipanjatkan dan kasih sayang yang tidak pernah henti diberikan, membantu dan mendukung penulis baik secara moril maupun materil, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Untuk kakakku Mahrus as'ad dan Mba Ria serta keponakan ku yang selalu menghibur zihan mahira as'ad dan arista avrilia as'ad
9. Karyawan Hotel Grand Duta Syariah Palembang yang telah membantu dalam penelitian.

10. Tanpa nama (Isti Amalia , Hasbi Ashidiqi, Indri Astiani, Fahmi'asy Ari, Moh. Febrianto, Dwi Julia Anggraeni, Fadhilah Adhariani)
11. Kepada teman foodcourt Feni Sukma Cahaya, Handra Vega, Mustofa Komala, Hasan Sadiqin, Eva Apritiwi.
12. Sahabat dan teman seperjuangan EKI 3 2015
13. Sahabat SMP (Widya, Suci, Ririn)

Akhir kata hanya kepada Allah penulis memanjatkan doa, semoga Allah SWT memberikan balasan berupa amal yang berlipat kepada mereka. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi bagi orang lain. Aamiin.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Palembang, september 2019

Saya yang menyatakan,

Kiki Retno Sari

NIM. 1526200115

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN	
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	
HALAMAN PENGESAHAN	
NOTA DINAS	
ABSTRAK	
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	17
C. Tujuan Penelitian.....	18
D. Manfaat Penelitian.....	19
E. SistematikaPenulisan.....	20
BAB II LANDASAN TEORI	21
A. Landasan Teori	21
1. Kepuasan Kerja.....	21
a) Teori Kepuasan Kerja	23
b) Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	24
c) Indikator Kepuasan Kerja	25
d) Dimensi Kepuasan Kerja.....	26
e) Mengukur Kepuasan Kerja	26
2. <i>Turnover Intention</i>	27
a. Faktor <i>Turnover Intention</i>	27
b. Tujuan Motivasi Kerja.....	28

c.	Pengukuran <i>Turnover Intention</i>	29
d.	Dimensi <i>Turnover Intention</i>	30
e.	Indikator <i>Turnover Intention</i>	30
3.	Lingkungan Kerja	30
a.	Faktor Lingkungan Kerja	33
b.	Lingkungan Kerja fisik	33
c.	Lingkungan Kerja Non Fisik.....	33
d.	Indikator Lingkungan Kerja.....	34
e.	Indikator Hubungan Antarmanusia	28
4.	Stres Kerja	34
a.	Faktor penyebab Stres Kerja	36
b.	Indikator Stres Kerja	38
5.	Beban Kerja	40
c.	Pembagian Beban Kerja.....	41
d.	Indikator Stres Kerja	42
e.	Faktor Beban Kerja	43
f.	Aspek Beban Kerja	44
B.	Penelitian Terdahulu.....	49
C.	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	51
D.	Hipotesis	52
BAB III	METODE PENELITIAN	54
A.	Setting Penelitian	54
B.	Jenis Dan Sumber Data.....	54
C.	Populasi Dan Sampel.....	55
D.	Teknik Pengumpulan Data	56
E.	Variabel-variabel penelitian	57
F.	Devinisi Oprasional Variabel.....	59
G.	Instrumen Penelitian	62
1.	Uji Validitas	62
2.	Uji Reliabilitas.....	63

H. Teknik Analisis Data	63
1. Uji Asumsi Klasik	64
a. Uji Normalitas	64
b. Uji Multikoloniaritas	64
c. Uji Heteroskedastisitas	65
2. Analisis Regresi Berganda	66
3. Uji Hipotesis	67
a. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	67
b. Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)	68
c. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)	68
I. Sistematika Penulisan	69
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	70
A. Gambaran Umum Hotel Grand Duta Syaria	70
B. Deskripsi Responden.....	72
C. Instrumen Penelitian.....	75
D. Hasil Analisis Data	80
E. Pembahasan Dan Hasil Penelitian.....	97
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	108
A. KESIMPULAN.....	108
B. SARAN.....	108
DAFTAR PUSTAKA	110
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>research gap</i> lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	5
Tabel 1.2 <i>research gap</i> stres kerja terhadap kepuasan kerja	6
Tabel 1.3 <i>research gap</i> beban kerja terhadap kepuasan kerja	7
Tabel 1.4 <i>research gap</i> lingkungan kerja terhadap <i>Turnover intention</i>	8
Tabel 1.5 <i>research gap</i> stres kerja terhadap <i>Turnover intention</i>	9
Tabel 1.5 <i>research gap</i> beban kerja terhadap <i>Turnover intention</i>	10
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu.....	41
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	59
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
Tabel 4.2 Ditribusi Responden Berdasarkan Usia	74
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	74
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Tingkat Lama Bekerja	75
Tabel 4.5 Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	76
Tabel 4.6 Uji Validitas Stres Kerja	77
Tabel 4.7 Uji Validitas Beban Kerja.....	77
Tabel 4.8 Uji Validitas Kepuasan Kerja	78
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas <i>Turnover intention</i>	78
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	79
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Kepuasan Kerja.....	80
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas <i>Turnover Intention</i>	82
Tabel 4.13 Hasil Multikolinieritas Kepuasan Kerja	83
Tabel 4.14 Hasil Multikolinieritas <i>Turnover Intention</i>	84
Tabel 4.15 Hasil Heterokedastisitas Glesjer Kepuasan Kerja	85
Tabel 4.16 Hasil Heterokedastisitas Glesjer <i>Turnover Intention</i>	86
Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Kepuasan Kerja	88
Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda <i>Turnover Intention</i>	90
Tabel 4.19 Hasil Uji R dan R Square . Kepuasan Kerja	91
Tabel 4.20 Hasil Uji R dan R Square <i>Turnover Intention</i>	91
Tabel 4.21 Hasil Uji Signifikan Simultan Kepuasan Kerja	92

Tabel 4.22 Hasil Uji Signifikan Simultan <i>Turnover Intention</i>	93
Tabel 4.23 Hasil Uji Signifikan Parsial. Kepuasan Kerja	94
Tabel 4.24 Hasil Uji Signifikan Parsial <i>Turnover Intention</i>	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	52
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	72
Gambar 4.2 Hasil Uji Normal Probability Plot Kepuasan Kerja	81
Gambar 4.3 Hasil Uji Normal Probability Plot <i>Turnover Intention</i>	82
Gambar 4.4 Hasil Uji Scatter Plot Heterokedastisitas	69
Gambar 4.5 Uji Heterokedastisitas Kepuasan Kerja	87
Gambar 4.6 Uji Heterokedastisitas <i>Turnover Intention</i>	87

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan usaha terutama dalam industri perhotelan haruslah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan dalam menjalankan usahanya mewujudkan tujuan perusahaan dan juga dalam menghadapi persaingan usaha.

Keberhasilan bisnis didapatkan dari sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki kinerja yang bagus. Sedangkan perusahaan berada pada kondisi merugi apabila tidak memiliki sumber daya manusia yang tidak berkompeten dan kinerjanya buruk¹.

Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia memiliki peran penting guna kemajuan perusahaan. Oleh sebab itu, selain menuntut kinerja yang maksimal dari karyawan, perusahaan atau organisasi juga harus memenuhi apa yang menjadi hak dan kebutuhan bagi karyawannya yaitu dengan memperhatikan tingkat kebutuhan yang beraneka ragam dalam pemenuhan kesejahteraan pegawai yang salah satunya dapat dilakukan dengan pemberian kompensasi dan juga agar dapat meningkatkan kepuasan karyawan².

¹ Potu, Aureli. Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.4. 2013

² Veithazal rivai zainal,dkk.Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Keperaktik. (Jakarta: Rajawali Pers). 2014. Hal 4

Kepuasan kerja dapat disesuaikan dengan kebutuhan manusia, karena kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatannya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya, selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimiliki, dicapai, dan dinikmati. Untuk itu manusia ada dorongan untuk melakukan pekerjaan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual. Setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Jadi kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang tidak senangnya, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Salah satu faktor yang mendorong dan menyebabkan manusia bekerja adalah karena memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, yang permunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Dalam dunia kerja kepuasan itu salah satunya bisa mengacu pada kompensasi yang diberikan oleh pengusaha, termasuk gaji atau imbalan dan fasilitas kerja lainnya seperti, rumah dinas dan kendaraan kerja.

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang ada di

dalam diri karyawan yang dibawa dalam diri karyawan dan di bawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya. Faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem pengajian dan sebagainya³.

Turnover intention karyawan keinginan pekerja untuk berhenti dari perusahaan karena pindah ke lain perusahaan, menciptakan tantangan bagi pengembangan SDM. Terkadang perusahaan yang mempunyai program pengembangan yang baik, justru menjadi penyebab atas pemicu seseorang untuk berpindah pekerjaan.⁴

Tingginya tingkat *turnover intention* saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjangkau staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain⁵

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan

³ Ibid, Veithazal rivai zainal, dkk. 2014. Hal 4620-623

⁴ Lijan poltak sinambela. Manajemen Sumber Daya Manusi. (Jakarta: Bumi Aksara). 2016. Hal 212

⁵ Arianto, agus toly. Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intension Pada Staff Kantor Akuntan Publik. *Jurnal akuntansi dan keuangan* 2001.

yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan, misalnya musik, penerangan, dan lain-lain.⁶

Stres kerja dapat diartikan berbeda beda bagi setiap individu. Setiap orang memiliki kemampuan yang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan layanan stres. Stres dapat diartikan sebagai sesuatu yang menyangkut interaksi antara stimulasi dan respon. Stres bukan sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semua stres bersifat negatif stres yang dialami oleh karyawan adalah akibat dari lingkungan yang di hadapinya akan memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja.

Stres merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting. Pada dasarnya ada kriteria dari stres yaitu adanya kesempatan, adanya hambatan, dan adanya demand⁷.

Beban kerja yaitu pekerjaan yang diberikan perusahaan dan harus dikerjakan oleh karyawan. Beban kerja secara kuantitatif diukur berdasarkan waktu yang harus diselesaikan, sedangkan secara kuantitatif beban kerja dapat menimbulkan tekanan mental pada karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat merugikan karyawan dan organisasi, karena jika beban kerja yang diberikan terlalu tinggi sedangkan kemampuan karyawan tidak dapat memenuhi

⁶ Danang Sunyoto. *Teori, Kuesioner, dan Analisa Data SUMBER DAYA MANUSIA, (Praktik penelitian)*. (Yogyakarta: CAPS). 2012. Hal 26

⁷ Ibid. Danang Sunyoto. Hal 61

tuntutan kerja, maka perusahaan akan membutuhkan waktu tambahan agar karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya⁸.

Selain terdapat praturan perusahaan yang di bebaskan oleh perusahaan pada pegawai, menejemen harus menguraikan pekerjaan tersebut guna untuk mengurangi beban untuk para pegawai, diantaranya: memutuskan bagaimana pekerjaan itu harus dilakukan oleh para pegawai, dan memutuskan seberapa cepat pekerjaan itu dapat dikerjakan pegawai⁹.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasi adanya *research gap* dari variabel independen yang mempengaruhi kepuasan kerja dan *turnover intention*, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan	Terdapat Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Mahendra Fahri dan Quinenta Sivani
	Tidak Terdapat Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan	Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019

⁸ Fajarwati, Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Dan Kelelahan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Skripsi*. Universitas IAIN Surakarta. 2018

⁹ Opcit. Veithazal rivai zainal,dkk. Hal 590

Hasil penelitian yang dilakukan Mahendra Fahri dan Quinenta Sivani¹⁰ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini berbeda dengan penelitian Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama¹¹ yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maka lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 1.2

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Terdapat Pengaruh Antara Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja	Peni Tunjung Sari Dina Kartika Wati
	Tidak Terdapat Pengaruh Antara Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan	Dhini Rama Dhania

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019

Hasil penelitian yang dilakukan Dina Kartika Wati¹² Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maka Stres Kerja berpengaruh terhadap

¹⁰ Mahendra Fahri dan Quinenta Sivani." Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Free Port Indonesia".*Jurnal*. Universitas Telkom Bandung, 2015

¹¹ Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali". *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Universitas Udayana Bali. Vol 2, No 2. 2012

¹² Dina Kartika Wati. " Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sri Rejeki Isman Textile Sukaharjo". *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.. 2016

Kepuasan Kerja. Hal ini berbeda dengan penelitian Dhini Rama Dhania¹³ yang menyatakan bahwa Stres Kerja tidak secara signifikan mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Tabel 1.3

Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh beban Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan	Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja	Kevin F.S.Tambengi, Christoffel Kojo, Farlane S. Rumokoy
	Tidak Terdapat pengaruh antara beban Kerja terhadap Kepuasan Karyawan	I Gde mahendrawan dan ayu desi indrawati

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019

Hasil penelitian yang dilakukam Kevin F.S.Tambengi, Christoffel Kojo, Farlane S. Rumokoy¹⁴ menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Anni Sulistyowati¹⁵ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja yang

¹³ Dini Rama Dhania. " Pengaruh Sres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)". *Jurnal Psikologi* Universitas. Muria Kudus. Vol I, No 1. 2010

¹⁴ Kevin F.S.Tambengi, Christoffel Kojo, Farlane S. Rumokoy." Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Pengembangan Kerir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Indonesia TBK Witel Sulut". *Jurnal EMBA*. Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol No 4. 2016

¹⁵ Anni Sulistyowati. "Pengaruh Beban Kerja Dan Kesejahteraan Dosen Terhadap Kepuasan Kerja Dan Burnout". *Jurnal Penelitian Administrasi Publik*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. 2018. Vol 4, No 1.

menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 1.4

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	Sivelia Firdaus, dkk
	Terdapat pengaruh negatif antara Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	I Dewa Gede dan I Wayan

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sivelia Firdaus, dkk¹⁶ menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian I Dewa Gede dan I Wayan¹⁷ yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

¹⁶ Sivelia Firdaus, dkk. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Supranusa INDOGITA Tbk. SIDOARJO". Jurnal manajemen branchmark. Univ bhayangkara surabaya. Vol. 3 issue. 3. 2017

¹⁷ Putra, I Dewa Gede Dharma & Utama, I Wayan Mudiarta. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* di Mayaloka Villas Seminyak". *E-jurnal Manajemen Unud*. Universitas Udayana Bali. Vol 6, No 9. 2017.

Tabel 1.5
Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	Rizal Iftachus Saliem
	Tidak terdapat pengaruh antara Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	Tziner

Hasil penelitian yang dilakukan Rizal Iftachus Saliem¹⁸ menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Tziner¹⁹ yang menyatakan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

¹⁸ Rizal Iftachus Saliem. "Pengaruh Stres Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Kaeyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pada Karyawan Hotel Said Jaya Solo". *Skripsi Fakultas Ekonomi Islam*. Universitas Iain Surakarta. 2018.

¹⁹ Tziner, et al. "Work Stress and Turnover Intentions Among Hospital Physicians: The Mediating Role Of Burnout and Work Satisfaction". *Journal of Work and Organizational Psychology*. Netanya Academic College, Israel. 2015.

Tabel 1.6
Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	Terdapat Pengaruh Antara Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	Ni Luh Riani dan Made Surya Putra
	Tidak Terdapat Pengaruh Antara Beban Kerja Terhadap Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	Fajar Wati Cahaya Ningrum

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Riani dan Made Surya Putra²⁰ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention Karyawan*. Hal ini berbeda dengan penelitian Fajar Wati Cahaya Ningrum²¹ yang menyatakan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention Karyawan*.

Selain sebagai faktor yang sangat menentukan dalam menggerakkan aktivitas perusahaan sumber daya manusia juga berperan dalam aktivitas industri perhotelan.

Industri perhotelan adalah industri jasa yang memadukan antara peroduk dan layanan. Desain bangunan, interior dan eksterior kamar hotel serta restoran, suasana yang tercipta dalam kamar hotel, serta makanan dan

²⁰ Ni Luh Riani Dan Made Surya Putra. “ Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention Karyawan*”. *E- Jurnal Manajemen Unud*. Universitas Udayana Bali. Vol.6, No. 11. 2017..

²¹ Fajar Wati Cahaya Ningrum. “Beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Dengan stres kerja dan kelelahan kerja sebagai mediasi”. *Skripsi*. Universitas IAIN Surakarta. 2018.

minuman yang dijual beserta keseluruhan fasilitas yang ada merupakan contoh produk yang dijual. Serta layanan yang dijual adalah keramahan dan keterampilan staff/karyawan hotel dalam melayani pelanggannya.

Perkembangan hotel yang pesat mengakibatkan industri perhotelan dengan cara meningkatkan kualitas pelayanan dan menarik minat turis lokal maupun asing untuk menggunakan jasa dan menikmati fasilitas yang ada di setiap hotel. Dalam meningkatkan pelayanan kualitas tersebut tidak lepas dari peran para karyawan. Hal ini berarti perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkompeten akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan dan begitupun sebaliknya²².

Persaingan di dunia perhotelan, baik hotel berbintang saat ini sangat kompetitif. Hal ini terjadi karena semakin banyaknya hotel dengan berbagai kelas. Persaingan antar hotel tidak hanya dalam mendapatkan pelanggan tapi juga dalam mendapatkan karyawan yang berkualitas. Disamping kualitas pelayanan yang baik, fasilitas juga turut berperan dalam menjaring konsumen. Fasilitas juga turut berperan dalam menjaring konsumen.

Hotel Grand Duta Syariah merupakan salah satu hotel bintang tiga yang didirikan di kota Palembang terletak di jalan Radial No. 01 Depan Ramayana.

²² Anton Yogi Priambodo. "Hubungan Antara Kepuasan Gaji Dan Intensi Turnover Pada Karyawan Operasional Hotel Bintang Dua". *Skripsi*. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. 2018

Hotel Grand Duta Syariah didirikan pada tahun 2007 dan sudah berdiri kurang lebih 10 tahun. Hotel ini memiliki letak yang strategis bagi dunia bisnis, akses transportasi yang mudah dan dekat dengan beberapa tempat wisata. Kelebihan hotel ini adalah salah satu hotel terunik di kota Palembang dengan menggunakan konsep syariah.

Hotel syariah merupakan bagian dari hotel (model) yang memberikan fasilitas yang sesuai dengan nilai dan prinsip syariah, sehingga mampu meminimalisir akan adanya kemaksiatan yang dilarang oleh Islam, seperti perzinahan, minuman keras, narkoba, dan perjudian. Hotel syariah merupakan salah satu akomodasi dalam pariwisata yang memberikan bentuk pelayanan tambahan yang menarik dalam rangka meningkatkan kualitas moral dan karakter yang luhur.

Dalam menjalankan usahanya, hotel syariah melaksanakan bisnisnya sesuai dengan kaidah dan teori bisnis syariah lain yang sesuai dengan prinsip-prinsip dalam Islam, seperti: *Pertama*, harus amanah dalam melakukan pekerjaan. *Kedua*, tidak berlaku kecurangan. *Ketiga*, tidak merampas hak orang lain. *Keempat*, tidak melakukan hal-hal yang merugikan orang lain, seperti penipuan, berbohong, sumpah palsu, suap, dan menghibah. Dan hal yang paling penting, ialah senantiasa memberikan pelayanan yang optimal, karena sesungguhnya wisata syariah itu ialah wisata yang tidak berbeda seperti wisata biasanya, akan tetapi wisata yang berdasarkan kepada *extended services of Conditions*. Dengan demikian, yang dimaksud dengan hotel syariah disini adalah sebuah hotel yang sesuai

dengan kebutuhan wisatawan muslim, namun keberadaannya tidak melakukan benchmark terhadap undang-undang, peraturan, dan standar tertentu. Misalnya hotel tersebut dapat menyediakan makanan halal dan fasilitas yang memudahkan wisatawan muslim, serta melakukan pemisahan dengan usaha yang dilarang berdasarkan ketentuan ajaran Islam.

Melihat perkembangannya, properti hotel syariah atau halal di Indonesia semakin bermunculan. Perkembangannya itu meningkat seiring dengan kecenderungan masyarakat yang mulai menanamkan gaya hidup halal (*halal lifestyle*).

Akan tetapi, menurut Ketua Umum Persatuan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI), hotel syariah masih memiliki ruang besar untuk tumbuh di Indonesia. Hal tersebut dibuktikan dengan tumbuhnya hotel syariah di Indonesia yang mencapai 10 persen. Ia menjelaskan bahwa pertumbuhan hotel tersebut masih berfokus di beberapa titik destinasi wisata halal seperti Lombok. Hal ini sejalan dengan ditetapkannya Lombok sebagai salah satu destinasi halal terbaik dunia²³.

Boomingnya industri halal di mata dunia dalam 10 tahun terakhir dapat dilihat dari antusiasme berbagai negara, bahkan yang berpenduduk mayoritas non-muslim sekalipun. Negara-negara seperti Inggris, Thailand, dan yang lainnya seolah tengah berlomba-lomba dalam pengembangan perindustrian halal di negaranya masing-masing.

²³ A. Zamakhsyari Baharuddin, Fahadil Amin Al Hasan. Perkembangan Bisnis Hotel Syariah Di Indonesia. *Jurnal AL- Adl*. Vol 11 No. 1. 2018

Di Indonesia sendiri pada awalnya, konsep halal atau syariah hanya berkisar pada beberapa aspek mendasar, seperti produksi atas kebutuhan produk halal untuk konsumsi dan penggunaan sehari-sehari, yang kemudian disusul dengan lahirnya industri jasa keuangan pada awal tahun 1990an.

Kini, konsepsi mengenai industri halal telah berkembang hingga ke ranah pariwisata, yang selanjutnya lebih dikenal dengan istilah halal tourism. Dengan keindahan alam yang terbentang dari Sabang hingga Merauke, keragaman budaya, serta dengan karunia populasi muslim terbesar di dunia, Indonesia diharapkan dapat menjadi pusat industri halal yang kondusif dibandingkan dengan negara lain melalui halal tourism ini.

Pada tahun 2012 silam, Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif bersama dengan BPH DSN MUI telah menyusun kriteria dan panduan umum bagi seluruh komponen pariwisata syariah yang salah satu diantaranya merupakan akomodasi. Dalam hal ini, yang bersifat vital adalah akomodasi penginapan yang sesuai dengan standar syariah.

Hotel syariah adalah hotel yang menyediakan layanan yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Defisini halal tidak hanya terbatas pada penyediaan halal food & drink, namun juga dalam pengoperasian hotel secara umum, mulai dari penyediaan, pengadaan, penggunaan produk serta fasilitas, hingga transaksi finansial. Selain itu, dalam menerima tamu, receptionist diharuskan melakukan seleksi tamu yang datang berpasangan, apakah mereka merupakan pasangan suami-istri atau memiliki hubungan mahram.

Berdasarkan rating yang dilakukan pada tahun 2015 oleh Crescent, Global Muslim Travel Index Indonesia berada pada peringkat ke-6 dengan skor akomodasi sebesar 48.6/100. Untuk menjadi terpercaya di mata dunia, seluruh produk halal di Indonesia termasuk hotel tentunya membutuhkan sertifikat sebagai bukti tertulis yang menunjukkan apakah hotel tersebut telah memenuhi standar usaha hotel sebagaimana ditetapkan oleh pemerintah.

Standar usaha hotel sebagaimana tertera dalam Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Nomor PM.53/HM.001/MPEK/2013 merupakan rumusan kualifikasi usaha hotel ditinjau dari aspek produk, pelayanan, serta pengelolaan usaha hotel. Standar ini disusun agar kualitas produk, pelayanan, dan pengelolaan hotel terjamin. Hal ini dilakukan dalam rangka memenuhi kebutuhan serta kepuasan tamu. Selain itu, juga sebagai bentuk perlindungan kepada seluruh pihak yang terlibat dalam industri perhotelan itu sendiri seperti tamu, pengusaha hotel, tenaga kerja, dan masyarakat, baik untuk keselamatan, kesehatan, kenyamanan, keamanan, kemudahan, maupun pelestarian lingkungan hidup. Hal ini menjadi penting mengingat perkembangan hotel merupakan salah satu aspek vital dalam usaha pariwisata yang semakin pesat ini.

Regulasi mengenai Penyelenggaraan Sertifikasi Usaha Pariwisata, termasuk usaha syariah yang kini diberlakukan termuat dalam Peraturan

Menteri Pariwisata Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2016 lebih mendetil dan komprehensif²⁴.

Perhotelan syariah di Palembang berpotensi sangat baik, karena 95 persen penduduk kota tersebut adalah muslim²⁵. Tidak hanya untuk memfasilitasi masyarakat Palembang tetapi juga guna memenuhi kebutuhan masyarakat luar yang datang dari berbagai daerah. Maka dari itu pemerintahan provinsi Sumatera Selatan mendukung dibangunnya hotel berbasis syariah di Palembang, pembangunan hotel syariah juga di dukung oleh pemerintah Sumatera Selatan guna untuk mendukung pelaksanaan acara Asian Games 2018, karena jika masyarakat yang datang dari luar daerah merasa kurang nyaman menginap di hotel umum, bisa menginap di hotel syariah²⁶. Tetapi hotel-hotel syariah di Palembang harus mempertahankan eksistensinya di kalangan masyarakat dalam maupun luar daerah karena banyaknya hotel umum yang di bangun dan lebih moderen.

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan hotel Grand Duta Syariah di kota Palembang yang merupakan perusahaan industri perhotelan. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan untuk menghasilkan pelayanan yang baik, karena para karyawan berperan penting dalam setiap kemajuan perusahaan karena berhubungan langsung kepada konsumen. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satunya dengan

²⁴<http://www.ibec-febui.com/stagnansi-perkembangan-hotel-syariah-di-indonesia/> diakses 7 Mei 2019. Pukul 09.37 WIB

²⁵<https://republika.co.id/berita/ekonomi/syariah-ekonomi/myx8c3/akhirnya-warga-palembang-miliki-hotel-syariah> diakses 10 Mei 2019 Pukul 20.11 WIB

²⁶<https://www.google.com/amp/s/amp.kompas.com/properti/read/2017/03/21/161209821/sambut.asian.games.sumatera.selatan.bangun.hotel.syariah> diakses 10 Mei 2019 Pukul 20.11 WIB

memberikan lingkungan yang baik dan mengurangi stres dan beban pada karyawan yang bisa timbul di area pekerjaan. Karyawan yang kurang dapat perhatian dapat mempengaruhi pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intension Karyawan Hotel Grand Duta Syariah Palembang”**

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diartikan di atas maka yang menjadi pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan Grand Duta Syariah Palembang
2. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan Grand Duta Syariah Palembang
3. Bagaimana pengaruh beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan Grand Duta Syariah Palembang
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intension* karyawan Grand Duta Syariah Palembang
5. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intension* karyawan Grand Duta Syariah Palembang
6. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intension* karyawan Grand Duta Syariah Palembang

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Grand Duta Syariah Palembang
2. Untuk Mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Grand Duta Syariah Palembang
3. Untuk Mengetahui pengaruh beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Grand Duta Syariah Palembang
4. Untuk Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intension* Karyawan Grand Duta Syariah Palembang
5. Untuk Mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intension* Karyawan Grand Duta Syariah Palembang
6. Untuk Mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intension* Karyawan Grand Duta Syariah Palembang

D. Manfaat Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkementingan. Secara rinci penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk pengembangan keilmuan di bidang manajemen sumber yang dapat dijadikan penelitian lebih lanjut.
- b. Untuk menambah khasanah kajian ilmu sumber daya manusia khususnya menyangkut pengaruh hubungan Lingkungan Kerja, Stres

Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intension* Karyawan yang dapat dijadikan rujukan untuk penelitian sejenis di masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan penulisan dalam perusahaan serta penghayata peneliti terhadap pengetahuan yang didapat dan dipelajari selama perkuliahan, serta menambah pengetahuan peneliti dalam aktivitas organisasi secara konkrit.

b. Bagi Perusahaan

Memberikan pertimbangan bagi perusahaan, khususnya Grand Duta Syariah Palembang Palembang dalam mengelola sumber daya manusia untuk mengantisipasi terjadinya kepuasan karyawan dan turnover intension dan memberikan gambaran penerapan sistem yang dapat mengantisipasi keinginan berpindahny karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini terdiri dari 3 bab yang masing-masing dirincikan dengan pembagian beberapa sub bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi pendahuluan yang menjelaskan tentang latar belakang penelitian ini dilakukan secara keseluruhan. Selain itu juga memaparkan rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang landasan teori yang terdiri dari teori-teori yang terdiri dari teori-teori yang mendasari penelitian ini. Bab ini juga menjabarkan pembahasan hasil penelitian terdahulu, kerangka konsep, serta hubungan antar variabel dan pengembangan hipotesis penelitian.

BAB III METEDOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang ruang lingkup penelitian, lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan pembahasan yang merupakan inti dari penelitian. Gambaran mengenai pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap Hotel Grand Inna Daira Palembang

BAB V KESIMPULAN

Bab ini merupakan bagian penutup yang terdiri dari simpulan dan saran dari kegiatan penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. LANDASAN TEORI

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dapat dilihat dari sikap positif dari pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya²⁷.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan dinikmati dalam pekerjaannya, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan dalam karyawan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Kepuasan kerja juga dapat diartikan perasaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, baik berupa perasaan yang menyenangkan. Jika karyawan merasa senang terhadap pekerjaannya akan menimbulkan motivasi untuk bekerja dengan sebaik baiknya. Sebaliknya jika karyawan merasa kurang senang terhadap pekerjaannya, maka motivasi untuk melaksanakan pekerjaan juga akan rendah, sehingga produktivitas akan rendah juga²⁸.

²⁷ Danang Sunyoto. *Teori, Kuesioner, dan Analisa Data SUMBER DAYA MANUSIA, (Praktik penelitian)*. (Yogyakarta: CAPS). 2012. Hal 26

²⁸ Machmed Tun Ganyang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bogor: In Media). Hal

Terwujudnya kepuasan kerja pada diri karyawan sangat berkaitan erat dengan bagaimana cara manajer perusahaan memperlakukan dengan adil terhadap karyawannya. Sebagai dijelaskan dalam Qs yasin ayat 33-35 yang berbunyi:

(۳۳) وَأَيَّةٌ لَهُمُ الْأَرْضُ الْمَيْتَةُ أَحْيَيْنَاهَا وَأَخْرَجْنَا مِنْهَا حَبًّا فَمِنْهُ يَأْكُلُونَ

(۳۴) وَجَعَلْنَا فِيهَا جَنَّاتٍ مِنْ نَخِيلٍ وَأَعْنَابٍ وَفَجَّرْنَا فِيهَا مِنَ الْعُيُونِ

(۳۵) لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ

Artinya: Dan suatu tanda (kebesaran Allah) bagi mereka adalah bumi yang mati (tandus). Kami hidupkan bumi itu dan Kami keluarkan darinya biji-bijian, maka dari (biji-bijian) itu mereka makan(33). Dan Kami jadikan padanya di bumi itu kebun-kebun kurma dan anggur dan Kami pancarkan padanya beberapa mata air,(34). Agar mereka dapat makan dari buahnya, dan dari hasil usaha tangan mereka. Maka mengapa mereka tidak bersyukur?(35)

Ayat diatas menjelaskan kaitan dengan motivasi berproduksi yang mana hasil dari pekerjaan kita akan memberikan keuntungan secara financial, yang membuat kita merasa puas, karena ada timbal balik atau kompensasi dari jerih payah kita²⁹

²⁹ http://etheses.uin-malang.ac.id/1861/6/08410127_Bab_2.pdf. Diakses pada 6 september 2019 pukul 20.30 WIB

Dapat disimpulkan kepuasan kerja karyawan merupakan pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi karyawan, dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Teori-teori kepuasan kerja³⁰:

a) Teori Nilai (*Value Theory*)

Teori ini lebih menekankan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor, yaitu dengan cara efektif dalam memuaskan pekerja dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya. Kelemahan teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan orang juga ditentukan oleh *individual difference*. Selain itu, tidak linearnya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan.

b) Teori keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Adam, yang intinya berpendapat bahwa dalam organisasi harus ada keseimbangan. Komponen dari teori ini adalah *input, outcome, comparison person, equity in equity*.

Menurut teori ini, apabila perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas, begitupun sebaliknya.

c) Teori perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Dikemukakan oleh Proter, yang intinya berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih

³⁰ Opcit. Veithazal rivai zainal,dkk. Hal 304-306

antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh pegawai.

d) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi maka semakin puas pula mereka.

e) Teori pandangan kelompok (*social reference group theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada pendapat kelompok yang oleh para pegawai di anggap sebagai kelompok rujukan. Jadi para pegawai akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok rujukan.

f) Teori Dua Faktor

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia mengunakan teori Abraham Maslow sebagai acuan. Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada persepsi kelompok pekerja tentang kepuasan kerja dan ketidak puasan kerja melalui dimensi yang terpisah sebagaimana dikemukakan oleh Herzberg.

Kepuasan kerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor³¹:

a) Balas jasa yang adil dan layak

³¹ Malayu.S.P. Hasibuan. Manajemen sumber daya manusia .(jakarta: PT. Bumi Aksara). 2016. Hal 202-203

- b) Penempatan yang tepat sesuai keahlian
- c) Berat ringannya pekerjaan
- d) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e) Peralatan yang menunjukkan pelaksanaan pekerjaan
- f) Sikap pimpinan dan kepemimpinannya
- g) Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Adapun faktor yang menimbulkan kepuasan kerja menurut Ghiselli dan Brown³² :

- a) Faktor hubungan antar karyawan
 - 1) Hubungan atasan dengan karyawan
 - 2) Hubungan antar karyawan
 - 3) Kondisi kerja
 - 4) Sugesti sesama teman
- b) Faktor individu
 - 1) Sikap
 - 2) Usia
 - 3) Jenis kelamin
- c) Faktor luar
 - 1) Keluarga karyawan
 - 2) Rekreasi
 - 3) Pendidikan

Indikator kepuasan kerja³³:

³² Opcit. Machmed Tun Ganyang. Manajemen Sumber Daya Manusia. Hal 242-244

- a) Pekerjaan yang secara mental menantang
- b) Kondisi kerja yang mendukung
- c) Gaji dan upah yang pantas
- d) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
- e) Rekan sekerja yang mendukung

Dimensi kepuasan kerja:

- a) Pekerjaan itu sendiri
- b) Gaji
- c) Promosi jabatan
- d) Supervisi
- e) Rekan kerja

Mengukur Kepuasan Kerja menurut Robbins dalam Machmed³⁴:

Terdapat dua cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja karyawan. Kedua hal tersebut dapat dilakukan sebagai berikut:

- a) *Single global rating*, cara ini dilakukan dengan meminta individu karyawan merespon pernyataan atau menjawab pernyataan yang dilajukan.
- b) *Summation score*

Seor dari berbagai indikator kepuasan kerja karyawan disusun peringkatnya dengan standar tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan

³³ Robbins, S.P dan Judge T.A. Penelitian Kuantitatif. (Jakarta: Salemba Empat). 2015. Hal 181-182

³⁴ Opcit. Machmed Tun Ganyang. Manajemen Sumber Daya Manusia. Hal 244-245

Sedangkan pengukuran kepuasan kerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Machmed³⁵, dapat dilakukan beberapa cara sebagai berikut:

- a) Pengukuran dengan skala karyawan ditanya mengenai pekerjaan atau jabatan dirasa sangat baik dan sangat buruk terhadap dimensi kerja, pengawasan upah, promosi, dan cow-worker.
- b) Pengukuran berdasarkan ekspresi wajah, karyawan diminta berkomentar dengan memilih ekspresi wajah sesuai perasaannya. Ekspresi wajah mencerminkan sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat emberut.
- c) Pengukuran dengan kuesioner minnesota
Karyawan diminta memilih alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya. Alternatif jawaban dari karyawan mencakup sangat tidak puas, netral, tidak puas, memuaskan, sangat memuaskan.

2. *Turnover intention*

Jackofsky dan peter memberi batasan *turnover* sebagai perpindahan karyawan dari pekerjaannya yang sekarang. Cascio mendefinisikan *turnover* sebagai berhentinya hubungan kerja secara permanen antara perusahaan dengan karyawannya. Mobley memberikan batasan masalah turnover sebagai berhentinya individu dari anggota

³⁵ Opcit. Machmed Tun Ganyang. Manajemen Sumber Daya Manusia. Hal 244-245

suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan³⁶.

Turnover, keinginan pekerja untuk berhenti dari perusahaan karena pindah ke lain perusahaan menciptakan tantangan bagi pengembangan SDM. Karena tidak dapat di prediksi, aktivitas pengembang harus mempersiapkan pencegahannya. Meskipun hasil riset menunjukkan bahwa banyak eksekutif perusahaan besar yang menghabiskan hidupnya pada satu perusahaan saja, tetapi angka mobilitas lebih tinggi pada manajer-manajer lain yang mungkin relatif lebih muda.

Terkadang perusahaan yang memiliki program pengembangan yang baik, justru menjadi penyebab, pemicu seseorang untuk pindah bekerja. Beberapa perusahaan enggan menginvestasikan waktu dan uang bagi pekerja yang mungkin membawa keahlian barunya ke pekerjaan barunya dengan bayaran yang lebih tinggi³⁷.

Terjadinya turnover merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. *Turnover* yang terjadi merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. *Turnover* yang terjadi berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja. Kehilangan ini harus diganti dengan karyawan baru³⁸.

³⁶ Ilham Akhsanu Ridlo. "Turnover karyawan" Kajian Literatur". (PHMovement Publication:Surabaya). 2012. Hal 4

³⁷Veithazal rivai zainal,dkk.Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori kepraktik. (jakarta: rajawali pers). 2014. Hal 182

³⁸ Op cit Ilham Akhsanu Ridl. Hal 2

Turnover intention merupakan suatu gambaran tentang pikiran – pikiran untuk keluar mencari pekerjaan di tempat lain, serta pikiran meninggalkan perusahaan.

Faktor-faktor Turnover intension³⁹:

- a) Usia
- b) Lama kerja
- c) Tingkat pendidikan
- d) Keikatan terhadap organisasi
- e) Kepuasan kerja
- f) Budaya perusahaan

Beberapa pengukuran dalam turnover menurut Mowday dkk adalah⁴⁰:

- a) Rata-rata masa kerja, yakni jumlah masa kerja tiap karyawan dibagi jumlah karyawan.
- b) Tingkat pertumbuhan, adalah jumlah karyawan baru pada satu periode dibagi rata-rata jumlah karyawan pada periode tersebut.
- c) Tingkat pemisahan diri, adalah jumlah karyawan yang memisahkan diri dari perusahaan untuk satu periode dibagi rata-rata karyawan pada periode tersebut.
- d) Tingkat stabilitas, adalah jumlah karyawan yang tetap menjadi anggota perusahaan dari awal hingga akhir satu periode dibagi jumlah karyawan pada awal periode tersebut.

³⁹ Opcit Ilham Akhsanu Ridlo Hal 5-8

⁴⁰ Opcit Ilham Akhsanu Ridlo Hal 10-11

- e) Tingkat ketidak stabilan, adalah banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan dari awal hingga satu periode dibagi jumlah karyawan pada awal periode tersebut
- f) Tingkat ketahanan, adalah jumlah karyawan baru yang tetap menjadi karyawan dalam satu periode dibagi jumlah karyawan baru.
- g) Tingkat kehilangan, adalah jumlah karyawan baru yang keluar dalam satu periode dibagi jumlah karyawan baru.

Dimensi dalam penelitian ini :

- a) Berpikir tidak akan menghabiskan semua karir di organisasi ini
- b) ingin meninggalkan organisasi dalam waktu dekat
- c) memutuskan untuk meninggalkan organisasi/Perusahaan
- d) sedang mencari pekerjaan lain sekarang

Indikator dalam penelitian ini :

- a) Berfikir keluar
- b) Mencari pekerjaan baru
- c) Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan⁴¹.

⁴¹ Opcit, Danang Sunyoto. Hal 26

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya⁴².

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja⁴³

Lingkungan kerja salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat

⁴²Edy Sutrisno. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta: Kencana). 2015 . Hal 110

⁴³ Sadili Samsudin. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Bandung: Pustaka Setia). 2012.

psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif⁴⁴.

Lingkungan kerja menurut pandangan islam, yaitu mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang, mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi, yang semua di ciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidup umatnya. Sebagai khalifah, manusia diberi tanggung jawab untuk mengelola dan memelihara kelestarian alam.⁴⁵

Seperti dalam hadits juga dijelaskan tentang lingkungan kerja, Rasulullah SAW bersabda:⁴⁶

إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى طَيِّبٌ يُحِبُّ الطَّيِّبَ نَظِيفٌ يُحِبُّ النَّظَافَةَ كَرِيمٌ يُحِبُّ الْكِرَامَ
جَوَادٌ يُحِبُّ الْجُودَ فَنَظِّفُوا أَفْنِيَتَكُمْ (رواه التيرمدى: 2723)

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

Maksud dari hadits diatas yaitu, Allah sang pencipta saja begitu sangat menyukai kebersihan, apa lagi kita sebagai umatnya yang hanya menikmati semua ciptaannya, sebaiknya menjaga kebersihan lingkungan tempat tinggal atau pun lingkungan kerja, sehingga akan

⁴⁴ Danang Sunyoto. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Praktik Penelitian), (Yogyakarta: PT. Buku Semeru). Hal 97

⁴⁵ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Pratik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), Hal. 61

⁴⁶ Azuar Juliandi, *Parameter Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam*, Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 14, No. 01, April 2014

memberi kenyamanan dan kepuasan tersendiri bagi seseorang atau pekerja.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja agar tercapai lingkungan kerja yang baik, ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu ⁴⁷:

- a) Hubungan karyawan
- b) Tingkat kebisingan lingkungan kerja
- c) Peraturan kerja
- d) Penerangan
- e) Sirkulasi udara
- f) Keamanan

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu⁴⁸:

- a) Lingkungan fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik dibagi dalam empat kategori yakni:

- 1) Peralatan kerja
- 2) Penerangan atau cahaya
- 3) Suhu udara
- 4) Keamanan kerja.

- b) Lingkungan Kerja Non Fisik

⁴⁷ Opcit, Danang Sunyoto. Hal 44-47

⁴⁸ Sedarmayanti. Manajemen Sumberdaya Manusia. (Bandung: Refika Aditama). 2013.

Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik di bagi menjadi dua kategori yaitu:

- 1) Hubungan dengan atasan
- 2) Hubungan dengan sesama rekan kerja

Indikator lingkungan kerja⁴⁹:

- 1) Suasana kerja
- 2) Perlakuan yang baik
- 3) Rasa aman
- 4) Hubungan yang harmonis

4. Stres Kerja

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

Luthans mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi dan fisik seseorang.

⁴⁹ Wursanto. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Yogyakarta: Liberty). 2011. Hal 47

Beehr dan Newman mendefinisikan bahwa stress kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara manusia dan pekerjaan⁵⁰.

Sondang P. Siagian menyatakan bahwa stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang⁵¹.

Menurut Hasibuan mengemukakan bahwa Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

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

Seperti dalam hadits juga dijelaskan tentang stress kerja, Rasulullah SAW bersabda :

اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنَ الْحَمِّ وَالْحَزَنِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنَ الْعَجْزِ وَالْكَسَلِ
وَأَعُوذُ بِكَ مِنَ الْجُبْنِ وَالْبُخْلِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنْ غَلَبَتِ الدَّيْنِ وَقَهْرِ الرِّجَالِ

Artinya: “Ya Allah ya Tuhan kami, sesungguhnya aku berlindung kepada-Mu daripada keluh kesah dan dukacita, aku berlindung kepada-Mu dari lemah kemauan dan malas, aku

⁵⁰ Veithzal Rivai Zainal, Dkk. Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Edisi Ke 4. (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada). 2014. Hal 307

⁵¹ Sondang P. Siagian. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta: Bumi Aksara). 2014. Hal 300

berlindung kepada-Mu daripada sifat pengecut dan kikir, aku berlindung kepada-Mu daripada tekanan hutang dan kezaliman manusia.” (HR. Abu Dawud 4/353)

Maksud dari hadits diatas yaitu delapan sifat yang dijelaskan dalam do'a Nabi tersebut merupakan sumber stres yang banyak menimpa kehidupan manusia. Maka Nabi menganjurkan kepada umatnya agar terhindar dari delapan sifat yang mengakibatkan penyakit hati pada manusia tersebut.⁵²

Stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Perlunya pengatasan terhadap stres kerja agar hal-hal yang akan merugikan perusahaan dapat diatasi. Stres adalah suatu ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang⁵³.

Faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain:

- a) Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- b) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
- c) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- d) Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
- e) Balas jasa yang terlalu rendah
- f) Masalah-masalah keluarga

Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang

⁵² Baqiyatul Auladiyah, *Islam dan Stress Kerja*, Jurnal Magister Sains Psikologi UIN Jakarta, 2015

⁵³ Opcit Malayu.S.P. Hasibuan. Hal 203-204

menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Berikut ini penyebab stres menurut Jhon Suprihanto⁵⁴:

- a) Penyebab fisik
 - 1) Kebisingan
 - 2) Kelelahan
 - 3) Penggeseran kerja
 - 4) Jetlag
 - 5) Suhu dan kelembaban
- b) Beban kerja
 - 1) Terlalu banyak pekerjaan
 - 2) Waktu penyelesaian pekerjaan terlalu singkat
 - 3) Jenis pekerjaan terlalu sulit
- c) Sifat pekerja⁵⁵
 - 1) Pekerjaan baru dialami
 - 2) Tidak adanya contoh atau sandar kerja
 - 3) Sifat pekerjaan menjenuhkan
- d) Kebebasan
 - 1) Tidak ada pengawasan
 - 2) Standar kualitas terlalu rendah
 - 3) Tanggung jawab kerja terlalu ringan
- e) Masalah pribadi
 - 1) Adanya masalah dengan atasan

⁵⁴ Opcit, Danang Sunyoto. Hal 63-65

⁵⁵ Opcit. Machmed Tun Ganyang. Manajemen Sumber Daya Manusia. Hal 264

- 2) Adanya masalah dengan rekan kerja
- 3) Adanya masalah dengan bawahan
- 4) Adanya masalah dengan keluarga

Indikator stres kerja

Kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressors*. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu *stressors*, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi *stressors*. Ada dua kategori penyebab stres, yaitu *on the job* dan *off the job*⁵⁶.

Hampir Setiap Kondisi Pekerjaan Bisa Menyebabkan Stres, tergantung pada reaksi dan tanggapan masing-masing karyawan. Ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan. Diantaranya kondisi-kondisi kerja tersebut antara lain sebagai berikut:

1) Konflik kerja

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

⁵⁶ T. Hani Handoko. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. (Yogyakarta: BPFE). 2008. Hal. 148

2) Beban kerja

Beban kerja adalah keadaan apabila karyawan dihadapkan pada banyak pekerjaan yang harus dilerjakan da tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan, karyawan measa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan karena standar pekerjaan yang tinggi.

3) Waktu kerja

Karyawan dituntut untuk segera menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan waktu dan keadaan yang telah ditentukan. Dalam melakukan pekerjaannya, karyawan merasa dikejar oleh waktu untuk mencapai target kerja. Waku kerja merupakan sumber potensial dari stres para karyawan di tempat kerja.

4) Karakteristik tugas

Karakteristik tugas adalah berbagai atribut yang melekat pada tugas pekerjaan yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya antara lain keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, pentingnya tugas, otonomi dan umpan balik

5) Dukungan kelompok atau rekan kerja

Menunjukkan pada keadaan apabila terdapat perasaan senasib diantara anggota kelompok yang mengalami stres. Dukungan kelompok atau rekan kerja yang rendah dapat menyebabkan timbulnya stres, dan apabila Dukungan kelompok atau rekan kerja tinggi akan dapat mengurangi tingkat stres pada pekerjaan.

6) Pengaruh kepemimpinan

Dalam setiap organisasi, kedudukan pemimpin sangat penting. Seorang pemimpin melalui pengaruhnya dapat memberikan dampak yang sangat berarti terhadap aktivitas kerja karyawan. Dalam pekerjaan memiliki tingkat stres tinggi, para karyawan akan bekerja lebih baik apabila pemimpinnya mengambil tanggung jawab lebih besar dalam memberikan pengarahan.

5. Beban Kerja

Danang Sunyoto mengemukakan bahwa beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya⁵⁷.

Beban kerja merupakan proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Dengan melakukan analisis beban kerja, juga mencegah adanya stres atau tekanan kerja, tak hanya beban kerja berlebihan yang dikhawatirkan membuat seorang karyawan memiliki kinerja rendah. Tekanan waktu dan

⁵⁷ Danang, Sunyoto. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta: PT Buku Seru). 2012.
Hal 64

konsentrasi terhadap informasi akan sangat memengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya⁵⁸

Beban kerja adalah sesuatu yang mengandung konsep penggunaan energi pokok dan energi cadangan yang tersedia. Tugas dipandang berat jika energi pokok yang telah habis di pakai dan masih harus menggunakan energi cadangan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Sebaliknya tugas dipandang ringan jika energi pokok masih melimpah setelah tugas diselesaikan.

Beban kerja didefinisikan sebagai sesuatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya jika pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan . oleh karena itu perlunya diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.⁵⁹

⁵⁸ Suci R. Ma'ih Koesomowidjojo. Analisis Beban Kerja.(Jakarta: Penerbit Raih Asa Sukses). 2017. Hal 23

⁵⁹ Sandi Pranata. Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bangka Sungailiat. *Naskah Publikasi*. Univ Bangka Belitung. 2016

Seperti dalam hadits juga dijelaskan tentang beban kerja, Rasulullah SAW bersabda⁶⁰

وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

Artinya: “*Janganlah kalian membebani mereka (budak), dan jika kalian memberikan tugas kepada mereka, bantulah mereka.*”(HR. Bukhari no. 30)

Sedangkan menurut Robins dan Judge menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi diartikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan karena indera mereka agar memberi makna pada lingkungan mereka. Persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan satu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia sesuaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya⁶¹.

Beban kerja tersebut sebagai berikut⁶²:

- a) Dengan beban kerja kuantitatif akan menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang dia punya.

⁶⁰ <https://pengusahamuslim.com/3189-penghargaan-islam-terhadap-1692.html>. Diakses pada hari 6 september 2019

⁶¹ Opcit. Machmed Tun Ganyang. Manajemen Sumber Daya Manusia. Hal 264

⁶² Opcit . Suci R. Ma'ih Koesomowidjojo. Analisis Beban Kerja. Hal 23

Adanya contoh seperti karyawan di bagian mesin oven memiliki tanggung jawab atau beban kerja yang cukup berat karena ia harus tetap menjaga agar mesin oven yang diawasi berada pada kondisi baik, tetap saja tanggung jawab cukup besar karena sedikit kelalaian akan membuat perusahaan/lembaga mengalami kerugian.

- b) Dalam beban kerja kualitatif akan berhubungan dengan mampu tidaknya pekerjaan melaksanakan pekerjaan yang dia punya.

Seperti contoh seorang manajer pemasaran memiliki tanggung jawab yang besar saat dihadapkan pada keputusan yang tepat untuk melakukan launching produk di waktu yang tepat pula.

Faktor yang mempengaruhi beban kerja:

Dengan menganalisis beban kerja ada suatu lembaga perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang diampu seorang karyawan tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan atau kompetensi seseorang karyawan pada umumnya. Maka dari itu, perusahaan hendaknya memerhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja sebagai berikut⁶³:

- a) Faktor internal

Dalam faktor internal yang mempengaruhi terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi dari beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur

⁶³ Opcit. Suci R. Ma'ih Koesomowidjojo. Analisis Beban Kerja. Hal 24

tubuh, status kesehatan, (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

b) Faktor eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor yang dimaksud adalah yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

- 1) Adanya lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologi, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik
- 2) Adanya tugas – tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Dengan organisasi kerja yang seseorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian atau pengupahan akan turut memberi kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan.

Aspek Beban Kerja:

Adanya kemampuan kerja yang dapat berbeda-beda antara satu karyawan dan karyawan lain membuat suatu organisasi melakukan penghitungan beban kerja yang dapat dipandang dari 3 aspek, yaitu aspek

fisik, aspek metal, dan aspek penggunaan waktu. perhitungan beban kerja dipandang dari aspek fisik adalah perhitungan beban kerja yang mendasarkan kriteria-kriteria fisik manusia.

Dengan perhitungan beban kerja dipandang dari aspek mental adalah perhitungan beban kerja yang mempertimbangkan aspek psikologis karyawan yang berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kerja. Sementara itu, perhitungan beban kerja yang dipandang dari aspek penggunaan waktu adalah bagaimana karyawan memanfaatkan waktu untuk bekerja⁶⁴.

Indikator beban kerja yaitu⁶⁵:

- a) Terlalu banyak pekerjaan
- b) Waktu penyelesaian pekerjaan terlalu singkat
- c) Jenis pekerjaan terlalu sulit

B. Penelitian Terdahulu

Dhini Rama Dhanian (2010) dengan judul “Pengaruh Sres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak secara signifikan mempengaruhi Kepuasan Kerja⁶⁶.

Peni Tunjung Sari (2011) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat (PT. Pos Indonesia

⁶⁴ Opcit. Suci R. Ma'ih Koesomowidjojo. Analisis Beban Kerja. Hal 37

⁶⁵ Putra, Nusa Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan. (Jakarta:Rajagrafindo Persada). 2012. Hal 22

⁶⁶ Dini Rama Dhanian. “ Pengaruh Sres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)”. *Jurnal Psikologi* Universitas. Muria Kudus. Vol I, No 1. 2010

(Persero) Bandung)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan tingkat sedang tetapi dengan kontribusinya pengaruhnya besar⁶⁷.

Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama (2012), dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maka lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja⁶⁸.

I Gde mahendrawan dan ayu desi indrawati (2012) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensi terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar”. Hasil penelitian menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja⁶⁹.

Lulu Simanjuntak (2015), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)”. Hasil penelitian ini

⁶⁷ Peni tunjung sari. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat (PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung)”. Univ Komputer Indonesia. Vol I, No 1. 2011

⁶⁸ Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama. “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali”. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Universitas Udayana Bali. Vol 2, No 2. 2012

⁶⁹ I Gde mahendrawan dan ayu desi indrawati. “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar”. *E – Jurnal Manajemen Unud*. Universitas Udayana Bali. Vol 4 No 11. 2015

menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan⁷⁰.

Mamiharisoa Andrinirina A, Sudarsih, dan IKM Dwipayana (2015) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap Kinerja dan *Turnover Intention* Karyawan pada *Royal Hotel n'lounge* Jember “. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan⁷¹.

Aharon Tziner, Edna Rabenu, Ruth Radomski, Alexander Belkin (2015)” dengan judul “*Work Stress and Turnover Intentions Among Hospital Physicians: The Mediating Role Of Burnout and Work Satisfaction*”. Hasil penelitian menyatakan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan⁷².

Laksmi Sito Dwi Irvianti Dan Reno Eka Verina (2015) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Beban kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *turnover intention* karyawan Pada It XI Axianta TBK Jakarta”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan⁷³.

⁷⁰ Lulu Novena Stinjak. “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)”. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Universitas Brawijaya Malang. Vol 60, No 2. 2018

⁷¹ Andrinirina, *et al.* “Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap Kinerja dan *Turnover Intention* Karyawan pada *Royal Hotel n'lounge* Jember.” *Artikel Ilmiah Mahasiswa*. Universitas Jember. 2015.

⁷² Tziner, *et al.* “*Work Stress and Turnover Intentions Among Hospital Physicians: The Mediating Role Of Burnout and Work Satisfaction*”. *Journal of Work and Organizational Psychology*. Netanya Academic College, Israel. 2015.

⁷³ Laksmi Sito Dwi Irvianti dan Reno Eka Verina. “ Pengaruh Stres Kerja, Beban kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *turnover intention* karyawan Pada It XI Axianta TBK Jakarta”. *Binus University*. Vol 6, No 1. 2015.

Kevin F.S.Tambengi, Christoffel Kojo, Farlane S. Rumokoy (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Pengembangan Kerir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Indonesia TBK Witel Sulut”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja⁷⁴.

Dewa Gede Dharma Putra Dan I Wayan Mudiarta Utama (2017) dengan judul ” Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* di Mayaloka Villas Seminyak “. Hasil penelitian yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan⁷⁵.

Ardhinia Padmarani Sabilla (2017) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating “. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan⁷⁶.

Fajar Wati Cahaya Ningrum (2018) dengan judul “Beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan Dengan stres kerja dan kelelahan kerja

⁷⁴ Kevin F.S.Tambengi, Christoffel Kojo, Farlane S. Rumokoy.” Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Pengembangan Kerir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Indonesia TBK Witel Sulut”. *Jurnal EMBA*. Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol No 4. 2016

⁷⁵ Putra, I Dewa Gede Dharma Utama, I Wayan Mudiarta. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* di Mayaloka Villas Seminyak”. *E-jurnal Manajemen Unud*. Universitas Udayana Bali. Vol 6, No 9. 2017.

⁷⁶ Sabilla, Ardhinia Padmarani. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada PT. Driver Online Nusantara)”. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2017.

sebagai mediasi”. Hasil penelitian yang menyatakan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan⁷⁷.

Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama penelitian	Judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Dini Rama Dhania (2010)	Pengaruh Sres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)	Menyatakan bahwa Stres Kerja tidak secara signifikan mempengaruhi Kepuasan Kerja.	Menggunakan analisis SPSS	Objek yang dilakukan di Medical Representatif Di Kota Kudus
2	Peni Tunjung Sari (2011)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat (PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung)	Menunjukkan bahwa Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan tingkat sedang tetapi dengan kontribusinya pengaruhnya besar	Menggunakan analisis SPSS	Menggunakan teknik <i>probalitty sampling</i> dengan jenis <i>propotionate stratified random sampling</i>
3	Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama (2012).	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali	Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maka lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.	Menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen	Menggunakan analisis SEM
4	I Gde mahendrawan dan ayu desi indrawati (2012)	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensi terhadap Kepuasa Kerja PT. Panca	Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasa Kerja.	Menggunakan analisis SPSS	Menggunakan Kompensasi sebagai variabel independen

⁷⁷ Fajar Wati Cahaya Ningrum. “Beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Dengan stres kerja dan kelelahan kerja sebagai mediasi”. *Skripsi*. Universitas IAIN Surakarta. 2018.

		Dewata Denpasar			
5	Lulu Novena Stinjak (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)	Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Menggunakan analisis SPSS	Menggunakan satu variabel independen dan satu variabel dependen
6	Mamiharisoa Andrinirina A, Sudarsih, dan IKM Dwipayana (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job <i>Insecurity</i> Terhadap Kinerja dan <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada <i>Royal Hotel n'lounge</i> Jember	Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan.	Menggunakan analisis SPSS	Metode analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (<i>Path Analysis</i>)
7	Aharon Tziner, Edna Rabenu, Ruth Radomski, Alexander Belkin (2015)	<i>Work Stress and Turnover Intentions Among Hospital Physicians: The Mediating Role Of Burnout and Work Satisfaction</i>	Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan.	Menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel independen	Menggunakan analisis SEM
8	Laksmi Sito Dwi Irvianti dan Reno Eka Verina (2015)	Pengaruh Stres Kerja, Beban kerja dan Lingkungan Kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan Pada It XI Axianta TBK Jakarta	Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	Menggunakan analisis SPSS	Melakukan objek di It XI Axianta TBK Jakarta
9	Kevin F.S.Tambengi , Christoffel Kojo, Farlane S. Rumokoy (2016)	Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Indonesia TBK Witel Sulut	Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Menggunakan Analisis SPSS	Menggunakan Beban Kerja dan Pengembangan Karir sebagai variabel independen
10	Dewa Gede Dharma Putra Dan I Wayan Mudiarta Utama (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover</i>	Menggunakan analisis SPSS	Meakukan objek di Mayaloka Villas Seminyak

		di Mayaloka Villas Seminyak	<i>Intention</i> Karyawan.		
11	Ardhinia Padmarani Sabilla (2017)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating	Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	Menggunakan SPSS	Menggunakan <i>nonprobability</i> sampling (teknik berdasarkan pengambilan sensus atau sampel jenuh)
12	Fajar Wati Cahaya Ningrum (2018)	Beban kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan Dengan stres kerja dan kelelahan kerja sebagai mediasi	menyatakan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	Menggunakan variabel <i>turnover intention</i> karyawan sebagai variabel dependent	Menggunakan Structural Equation Modeling (SEM)

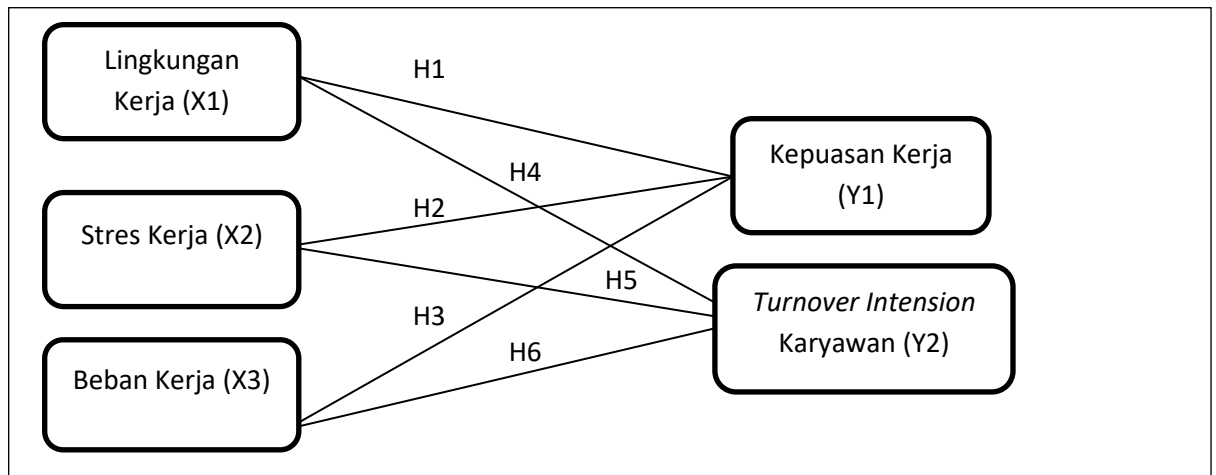
Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah didefinisikan sebagai hal penting⁷⁸. Maka kerangka pemikiran teoritis yang disajikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁷⁸ Wulandari, Frida Setya Ayu. Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pemilihan Produk Tabungan (Studi Pada Bni Syariah Ca

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Sumber: Dikembangkan dalam penelitian ini

Keterangan :

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intension* Karyawan (Y).
2. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1) , Stres Kerja (X2), Beban Kerja (X3).

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan posisi yang akan diuji keberlakuannya, atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian⁷⁹. Hipotesis juga dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih diuji atau rangkuman simpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan

⁷⁹ Prasetyo, Bambang. Metode Penelitian Kuantitatif. Teori Dan Aplikasi. (Jakarta: Rajawali pers). Hal 76. 2012

pustaka⁸⁰. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui sesuatu pengujian atau test yang disebut tes hipotesis. Berdasarkan uraian di atas masalah dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka penelitian ini mengambil hipotesis atau dugaan sementara, yaitu:

- H1 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Grand Duta Syariah Palembang
- H2 : Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Grand Duta Syariah Palembang
- H3 : Terdapat pengaruh beban Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Grand Duta Syariah Palembang
- H4 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *turnover intention* karyawan Grand Duta Syariah Palembang
- H5 : Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap *turnover intention* karyawan Grand Duta Syariah Palembang
- H6 : Terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan Grand Duta Syariah Palembang

⁸⁰ Martono, Nanang. Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder. (Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada). Hal 67

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Setting Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Hotel Grand Duta Syariah Palembang Provinsi Sumatera Selatan. Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan pembahasan tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention* Karyawan Hotel Grand Duta Syariah Palembang.

B. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Dilihat dari penelitian ini tujuannya yaitu termasuk pada penelitian kuantitatif. Karena datanya diperoleh dengan mengukur nilai satu atau lebih variabel dalam sample (populasi) melalui sebuah kuisisioner⁸¹. Dengan pembagian kuisisioner Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention* Karyawan Hotel Grand Duta Syariah Palembang.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini ada dua yaitu primer dan kuisisioner:

a) Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari beberapa responden melalui kuisisioner, kelompok focus dan data panel atau

⁸¹ Syahirman Yusi & Umiyati Idris. STATISTIKA untuk Ekonomi dan Penelitian. (Palembang: Penerbit Citrabooks Indonesia). 2 010. Hal 4.

juga data dari hasil wawancara penelitian dengan narasumber⁸²

b) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain atau tidak langsung dapat diperoleh dari subyek penelitian⁸³.

Data sekunder dapat diperoleh secara tidak langsung atau dengan melalui pihak lain, atau dari laporan histori yang telah disusun dalam sebuah arsip yang dipublikasikan atau tidak.

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari sebuah subjek penelitian. Apabila seseorang ingin memiliki semua elemen yang ada dalam wilayah yang ingin diteliti maka penelitiannya merupakan penelitian populasi⁸⁴. Dalam peneitian ini populasinya adalah 50 karyawan.

2. Sampel

Menurut definisi dari Sugiyono, sampel merupakan bagian dari seluruh jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut⁸⁵. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang

⁸² Sugiyono. Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kelima.(Bandung: CV Alfa Beta). 2010. Hal 70

⁸³ Syaifudin Anwar. Metode Penelitian. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar). 2014. Hal 91

⁸⁴ Suharsimi, Arikunto. Prosedur “Penelitian Suatu Pendekatan Dan Praktek”. (Jakarta: Rinieka Cipta). 2012. Hal 130

⁸⁵ Opcit. Sugiyono. Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kelima2010. Hal 73

diambil dari populasi itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil harus betul-betul *representative* (mewakili).⁸⁶

Dalam penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling*, artinya setiap anggota populasi tidak memiliki kesempatan atau peluang yang sama sebagai sampel. Teknik yang termasuk ke dalam *non probability sampling* di antaranya yaitu teknik sampling jenuh, artinya sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi di anggap kecil atau kurang dari 100.⁸⁷

Berdasarkan jumlah populasi sebanyak 50 karyawan, maka di ambil keseluruhan sebagai sampel, yaitu sebanyak 50 karyawan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian disini menggunakan teknik pengumpulan data unuk digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Penyebaran kuisisioner

Yaitu penulisan melakukan penyebaran kuisisioner atau daftar pernyataan kepada para karyawan yang terlibat untuk mengetahui dan mendapatkan data data yang diperlukan untuk penelitian. Setiap pernyataan ditentukan skornya dengan skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang

⁸⁶ Opcit. Sugiyono. Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kelima 2010. Hal 120

⁸⁷ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Data Sekunder*, (Yogyakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), Hal. 80

fenomena sosial⁸⁸. Dengan skala likert, maka variabel penelitian yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Adapun pengukuran skala likert dalam penelitian ini sebagai berikut:

- Sangat setuju (SS) : diberi nilai 5
- Setuju (S) : diberi nilai 4
- Netral (N) : diberi nilai 3
- Tidak setuju (TS) : diberi nilai 2
- Sangat tidak setuju (STS) : diberi nilai 1

E. Variabel-variabel penelitian

Pada dasarnya variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang akan ditetapkan oleh penelitian agar dapat dipelajari, sehingga dapat diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulannya⁸⁹. Ada dua variabel yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel independen (Bebas)

Variabel independen yang di lambangkan dengan (X) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel atau menghasilkan akibat pada

⁸⁸ Sugiyono. Metode Penelitian Manajemen. (Bandung: Alfabeta). 2015. Hal 168.

⁸⁹ Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif dan r & d. (Bandung: Alfabeta). 2010. Hal

variabel yang mempengaruhi variabel lain atau menghasilkan akibat pada variabel lain, yang pada umumnya berada dalam urutan tata waktu yang terjadi lebih dulu⁹⁰. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3).

2. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel dependen yang dilambangkan dengan (Y) merupakan variabel yang dilibatkan atau dipengaruhi oleh variabel bebas⁹¹. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y_1) Dan *Turnover Intention* Karyawan (Y_2).

F. Devinisi Oprasional Variabel

Definisi oprasional variabel adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel/konstruk dengan cara memberi arti, atau menspesifikasikan kejelasan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut. Definisi oprasional berhubungan dengan skala yang dapat dikaitkan sebagai alat atau mekanisme yang seseorang dapat membedakan suatu variabel utama dengan variabel utama yang lain dari pelatihan yang dilakukan⁹²:

⁹⁰ Martono, Nanang. Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Perseda). 2014. Hal 59.

⁹¹ Ibid. Martono, Nanang. Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder. Hal 61.

⁹² Wijaya, Toni. Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis Islam: Teori Praktik. (Graha Ilmu: Yogyakarta.2013)

Tabel 3.1

Definisi Oprasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Lingkungan kerja (X_1) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Danang Sunyoto : 2012)	Lingkungan Fisik	1. Peralatan kerja 2. Cahaya 3. Suhu udara 4. Keamanan	<i>likert</i>
	Lingkungan Non Fisik	1. Hubungan dengan atasan 2. Hubungan dengan sesama kerja	
Stres Kerja(X_2) merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisisk seseorang (Sondang P. Siagian : 2014)	Fisik	1. Kebisingan 2. Kelelahan 3. Pergeseran kerja 4. Jetlag 5. Suhu dan kelembaban	<i>Likert</i>
	Beban kerja	1. Terlalu banyak pekrjaan 2. Waktu penyelesaian pekerjaan terlalu singkat 3. Jenis pekerjaan terlalu sulit	

	Sifat pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan baru dialami tidak adanya contoh atau standar kerja 2. Sifat pekerjaan menjenuhkan 	
	Kebebasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak ada pengawasan 2. Standar kualitas terlalu rendah 3. Tanggung jawab kerja terlalu ringan 	
	Masalah pribadi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya masalah dengan atasan 2. Adanya masalah dengan rekan kerja 3. Adanya masalah dengan bawahan 4. Adanya masalah dengan keluarga 	
Beban Kerja(X ₃)	Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan tugas terlalu banyak 2. Melakukan tugas dengan desakan waktu 	<i>Likert</i>
	Kualitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak mampu melakukan tugas 2. Tugas yang dilakukan tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki 	

Kepuasan Kerja (Y1) perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dapat dilihat dari sikap positif dari pekerjaan dan segala sesuatu yang yang dihadapi dilingkungan kerjanya (Menurut Moh. As'ad)	Pekerjaan itu sendiri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang sesuai 2. Pekerjaan yang secara mental menantang 3. Variasi tugas 	<i>Likert</i>
	Gaji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Besarnya gaji 2. Kecepatan pembayaran gaji 	
	Promosi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesempatan untuk maju 2. Cara pemilihan promosi 3. Kepedulian terhadap kondisi kerja 	
	Supervisi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesiediaan atasan membantu karyawan 2. Pengawasan yang diberikan pemimpin 3. Metode pengawasan yang digunakan pemimpin 	
	Reka kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan hubungan dengan rekan kerja 2. Kesedian bekerja sama dengan rekan kerja 3. Pemberian solusi dari rekan kerja dalam mengatasi perbedaan penapat dalam tugas 4. Kesiediaan rekan kerja dalam membantu sesama 	

<i>Turnover Intention</i> karyawan(Y2) merupakan suatu gambaran tentang pikiran – pikiran untuk keluar mencari pekerjaan di tempat lain, serta pikiran meninggalkan perusahaan (Ilham Akhsanu Ridlo: 2012)	Berpikir tidak akan menghabiskan semua karir di perusahaan	1. Mempunyai pikiran untuk tidak akan menghabiskan semua karir di perusahaan 2. Merasa bekerja di intitusi lain menarik
	Ingin meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat	1. Meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat 2. Secepatnya akan meninggalkan pekerjaan
	Memutuskan untuk meninggalkan perusahaan	1. Mencari peluang bekerja diluar perusahaan ini
	Sedang mencari pekerjaan lain sekarang	Berkomitmen mencari pekerjaan baru
	Jika sudah mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik, akan segera pindah	1. Mempunyai keinginan untuk pindah kerja, jika mendapat pekerjaan lain yang lebih baik 2. Ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dibanding saat ini

Sumber : Dibuat pada 2019

G. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur. Validitas digunakan untuk

mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan variabel⁹³. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan⁹⁴. Uji reliabilitas instrumen dapat dilihat dari besarnya nilai *cronbach alpha* pada masing-masing variabel. *Cronbach alpha* (α) digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten interitem atau menguji kekonsistenan responden dalam merespon seluruh item. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memiliki *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Ketidak konsistenan dapat terjadi mungkin karena perbedaan persepsi responden atau kurang pahaman responden dalam menjawab item-item pertanyaan⁹⁵.

H. Teknik Analisis Data

Berdasarkan hipotesis yang telah ditentukan, maka analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan

⁹³ Opcit. Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif dan r & d. Hal 89

⁹⁴ Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. (Bandung: Alfabeta). 2010. Hal 99

⁹⁵ Imam Ghaozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. (Semarang: Badan Penerbit UNDIP). 2005. Hal . 129

variabel dependen. Untuk mempermudah pelaksanaan perhitungan menggunakan alat bantu SPSS.

1. Uji asumsi klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik⁹⁶.

Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data, maka dilakukan perhitungan uji normalitas sebaran dengan uji statistik Kolmogorof-Smirnov (K-S). Untuk mengetahui normal atau tidaknya data, menurut Hadi, data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan $> 0,05$, sebaliknya jika nilai signifikannya $\leq 0,05$ maka sebarannya dinyatakan tidak normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi

⁹⁶ Ghozali. *Model Persamaan Structural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS Ver. 5.0.* (Semarang: Badan Penerbit UNDIP). 2008). Hal . 113

terganggu.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat *VIF* (*Variance Inflation Factors*) dan nilai *tolerance*. Pengambilan keputusan dengan melihat nilai *tolerance*:

- 1) Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai *tolerance* lebih besar 0,10.
- 2) Terjadi multikolinieritas, jika nilai *tolerance* lebih kecil atau sama dengan 0,10.

Dengan melihat nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*):

- 1) Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai *VIF* lebih kecil 10,00.
 - 2) Terjadi multikolinieritas, jika nilai *VIF* lebih besar atau sama dengan 10,00
- c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual serta pengamatan ke pengamatan yang lain.⁹⁷ Menurut Ghozali, cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SPREID*. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola tertentu

⁹⁷Opcit. Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Hal. 105.

pada grafik *scatterplot* antara SPREID dan ZPRED.⁹⁸ Dasar analisis heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu pengujian statistik yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan jumlah variabel independen lebih dari satu.⁹⁹

Pada penelitian ini model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = a + b_1 Y_1X_1 + b_2 Y_1X_2 + b_2 Y_1X_3 + E_1 \dots \dots \dots (1)$$

$$Y_2 = a + b_1 Y_2X_1 + b_2 Y_2X_2 + b_2 Y_2X_3 + E_1 \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan :

- Y₁ = Kepuasan Kerja
 X₁ = Lingkungan Kerja
 X₂ = Stres Kerja
 X₃ = Beban Kerja
 Y₂ = *Turnover intention*

⁹⁸Opcit. Imam Ghaozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Hal. 113

⁹⁹ Opcit. Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. (Bandung: Alfabeta). Hal .121

a = Nilai Konstanta, perpotongan garis pada sumbu X

$b_1b_2b_3$ = Koefisien regresi variabel X

e = Error/Residual

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi). Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_a diterima.

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variasi pengaruh variabel-variabel bebas terhadap terikatnya, atau digunakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat diukur oleh nilai *R-Square* atau *Adjusted R-Square*. *R-Square* digunakan pada saat penelitian yang digunakan terdiri atas satu atau dua variabel bebas, sedangkan *Adjusted R-Square* digunakan pada saat penelitian terdiri atas lebih dari dua variabel bebas. Dalam penelitian ini, koefisien determinasi yang digunakan adalah *R-Square* karena terdiri dari 3 variabel independen.

b. Uji F (Simultan)

Uji simultan (Uji Statistik F) pada dasarnya digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen atau bebas yaitu lingkungan kerja (X_1) stres Kerja (X_2) Beban Kerja (X_3) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat yaitu kinerja karyawan (H_0). Tingkat signifikan sebesar 5%, taraf nyata dari F tabel dihentikan dari derajat bebas (db) = $n-k-1$, taraf nyata (α) beserta nilai F_{tabel} , taraf nyata dari F tabel ditentukan dengan derajat bebas (db) = $n-k-1$.

1) H_0 diterima, bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau nilai sig $> 0,05$.

2) H_0 diterima, bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$.¹⁰⁰

c. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata terhadap variabel dependen. Derajat signifikan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa satu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Uji statistik t, pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel

¹⁰⁰ Mulyono, *Berprestasi Melalui JEP Ayo Kumpulkan Angka Kreditmu*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018), Hal.113

dependen. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ dan $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ dan $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

I. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan ini menunjukkan mata rantai pembahasan dari awal hingga akhir, terdiri dari lima bagian yang kami susun secara sistematis dengan perincian bab demi bab sehingga lebih mudah untuk dipahami.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Hotel Grand Duta Syariah Palembang

1. Profil perusahaan

Hotel Grand Duta Syariah merupakan salah satu hotel bintang tiga yang didirikan di kota Palembang. Pendiri Hotel Grand Duta Syariah Palembang yaitu KMS H Soleh Thamrin. Hotel ini terletak di jalan Radial No. 01 Depan Ramayana. Hotel Grand Duta Syariah didirikan pada tahun 2007 dan sudah berdiri kurang lebih 10 tahun.

Kelebihan hotel ini adalah salah satu hotel terunik di kota Palembang dengan menggunakan konsep syariah dan hotel ini juga memiliki letak yang strategis bagi dunia bisnis, akses transportasi yang mudah dan dekat dengan beberapa tempat wisata.

Hotel grand duta syariah memiliki 107 kamar yang terbagi dalam enam tipe kamar yaitu 80 kamar superior, 6 kamar deluxe, 8 kamar executive, 7 kamar triple, 4 kamar family, dan 2 kamar grand duta suite.

Mengusung konsep Syariah Hotel Grand Duta Syariah Palembang hanya menerima pasangan sah suami istri. Pengunjung wajib menunjukkan KTP pada resepsionis saat akan menginap. Hotel Grand Duta Syariah memiliki 120 kamar yang dilengkapi tempat tidur queen size, TV flatscreen, AC, serta kamar mandi dengan keran air panas dan dingin juga toiletries. Koneksi Wi-Fi gratis yang juga bisa diakses oleh

pengunjung. Untuk meningkatkan kenyamanan, pihak hotel menyediakan parkir gratis dan cukup luas.

Berikut adalah fasilitas yang ada di Hotel Grand Duta Syariah Palembang.

2. Visi dan Misi Hotel Grand Duta Syariah Palembang

a) Visi

Visi dari Hotel Grand Duta Syariah Palembang adalah Menjadikan Hotel berkonsep nuansa islami untuk menciptakan nilai bagi pelanggan

b) Misi

- 1) Menjadikan hotel dengan pelayanan Syariah
- 2) Menjadi perusahaan yang memiliki tanggung jawab sosial
- 3) Meningkatkan profesionalisme tenaga kerja sehingga memberikan pelayanan prima

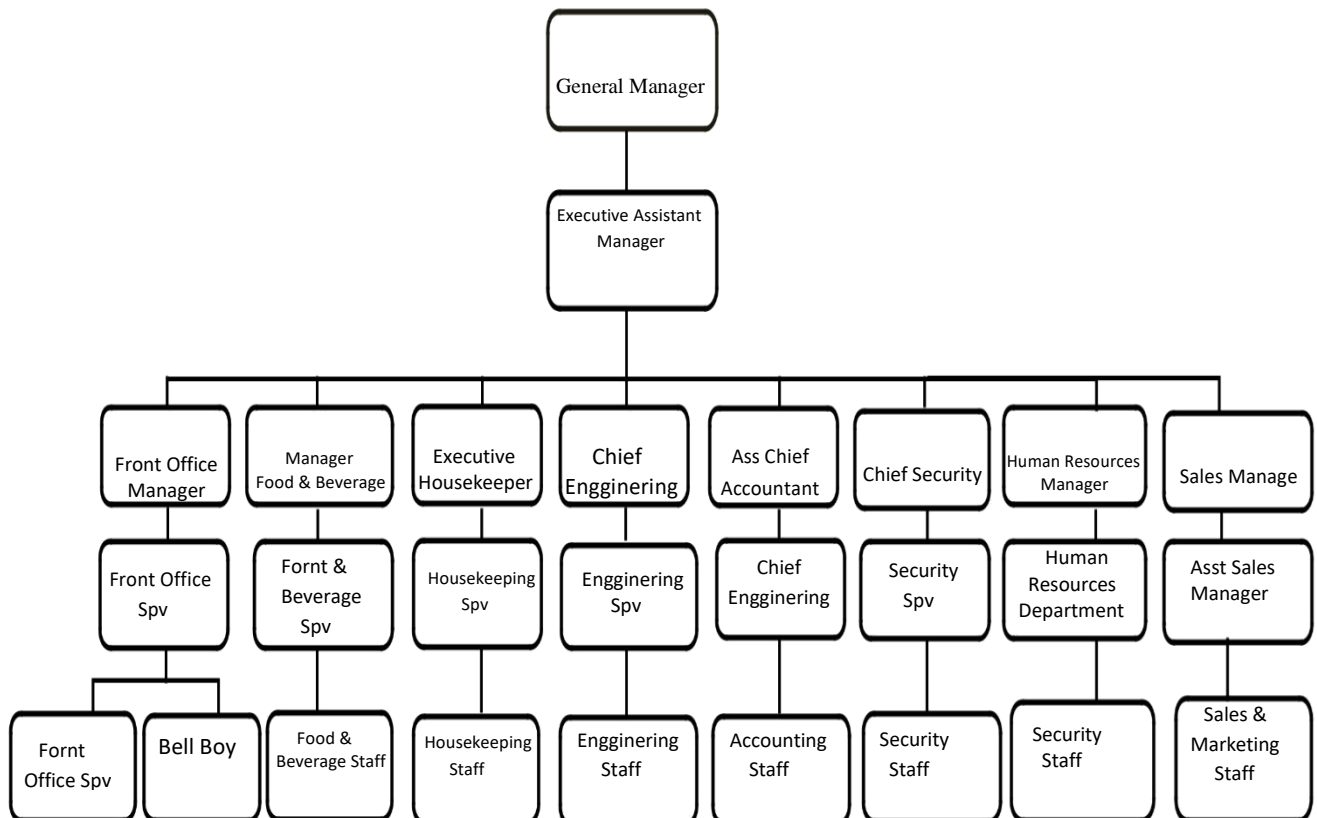
3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi suatu perusahaan memiliki peran penting dalam kelangsungan kegiatan perusahaan. Struktur tersebut merupakan komponen penting yang harus ada dalam organisasi yang memuat pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing. Dengan adanya struktur organisasi maka dapat dilihat pembagian kerja dan bagaimana fungsi atau kegiatan yang berbeda bisa dikoordinasikan dengan baik. Selain itu, dengan adanya struktur tersebut maka bisa diketahui beberapa spesialisasi dari sebuah pekerjaan, seluruh perintah, maupun penyampaian laporan.

Struktur organisasi karyawan Struktur organisasi Hotel Grand Duta dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut :

Gambar 4.1

Struktur Organisasi



Sumber : Data diambil peneliti , 2019

B. Deskripsi Responden

1. Analisis Profil Responden

Masalah pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stress kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Grand Duta Syariah Palembang. Dengan menggunakan teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden.

a) Jenis Kelamin Responden

Berikut data responden berdasarkan jenis kelamin Hotel Grand Duta Syariah Palembang, sebagai berikut :

Tabel 4.1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	22	44%
Perempuan	28	56%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 28 orang. Dari pebandingan persentase responden berdasarkan jenis kelamin maka disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Hotel Grand Duta Syariah Palembang mayoritasnya perempuan dari pada laki-laki.

b) Data Responden Berdasarkan Usia

Berikut data responden berdasarkan usia Hotel Grand Duta Syariah Palembang, sebagai beriku :

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
21-29 Tahun	31	62%
30-39 Tahun	15	30%
40-49 Tahun	3	6%
> 50 Tahun	1	2%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, data responden menurut usia menjelaskan bahwa responden yang berusia 21-29 tahun berjumlah 31 orang, usia 30-29 tahun berjumlah 15 orang, usia 40-49 tahun berjumlah 3 orang dan usia > 50 tahun yaitu sebanyak 1 orang. Dari pebandingan persentase responden berdasarkan usia, maka disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Hotel Grand Duta Syariah Palembang berkisaran di umur 21-29 tahun.

c) Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut data responden berdasarkan tingkat pendidikan Hotel Grand Duta Syariah Palembang, sebagai berikut :

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SMA	22	44%
Diploma	12	24%
Sarjana	16	32%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden karyawan Hotel Grand Duta Syariah Palembang adalah SMA, yaitu sebanyak 22 orang. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Hotel Grand Duta Syariah Palembang berpendidikan SMA.

d) Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut data responden berdasarkan lama bekerja Hotel Grand Duta Syariah Palembang, sebagai berikut :

Tabel 4.4
Data Responden Berdasarkan Tingkat Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1 Tahun	25	50%
2-3 Tahun	16	32%
> 3 Tahun	9	18%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, mayoritas responden yang sudah mengabdikan diri pada Hotel Grand Duta Syariah Palembang yaitu selama 1 tahun sebanyak 25 orang, selama 2-3 tahun sebanyak 16 orang dan selama > 3 tahun sebanyak 9 orang.

C. Instrument Penelitian

Untuk pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan analisis dengan SPSS, berikut hasil pengujiannya :

1. Uji Validitas

Dalam uji validitas uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dalam hal ini degree of freedom (df) = $n - k$, keterangan n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada penelitian ini besarnya df dapat dihitung yaitu $n = 50$ jadi $df = 50 - 2$, jadi $df = 48$.

Dengan alpha 0,05 di dapat r_{tabel} 0,2787. Jika r_{hitung} (untuk tiap pernyataan dapat di lihat pada kolom *corrected item pernyataan total correlation*) > dari r_{tabel} dan f positif, maka pernyataan tersebut di nyatakan valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	Item Pernyataan	<i>Correctec Pernyataan Total Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	Permyataan 1	0,492	0,235	Valid
	Permyataan 2	0,582	0,235	Valid
	Permyataan 3	0,689	0,235	Valid
	Permyataan 4	0,783	0,235	Valid
	Permyataan 5	0,664	0,235	Valid
	Permyataan 6	0,680	0,235	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Variabel	Item Pernyataan	<i>Correctec Pernyataan Total Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
Stres kerja (X2)	Permyataan 1	0,748	0,235	Valid
	Permyataan 2	0,632	0,235	Valid
	Permyataan 3	0,530	0,235	Valid
	Permyataan 4	0,536	0,235	Valid
	Permyataan 5	0,692	0,235	Valid
	Permyataan 6	0,756	0,235	Valid
	Permyataan 7	0,541	0,235	Valid
	Permyataan 8	0,542	0,235	Valid
	Permyataan 9	0,507	0,235	Valid
	Permyataan 10	0,609	0,235	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Variabel	Item Pernyataan	<i>Correctec Pernyataan Total Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
Beban Kerja (X3)	Permyataan 1	0,734	0,235	Valid
	Permyataan 2	0,530	0,235	Valid
	Permyataan 3	0,692	0,235	Valid
	Permyataan 4	0,663	0,235	Valid
	Permyataan 5	0,772	0,235	Valid
	Permyataan 6	0,497	0,235	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Variabel	Item Pernyataan	<i>Correctec Pernyataan Total Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y1)	Permyataan 1	0,901	0,235	Valid
	Permyataan 2	0,423	0,235	Valid
	Permyataan 3	0,664	0,235	Valid
	Permyataan 4	0,629	0,235	Valid
	Permyataan 5	0,901	0,235	Valid
	Permyataan 6	0,554	0,235	Valid
	Permyataan 7	0,864	0,235	Valid
	Permyataan 8	0,619	0,235	Valid
	Permyataan 9	0,670	0,235	Valid
	Permyataan 10	0,591	0,235	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas *Turnover intention*

Variabel	Item Pernyataan	<i>Correctec Pernyataan Total Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
<i>Turnover intention (Y2)</i>	Permyataan 1	0,821	0,235	Valid
	Permyataan 2	0,604	0,235	Valid
	Permyataan 3	0,717	0,235	Valid
	Permyataan 4	0,693	0,235	Valid
	Permyataan 5	0,650	0,235	Valid
	Permyataan 6	0,443	0,235	Valid
	Permyataan 7	0,751	0,235	Valid
	Permyataan 8	0,820	0,235	Valid
	Permyataan 9	0,496	0,235	Valid
	Permyataan 10	0,693	0,235	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Di lihat dari tabel diatas, di ketahui bahwa masing-masing item pernyataan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,235) dan bernilai positif. Dengan demikian setiap pernyataan tersebut di nyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilihat dari besarnya nilai *cornbach alpha* dari masing-masing variabel. *Cornbach alpha* digunakan untuk menunjukkan konsistensi responden dalam merespon seluruh item pernyataan. Dalam uji reliabilitas kuisisioner dikatakan reliabel jika nilai *cornbach alpa* lebih besar dari 0,60

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y1)	0,726	0,60	Reliabel
Turnover Intention (Y2)	0,813	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0,714	0,60	Reliabel
Stress Kerja (X2)	0,872	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,862	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan keterangan diatas, menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki *cronbach alpha* $> 0,60$. Dengan begitu Variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan dapat dinyatakan reliabel.

D. Hasil Analisis Data

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas.

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas di gunakan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, sehingga jika data terdistribusi normal maka bisa di teruskan ke tahap selanjutnya. Uji normalitas dapat di lihat dari nilai *Asymp Sig (2-tailed)* $> 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa residual menyebar normal begitupun sebaliknya apabila *Asymp Sig (2-tailed)* $< 0,05$ data menyebar tidak normal. Untuk menguji bersifat normal atau tidak, peneliti menggunakan analisis *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas Kepuasan Kerja

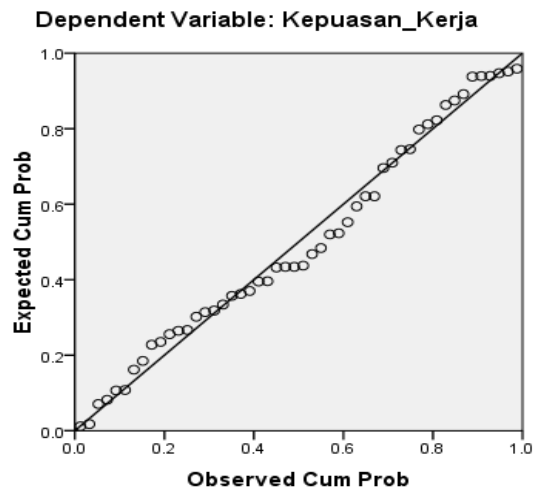
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47796226
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.600
Asymp. Sig. (2-tailed)		.864

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Gambar 4.2
Normal Probability Plot Kepuasan Kerja

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Dari hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* di dapat hasil signifikan dari uji normalitas sebesar 0,600 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikan 0,05. Sehingga dapat di simpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas *Turnover Intention*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78689938
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.064
	Negative	-.108
Kolmogorov-Smirnov Z		.765
Asymp. Sig. (2-tailed)		.602

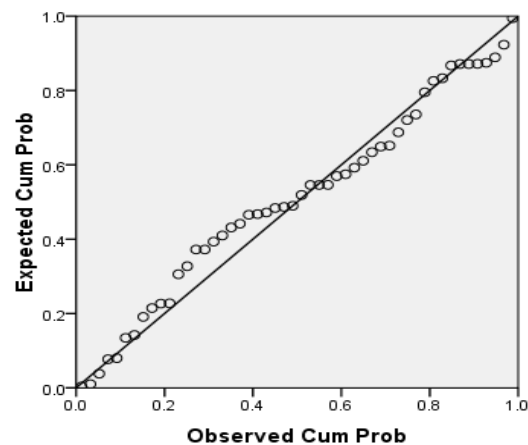
a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Gambar 4.3
Normal Probability Plot *Turnover Intention*

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Turnover_Intention_Karyawan



Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Dari hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* di dapat hasil signifikan dari uji normalitas sebesar 0,765 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikan 0,05. Sehingga dapat di simpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan kondisi dimana terjadi korelasi atau hubungan yang kuat di antara variabel bebas yang di ikut sertakan dalam pembentukan model regresi linier.

Dalam analisis regresi, suatu model harus terbebas dari gejala multikolinieritas dan untuk mendeteksi apakah suatu model mengalami multikolinieritas yaitu nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10.0 . berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 16 di peroleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Multikolinieritas Kepuasan Kerja

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.422	2.054		-2.640	.011		
	Lingkungan_Kerja	.809	.132	.460	6.108	.000	.325	3.080
	Stres_Kerja	.251	.107	.224	2.341	.024	.201	4.986
	Beban_Kerja	.671	.146	.353	4.590	.000	.312	3.204

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas, nilai VIF variabel bebas lingkungan kerja(X1) 3,080, stres kerja (X2) 4,986, dan beban kerja (X3) 3,204. Dengan begitu menunjukkan bahwa semua nilai VIF ketiga variabel < 10,00. Oleh karena itu dapat di simpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 4.14
Hasil Multikolinieritas *Turnover Intention*

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.925	2.483		-.775	.442		
	Lingkungan_Kerja	.433	.160	.262	2.701	.010	.325	3.080
	Stres_Kerja	.321	.130	.305	2.472	.017	.201	4.986
	Beban_Kerja	.777	.177	.435	4.398	.000	.312	3.204

a. Dependent Variable:

Turnover_Intention_Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas, nilai VIF variabel bebas lingkungan kerja (X1) 3,080, stres kerja(X2) 4,986, dan beban kerja (X3) 3,204. Dengan begitu menunjukkan bahwa semua nilai VIF ketiga variabel < 10,00. Oleh karena itu dapat di simpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu

pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakan uji heterokedastisitas dengan metode *Scatter Plot* dan Glesjer.

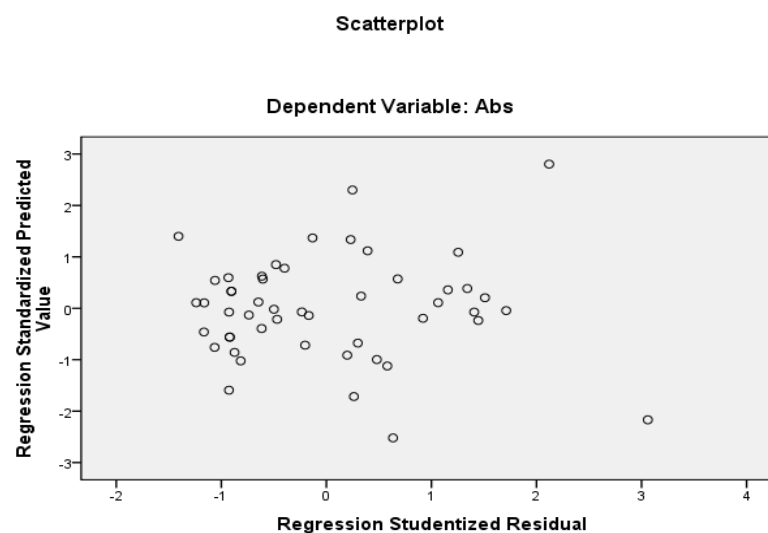
Tabel 4.15
Hasil Heterokedastisitas Glesjer Kepuasan Kerja

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.541	1.185		1.300	.200
	Lingkungan_Kerja	.122	.076	.398	1.592	.118
	Stres_Kerja	-.094	.062	-.482	-1.514	.137
	Beban_Kerja	.022	.084	.067	.263	.793

a. Dependent Variable: Abs

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Gambar 4.4
Uji Heterokedastisitas Kepuasan Kerja



Sumber : Data diolah peneliti, 2019

Dari tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,118, stres kerja (X2) sebesar 0,137, dan beban kerja (X3) sebesar 0,793. Dari ketiga nilai variabel bahwa nilainya lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi di dalam penelitian ini. Kemudian pada gambar 4.4 menunjukkan tidak ada pola yang tidak jelas, dan juga titik-titik pada gambar diatas menyebar dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi penelitian ini

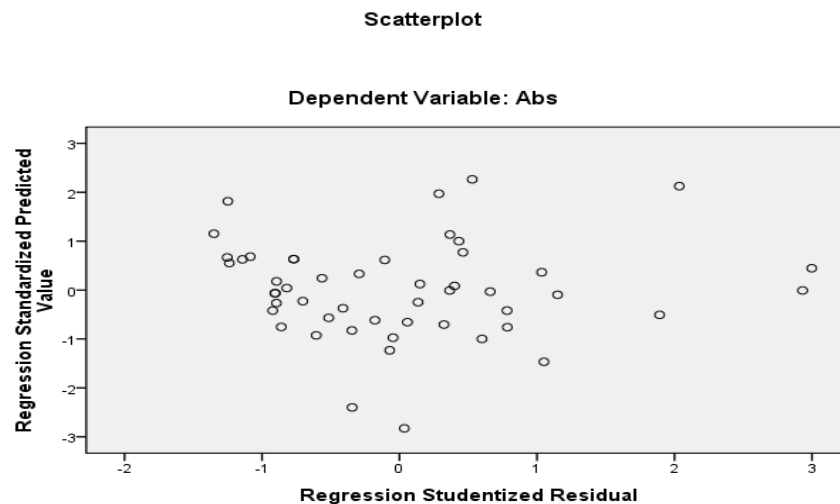
Tabel 4.16
Hasil Heterokedastisitas Glesjer *Turnover Intention*

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	.523	1.616		.324	.747
	Lingkungan_Kerja	-.175	.104	-.419	-1.679	.100
	Stres_Kerja	.125	.084	.471	1.486	.144
	Beban_Kerja	-.005	.115	-.012	-.047	.963

a. Dependent Variable: Abs

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Gambar 4. 6
Uji Heterokedastisitas *Turnover Intention*



Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Dari tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,100, stres kerja (X2) sebesar 0,144, dan beban kerja (X3) sebesar 0,963. Dari ketiga nilai variabel bahwa nilainya lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi di dalam penelitian ini. Kemudian pada gambar 4.5 menunjukkan tidak ada pola yang tidak jelas, dan juga titik-titik pada gambar diatas menyebar dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi penelitian ini

d) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berguna untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan Hotel Grand Duta

Syariah Palembang . Berikut hasil analisis dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.17
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Kepuasan Kerja

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-5.422	2.054		-2.640	.011
	Lingkungan_Kerja	.809	.132	.460	6.108	.000
	Stres_Kerja	.251	.107	.224	2.341	.024
	Beban_Kerja	.671	.146	.353	4.590	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja
Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel diatas di peroleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan SPSS di peroleh persamaan regresi linier berganda dapat di tuliskan sebagai beriku:

$$Y_1 = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y_1 = -5,422 + 0,809X_1 + 0,251X_2 + 0,671X_3 + e$$

Hasil analisis regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -5,422 (negatif) artinya, jika variabel Lingkungan kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3) bernilai 0, maka variabel prestasi kepuasan kerja menurun sebesar -5,422.
2. Nilai koefisien variabel Lingkungan kerja (X1) sebesar 0,809 artinya jika stress kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka

prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,809. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3. Nilai koefisien variabel Stres Kerja (X2) adalah sebesar 0,251 artinya jika motivasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,251. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara stres kerja dan kepuasan kerja.
4. Nilai koefisien variabel Beban Kerja (X3) adalah sebesar 0,671 artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,671. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara beban kerja dan kepuasan kerja.

Tabel 4.18
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda *Turnover Intention*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.925	2.483		-.775	.442
	Lingkungan_Kerja	.433	.160	.262	2.701	.010
	Stres_Kerja	.321	.130	.305	2.472	.017
	Beban_Kerja	.777	.177	.435	4.398	.000

a. Dependent Variable: Turnover_Intention_Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel diatas di peroleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan SPSS di peroleh persamaan regresi linier berganda dapat di tuliskan sebagai beriku:

$$Y_2 = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y_2 = -1,925 + b_10,433+ b_20,321 + b_30,777 + e$$

Hasil analisis regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -1,925 (negatif) artinya, jika variabel Lingkungan kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3) bernilai 0, maka variabel prestasi kepuasan kerja menurun sebesar -1,925.
2. Nilai koefisien variabel Lingkungan kerja (X1) sebesar 0,433 artinya jika stress kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,433. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
3. Nilai koefisien variabel Stres Kerja (X2) adalah sebesar 0,321 artinya jika motivasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,321. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara stres kerja dan kepuasan kerja.
4. Nilai koefisien variabel Beban Kerja (X3) adalah sebesar 0,777 artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1%

maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,777. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara beban kerja dan kepuasan kerja.

e) Uji Hipotesis

1) Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.19
Hasil Uji R dan R Square Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 ^a	.915	.910	1.525

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Lingkungan_Kerja, Stres_Kerja

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel diatas *model summary* menunjukkan bahwa besarnya R^2 adalah 0,915 atau 91,5%. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) adalah sebesar 91,5%. sedangkan sisanya 1,1% di jelaskan oleh variabel lain di luar model regresi.

Tabel 4.20
Hasil Uji R dan R Square *Turnover Intention*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 ^a	.860	.851	1.844

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Lingkungan_Kerja, Stres_Kerja

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel diatas *model summary* menunjukkan bahwa besarnya R² adalah 0,860 atau 92,7%. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja) terhadap variabel terikat (*turnover intention*) adalah sebesar 86%. sedangkan sisanya 1,1% di jelaskan oleh variabel lain di luar model regresi.

2) Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (simultan) di gunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikan $< 0,05$ maka dapat dinyatakan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan dan begitupun sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dapat dinyatakan variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan. Hasil uji F (simultan) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21
Hasil Uji Signifikan Simultan Kepuasan Kerja

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1155.146	3	385.049	165.482	.000 ^a
	Residual	107.034	46	2.327		
	Total	1262.180	49			

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Lingkungan_Kerja, Stres_Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Besarnya nilai F_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$, $df_1 = (k-1)$ atau $(5-1 = 4)$ dan $df_2 = (n-k)$ atau $(50-5 = 36)$ sehingga di peroleh nilai F_{tabel} sebesar 2,58. Berdasarkan tabel diatas di ketahui nilai F_{hitung} sebesar 165.482, maka $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($165.482 > 2,58$), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.22
Hasil Uji Signifikan Simultan *Turnover Intention*

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	959.963	3	319.988	94.079	.000 ^a
	Residual	156.457	46	3.401		
	Total	1116.420	49			

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Lingkungan_Kerja, Stres_Kerja

b. Dependent Variable: Turnover_Intention_Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Besarnya nilai F_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$, $df_1 = (k-1)$ atau $(5-1 = 4)$ dan $df_2 = (n-k)$ atau $(50-5 = 36)$ sehingga di peroleh nilai F_{tabel} sebesar 2,58. Berdasarkan tabel diatas di ketahui nilai F_{hitung} sebesar 94.079, maka $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($94.079 > 2,58$), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat

3) Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dalam regresi linier berganda. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima, variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Nilai t_{tabel} yang didapat berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

n = jumlah observasi

k = jumlah variabel penelitian

$df = n - k$

$df = 50 - 5 = 45$

Nilai signifikan yang digunakan adalah 5% (karena dua sisi, jadi signifikansinya 0,025) maka, nilai $t_{tabel} = 1,679$.

Tabel 4.23
Hasil Uji Signifikan Parsial Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.422	2.054		-2.640	.011
	Lingkungan_Kerja	.809	.132	.460	6.108	.000
	Stres_Kerja	.251	.107	.224	2.341	.024
	Beban_Kerja	.671	.146	.353	4.590	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis di tolak (koefisien regresi tidak signifikan). Berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis di terima (koefisien regresi signifikan). Berarti secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan tabel diatas, yaitu hasil uji t adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel lingkungan kerja (X1), nilai t_{hitung} sebesar 6,108. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel} 1,679$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel bebas lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Pada variabel stres kerja (X2), nilai t_{hitung} sebesar 2,341 Artinya $t_{hitung} > t_{tabel} 1,679$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel bebas stres kerja parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

3. Pada variabel beban kerja (X3), nilai t_{hitung} sebesar 4,590. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,679 dan signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel bebas beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.24
Hasil Uji Signifikan Parsial *Turnover Intention*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.925	2.483		-.775	.442
	Lingkungan_Kerja	.433	.160	.262	2.701	.010
	Stres_Kerja	.321	.130	.305	2.472	.017
	Beban_Kerja	.777	.177	.435	4.398	.000

a. Dependent Variable: Turnover_Intention_Karyawan
Sumber: Data diolah peneliti, 2019

1. Pada variabel lingkungan kerja (X1), nilai t_{hitung} sebesar 2,701. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,679 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel bebas lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Pada variabel stres kerja (X2), nilai t_{hitung} sebesar 2,472 Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,679 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel bebas stres kerja parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Pada variabel beban kerja (X3), nilai t_{hitung} sebesar 4,398. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,679 dan signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel bebas beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

E. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja dan turnover intention karyawan Hotel Grand Duta Syariah Palembang. Pembahasan dan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan Grand Duta Syariah Palembang

Dari hasil uji antar variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel terkait kepuasan kerja (Y1) menunjukkan t_{hitung} sebesar 6,108. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,679 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat di simpulkan bahwa bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya, variabel bebas lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Hotel Grand Duta Syariah Palembang.

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan¹⁰¹. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan

¹⁰¹ Danang Sunyoto. *Teori, Kuesioner, dan Analisa Data SUMBER DAYA MANUSIA, (Praktik penelitian)*. (Yogyakarta: CAPS). 2012. Hal 26

gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja¹⁰².

Hal ini juga di dukung dari penelitian yang dilakukan oleh Lulu Simanjuntak (2018), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tanggerang Selatan)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawa¹⁰³.

Mahendra Fahri dan Quinenta Sivani (2015), dengan judul. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan lapangan Departemen Grasberg Power Disribusion PT. Free Port Indonesia”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif sigmifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja¹⁰⁴.

Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama (2012), dengan judul “Pengaruh

¹⁰² Sadili Samsudin. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Bandung: Pustaka Setia). 2012. Hal 169

¹⁰³ Lulu Novena Stinjak. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tanggerang Selatan)”. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Universitas Brawijaya Malang. Vol 60, No 2. 2018

¹⁰⁴ Mahendra Fahri dan Quinenta Sivani.” Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan lapangan Departemen Grasberg Power Disribusion PT. Free Port Indonesia”. *Jurnal*. Universitas Telkom Bandung. 2015

Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maka lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja¹⁰⁵.

Octa Bayu , dkk (2018).” Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo. “ Jurnal Emba. Niversitas Sam Ratulangi Manado”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maka lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja¹⁰⁶

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan Grand Duta Syariah Palembang.

Dari hasil uji antar variabel stres kerja (X2) dan variabel terkait kepuasan kerja (Y1) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,341 Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,679 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat di simpulkan bahwa bahwa H_o ditolak dan H_a diterima yang artinya, variabel bebas stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Hotel Grand Duta Syariah Palembang.

¹⁰⁵ Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama. “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali”. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Universitas Udayaan Bali. Vol 2, No 2. 2012

¹⁰⁶ Octa Bayu , dkk.” Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo. “ *Jurnal Emba*. Niversitas Sam Ratulangi Manado. Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol. 6 , No 4. 2018

Stres adalah suatu ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Perlunya pengatasan terhadap stres kerja agar hal-hal yang akan merugikan perusahaan dapat diatasi.¹⁰⁷.

Peni Tunjung Sari (2011) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat (PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan tingkat sedang tetapi dengan kontribusinya pengaruhnya besar¹⁰⁸.

Dina Kartika Wati (2016). “ Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sri Rejeki Isman Taxtile Sukaharjo” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maka Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja¹⁰⁹.

Dhini Rama Dhanian (2010) dengan judul “Pengaruh Sres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak secara signifikan mempengaruhi Kepuasan Kerja¹¹⁰.

¹⁰⁷ Malayu.S.P. Hasibuan. Manajemen sumber daya manusia .(jakarta: PT. Bumi Aksara). 203-204

¹⁰⁸ Peni tunjung sari. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat (PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung)”. Univ Komputer Indonesia. Vol I, No 1. 2011

¹⁰⁹ Dina Kartika Wati. “ Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sri Rejeki Isman Taxtile Sukaharjo”. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.. 2016

¹¹⁰ Dini Rama Dhanian. “ Pengaruh Sres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)”. *Jurnal Psikologi* Universitas. Muria Kudus. Vol I, No 1. 2010

Kiki Rizki Amanda (2014). "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Teknik Anugerah Samarinda". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak secara signifikan mempengaruhi Kepuasan Kerja¹¹¹

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan Grand Duta Syariah Palembang

Dari hasil uji antara variabel bebas beban kerja (X3), nilai t_{hitung} sebesar 4,590. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,679 dan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat di simpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya, variabel bebas beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Hotel Grand Duta Syariah Palembang.

Danang Sunyoto mengemukakan bahwa beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan hal ini bisa di sebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya¹¹².

Hal ini juga didukung dari penelitian yang dilakukan oleh Kevin F.S.Tambengi, Christoffel Kojo, Farlane S. Rumokoy (2016) dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Pengembangan Kerir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Indonesia TBK Witel

¹¹¹ Kiki Rizki Amanda. "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Teknik Anugerah Samarinda". *E-jurnal Motivasi*. Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda. 2014. Vol 2, No 1.

¹¹² Opcit, Danang, Sunyoto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2012. Hal 64

Sulut”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja¹¹³.

Farham M Patoh (2014). "Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja¹¹⁴.

Anni Sulistyowati (2018). "Pengaruh Beban Kerja dan Kesejahteraan Dosen Terhadap Kepuasan Kerja dan Burnout". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja¹¹⁵

I Gde mahendrawan dan ayu desi indrawati (2012) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensi terhadap Kepuasa Kerja PT. Panca Dewata Denpasar”. Hasil penelitian menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja¹¹⁶.

¹¹³ Kevin F.S.Tambengi, Christoffel Kojo, Farlane S. Rumokoy.” Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Pengembangan Kerir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Indonesia TBK Witel Sulut”. *Jurnal EMBA*. Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol No 4. 2016

¹¹⁴ Farham M Patoh. "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah". *E-Jurnal Katalogis*. Universitas Tadulako Sulawesi Tengah. 2014. Vol 2, No 1.

¹¹⁵ Anni Sulistyowati. "Pengaruh Beban Kerja Dan Kesejahteraan Dosen Terhadap Kepuasan Kerja Dan Burnout". *Jurnal Penelitian Administrasi Publik*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. 2018. Vol 4, No 1.

¹¹⁶ I Gde mahendrawan dan ayu desi indrawati. “ Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasa Kerja PT. Panca Dewata Denpasar”. *E – Jurnal Mnajemen Unud*. Universitas Udayana Bali. Vol 4 No 11. 2015

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intension* karyawan Grand Duta Syariah Palembang

Dari hasil uji antara variabel bebas variabel lingkungan kerja (X1) terikat *Turnover Intension* (Y2) menunjukkan, nilai t_{hitung} sebesar 2,701. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,679 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat di simpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya, variabel bebas beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intension* karyawan Grand Duta Syariah Palembang.

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan ¹¹⁷.

Sivelia Firdaus, dkk.” Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Supranusa INDOGITA Tbk. SIDOARJO”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan¹¹⁸.

Mamiharisoa Andrinirina A, Sudarsih, dan IKM Dwipayana (2015) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job *Insecurity* Terhadap Kinerja dan *Turnover Intention* Karyawan pada *Royal Hotel n'lounge* Jember. “Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan

¹¹⁷ OpCit, Danang, Sunyoto. Manajemen Sumber Daya Manusia. 20122012. Hal 26

¹¹⁸ Sivelia Firdaus, dkk.” Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Supranusa INDOGITA Tbk. SIDOARJO”. Jurnal manajemen branchmark. Univ bhayangkara surabaya. Vol. 3 issue. 3. 2017

Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan¹¹⁹.

Dewa Gede Dharma Putra Dan I Wayan Mudiarta Utama (2017) dengan judul ” Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* di Mayaloka Villas Seminyak “. Hasil penelitian yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan¹²⁰.

5. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intension* karyawan Grand Duta Syariah Palembang

Dari hasil uji antar variabel stres kerja (X2) dan variabel terkait *Turnover Intention* (Y2) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,472 Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,679 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel bebas stres kerja parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Grand Duta Syariah Palembang.

Beehr dan newman mendefinisikan bahwa sters kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara manusia dan pekerjaan¹²¹.

¹¹⁹ Andrinirina, *et al.* “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job *Insecurity* Terhadap Kinerja dan *Turnover Intention* Karyawan pada *Royal Hotel n lounge Jember.*” *Artikel Ilmiah Mahasiswa*. Universitas Jember. 2015.

¹²⁰ Putra, I Dewa Gede Dharma Utama, I Wayan Mudiarta. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* di Mayaloka Villas Seminyak”. *E-jurnal Manajemen Unud*. Universitas Udayana Bali. Vol 6, No 9. 2017.

¹²¹ Veithzal Rivai Zainal, Dkk. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Edisi Ke 4*. (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada). 2014. Hal 307

Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Ardhinia Padmarani Sabilla (2017) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating “. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan¹²².

Rizal Iftachus Saliem (2018).” Pengaruh Stres Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Kaeyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pada Karyawan Hotel Said Jaya Solo”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan¹²³.

Aharon Tziner, Edna Rabenu, Ruth Radomski, Alexander Belkin (2015)” dengan judul “*Work Stress and Turnover Intentions Among Hospital Physicians: The Mediating Role Of Burnout and Work Satisfaction*”. Hasil penellitian menyatakan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan¹²⁴.

6. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intension* karyawan Grand Duta Syariah Palembang

Dari hasil uji antara variabel bebas beban kerja (X3)) dan variabel terikat *Turnover Intension* (Y2) menunjukkan bahwa nilai thitung

¹²² Sabilla, Ardhinia Padmarani. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada PT. Driver Online Nusantara)”. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2017.

¹²³ Rizal Iftachus Saliem.” Pengaruh Stres Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Kaeyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pada Karyawan Hotel Said Jaya Solo”. *Skripsi Fakultas Ekonomi Islam*. Universitas Iain Surakarta. 2018.

¹²⁴ Tziner, et al. “*Work Stress and Turnover Intentions Among Hospital Physicians: The Mediating Role Of Burnout and Work Satisfaction*”. *Journal of Work and Organizational Psychology*. Netanya Academic College, Israel. 2015.

sebesar 4,398. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,679 dan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat di simpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya, variabel bebas beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Grand Duta Syariah Palembang.

Robins dan Judge menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi diartikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan karena indera mereka agar memberi makna pada lingkungan mereka. Persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan satu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia sesuaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya¹²⁵.

Dan didukung oleh penelitian yang di lakukan oleh Laksmi Sito Dwi Irvianti Dan Reno Eka Verina (2015) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Beban kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *turnover intention* karyawan Pada It Xl Axianta TBK Jakarta”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention Karyawan*¹²⁶.

Ni Luh Riani dan Made Surya Putra (2017). “ pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap *Turnover*

¹²⁵ Machmed Tun Ganyang. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Bogor: In Media). Hal 264

¹²⁶ Laksmi Sito Dwi Irvianti dan Reno Eka Verina. “ Pengaruh Stres Kerja, Beban kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *turnover intention* karyawan Pada It Xl Axianta TBK Jakarta”. Binus University. Vol 6, No 1. 2015.

Intention Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention Karyawan*¹²⁷.

Fajar Wati Cahaya Ningrum (2018) dengan judul “Beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan Dengan stres kerja dan kelelahan kerja sebagai mediasi”. Hasil penelitian yang menyatakan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention Karyawan*¹²⁸.

¹²⁷ Ni Luh Riani Dan Made Surya Putra. “ Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention Karyawan*”. *E- Jurnal Manajemen Unud*. Universitas Udayana Bali. Vol.6, No. 11. 2017..

¹²⁸ Fajar Wati Cahaya Ningrum. “Beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Dengan stres kerja dan kelelahan kerja sebagai mediasi”. *Skripsi*. Universitas IAIN Surakarta. 2018.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian yang berjudul “Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intension* Karyawan Grand Duta Syariah Palembang” adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Hotel Grand Duta Syariah Palembang.
2. Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Hotel Grand Duta Syariah Palembang.
3. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Hotel Grand Duta Syariah Palembang.
4. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intension* karyawan Grand Duta Syariah Palembang.
5. Stres kerja parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Grand Duta Syariah Palembang.
6. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Grand Duta Syariah Palembang.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Penulis selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian baru berdasarkan hasil penelitian ini sehingga dapat diketahui variabel lain

seperti disiplin kerja, kompensasi selain variabel lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja yang juga mempengaruhi kepuasan kerja dan *turnover intention*.

2. Dan juga penulis selanjutnya, agar diperbanyak referensi didalam penelitian seperti : Buku, Jurnal, Penelitian Terdahulu dan lain-lainnya sehingga dapat memperluas jangkauan penelitian dan menarik untuk dibahas dikemudian hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Anton Yogi Priambodo. "Hubungan Antara Kepuasan Gaji Dan Intensi Turnover Pada Karyawan Operasional Hotel Bintang Dua". *Skripsi*. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. 2018
- A. Zamakhsyari Baharuddin, Fahadil Amin Al Hasan. Perkembangan Bisnis Hotel Syariah Di Indonesia. *Jurnal AL- Adl*. Vol 11 No. 1. 2018
- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali". *Jurnal Manajemen*
- Anni Sulistyowati. "Pengaruh Beban Kerja Dan Kesejahteraan Dosen Terhadap Kepuasan Kerja Dan Burnout". *Jurnal Penelitian Administrasi Publik*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. 2018. Vol
- Andrinirina, *et al.* "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job *Insecurity* Terhadap Kinerja dan *Turnover Intention* Karyawan pada *Royal Hotel n'lounge Jember.*" *Artikel Ilmiah Mahasiswa*. Universitas Jember. 2015.
- Azuar Juliandi, *Parameter Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam*, Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 14, No. 01, April 2014
- Baqiyatul Auladiyah, *Islam dan Stress Kerja*, Jurnal Magister Sains Psikologi UIN Jakarta, 2015
- Danang Sunyoto. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisi Data SUMBER DAYA MANUSIA, (Praktik penelitian)*. (Yogyakarta: CAPS).
- Danang, Sunyoto.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*(Jakarta: PT Buku Seru).

- Dini Rama Dhania. “ Pengaruh Sres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)”. *Jurnal Psikologi Universitas. Muria Kudus. Vol I, No 1. 2010*
- Dini Rama Dhania. “ Pengaruh Sres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)”. *Jurnal Psikologi Universitas. Muria Kudus. Vol I, No 1. 2010.*
- Edy Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Jakarta: Kencana).
- Fajar Wati Cahaya Ningrum. “Beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Dengan stres kerja dan kelelahan kerja sebagai mediasi”. *Skripsi. Universitas IAIN Surakarta. 2018.*
- Farham M Patoh. "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah". *E-Jurnal Katalogis. Universitas Tadulako Sulawesi Tengah. 2014. Vol 2, No 1.*
- Fajarwati, Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Dan Kelelahan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Skripsi. Universitas IAIN Surakarta. 2018*
- I Gde mahendrawan dan ayu desi indrawati. “ Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar”. *E – Jurnal Manajemen Unud. Universitas Udayana Bali. Vol 4 No 11. 2015*
- Ilham Akhsanu Ridlo.2012. Turnover karyawan” Kajian Literatur”. (PHMovement Publication:Surabaya).
- Imam Ghaozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* (Semarang: Badan Penerbit UNDIP).

- Kiki Rizki Amanda. "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Teknik Anugerah Samarinda". *E-jurnal Motivasi*. Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda. 2014. Vol 2, No 1.
- Kevin F.S.Tambengi, Christoffel Kojo, Farlane S. Rumokoy." Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Pengembangan Kerir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Indonesia TBK Witel Sulut". *Jurnal EMBA*. Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol No 4. 2016
- Lulu Novena Stinjak. " Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)". *Jurnal Administrasi Bisnis*. Universitas Brawijaya Malang. Vol 60, No 2. 2018
- Laksmi Sito Dwi Irvianti dan Reno Eka Verina. " Pengaruh Stres Kerja, Beban kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *turnover intention* karyawan Pada It XI Axianta TBK Jakarta". Binus University. Vol 6, No 1. 2015.
- Lijan poltak sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. (Jakarta: Bumi Aksara).
- Ghozali. 2008. *Model Persamaan Structural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS Ver. 5.0*. (Semarang: Badan Penerbit UNDIP).
- Machmed Tun Ganyang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bogor: In Media).
- Mulyono2018. *Berprestasi Melalui JEP Ayo Kumpulkan Angka Kreditmu*, (Yogyakarta: CV Budi Utama,
- Martono, Nanang. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi Dan Analisis Data Skunder*. (Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada).
- Malayu.S.P. Hasibuan.2016. *Manajemen sumber daya manusia* .(jakarta: PT. Bumi Aksara).

Mahendra Fahri dan Quinenta Sivani.” Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan lapangan Departemen Grasberg Power Disribusion PT. Free Port Indonesia”.*Jurnal*. Universitas Telkom Bandung. 2015.

Nanang Martono,2014. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Data Sekunder*, (Yogyakarta: PT Raja Grafindo Persada).

Ni Luh Riani Dan Made Surya Putra. “ Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Linkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention Karyawan*”. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Universitas Udayana Bali. Vol.6, No. 11. 2017..

Octa Bayu , dkk.” Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo. “ *Jurnal Emba*. Niversitas Sam Ratulangi Manado. Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol. 6 , No 4. 2018

Putra, Nusa. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan*. (Jakarta:Rajagrafindo Persada).

Putra, I Dewa Gede Dharma Utama, I Wayan Mudiarta. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* di Mayaloka Villas Seminyak”. *E-jurnal Manajemen Unud*. Universitas Udayana Bali. Vol 6, No 9. 2017.

Prasetyo, bambang.2012. *Metode Penelitian Kuantitatif. Teori Dan Aplikasi*. (Jakarta: Rajawali pers). Potu, Aureli. Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.4. 2013

Peni tunjung sari. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat (PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung)”. *Univ Komputer Indonesia*. Vol I, No 1. 2011

- Putra, I Dewa Gede Dharma Utama, I Wayan Mudiarta. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* di Mayaloka Villas Seminyak". *E-jurnal Manajemen Unud*. Universitas Udayana Bali. Vol 6, No 9. 2017
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. Penelitian Kuantitatif. (Jakarta: Salemba Empat).
- Rizal Iftachus Saliem." Pengaruh Stres Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Kaeyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pada Karyawan Hotel Said Jaya Solo". *Skripsi Fakultas Ekonomi Isalam*. Universitas Iain Surakarta. 2018.
- Sadili Samsudin.2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Bandung: Pustaka Setia).
- Sivelia Firdaus, dkk." Pengaruh Lingkungan Kerja Terhada, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Supranusa INDOGITA Tbk. SIDOARJO". *Jurnal manajemen branchmark*. Univ bhayangkara surabaya. Vol. 3 issue. 3. 2017
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumberdaya Manusia. (Bandung: Refika Aditama)
- Sondang P. Siagian.2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta: Bumi Aksara).
- Suci R. Ma'ih Koesomowidjojo. 2012. Analisis Beban Kerja.(Jakarta: Penerbit Raih Asa Sukses).
- Sugiyono.2010. Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kelima.(Bandung: CV Alfa Beta).
- Syaifudin Anwar. 2012. Metode Penelitian. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar)

- Suharsimi, Arikunto. 2014. *Prosedur “Penelitian Suatu Pendekatan Dan Praktek”*. (Jakarta: Rinieka Cipta).
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. (Bandung: Alfabeta).
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan r & d*. (Bandung: Alfabeta)
- Sabilla, Ardhinia Padmarani. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada PT. Driver Online Nusantara)”. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2017.
- Sandi Pranata. Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bangka Sungailiat. *Naskah Publikasi*. Univ Bangka Belitung. 2016
- T. Hani Handoko.2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE).Octa Bayu , dkk.” Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo. “ *Jurnal Emba*. Niversitas Sam Ratulangi Manado. Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol. 6 , No 4. 2018
- Tziner, *et al.* “*Work Stress and Turnover Intentions Among Hospital Physicians: The Mediating Role Of Burnout and Work Satisfaction*”. *Journal of Work and Organizational Psychology*. Netanya Academic College, Israel. 2015.
- Veithazal rivai zainal,dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Keperaktik*. (Jakarta: Rajawali Pers).
- Wursanto. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Liberty).
- Wijaya, Toni. 2013. *Metedologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis Islam: Teori Praktik*. (Graha Ilmu: Yogyakarta

<http://www.ibec-febui.com/stagnansi-perkembangan-hotel-syariah-di-indonesia/>.

<https://republika.co.id/berita/ekonomi/syariah-ekonomi/myx8c3/akhirnya-warga-palembang-miliki-hotel-syariah>.

<https://www.google.com/amp/s/amp.kompas.com/properti/read/2017/03/21/161209821/sambut.asian.games.sumatera.selatan.bangun.hotel.syariah>.

http://etheses.uin-malang.ac.id/1861/6/08410127_Bab_2.pdf.

<https://pengusahamuslim.com/3189-penghargaan-islam-terhadap-1692.html>



PROGRAM STUDI SI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

DAFTAR KONSULTASI

Nama : Kiki Retno Sari
NIM : 15362002115
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ SI Ekonomi Syariah
Pembimbing I : Mufti Fiandi, M. Ag
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja
Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention*
Karyawan Hotel Grand Duta Syariah Di Kota Palembang

No	Hari/Tanggal	Hal Yang di Konsultasikan	Paraf
1.	SENEN/22-7-19	penyerahan Bab I - hump awal memula. Kulu pan - pengutipan yg perlu & slutip definisi, data, pendapat, asjumen	
2.	Jum'at/26-7-19	Bab I perbaiki panulisan : - Memula, alinea & hump 10-6 - Mengutip but klmnt mengutip menurut si A or B tahu ...	
3.	Jum'at/2-8-19	ACC Bab I	
4	SENEN/5-8-19	BAB II Koreksi perbaiki panulisan, pengutipan dll	
5.	Jum'at 9-8-19	ACC Bab II	
6.	SENEN/12-8-19	BAB III Ada tbrp perbaiki Penulisan, jumlah sampel-nya, di sebutkan, kalimat dlm paragraf yg sulit di pahami	



PROGRAM STUDI SI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

DAFTAR KONSULTASI

Nama : Kiki Retno Sari
NIM : 15362002115
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ SI Ekonomi Syariah
Pembimbing I : Mufti Fiandi, M. Ag
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja
Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention*
Karyawan Hotel Grand Duta Syariah Di Kota Palembang

No	Hari/Tanggal	Hal Yang di Konsultasikan	Paraf
7	15-08-2019	Kuesioner : telatny, permah nanny, Setiap variabel X-nya di definisikan	
8	16-08-2019 Sabtu	definisi variabel x blm di perbaiki	
9	19-08-2019	ACC draft Kuesioner	
20	20-08-19	ACC Bab (I)	
21	22-08-19	Bab (II) Benlum semu Ditr-nya dg foot not	
22	23-08-19	Perbaiki lagi bkrp kesalahan penulisan	
23	26-08-19	ACC Bab IV- <u>PV</u>	



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat : Jl. Prof.K.H. Zainal Abidin Fikry Palembang 30126 Telp.0711-353276

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Kiki Retno Sari
NIM : 1526200115
Fakultas/Jurusan : FEBI / Ekonomi Syariah
Pembimbing I : Lemiyana, SE.,M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Keluar Karyawan Hotel Grand Inna Daira Palembang

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang di Konsultasikan	Paraf
1	12 - 2 - 2019	Acc proposal.	
2	12 - 2 - 2019	Bab I. - Cover - jurnal 3 buah ISSN. - Variabel dependent	
3	19 - 2 - 2019	Bab I - Revisi judul. - Pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja dan turnover intention karyawan Hotel " Duta Syariah di kota Palembang "	
4	3 - 5 - 2019	Bab I - Fenomena home sales dg kumulasi terjual - Sistem bisnis online variabel.	
5	8 - 5 - 2019	Revisi Bab I proses lanjut awal	



PROGRAM STUDI SI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

DAFTAR KONSULTASI

Nama : Kiki Retno Sari
NIM : 1536200211
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ SI Ekonomi Syariah
Pembimbing : Lemiyana, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja
Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention*
Karyawan Hotel Grand Duta Syariah Di Kota Palembang

No	Hari/Tanggal	Hal Yang di Konsultasikan	Paraf
6	15 - 5 - 2019	Bab VI - Pen. landasan teor - Penelitian kuantitatif - Tahap penelitian kuantitatif ACC Bab VI	K.
7	27 - 6 - 2019	Bab VII - Pen. Bab VII tambah teor Lengkap Bab VII	K.
8	9 - 7 - 2019	Bab VII ACC - Bab VII Pen. Definisi: ground valid - lengkap kesimpulan	K.
9	16 - 7 - 2019	ACC Bab VIII Pen. kesimpulan	K.
10	18 - 7 - 2019	ACC kesimpulan Lengkap Bab VIII - 5	K.
11	23 - 8 - 2019	Revisi bab 4 & 5 Perbaikan ..	K.



PROGRAM STUDI S1 EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

DAFTAR KONSULTASI

Nama : Kiki Retno Sari
NIM : 1536200211
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ S1 Ekonomi Syariah
Pembimbing 2 : Lemiyana, SE.,M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention* Karyawan Hotel Grand Duta Syariah Di Kota Palembang

No	Hari/Tanggal	Hal Yang di Konsultasikan	Paraf
12	26 - 8.2021	ACC Gab 4 or 5 fiap / dya	



.....Your Family Home.....

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Muhtamir Jalel, S.Pd, M.Si**

Jabatan : **Human Resource Manager**

Dengan ini menerangkan bahwa nama tersebut dibawah ini :

Nama : **Kiki Reno Sari**

NIM : **1526200115**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

Jurusan : **Ekonomi Syariah**

Telah selesai melakukan penelitian di **HOTEL GRAND DUTA SYARIAH** untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tugas akhir dengan judul **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN TURNOVER INTENTION KARYAWAN HOTEL GRAND DUTA SYARIAH DI KOTA PALEMBANG"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Palembang,

Muhtamir Jalel, S.Pd, M.Si
Human Resource Manager



KEMENTERIAN AGAMA
UIN Raden Fatah Palembang
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jln. Prof. KH Zaenal Abidin Fikri KM 3.5 Telp. (0711) 353147 Website: <http://febs.uinradenfatah.ac.id>

Formulir C

Hal : *Persetujuan Skripsi Untuk Diuji*

Kepada Yth.
Ketua Program Studi
Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Kami menyampaikan bahwa skripsi mahasiswa :

Nama : Kiki Retno Sari
NIM / Program Studi : 1526200115 / Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja
Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan
Hotel Grand Duta Syariah di Kota Palembang

Telah selesai dibimbing seluruhnya dan dapat diajukan untuk mengikuti ujian *komprehensif* dan *munaqosyah* skripsi.

Demikian pemberitahuan dari kami, bersama ini kami lampirkan skripsi mahasiswa yang bersangkutan.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.

Palembang, 19 Agustus 2019

Pembimbing Utama

Mufti Fiana, M.Ag
NIP. 197605252007101005

Pembimbing Kedua

Lemlyana, SE., M.Si
NIK. 1605061761



**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

*Jln. Prof. KH Zainal Abidin Fikri KM 3,5
Telp. (0711) 353347, Fax. (0711) 354668, Website: <http://feb.radenfatah.ac.id>, Email: feb@radenfatah.ac.id*

Formulir D.2

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Skripsi**

Kepada Yth.
Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Kiki Retno Sari
NIM / Program Studi : 1526200115 / Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Baban Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Hotel Grand
Duta Syariah di Kota Palembang

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsi agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, September 2019

Penguji Utama

Dr. Rinol Sumantri, M.E.I
NIP. 197502142008011011

Penguji Kedua

Mahmud Alfani Jamil, MIRKH

Mengetahui

Wakil Dekan I

Dr. Maftukhatusolikhah, M.Ag
NIP.197509282006042001

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada
Yth. Bapak/Ibu Responden
Ditempat

Assalamu'alaikum wr, wb.

Dengan hormat, kami yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Kiki Retno Sari
NIM : 1526200115
Jur/Fak/Univ : Ekonomi Syariah/Ekonomi dan Bisnis Islam/UIN Raden
Fatah Palembang

Dalam rangka penelitian untuk penyusunan skripsi kami mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian kami yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan di Hotel Grand Duta Syariah Palembang". Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya. Atas partisipasi Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum wr, wb.

Peneliti

Kiki Retno Sari

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Berikan tanda (√) pada alternative jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara/I yang paling sesuai.

1. Jenis kelamin : Laki-Laki Perempuan
2. Umur : 21-29 Tahun 40-49 Tahun
 30-39 Tahun > 50 Tahun
3. Pendidikan : SD Diploma
 SMP Sarjana
 SMA
4. Lama bekerja : 1 Tahun
 2-3 Tahun
 >3 Tahun

Petunjuk pengisian :

1. Mohon dengan hormat, bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner ini.
2. Berilah tanda (√) pernyataan berikut yang sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya pada kolom yang tersedia.
3. Ada 5 (lima) pilihan yang tersedia untuk masing-masing pertanyaan, yaitu::

STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak Setuju
N : Netral
S : Setuju
SS : SangatSetuju

A. Tanggapan Karyawan Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

Kepuasan dalam karyawan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

1. Pekerjaan itu sendiri

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pekerjaan saya saat ini sangat menarik bagi saya					
2.	Pekerjaan saya saat ini memberikan kesempatan untuk belajar					
3	Saya menerima tanggung jawab atas pekerjaan saya dengan senang hati					

2. Gaji

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Gaji yang saya terima saat ini sudah memadai					
2.	Gaji yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan harapan saya					
3	Gaji yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan posisi pekerjaan saya					

3. Promosi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi					
2.	Perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang mempunyai prestasi yang baik					

4. Supervisi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Atasan memberikan pengarahan, perhatian, serta motivasi agar saya terpacu mengerjakan tugas dengan baik					

5. Rekan kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Kesediaan bekerjasama dengan rekan kerja					

B. Tanggapan Karyawan Untuk Variabel *Turnover Intention*(Y2)

Turnover, keinginan pekerja untuk berhenti dari perusahaan karena pindah kelain perusahaan menciptakan tantangan bagi pengembangan SDM.

1. Berpikir tidak akan menghabiskan semua karir di perusahaan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mempunyai pikiran untuk tidak akan menghabiskan semua karir di perusahaan					
2.	Saya merasa bekerja di institusi lain lebih menarik					

2. Ingin meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mempunyai keinginan untuk berpindah perusahaan					
2.	Saya secepatnya akan meninggalkan perusahaan					

3. Memutuskan untuk meninggalkan perusahaan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memutuskan untuk meninggalkan perusahaan karena pekerjaan yang tidak sesuai					

4. Sedang mencari pekerjaan lain sekarang

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Mencari tahu peluang di perusahaan lain					
2.	Saya sedang mencari pekerjaan lain					
3.	Saya berkomitmen mencari pekerjaan baru					

5. Jika sudah mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik, akan segera pindah

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Jika mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik, saya akan segera pindah					
2.	Saya ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dibandingkan saat ini					

C. Tanggapan Karyawan Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

1. Lingkungan Fisik

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Peralatan kerja yang disediakan perusahaan masih dalam kondisi layak digunakan					
2.	Tingkat pencahayaan di tempat kerja sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Suhu udara di tempat kerja membuat saya nyaman dalam bekerja					
4.	Perusahaan menyediakan petugas keamanan di lingkungan kerja yang siap setiap saat menjaga keamanan					

2. Lingkungan Non Fisik

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Hubungan antara karyawan dan pimpinan yang terjalin saat ini sangat baik					
2.	Hubungan sesama rekan kerja yang terjalin saat ini sangat baik					

D. Tanggapan Karyawan Untuk Variabel Stres Kerja (X2)

Beehr dan Newman mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara manusia dan pekerjaan.

1. Fisik

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Kebisingan di tempat saya bekerja mempengaruhi aktivitas dalam bekerja					
2.	Dalam satu hari saya bekerja lebih dari 7 jam					
3.	Konsentrasi saya menjadi tidak fokus dengan pola kerja yang terus berubah					
4.	Sampainya saya di tempat kerja, perusahaan memberikan jeda waktu istirahat beberapa menit sebelum melakukan pekerjaan					
5.	Suhu udara tempat saya bekerja cukup kondusif untuk melakukan pekerjaan					

2. Sifat pekerjaan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian saya					
2.	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan cecepat					

3. Kebebasan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Kebebasan yang diberikan dalam bekerja membuat saya merasa memiliki kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan					
2.	Kebebasan dalam bekerja membuat saya nyaman dalam melakukan pekerjaan					

4. Masalah pribadi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Masalah yang terjadi dalam keluarga tidak dapat mengganggu konsentrasi bekerja					

E. Tanggapan Karyawan Untuk Variabel Beban Kerja (X3)

Beban kerja merupakan proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu

1. Kuantitatif

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Terlalu banyak tugas yang di berikan					
2.	Saya melakukan tugas dengan desakan waktu					
3	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera di selesaikan					

2. Kualitatif

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya tidak mampu melakukan tugas yang diberikan					
2.	Tugas yang dilakukan tidak sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
3	Tugas yang selalu diberikan teerkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					

“TERIMAKASIH”

Lampiran 1

1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Lingkungan_Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.039	.239	.183	.303*	.176	.492**
	Sig. (2-tailed)		.786	.094	.203	.032	.223	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.039	1	.145	.419**	.408**	.266	.582**
	Sig. (2-tailed)	.786		.316	.002	.003	.062	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.239	.145	1	.469**	.314*	.484**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.094	.316		.001	.026	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.183	.419**	.469**	1	.404**	.571**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.203	.002	.001		.004	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.303*	.408**	.314*	.404**	1	.146	.664**
	Sig. (2-tailed)	.032	.003	.026	.004		.311	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	.176	.266	.484**	.571**	.146	1	.680**
	Sig. (2-tailed)	.223	.062	.000	.000	.311		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Lingkungan_Kerja	Pearson Correlation	.492**	.582**	.689**	.783**	.664**	.680**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

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

X2.10	Pearson Correlation	.228	.171	.168	.296*	.675**	.283*	.436**	.228	.152	1	.609**
	Sig. (2-tailed)	.111	.236	.244	.037	.000	.046	.002	.112	.291		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Stres_Kerja	Pearson Correlation	.748**	.632**	.530**	.536**	.692**	.756**	.541**	.542**	.507**	.609**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Lampiran 3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	10

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Beban Kerja

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Beban_Kerja
X3.1 Pearson Correlation	1	.431**	.419**	.344*	.541**	.106	.734**
Sig. (2-tailed)		.002	.002	.014	.000	.462	.000
N	50	50	50	50	50	50	50
X3.2 Pearson Correlation	.431**	1	.045	.189	.380**	.065	.530**
Sig. (2-tailed)	.002		.755	.189	.006	.656	.000
N	50	50	50	50	50	50	50
X3.3 Pearson Correlation	.419**	.045	1	.611**	.439**	.235	.692**
Sig. (2-tailed)	.002	.755		.000	.001	.100	.000
N	50	50	50	50	50	50	50
X3.4 Pearson Correlation	.344*	.189	.611**	1	.428**	.148	.663**
Sig. (2-tailed)	.014	.189	.000		.002	.304	.000
N	50	50	50	50	50	50	50
X3.5 Pearson Correlation	.541**	.380**	.439**	.428**	1	.210	.772**
Sig. (2-tailed)	.000	.006	.001	.002		.143	.000
N	50	50	50	50	56	50	50
X3.6 Pearson Correlation	.106	.065	.235	.148	.210	1	.497**

	Sig. (2-tailed)	.462	.656	.100	.304	.143		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Beban_Kerja	Pearson Correlation	.734**	.530**	.692**	.663**	.772**	.497**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.714	6

Lampiran 4

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja

Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Kepuasan_Kerja
Y1.1 Pearson Correlation	1	.153	.591**	.447**	1.000*	.421**	.911**	.602**	.575**	.435**	.901**
Sig. (2-tailed)		.288	.000	.001	.000	.002	.000	.000	.000	.002	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.2 Pearson Correlation	.153	1	.156	.277	.153	.320*	.089	-.064	.468**	.276	.423**
Sig. (2-tailed)	.288		.281	.051	.288	.023	.537	.657	.001	.053	.002
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.3 Pearson Correlation	.591**	.156	1	.220	.591**	.298*	.649**	.478**	.319*	.201	.664**
Sig. (2-tailed)	.000	.281		.124	.000	.036	.000	.000	.024	.161	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.4 Pearson Correlation	.447**	.277	.220	1	.447**	.168	.478**	.341*	.296*	.624**	.629**
Sig. (2-tailed)	.001	.051	.124		.001	.242	.000	.015	.037	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.5 Pearson Correlation	1.000*	.153	.591**	.447**	1	.421**	.911**	.602**	.575**	.435**	.901**
Sig. (2-tailed)	.000	.288	.000	.001		.002	.000	.000	.000	.002	.000

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

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

Lampiran 6

Reliability Statistics

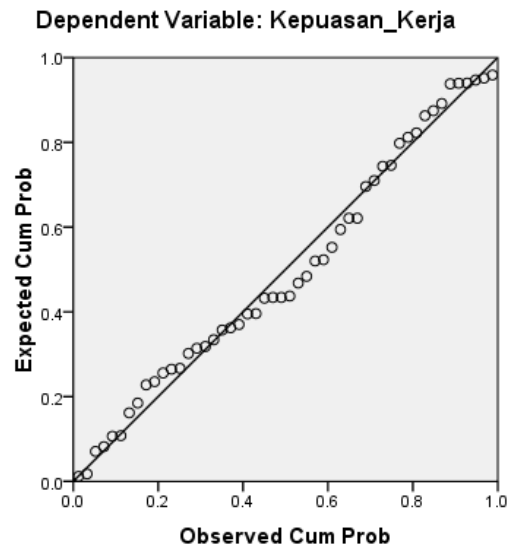
Cronbach's Alpha	N of Items
.862	10

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47796226
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.600
Asymp. Sig. (2-tailed)		.864
a. Test distribution is Normal.		

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran 7

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.422	2.054		-2.640	.011		
	Lingkungan_Kerja	.809	.132	.460	6.108	.000	.325	3.080
	Stres_Kerja	.251	.107	.224	2.341	.024	.201	4.986
	Beban_Kerja	.671	.146	.353	4.590	.000	.312	3.204

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

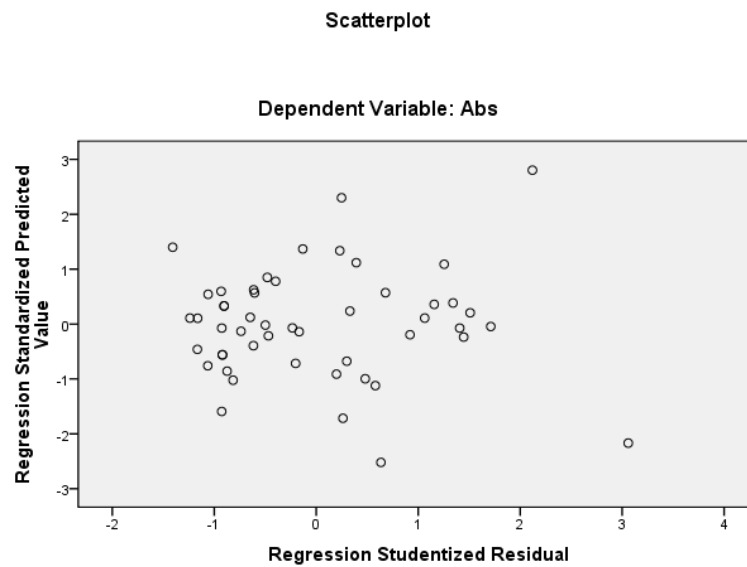
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.541	1.185		1.300	.200

Lingkungan_Kerja	.122	.076	.398	1.592	.118
Stres_Kerja	-.094	.062	-.482	-1.514	.137
Beban_Kerja	.022	.084	.067	.263	.793

a. Dependent Variable: Abs



Lampiran 8

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Dan Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.422	2.054		-2.640	.011
	Lingkungan_Kerja	.809	.132	.460	6.108	.000
	Stres_Kerja	.251	.107	.224	2.341	.024
	Beban_Kerja	.671	.146	.353	4.590	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1155.146	3	385.049	165.482	.000 ^a
	Residual	107.034	46	2.327		
	Total	1262.180	49			

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Lingkungan_Kerja, Stres_Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Hasil Uji R Dan R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 ^a	.915	.910	1.525

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Lingkungan_Kerja, Stres_Kerja

Lampiran 9

2. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

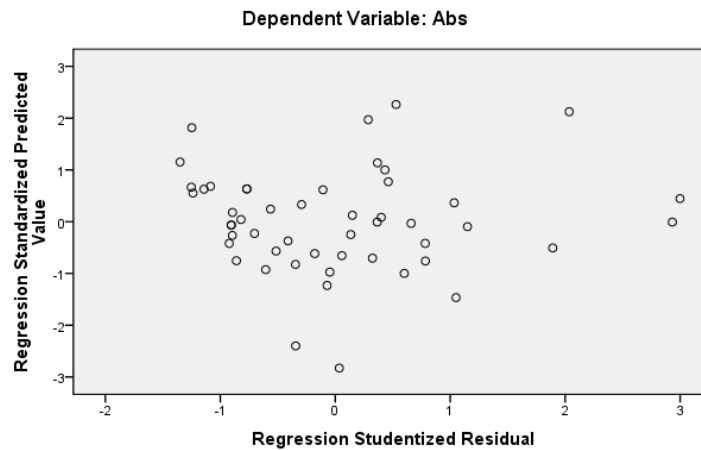
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78689938
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.064
	Negative	-.108
Kolmogorov-Smirnov Z		.765
Asymp. Sig. (2-tailed)		.602

a. Test distribution is Normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78689938
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.064
	Negative	-.108
Kolmogorov-Smirnov Z		.765
Asymp. Sig. (2-tailed)		.602

Scatterplot



Lampiran 10

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.925	2.483		-.775	.442		
	Lingkungan_Kerja	.433	.160	.262	2.701	.010	.325	3.080

Stres_Kerja	.321	.130	.305	2.472	.017	.201	4.986
Beban_Kerja	.777	.177	.435	4.398	.000	.312	3.204

a. Dependent Variable: Turnover_Intention_Karyawan

Hasil Uji Heterokedastisitas

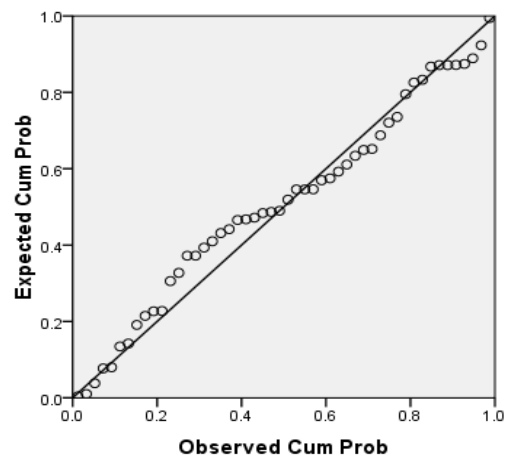
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.523	1.616		.324	.747
	Lingkungan_Kerja	-.175	.104	-.419	-1.679	.100
	Stres_Kerja	.125	.084	.471	1.486	.144
	Beban_Kerja	-.005	.115	-.012	-.047	.963

a. Dependent Variable: Abs

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Turnover_Intention_Karyawan



Lampiran 11

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Dan Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.925	2.483		-.775	.442
	Lingkungan_Kerja	.433	.160	.262	2.701	.010
	Stres_Kerja	.321	.130	.305	2.472	.017
	Beban_Kerja	.777	.177	.435	4.398	.000

a. Dependent Variable: Turnover_Intention_Karyawan

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	959.963	3	319.988	94.079	.000 ^a
	Residual	156.457	46	3.401		
	Total	1116.420	49			

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Lingkungan_Kerja, Stres_Kerja

b. Dependent Variable: Turnover_Intention_Karyawan

Hasil Uji R Dan R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 ^a	.860	.851	1.844

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Lingkungan_Kerja, Stres_Kerja