

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN
DI PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO)
TBK, KANTOR CABANG BARRU**

SKRIPSI



**MUH. MIFTAHUL RAMADAN
105721123520**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN
DI PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO)
TBK, KANTOR CABANG BARRU**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

MUH. MIFTAHUL RAMADAN

NIM: 105721123520

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Kerja keras mengalahkan bakat ketika bakat tidak berkerja keras.
Orang yang ingin meraih kesuksesan adalah orang yang selalu gigih
dan pantang menyerah

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan ridho-Nya, skripsi ini akhirnya dapat terselesaikan dengan baik. Alhamdulillah, saya persembahkan skripsi ini untuk kedua orang tua saya, keluarga besar, serta sahabat-sahabat saya yang telah memberikan doa dan dukungannya, sehingga harapan saya dapat terwujud dalam menyelesaikan karya ini.

PESAN DAN KESAN

Alhamdulillah, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada sahabat-sahabat serta semua pihak yang telah berperan dalam setiap tahapan perjalanan pendidikan dan penelitian di perguruan tinggi. Semoga ilmu dan pengalaman yang diberikan maupun diperoleh menjadi berkah.

Ingatlah pesan ini:

"Jangan pernah membandingkan prosesmu dengan orang lain, karena kita tidak pernah tahu apa yang mereka lalui untuk mencapai tujuan mereka."



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres
Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan
Di PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang
Barru

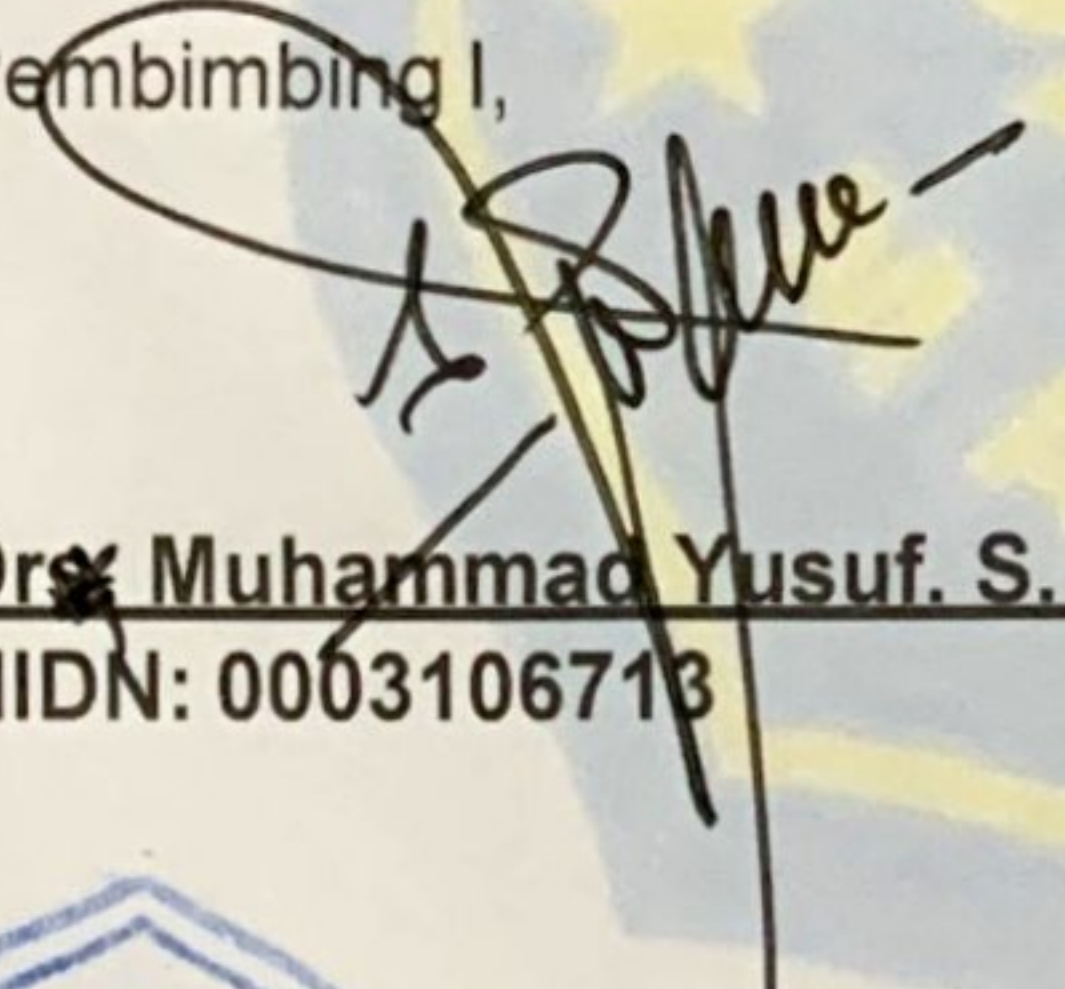
Nama Mahasiswa : MUH. MIFTAHUL RAMADAN
NIM : 105721123520
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia pengujiskripsi strata satu (S1) pada tanggal 14 Des 2024, di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.

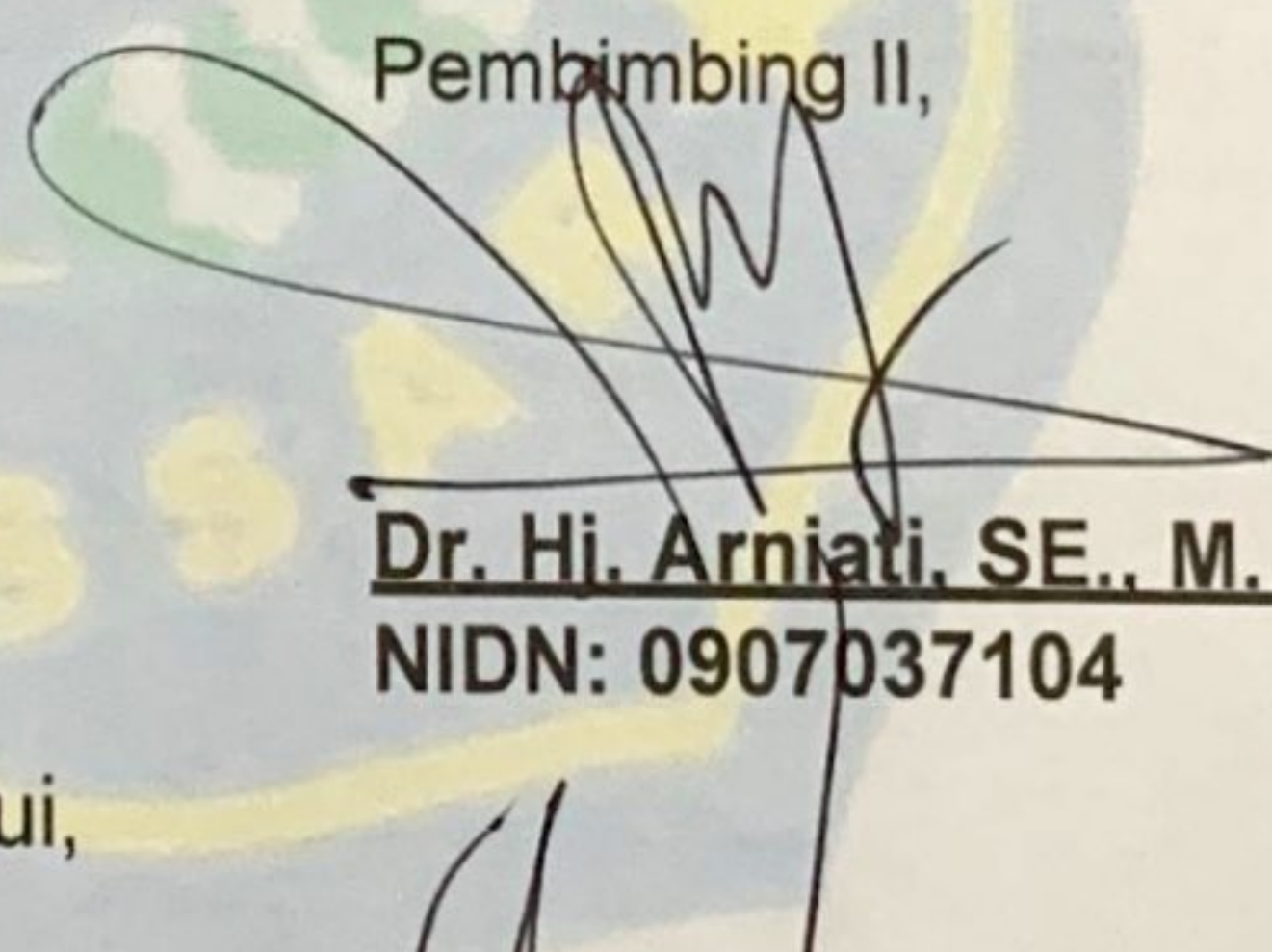
Makassar, 14 Desember 2024

Menyetujui,

Pembimbing I,

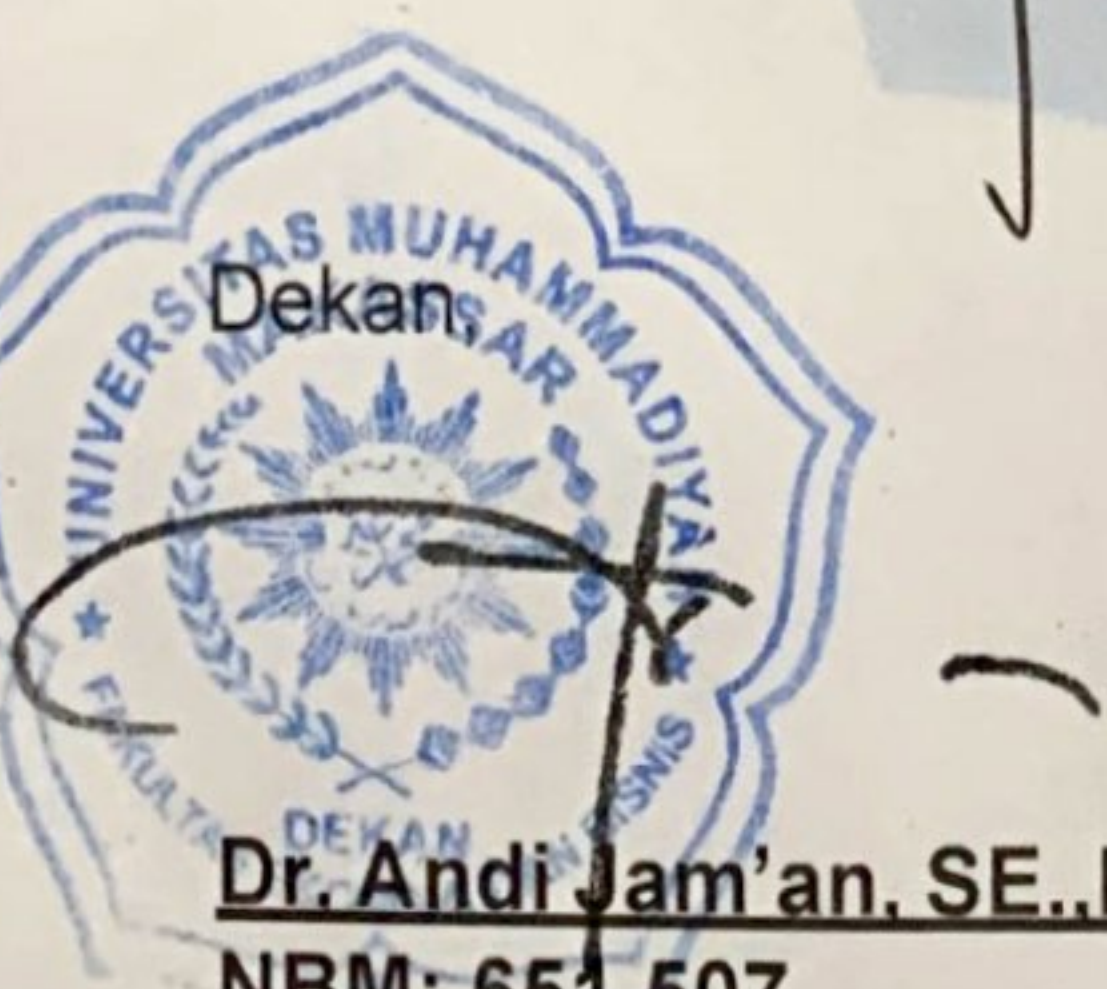

Dr. Muhammad Yusuf. S. Sos., MM
NIDN: 0003106713

Pembimbing II,

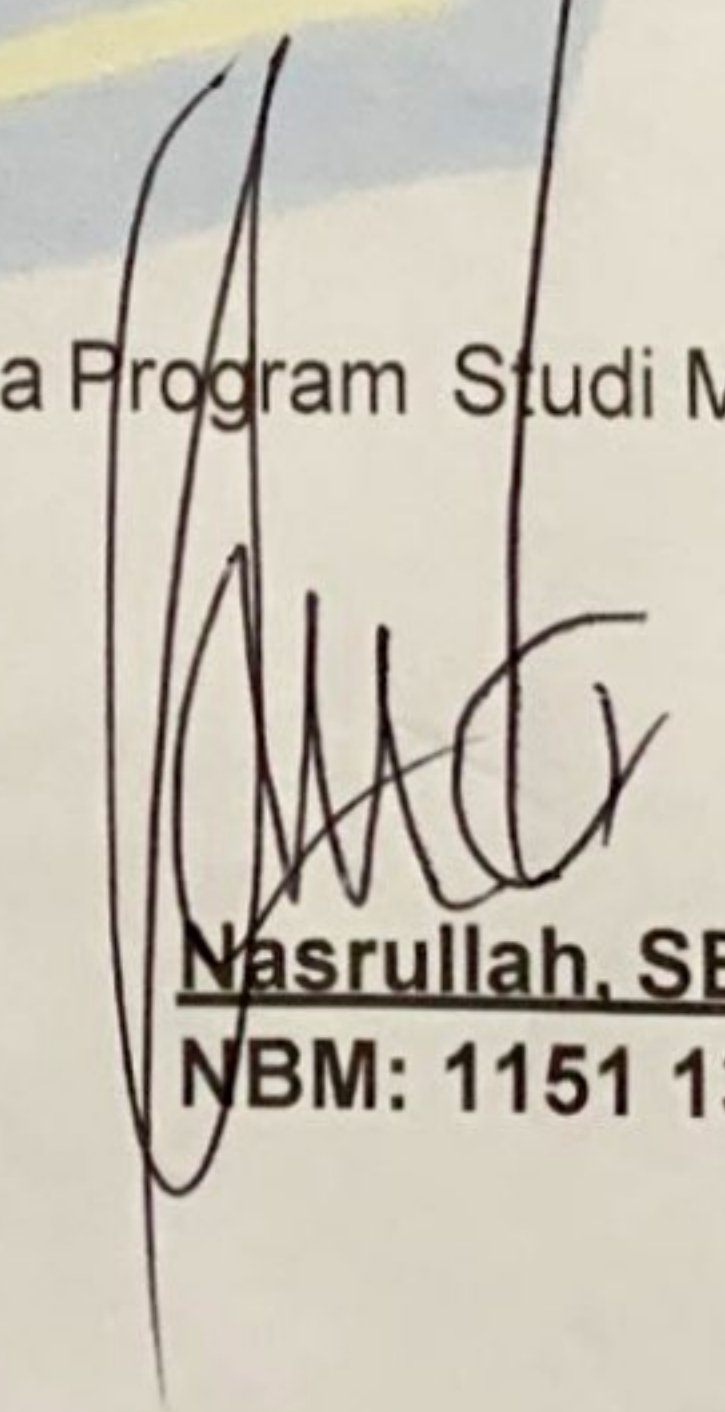

Dr. Hi. Arniati, SE., M. Pd
NIDN: 0907037104

Mengetahui,

Dekan


Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507

Ketua Program Studi Manajemen,


Nasrullah, SE., M.M
NBM: 1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Muh. Miftahul Ramadan, Nim : 105721123520, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor :0015/SK-Y/61201/091004/2024M, Tanggal 13 Jumadil Akhir 1446 H / 13 Desember 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 13 Jumadil Akhir 1446 H
14 Desember 2024 M

PANITIA UJIAN

- 1 Pengawas Umum : Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, S.T., M.T., IPU (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
- 2 Ketua : Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
- 3 Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE., M. ACC
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
- 4 Penguji : 1. Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M.
2. Sitti Marhumi, S.E., M.M
3. Dr. Syarifuddin Sulaiman, S.E., M. Pd
4. Dr. Hj. Arniati, S.E., M.Pd.

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUH. MIFTAHUL RAMADAN
Stambuk : 105721123520
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja
Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Di PT.
Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

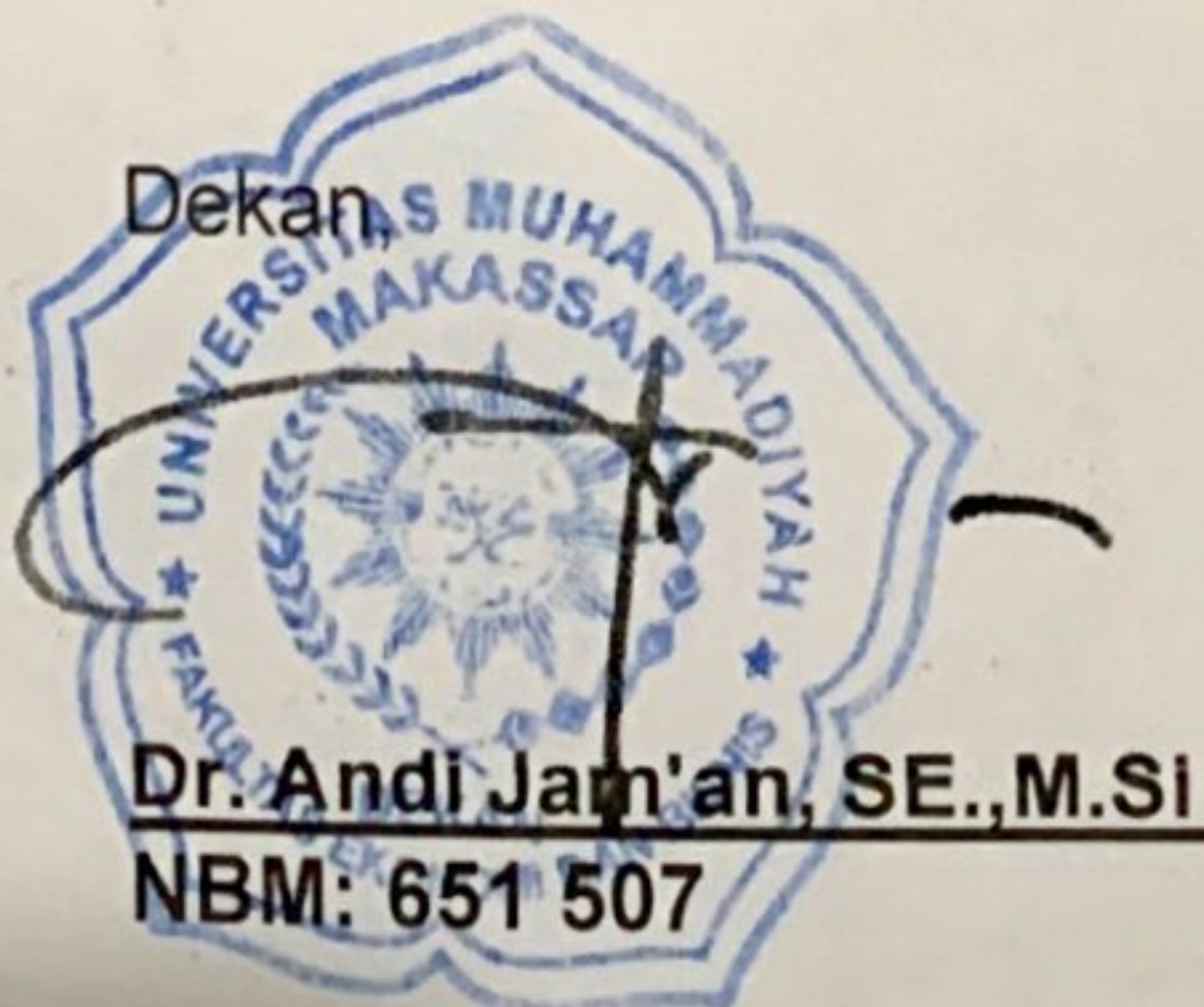
Makassar, 14 Desember 2024



embuat Pernyataan,

Muh. Miftahul Ramadan
NIM: 105721123520

Diketahui Oleh,



Ketua Program Studi
Manajemen,

Nasrullah, SE., M.M
NBM: 1151 132

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MUH. MIFTAHUL RAMADAN
NIM : 105721123520
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Di PT. Bank rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihkan media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, 14 Desember 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Muh. Miftahul Ramadan
NIM: 105721123520

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah, atas rahmat, taufiq, inayah, dan hidayah dari Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Rasa syukur ini semakin bertambah saat skripsi ini dapat dimunaqasahkan. Shalawat dan salam juga penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabatnya. Skripsi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk. Kantor Cabang Barru " ini disusun sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana di program studi Manajemen S1 Universitas Muhammadiyah Makassar.

Ucapan terima kasih yang paling istimewa dan terutama penulis sampaikan kepada kedua orang tua, Bapak Anwar dan Ibu Rostina, yang selalu memberikan harapan, semangat, perhatian, kasih sayang, serta doa yang tulus. Tak lupa, kepada saudara-saudaraku tercinta yang terus mendukung dan menyemangati hingga akhir studi ini, serta seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan, baik secara materi maupun moral, serta doa restu yang telah diberikan demi kesuksesan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga segala yang mereka berikan menjadi ibadah dan cahaya penerang di dunia dan akhirat.

Selama proses penyusunan penelitian ini, banyak pihak yang memberikan bimbingan, arahan, dan bantuan kepada penulis. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Abd Rakhim Nanda Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Jam'an, S.E.,M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah,S.E.,M.M Selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr.Muhammad Yusuf, S.Sos.,M.M selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Ibunda Dr, Hj. Arniati, SE.,M. Pd Selaku Pembimbing II yang selalu memberikan ilmu dan saran yang sangat berguna serta sabar menghadapi penulis.
6. Bapak Dr. MUHAMMAD NUR ABDI, SE., MM. selaku Penasehat Akademik.
7. Seluruh Dosen dan Staf Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020 terutama kelas M20
9. Terima Kasih untuk sahabat-sahabatku Muslim Nursalam Ahmad, Nurfitriani Burhan, Muh. Agil Saputro dan teman temanku yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

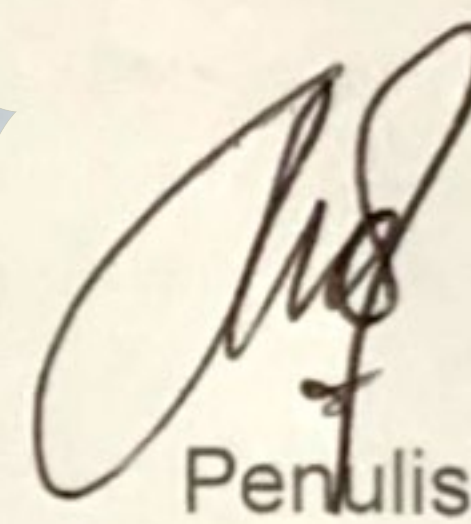
Muh. Miftahul Ramadan, Ya! Diri saya sendiri. Apresiasi yang sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati segala prosesnya yang bisa dibilang tidak mudah. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini.

10. Dan semua pihak yang tidak sempat saya sebut namanya satu persatu yang telah membantu selama pelaksanaan KKP.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati, penulis sangat mengharapkan saran dan masukan untuk penyempurnaan skripsi ini. Semoga karya sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, khususnya bagi Almamater tercinta, Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar. Billahi Fisabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamualaikum Wr. Wb.



Makassar, 14 September 2024


Penulis

ABSTRAK

Muh. Miftahul Ramadan, (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Barru*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh: Muhammad Yusuf dan Arniati,

Jenis penelitian yang diterapkan adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Barru. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 53 orang, dan sampel yang diambil juga sebanyak 53 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan mencakup kuesioner dan observasi. Sedangkan teknik analisis data yang diterapkan adalah regresi linear berganda, dengan uji hipotesis yang dilakukan menggunakan Uji parsial (Uji t). Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 25 mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru yang telah dibahas dari bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Barru.

Kata kunci : *Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Turnover Intention*

ABSTRACT

Muh. Miftahul Ramadan, (2024). *The Influence of Work Environment and Work Stress on Turnover Intention Among Employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Barru Branch Office. Thesis of the Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Muhammad Yusuf and Arniati.*

The type of research applied is a descriptive quantitative method aimed at determining the influence of the work environment and work stress on turnover intention among employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Barru Branch Office. The population in this study consisted of 53 people, and the sample taken was also 53 people. The data collection techniques used include questionnaires and observation. Meanwhile, the data analysis technique applied is multiple linear regression, with hypothesis testing conducted using the partial test (t-test). Based on the results of data analysis using statistical calculations through the *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) version 25 regarding the influence of the work environment and work stress on turnover intention among employees of PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Barru Branch Office, as discussed in previous chapters, the author concludes that the work environment and work stress have a positive and significant effect on turnover intention at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Barru Branch Office.

Keywords: Work Environment, Work Stress, Turnover Intention

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN JUDUL.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	III
HALAMAN PERSETUJUAN	IV
KATA PENGANTAR	V
ABSTRAK	XI
ABSTRACT	XII
DAFTAR ISI	XIII
DAFTAR GAMBAR.....	XV
DAFTAR TABEL	XVI
DAFTAR LAMPIRAN	XVII
BAB II PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tinjauan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Landasan Teori	8
1. Lingkungan Kerja	8
2. Stress Kerja.....	12
3. Turnover Intention	17
B. Tinjauan Empiris	20
C. Kerangka Pikir.....	31
D. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
A. Jenis Penelitian	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	33
C. Jenis dan Sumber Data.....	33
D. Populasi dan Sampel	34
E. Metode Pengumpulan Data.....	36

F. Definisi Operasional Variabel	37
G. Metode Analisis Data	38
H. Uji Hipotesis	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Gambaran Umum dan Objek	43
1. Bank Rakyat Indonesia	43
a. Sejarah Bank Rakyat Indonesia	43
b. Visi dan Misi	45
c. Struktur Organisasi	46
B. Penyajian Data	Error! Bookmark not defined.
1. Karakteristik Responden	51
2. Deskripsi Hasil Pengukuran Variabel Penelitian	54
3. Uji Validitas	59
4. Uji Reabilitas	62
5. Analisis Regresi Linear Berganda	62
6. Uji t	64
7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	65
C. Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
BAB V PENUTUP	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	76

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir	31
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Bank BRI	32



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	37
Tabel 3.2	Skala Likert.....	39
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	53
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.4	Hasil Pengukuran Variabel Lingkungan Kerja	54
Tabel 4.5	Hasil Pengukuran Variabel Stres Kerja	56
Tabel 4.6	Hasil Pengukuran Variabel Turnover Intention	58
Tabel 4.7	Hasil Uji Validasi Lingkungan Kerja (X1)	59
Tabel 4.8	Hasil Uji Validasi Stres Kerja (X1)	60
Tabel 4.9	Hasil Uji Validasi Turnover Intention (X1)	60
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas.....	61
Tabel 4.11	Hasil analisis regresi liner berganda.....	62
Tabel 4.12	Hasil Uji Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Turnover Intention (Y).....	64
Tabel 4.13	Hasil Uji Koefisiensi Determinasi.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner.....	78
Lampiran 2	Tabulasi Kuesioner.....	73
Lampiran 3	Hasil Olahan Data IBM SPSS Statistic 25.....	79
Lampiran 4	Dokumentasi Penelitian.....	85
Lampiran 5	Surat Penelitian.....	88
Lampiran 6.	Surat Balasan Penelitian	89
Lampiran 7	Hasil Turniting.....	90



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi dalam menjalankan kegiatannya saat ini dan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia juga merupakan aset yang sangat penting untuk menunjang pencapaian yang diinginkan suatu lembaga atau organisasi, yang juga banyak dimanfaatkan. Sumber daya manusia selalu menjadi pusat perhatian dan menjadi landasan suatu hal tertentu bagi kelangsungan hidup manusia dan organisasi.

Di era modernisasi ini, kunci utama tumbuh dan berkembangnya suatu instansi atau organisasi adalah sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang optimal, agar kuantitas dan kualitas sumber daya manusia organisasi benar-benar memenuhi kebutuhan dan dapat menjadi modal bagi organisasi dalam memenangkan persaingan baik di dalam institusi maupun di dalam organisasi.

Sumber daya manusia merupakan pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin, modal, bahan baku di dalam perusahaan sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses

pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Terdapat banyak kendala yang menghambat proses produksi tersebut (Faslah, 2010).

Lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi (Robbins, 2003).

Hasil penelitian dari Qureshi et. Al, (2013) yang menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada *Turnover Intention*. Ada juga dari Tika Nurhalimah, Aziz Fathoni, dan Maria M Minarsih (2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Menurut Prabu (2003) yaitu stres kerja adalah suatu kondisi fisik yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut Gibson dkk (2002) mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diiringi oleh beberapa perbedaan individu dan proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap perilaku dari luar atau lingkungan, situasi peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan fisik yang berlebihan kepada seseorang.

Penelitian Qureshi et. al, (2013) menemukan adanya hubungan positif stres kerja terhadap *turnover intention*, dimana dengan meningkatnya stres kerja juga diikuti dengan meningkatnya *turnover intention*. Stres muncul saat

karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres.

Turnover intention adalah keinginan pekerja untuk berhenti dari perusahaan karena pindah ke perusahaan lain. Terkadang perusahaan yang mempunyai program pengembangan yang baik, justru menjadi penyebab atas pemicu seseorang untuk berpindah pekerjaan. 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 menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang di rekrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Sinambela, 2016).

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Barru yang hanya memberikan pelayanan kepada nasabahnya sehingga sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkat produktivitas yang instansi karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas instansi akan meningkat. Oleh karena itu, salah satunya dengan meminimalisir kinerja yang baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik serta kondusif dapat menghindari terjadinya stres kerja pada karyawan karena berbagai jenis pekerjaan mempunyai resiko stres masing-masing. Salah satu sektor bisnis yang berkembang pesat serta sekaligus

berpotensi tinggi terhadap isu stres kerja dan *turnover* yakni dari sektor perbankan. Menurut studi terbaru, pegawai perbankan lebih mungkin mendapat tekanan dalam kehidupan pekerjaannya yang bisa berujung pada stres. Hasil dari studi ini menunjukkan bahwa stres diketahui sebagai masalah kesehatan utama yang dialami pegawai perbankan sehingga kemudian menciptakan iklim keinginan untuk keluar dari pekerjaannya karena tidak bisa mencapai target penjualan, mendapatkan potongan gaji, dan harus menyelesaikan kerja tim dengan staf yang sedikit.

Dari hasil observasi dan pengamatan langsung yang dilakukan oleh penulis ditemukan beberapa fenomena dan masih terdapat keluhan-keluhan dari beberapa orang yang bekerja sebagai karyawan, terkait variabel yang akan diteliti diantaranya menyangkut lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan stres kerja. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Barru berada dekat dengan jalan poros Palopo-Makassar, yang dapat menimbulkan kebisingan yang ditimbulkan dari suara kendaraan-kendaraan yang lewat. Sehingga para karyawan akan merasa terganggu dalam melaksanakan tugasnya, dan juga dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Adapun pengaruh dari Lingkungan Non fisik, berdasarkan observasi langsung yang dilakukan oleh penulis bahwa masih terdapat kecanggungan antara karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga dapat berpengaruh pada proses kerjasama dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan dan dapat menurunkan produktivitas kerja. Dan juga masih ditemukan keluhan-keluhan mengenai tugas yang diberikan oleh atasan, dimana para karyawan merasa target yang diberikan oleh atasan selalu ditambah sehingga karyawan harus berkerja dengan lebih

optimal agar bisa mencapai target yang diberikan oleh atasan dikarenakan tingginya tingkat persaingan antara karyawan dalam organisasi tersebut. Sehingga dapat menimbulkan terjadinya stres kerja pada karyawan, dikarenakan tugas yang diberikan oleh atasan dan juga akan membuat karyawan lebih memilih berhenti dari pekerjaan tersebut atau mencari pekerjaan lain karena tidak bisa mencapai target penjualan, mendapatkan potongan gaji, dan harus menyelesaikan kerja tim dengan staf yang sedikit.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat sebuah penelitian dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk, Kantor Cabang Barru**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Barru ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Barru ?

C. Tinjauan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Barru ?
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Barru ?

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, yaitu :

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk meningkatkan pengetahuan serta dapat juga menjadi media aplikasi teori-teori yang diperoleh di dalam perkuliahan.

2. Bagi Akademik

Dapat dipergunakan sebagai sumber informasi atau dapat dipakai sebagai bahan sambungan pemikiran tentang peran dan fungsi manajemen sumber daya manusia, khususnya bagi salah satu fungsinya yaitu mengetahui apa saja yang menyebabkan *turnover intention*.

3. Bagi Instansi

Dapat memberikan gambaran dan informasi dalam mengetahui lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Barru, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemimpin instansi maupun organisasi dalam menyusun strategi guna untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menghindari terjadinya *turnover intention*.

4. Bagi Penelitian Lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian pada masa yang akan datang

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Lingkungan Kerja

1.1 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut (Anorogo dan Widiyanti, 2018 dalam Brenda U. C. Warongan, 2022) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut (Tyssen 2011:58 dalam Supit, 2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan. Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan definisi-difinisi di atas lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai baik fisik maupun non fisik yang mempengaruhi pegawai pada saat berkerja seperti suasana kerja, hubungan yang harmonis baik itu antara sesama rekan kerja maupun atasan.

Menurut (Nitisemito 2012:25 dalam Aron F polakitang, 2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja

dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006:63 dalam RG Ayusta, 2021)

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Menurut (Sedarmayanti dalam J. Manag, 2021:341) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

- a. Pewarnaan
- b. Penerangan
- c. Udara
- d. Suara bising
- e. Ruang gerak
- f. Keamanan
- g. Kebersihan

2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

- a. Struktur kerja
- b. Tanggung jawab kerja
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin
- d. Kerja sama antar kelompok
- e. Kelancaran komunikasi

1.3 Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2003:39 dalam Ayusta, 2021) :

1. Pelayanan Kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek penting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni :

- a. Pelayanan makan dan minum
- b. Pelayanan kesehatan
- c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan bergairah kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan menurunkan produktivitas kerja.

1.4 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi 2018 dalam Hairudin, Maret 2023), menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator untuk mengukur lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

- 1.) Pencerahan, yaitu untuk pekerjaan yang memerlukan ketelitian maka diperlukan penerangan yang cukup dan tidak menyilaukan.
- 2.) Suhu udara, tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.
- 3.) Kebisingan, lingkungan kerja yang ramai dapat mengganggu konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan.

4.) Dekorasi/tata ruang, yaitu penataan, pewarnaan dan kebersihan setiap ruangan akan berpengaruh terhadap pegawai pada saat melakukan pekerjaan.

5.) Hubungan karyawan, aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan perpindahan para karyawan di dalam organisasi.

1.5 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. (Arep, 2003:103 dalam Nugraha, 2019)).

2 Stres Kerja

2.1 Definisi Stres Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2013 hal 157 dalam Susi Handayani, 2021) yang mengatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tersebut dapat terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan yang tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Berdasarkan prariset yang dilakukan, ada beberapa masalah yang terlihat diperusahaan yaitu lingkungan kerja yang diterapkan perusahaan terlalu kaku

dan kurang fleksibel ditambah dengan beban kerja yang cukup berat.

Menurut (Gibson et al 2011 dalam Sinta Sundari Heriyanti, 2021), berpendapat bahwa stres kerja yaitu suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dan setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Menurut (Robbin dan Judge 2017 dalam Rusdian, 2023), menyatakan bahwa stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

Berdasarkan uraian pendapat para ahli diatas peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa stres kerja adalah permasalahan negatif yang dirasakan oleh seseorang atau karyawan di dalam organisasi atau perusahaan akibat dari tekanan-tekanan yang didapatkannya dari lingkungan pekerjaannya sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, dan perilaku karyawan.

2.2 Faktor Penyebab Stres Kerja

Hal-hal yang mengakibatkan stres disebut stressor. Stres adalah reaksi yang dirasakan oleh pegawai sebagai bentuk ketidakpuasan kerja. Stres juga sering diinterpretasikan dalam bentuk emosi yang kuat seperti cemas, tidak bergairah, marah, frustrasi, cenderung merasa bosan, kelelahan, dan tidak bersemangat.

Menurut Luthan (dalam Asih, et. al, 2018:26 dalam Efenddy, 2022) faktor-faktor yang menyebabkan stres antara lain :

- a. *Stressor ekstraorganisasi*, mencakup perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi kerja, kondisi ekonomi, ras dan kelas, perbedaan persepsi serta perbedaan kesempatan bagi pegawai atas penghargaan atau promosi.
- b. *Stressor organisasi*, meliputi kebijakan dan strategi administrasi, struktur organisasi, kondisi kerja, tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarakan keluhan, serta penghargaan yang tidak memadai.
- c. *Stressor kelompok*, meliputi kurangnya kohesivitas kelompok seperti pegawai tidak memiliki kebersamaan karena desain kerja, karena yang menyediakan melarang atau membatasinya, serta kurangnya dukungan sosial pada individu.
- d. *Stressor individu*, meliputi disposisi individu seperti kepribadian, persepsi kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, daya tahan psikologis, serta tingkah konflik antara individu yang berakar dari frustrasi.

2.3 Jenis-Jenis Stres Kerja

Stres kerja terdiri berbagai jenis dan beragam, diantaranya stres kerja yang dapat memberikan gairah dan menstimulus para pegawai untuk merasa lebih bersemangat saat bekerja, adanya tantangan yang dianggap sebagai motivasi diri untuk bisa bekerja lebih keras, namun ada stres yang mengakibatkan turunnya semangat kerja karena pegawai merasa beban pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan mereka, rutinitas kerja yang menimbulkan kejenuhan, dan rekan kerja yang tidak kompeten.

Berney dan Selye (Dalam Asih, et al., 2018:4-5) Mengungkapkan ada

empat jenis stres :

- a. *Eustress (good stress)*, yaitu stress yang menimbulkan stimulus dan kegairahan. Stres ini dapat meningkatkan kreativitas dan antusiasme.
- b. *Distress*, yaitu stres yang memunculkan efek membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti : tuntutan tidak menyenangkan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.
- c. *Hyperstress*, yaitu stres terjadi ketika seseorang dipaksa untuk mengatasi tekanan yang melampaui kemampuan dirinya.
- d. *Hypostress*, yaitu stres yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya stres karena bosan atau karena kemampuan dirinya.

2.4 Dampak Stres Kerja

Menurut Tewal, *et al.*, (2017:145), ada dua dampak dari stres kerja yaitu dampak positif dan dampak negatif

1. Dampak positif stres kerja, adalah :
 - a. Memiliki motivasi kerja yang tinggi
 - b. Memiliki ransangan dan tujuan
 - c. Memiliki kebutuhan berprestasi yang kuat sehingga lebih mudah untuk menyimpulkan target/tugas sebagai tantangan, bukan sebagai tekanan.
 - d. Memacu pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya.

2. Dampak negatif stres kerja adalah :

- a. Menurunnya tingkat produktivitas pegawai yang bisa berdampak pada kurangnya keefektifitasan organisasi.
- b. Penurunan tingkat kepuasan kerja dan tingkat kinerja
- c. Sulit untuk membuat keputusan, kurang konsentrasi, kurang perhatian, serta hambatan mental.
- d. Meningkatnya ketidakhadiran dan perputaran pegawai.

2.5 Indikator-Indikator Stres Kerja

Menurut (Afandi 2018 dalam EkaTravilta Oktaria, 2023), Menyatakan terdapat beberapa indikator stres kerja sebagai berikut :

- 1.) Tuntutan tugas, adalah aspek pekerjaan seseorang yang berkaitan dengan pekerjaannya, seperti keadaan kerja dan tata letak fisik.
- 2.) Ekspektasi peran, yang terkait dengan ketegangan yang dikenakan pada seseorang sebagai akibat dari peran tertentu yang mereka mainkan dalam suatu organisasi.
- 3.) Tekanan Interpersonal yang dibawa oleh rekan kerja
- 4.) Kepemimpinan organisasi menawarkan gaya manajemen kepada perusahaan.

3 Turnover Intention

3.1 Definisi Turnover Intention

Menurut (Robbins 2017:44 dalam Iqma Efitriana, 2022), *Turnover Intention* mendefinisikan sebagai bentuk keinginan berhenti karyawan yang bersifat permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri (secara sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan yang dapat mengakibatkan tingginya biasa pengelolaan sumber daya manusia.

Menurut (Sijabat 2011 dalam Esti Khomaryah, 2020), *Turnover intention* adalah perilaku individu yang berkeinginan untuk pindah atau keluar dari organisasi maupun perusahaan ini merupakan perilaku yang sulit dicegah. Keinginan untuk pindah (*turnover intention*) yang akhirnya akan muncul keputusan individu untuk meninggalkan pekerjaannya.

Menurut (Mobley 2011 dalam Marzuqi, 2021) mendefinisikan *turnover intention* sebagai keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan mereka atau berganti dari perusahaan lama ke perusahaan baru atas kehendaknya sendiri.

Menurut (Akgunduz & Eryilmaz 2018 dalam Marzuqi, 2021) berpandangan bahwa *turnover intention* karyawan merujuk pada kesadaran atau pemikiran tentang keluar dari perusahaannya saat ini. Sebelum memutuskan keluar dari tempat kerjanya, pekerja yang berniat keluar dari pekerjaannya, maka mereka mulai mencari informasi lowongan pekerjaan di perusahaan.

3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Mobley *et al* ., (dalam Tsani 2016), menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah sebagai berikut :

1) Karakteristik Individu

Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti unsur, pendidikan, status perkawinan.

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan.

3) Kepuasan Kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

4) Komitmen Organisasi

Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruksi komitmen organisasional sebagai konsep yang

turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja.

3.3 Dampak Turnover Intention

Menurut Mobley et al dalam Oktaviana, 2022)) tinggi rendahnya *turnover intention* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan antara lain:

1. Beban Kerja
2. Biaya Penarikan Karyawan
3. Biaya Latihan
4. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.

3.4 Indikator-Indikator Dalam Turnover Intention

Menurut (Mobley 2011 dalam Nur Asni Gani, 2022), terdapat tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu sebagai berikut :

- 1.) Pikiran-Pikiran Untuk Berhenti (*thoughts of quitting*)

Mencerminkan karyawan memikirkan untuk keluar dari perusahaan atau senantiasa tetap berada di lingkungan perusahaan. Hal ini dimulai dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan lalu karyawan mulai berfikir untuk meninggalkan perusahaan menyebabkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ketempat berkerja.

- 2.) Keinginan Untuk Meninggalkan (*Intention to quit*)

Menggambarkan karyawan ingin mencari pekerjaan di perusahaan lain. Jika karyawan telah mulai berfikir ingin keluar dari pekerjaannya. karyawan tersebut akan berusaha mencari perusahaan dan pekerjaan yang lebih baik menurutnya.

3.) Keinginan Untuk Mencari Pekerjaan Lain (*Intention to search for another job*)

Keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Karyawan berniat keluar dari perusahaan apabila telah memperoleh pekerjaan yang lebih baik dan cepat atau lambat akan diakhiri keputusan karyawan akan tetap tinggal atau keluar dari perusahaannya.

B. Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris merupakan hasil penelitian terdahulu yang mengemukakan beberapa konsep yang relevan dan terkait dengan penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan tabel yang berisikan beberapa penelitian terdahulu yang menjadi landasan dalam penelitian ini.

Table 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Devi Kristin, Evi Marlina, dan Nadia Fathurrahmi Lawita (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada PT. Alfaria Trijaya Pekanbaru	Lingkungan Kerja (X1) Stres Kerja (X2) Beban Kerja (X3) <i>Turnover Intention</i> (Y)	-Kuesioner -Wawancara	Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan bahwa lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada PT. Alfaria Trijaya Pekanbaru
2	Albert Budiyo (2022)	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT. Nesitor Balikpapan	Stres Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kompensasi Kerja (X3) Pengembangan Karier (X4) <i>Turnover Intention</i> (Y)	- Kuesioner	Dari uji F - menunjukkan bahwa stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada PT. NESITOR. Dari uji T menunjukkan stres kerja, lingkungan kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier secara parsial berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada PT, NESITOR Balikpapan

3	Ni Putu Prawita Dewi dan I Wayan Suartina, (2022)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung	Stres Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) <i>Turnover Intention</i> (Y)	-Kuesioner -	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial dan simultan stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> pada UD. Cahaya Dewata di Badung.
4	(Triana, 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap stres Kerja dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan di PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jakarta	Lingkungan Kerja (X1) Stres Kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3) <i>Turnover Intention</i> (Y)	-Kuesioner -Wawancara	Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan stres kerja. (Rahma Okta Putri, 2022) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
5	(Rini Fitriantini, 2020)	Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram	Beban Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Stres Kerja (X3) <i>Turnover Intention</i> (Y)	-Kuesioner	Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan yaitu : 1.) Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> 2.) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap <i>turnover intention</i> 3.) Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Beban Kerja terhadap Stres Kerja.

					4.) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap Stres Kerja. 5.) Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>.
6	(Ayuk Puspa Dewi, 2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer di Kuta, Badung	Kepuasan Kerja (X1) Stres Kerja (X2) <i>Turnover Intention</i> (Y)	- Observasi - Wawancara - Kuisioner	Berdasarkan hasil analisis hipotesis dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer di Kuta, Badung. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer di Kuta, Badung. Kepuasan Kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer di Kuta, Badung.

7	(Nawal Yazid Thalib, 2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> di IFRS Dewi Sri Karawang	Kepuasan Kerja (X1) Stres Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) <i>Turnover Intention</i> (Y)	-Kuesioner	Berdasarkan hasil penelitian diketahui ada pengaruh negatif signifikan secara parsial kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Dewi Sri Karawang.
8	(Ocha Medika Aditya, 2021)	Analisis Dampak Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT. Artaboga Cemerlang Depo Kediri	Stres Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) <i>Turnover Intention</i> (Y)	-Kuesioner	Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial dan simultan antara stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> pada PT. Artaboga Cemerlang Depo Kediri
9	(Rahma Okta Putri, 2022)	Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Divisi Produksi dan Mutu PT. Lembah Karet Padang	Konflik Kerja (X1) Stres Kerja (X2) <i>Turnover Intention</i> (Y)	-Kuesioner	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan Divisi Produksi dan Mutu PT. Lembah Karet Padang. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan Divisi Produksi dan Mutu PT. Lembah Karet Padang. Dan lingkungan kerja

					berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan Divisi Produksi dan Mutu PT. Lembah Karet Padang.
10	(S Setiawan, 2021)	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kebijakan Kehidupan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Rumah Sakit di Kota Jakarta Pusat	Stres Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kebijakan Kehidupan Kerja (X3) <i>Turnover Intention</i> (Y)	- Kuesioner -Wawancara	Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan penelitian, penelitian menjelaskan 3 jawaban untuk rumasan masalah pada kesimpulan dibawah berikut. 1.) Terdapat pengaruh positif antara stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> perawat Rumah Sakit di Jawaban Pusat. 2.) Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> perawat Rumah Sakit di Jakarta Pusat. 3.) Tidak dapat pengaruh antara kebijakan kehidupan kerja terhadap <i>turnover intention</i> perawat Rumah Sakit di Jakarta Pusat.

Adapun korelasi antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Devi Kristin, Evi Marlina, dan Nadia Fathurrahmi Lawita, (2022). Menulis penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Alfaria Trijaya

Pekanbaru” dengan menggunakan variabel Lingkungan kerja (X1), Stres kerja (X2), Beban kerja (X3), dan *Turnover Intention* (Y). Pada penelitian ini alat analisis yang digunakan yaitu, menggunakan alat analisis kuesioner dan wawancara. Sedangkan dalam penelitian ini ditulis dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk, Kantor Cabang Barru”, dengan menggunakan variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan *Turnover intention* (Y). Dalam penelitian ini alat analisis yang digunakan yaitu, menggunakan alat analisis kuesioner dan observasi.

2. Albert Budiyanto,(2022). Menulis penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karier Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Nesitor Balikpapan” dengan menggunakan variabel Stres kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), Kompensasi kerja (X3), Pengembangan karier (X4), dan *Turnover intention* (Y). Pada penelitian ini alat analisis yang digunakan yaitu, menggunakan alat analisis kuesioner. Sedangkan dalam penelitian ini ditulis dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk, Kantor Cabang Barru”, dengan menggunakan variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan *Turnover intention* (Y). Dalam penelitian ini alat analisis yang digunakan yaitu, menggunakan alat analisis kuesioner dan observasi.
3. Ni Putu Prawita Dewi dan I Wayan Suartina, (2022). Menulis penelitian dengan judul penelitian “ Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan UD Cahaya Dewata di Badung” dengan menggunakan variabel Stres kerja (X1), Beban

kerja (X2), Lingkungan kerja (X3), dan *Turnover intention* (Y). Pada penelitian ini alat analisis yang digunakan yaitu, menggunakan alat analisis kuesioner. Sedangkan dalam penelitian ini ditulis dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk, Kantor Cabang Barru”, dengan menggunakan variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan *Turnover intention* (Y). Dalam penelitian ini alat analisis yang digunakan yaitu, menggunakan alat analisis kuesioner dan observasi.

4. Triana, (2022). Menulis penelitian dengan judul penelitian “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jakarta” dengan menggunakan variabel Lingkungan kerja (X1), Stres kerja(X2), Kepuasan kerja (X3), dan *Turnover intention* (Y). Pada penelitian ini alat analisis yang digunakan yaitu, menggunakan alat analisis kuesioner dan wawancara. Sedangkan dalam penelitian ini ditulis dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk, Kantor Cabang Barru”, dengan menggunakan variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan *Turnover intention* (Y). Dalam penelitian ini alat analisis yang digunakan yaitu, menggunakan alat analisis kuesioner dan observasi.
5. Rini Fitriantini, (2020). Menulis penelitian dengan judul penelitian “ Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Tenaga Kerja Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram” dengan menggunakan variabel Beban kerja (X1), Kepuasan kerja (X2), Stres

kerja (X3), dan *Turnover intention* (Y). Pada penelitian ini alat analisis yang digunakan yaitu, menggunakan alat analisis kuesioner. Sedangkan dalam penelitian ini ditulis dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk, Kantor Cabang Barru”, dengan menggunakan variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan *Turnover intention* (Y). Dalam penelitian ini alat analisis yang digunakan yaitu, menggunakan alat analisis kuesioner dan observasi.

6. Ayuk Puspa Dewi, (2021). Menulis penelitian dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer di Kuta Badung” dengan menggunakan variabel Kepuasan kerja (X1), Stres kerja (X2), dan *Turnover intention* (Y). Pada penelitian ini alat analisis yang digunakan yaitu, menggunakan alat analisis kuesioner, wawancara, dan observasi. Sedangkan dalam penelitian ini ditulis dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk, Kantor Cabang Barru”, dengan menggunakan variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan *Turnover intention* (Y). Dalam penelitian ini alat analisis yang digunakan yaitu, menggunakan alat analisis kuesioner dan observasi.

7. Nawal Yazid Thalib (2021). Menulis penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* di IFRS Dewi Sri Karawang” dengan menggunakan variabel Kepuasan kerja (X1), Stres kerja (X2), Lingkungan kerja (X3), dan *Turnover intention* (Y). Pada penelitian ini alat analisis yang digunakan yaitu,

menggunakan alat analisis kuesioner. Sedangkan dalam penelitian ini ditulis dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk, Kantor Cabang Barru”, dengan menggunakan variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan *Turnover intention* (Y). Dalam penelitian ini alat analisis yang digunakan yaitu, menggunakan alat analisis kuesioner dan observasi.

8. Ocha Medika Aditya, (2021). Menulis penelitian dengan judul “ Analisis Dampak Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Artaboga Cemerlang Depo Kediri” dengan menggunakan variabel Stres kerja (X1), Beban kerja (X2), Lingkungan kerja (X3), *Turnover intention* (Y). Pada penelitian ini alat analisis yang digunakan yaitu, menggunakan alat analisis kuesioner. Sedangkan dalam penelitian ini ditulis dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk, Kantor Cabang Barru”, dengan menggunakan variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan *Turnover intention* (Y). Dalam penelitian ini alat analisis yang digunakan yaitu, menggunakan alat analisis kuesioner dan observasi.
9. Rahma Okta Putri, (2022). Menulis penelitian dengan judul “ Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Divisi Produksi dan Mutu PT. Lembah Karet Padang” dengan menggunakan variabel Konflik kerja (X1), Stres kerja (X2), dan *Turnover intention* (Y). Pada penelitian ini alat analisis yang digunakan yaitu, menggunakan alat analisis kuesioner. Sedangkan dalam penelitian ini ditulis

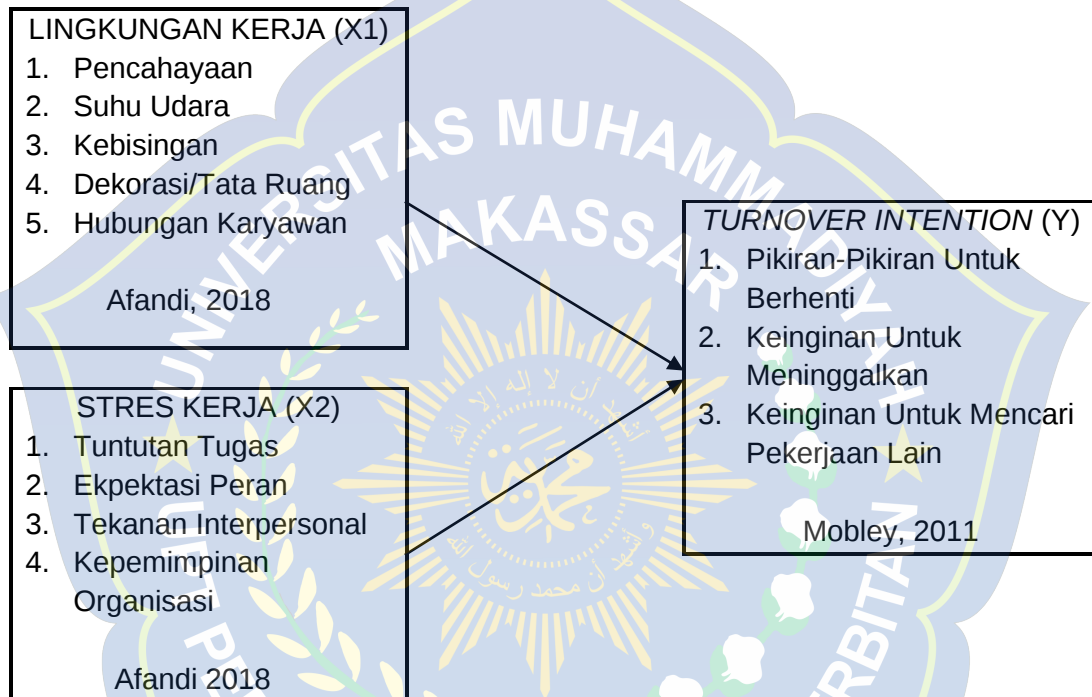
dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk, Kantor Cabang Barru”, dengan menggunakan variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan *Turnover intention* (Y). Dalam penelitian ini alat analisis yang digunakan yaitu, menggunakan alat analisis kuesioner dan observasi.

10. S Setiawan, (2021). Menulis penelitian dengan judul “ Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kebijakan Kehidupan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Rumah Sakit di Kota Jakarta Pusat” dengan menggunakan variabel Stres kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), Kebijakan kehidupan kerja (X3), dan *Turnover intention* (Y). Pada penelitian ini alat analisis yang digunakan yaitu, menggunakan alat analisis kuesioner dan wawancara. Sedangkan dalam penelitian ini ditulis dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk, Kantor Cabang Barru”, dengan menggunakan variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan *Turnover intention* (Y).

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dari penelitian ini dapat digambarkan dengan skema sebagai berikut :

Gambar 2.1 kerangka pikir



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu tanggapan yang bersifat sementara terhadap suatu permasalahan penelitian sampai diuji dengan menggunakan data yang terkumpul (Arikunto, 2018). Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang didapat melalui pengumpulan data.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya oleh Albert Budiyanto (2022) mengenai Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Nesitor diperoleh hasil bahwa dari uji F - menunjukkan bahwa stres kerja,

lingkungan kerja, kompensasi dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. NESITOR.

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover Intention* pada karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Barru
2. Diduga stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Barru.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, meramalkan dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif (Sugiyono dalam Arief Budi Santoso dkk, 2020).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penulisan ini, penulis melakukan penelitian pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Barru yang berlokasi di Jl. Sultan Hasanuddin, No. 90, Kec. Barru, Kab. Barru, Sulawesi Selatan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan selama kurang lebih 2 bulan, dimulai bulan Februari – Maret 2023.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data kuantitatif, merupakan data atau informasi yang didapatkan dalam bentuk angka. Dalam bentuk ini maka data kuantitatif dapat di proses menggunakan rumus matematika atau dapat juga analisis dengan sistem statistik.

2. Sumber Data

a. Observasi

Metode observasi adalah metode untuk mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi diartikan sebagai pengamatan terhadap objek penelitian. Teknik pengumpulan data ini melalui suatu pengamatan dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau objek sasaran. Teknik ini menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitian. Metode ini digunakan untuk mendapatkan data-data yang diperlukan berkenaan dengan permasalahan terkait *turnover intention*.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu pengumpul data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pernyataan kepada responden dengan harapan responden memberikan respon. Selain itu kuesioner juga merupakan suatu teknik pengumpulan data informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik berupa orang utama didalam organisasi, yang bisa berpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri dari: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan ciri-ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti, dan dari situ harus ditarik kesimpulan (Sugiyono,2014). Dalam

penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai /karyawan tetap yang berkerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Barru sebanyak 53 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019), Sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

Sampel dari penelitian ini yaitu pegawai berkerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Barru sebanyak 53 orang karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan yaitu 53 pegawai.

3. Teknik Sampling

Penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Nonprobability sampling* dengan metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017) Nonprobability sampling adalah Teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang kesempatan sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2017) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pangambilan sampel relative kecil, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 53 orang karyawan.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Metode observasi merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi diartikan sebagai pengamatan terhadap objek penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau objek sasaran. Teknik ini menurut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitian. Metode ini digunakan untuk mendapatkan data-data yang diperlukan berkenaan dengan permasalahan terkait produktivitas pegawai.

2. Kuesioner

Kuesioner atau angket yaitu suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebar daftar pertanyaan kepada responden memberikan respon. Selain itu kuesioner merupakan suatu Teknik pengumpulan informasi yang kemungkinan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik berupa orang utama di dalam organisasi, yang bisa berpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada.

Kuesioner tersebut dibagikan kepada pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Barru sebanyak 53 pegawai sesuai dengan sampel yang digunakan untuk memperoleh data informasi terkait dengan lingkungan kerja dan stres kerja. Dalam kuesioner ini digunakan skala *likert* dalam bentuk *checklist*. Dengan menggunakan

skala likert, maka variable yang digunakan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan. jawab dari sistem item instrument yang berupa pernyataan tersebut diberi skor atau nilai 1 sampai 5. Dengan rincian sebagai berikut :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

F. Definisi Operasional Variabel

Secara teoritis, definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional, sehingga dapat diamati atau di ukur untuk memberikan kesamaan pengertian variabel yang diteliti.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Linkert
Lingkungan Kerja (X1)	Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan atau kelompok.	1. Pencahayaan, 2. Suhu Udara 3. Kebisingan 4. Dekorasi/Tata Ruang 5. Hubungan Karyawan Afandi 2018	Ordinal
	Stres kerja adalah perasaan tertekan	1. Tuntutan Kerja	

Stres Kerja (X2)	yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan.	2. Ekspektasi Peran 3. Tekanan Interpersonal 4. Kepemimpinan Organisasi Afandi 2018	Ordinal
Turnover Intention (Y)	<i>Turnover Intention</i> merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari suatu tempat kerja yang lain sesuai pilihannya sendiri.	1. Pikiran-Pikiran Untuk Berhenti 2. Keinginan Untuk Meninggalkan 3. Keinginan Untuk Mencari Perkerjaan lain Mobley, 2011	Ordinal

G. Metode Analisis Data

Kegiatan dalam analisis adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden data tiap variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiono, 2018). Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Kuesioner

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner (angket). Menurut Juliandi (2015) angket atau kuesioner adalah pertanyaan-pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Dimana angket tersebut penulis sebarakan pada pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk, Kantor Cabang Baru dengan menggunakan skala *likert* yang bentuk *checklist*, Dimana

setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono dalam Ayu Eliani, 2021)

Adapun tahap dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis kuantitatif yang terdiri dari :

Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas Kuesioner

Menurut (Sugiyono 2017) “Validasi merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti”. Suatu pengukuran instrument pengukuran dikatakan valid jika instrument tersebut dapat mengukur *construct* sesuai dengan tujuan dan harapan peneliti.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi product moment, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum x^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Sumber : (juliandi et al., 2015)

Dimana :

N = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum X$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum Y$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum X^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum Y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum X)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum Y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (Kuesioner).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau uji kehandalan adalah uji responden dalam menjawab pertanyaan kuesioner. Misal kita mengirimkan kuesioner kepada kepala badan sebagai responden, akan tetapi responden kepala badan sibuk dan diberikan sekretaris bahkan diberikan satpam untuk mengisinya. Jawaban responden satpam pasti akan tidak konsisten atau asal-asalan menjawab karena tidak tau persis terhadap pertanyaan kuesioner, jawaban yang asal-asalan ini pasti tidak reliabel. Konsisten jawaban biasanya diuji dengan *Cronbach Alpha* (α).

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right)$$

Sumber : (Ghozali: 2018:148)

Dengan keterangan :

r_{11} = Koefisien reliabilitas tes

n = Banyaknya butir soal yang dikeluarkan dalam tes

1 = Bilangan konstan (menjadi kesepakatan)

$\sum S_i^2$ = Jumlah varian skor dari tiap-tiap butir soal

S_T^2 = Varian total

Kriteria dalam menentukan reliabilitas suatu kuesioner dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja dengan menggunakan SPSS. *One Shot* atau pengukuran sekali saja : pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 (Ghozali, 2018 dalam Miftahul Huda 2021).

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Dimana :

Y : Produktivitas Kerja

A : Konstanta

b1-b3 : Besaran Koefisien Regresi dari masing-masing variabel

X1 : Motivasi Kerja

X2 : Disiplin Kerja

e : Standar Error (Tingkat kesalahan) yaitu 0,1 (10%)

H. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Uji parsial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung t table atau melihat kolom signifikan pada masing-masing t hitung. Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,1$).

Dimana : $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

$t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Objek Penelitian

1. Bank Rakyat Indonesia

a. Sejarah Bank Rakyat Indonesia

Bank Rakyat Indonesia adalah salah satu Bank tertua di Indonesia yang merupakan milik negara yang memiliki Sejarah yang cukup Panjang. Pada tanggal 16 Desember 1895 Raden Wiriatmadja dan kawan-kawan mendirikan "*Depoerweketose Hu-en Spaarbank der Indelanshe Hofden (Bank Priyai Purwokerto)*". Kemudian tahun 1896 seorang asisten Residen Poerwokerto mendirikan "*Depoerweketose Hu-en Spaarbank der Indelanse Hofden*", (Suyatno, 2001).

Pada zaman tersebut dunia perbankan sudah bersaing satu sama lain untuk mencari nasabah. Selain dari Bank priyai Poerwokerto juga terdapat *De Javasche Bank* yang beroperasi sebagai Bank Komersil. Pada tahun 1898 di dirikan *Volksbanken Bank* atau yang lebih dikenal dengan Bank rakyat yang didirikan atas bantuan Hindia Belanda, Ketika Bank Rakyat mengalami kesulitan, pemerintah Hindia Belanda turut campur dalam menanganinya yaitu dengan didirikan *Dienst der Volkscreidetewesen* (Dinas Pengkreditan Rakyat).

Untuk mengendalikan dan mengembangkan usaha perbankan, pada tahun 1912 pemerintah Hindia Belanda mendirikan dibawah raungan Departemen Dalam Negeri yang berfungsi sebagai Bank sentral bagi *Dienst der Volkscreditewesen*. Pendirian Centrale Kas ini tidak juga membawa perubahan pada usaha perbankan, hal ini

karena terjadi resesi dunia pada tahun 1929 sampai tahun 1939 dan akibatnya *Volks crediete wasen* tidak dapat berjalan dengan baik. Akhirnya Centrale Kas dibubarkan. Bersamaan dengan itu didirikanlah Algemene Volkscrediet Bank pada tahun 1934.

Setelahnya Jepang masuk pada tahun 1942 Bank diganti Namanya menjadi Syoomin Ginko (Bank Rakyat) pada tanggal 22 Maret 1946 Bank Rakyat tidak mau bekerja sama dengan Belanda. Setelah perjanjian Royem Royen Bank Rakyat diaktifkan Kembali. Pada tanggal 21 April 1951 Bank Rakyat ditetapkan menjadi Bank Menengah (ibit). Pada bulan Agustus 1965 semua bank milik pemerintah dilebur menjadi satu dan diberi nama Bank Indonesia. Dimana Bank Rakyat Indonesia masuk kedalam Bank Indonesia unit 2. Pada tahun 1982 Dewan direksi membentuk tim tentang sejarah Bank Rakyat Indonesia dan menetapkan melalui keputusan Direksi BRI NOKED: 67/DIR/12.1982 tentang berdirinya Bank Rakyat Indonesia dan menetapkan bahwa 16 Desember 1985 sebagai hari lahirnya.

Bank Rakyat Indonesia menjadi Bank devisa pada tahun 1957 dan berubah status menjadi perusahaan Perseroan pada 1 juli 1992 dengan nama PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero). Sejak tahun 2003, Bank Rakyat Indonesia mulai menawarkan dan menjual saham kepada masyarakat dan telah berubah menjadi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

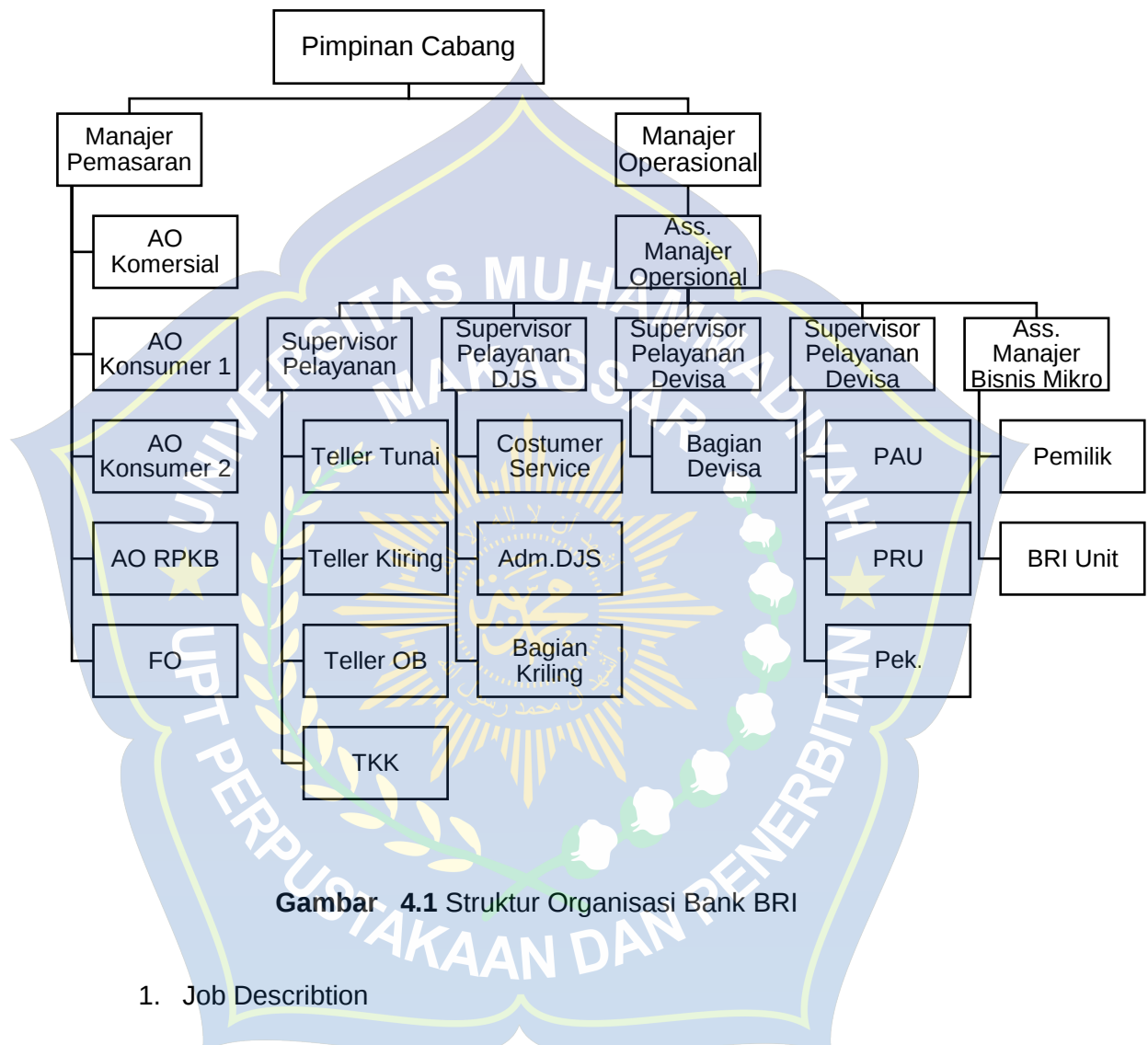
b. Visi dan Misi**1. Visi**

Menjadi bank komersil terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah (*costumer is a king*).

2. Misi

- a) Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan pada usaha mikro, kecil, dan menengah untuk menunjang perkembangan ekonomi masyarakat.
- b) Memberikan pelayanan prima kepada nasabah, melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang professional dengan semangat kerja BRI yaitu integritas, profesionalisme, kepuasan nasabah, keteladanan, dan penghargaan terhadap SDM.
- c) Melaksanakan praktek *Good Corporate Governance* secara berkesimbangan.
- d) Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

c. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank BRI

1. Job Description

Dalam mencapai tujuan yang diinginkan, sebuah organisasi memerlukan penjelasan tugas yang jelas dan terstruktur. Dengan adanya penjelasan tugas yang teratur dan jelas, maka para karyawan akan bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaannya sehingga aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Adapun tugas-tugas pokok, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing jabatan adalah sebagai berikut :

1.) Pemimpin Cabang

- a. Mempersiapkan, mengusulkan, melakukan negosiasi, merevisi dan mengupayakan pencapaian RKA (Rencana Kerja Anggaran).
- b. Menciptakan dan memelihara kelancaran pelayanan operasional di Cabang
- c. Melakukan pembinaan secara aktif dalam meningkatkan kemampuan pegawai di Kanca untuk meningkatkan kualitas setiap fungsi seperti fungsi marketing, operasional dan support dapat diciptakan.
- d. Menjamin bahwa seluruh transaksi yang dituju dan di sah telah sesuai dengan kewenangannya.
- e. Menjamin ketepatan dan kebenaran pembukuan dan laporan
- f. Mengembangkan bisnis pengkreditan di Kanca guna memperoleh keuntungan atau penghasilan yang optimal dengan resiko yang dapat diterima dan tetap mempertahankan kualitas portofolio yang sehat.
- g. Membentuk tim penyehatan dan penyelesaian kredit yang bermasalah
- h. Remedial Account Managemen bertindak sebagai ketua di Kanca
- i. Memantau keragaan portolio dan menetapkan tindak lanjutnya
- j. Melakukan pembinaan keterampilan, kemampuan dan sikap perilaku (termasuk penilaian kerja, pemberian reward dan Punishment) kepada seluruh pegawai Kanca.

- k. Melayani seluruh kebutuhan BRI unit sebagai internal customer dengan cara yang sebaik-baiknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku (misalnya dalam hal tambahan atau setoran kas unit BRI Unit, penerusan nota-nota untuk BRI Unit., penerusan transfer keluar atau masuk dan sebagainya.

2.) Manajer Pemasaran

- a. Mengidentifikasi potensi ekonomi di unit kerjanya
- b. Menyusun RPT yang menjadi tanggung jawabnya sesuai RKA, PS dan KND kanca.
- c. Menetapkan proses kredit sesuai dengan KUP BRI dan PPK Retail yang termasuk portofolionya untuk mencapai target Kanca
- d. Memonitor AO melengkapi dokumen-dokumen kredit yang tertunda sesuai PPND.
- e. Meneliti dan memberikan rekomendasi atas usulan atau PTK yang dibuat AO untuk mengklasifikasikan pinjaman-pinjaman yang memburuk kedalam klasifikasi yang sesuai dengan kategori pinjaman tersebut.
- f. Melakukan pembinaan (termasuk penilaian kinerja) kepada pegawai yang menjadi bawahannya.
- g. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan kanca.

3.) Manager Operasional

- a. Memastikan bahwa tidak terjadi transaksi dalam kurun waktu setelah close ststem sampai dengan awal hari.
- b. Memastikan bahwa semua pegawai dibawahnya telah siap di

tempatkan masing-masing dan melaksanakan tugasnya.

- c. Mengesahkan dan menandatangani bukti kas atau transaksi tunai, kliring dan pemindah bukaan yang ada dalam batas kewenangannya.
- d. Mengesahkan data statis dan mengaktifkan rekening pinjaman
- e. Melakukan konfirmasi atas transfer masuk yang invalid ke Kanca lain sesuai ketentuannya.
- f. Memastikan kebenaran pembuatan laporan yang menjadi tanggung jawabnya.
- g. Memastikan bahwa transaksi keuangan dilakukan sesuai dengan ketentuan yang ada.
- h. Menindaklanjuti keluhan-keluhan nasabah dan laporan kehilangan cek/Bilyet Giro/Buku tabungan dan lainnya.
- i. Melakukan tugas-tugas lain sesuai dengan intruksi dari atasannya.

4.) Supervisor Administrasi Kredit (ADK)

- a. Mengelola proses dan prosedur administrasi kredit di kantor cabang
- b. Memantau portofolio kredit retail sesuai dengan informasi yang dibutuhkan manajemen kanca.
- c. Memastikan bahwa ketaatan terhadap KUP BRI dan KKP untuk setiap permohonan kredit telah dilaksanakan dengan memberikan pendapat atau opini bahwa pemberian kredit telah sesuai dengan KUP BRI dan PPK serta kriteria yang ditetapkan telah dipenuhi.

- d. Menginformasikan kredit-kredit yang jatuh tempo tiga bulan yang akan datang kepada pejabat pemrakarsa kredit.
- e. Membantu melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab Komite Kebijakan Perkreditan di tingkat kanca.
- f. Memastikan bahwa aspek yuridis yang berkaitan dengan kredit telah diselesaikan dan memberikan perlindungan yang memadai bagi BRI.
- g. Menginformasikan kepada pejabat kredit lini tentang dokumen-dokumen kredit yang telah jatuh tempo untuk segera diperbaharui atau diperpanjang.
- h. Memastikan bahwa semua laporan perkreditan sudah dibuat secara akurat dan disampaikan tepat waktu.

5.) Teller Tunai

- a. Membuat aplikasi tambahan kas awal dan menerima uang dari supervisor.
- b. Menerima uang setoran dari nasabah dan mencocokkan dengan tanda setorannya.
- c. Membayar uang kepada nasabah yang berhak.
- d. Meneliti keabsahan bukti kas yang diterima.
- e. Mengsahkan dan menandatangani bukti kas atau transaksi tunai yang ada dalam batas kewenangannya.
- f. Meminta pengesahan fiat bayar kepada pejabat yang berwenang atas transaksi tunai yang melebihi batas wewenang.
- g. Mengelola dan menyetorkan uang fisik kas kepada

supervisor baik selama jam pelayanan kas maupun akhir hari.

- h. Memelihara dan mengerjakan register perincian sisa kas.
- i. Mengelola kwintasi pembayaran rekening listrik/ telepon/ PAM/ PBB/ SIM dan menerima pembayaran dari nasabah.

6.) Teller Kliring

- a. Menerima dan meneliti keabsahan tanda setoran dan warkat kliring penyerahan dari nasabah/ UPN/ BRI Unit.
- b. Membuku tanda setoran kliring dan nota kredit atau nota debet.
- c. Menyerahkan warkat kliring ke petugas kliring.
- d. Menerima, meneliti, mengesahkan sesuai batas kewenangannya.
- e. Meminta pengesahan kepada pejabat yang berwenang atas transaksi yang melebihi batas kewenangannya.
- f. Menerima dan membuku warkat kliring penyerahan yang ditolak oleh Bank lain.
- g. Melakukan tugas-tugas lain sesuai dengan intruksi dari atasan.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Adapun data yang diperoleh pada penelitian ini, dengan menyebar kuesioner pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru. Dalam penelitian ini, jumlah responden yang digunakan sebanyak 53 karyawan sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, masa kerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan di bawah ini.

a. Jenis kelamin

Hasil olahan data berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	JUMLAH	PRESENTASE
Laki-Laki	31	58.5%
Perempuan	22	41.5%
TOTAL	53	100%

Sumber : Data Primer

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 53 responden. Adapun pengelompokkan dari responden yang telah dihitung yaitu responden yang berjenis kelamin laki-laki yakni 31 orang atau 58.5% dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yakni 22 orang atau 41.5% . Maka dapat dikatakan bahwa karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru didominasi oleh perempuan.

b. Masa Kerja

Hasil olahan data berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN TERAKHIR	JUMLAH	PRESENTASE
SMA	3	5,7 %
D3	6	11,5 %
S1	39	73,6 %
S2	5	9.4 %
TOTAL	53	100%

Sumber : Data Primer

Pada tabel 4.2 menjelaskan bahwa responden yang pendidikan terakhirnya SMA sebanyak 3 orang dengan presentase 5,7%, responden yang pendidikan terakhirnya D3 sebanyak 6 orang dengan presentase 11,5%, responden yang pendidikan terakhirnya S1 sebanyak 39 orang dengan presentase 73,6%, dan responden yang pendidikan terakhirnya S2 sebanyak 5 orang dengan presentase 9,4%.

c. Usia

Hasil olahan data berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

USIA	JUMLAH	PRESENTASE
18 - 27 TAHUN	15	28.3%
28 - 35 TAHUN	24	45.3%
> 36 TAHUN	14	26.4%
TOTAL	53	100%

Sumber : Data Primer

Pada tabel 4.3 menjelaskan bahwa responden berusia 18- 27 tahun sebanyak 15 orang dengan presentase 28.3%, responden berusia 28 – 35 tahun sebanyak 24 orang dengan presentase 45.3%, responden berusia > 36 tahun sebanyak 14 orang dengan presentase 26.4%.

2. Deskripsi Hasil Pengukuran Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk menganalisis data berdasarkan atas hasil yang diperoleh dari jawaban responden terhadap masing-masing indikator pengukur variabel pada penelitian ini yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

Dengan keterangan :

SS = 5
 S = 4
 KS = 3 Contoh : $46(5) = 46 \times 5 = 230$
 TS = 2
 STS = 1
 Total/Populasi = 53

a. Lingkungan Kerja

Penelitian lingkungan kerja (X_1) dengan kuesioner ini menggunakan indikator ketersediaan informasi, mudah dipahami dan sesuai, kebenaran dan keakuratan dari indikator ini digunakan 10 butir pernyataan untuk mengukur variabel lingkungan kerja, yaitu :

Tabel 4.4 Hasil Pengukuran Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah		
		SS	S	KS	TS	STS	Total	Mean	
Pencahayaan									
1.	Perlengkapan penerangan dalam ruangan sudah memadai	46(5)	7(4)	0	0	0	53	4,87	
2.	Pencahayaan dalam ruangan saya sudah memadai	44(5)	8(4)	1(3)	0	0	53	4,81	

BOBOT NILAI		450	60	3	-	-	513	-
Suhu Udara								
1	PT.Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Baru memiliki sirkulasi udara dalam ruangan kerja saya sudah baik .	42(5)	8(4)	2(3)	1(2)	0	53	4,72
2	PT.Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Baru memiliki tempat kerja tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap.	46(5)	6(4)	1(3)	0	0	53	4,85
BOBOT NILAI		440	56	9	2	-	507	-
Kebisingan								
1	Pada tempat berkerja terganggu suara bising sehingga tidak dapat berkerja dengan nyaman.	43(5)	8(4)	2(3)	0	0	53	4,77
2	Saya bekerja dengan tenang karena tempat kerja jauh dari kebisingan lalu lintas.	43(5)	9(4)	1(3)	0	0	53	4,79
BOBOT NILAI		430	68	9	-	-	507	-
Dekorasi / Tata Ruang								
1	Fasilitas kerja yang ada di PT.Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Baru sudah lengkap seperti toilet, mushola, dan lahan parkir	47(5)	6(4)	0	0	0	53	4,89
2	Ruang kerja saya memiliki ruang gerak yang leluasa	43(5)	9(4)	1(3)	0	0	53	4,79
BOBOT NILAI		450	60	3	-	-	513	-
Hubungan Karyawan								
1	Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan atasan saya.	45(5)	7(4)	1(3)	0	0	53	4,83

2	Hubungan kerja saya dengan rekan kerja berjalan dengan baik.	42(5)	10(4)	1(3)	0	0	53	4,77
BOBOT NILAI		435	68	6	-	-	509	-
RATA-RATA = 4,80								

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.4 diatas mengenai jawaban responden terkait lingkungan kerja, diketahui bahwa nilai rata-rata (mean) variabel lingkungan kerja adalah 4,80. Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada X7 dengan nilai 4,89, sementara pernyataan dengan nilai rata-rata terendah ada pada X3 dengan nilai 4,72.

b. Stres Kerja

Penelitian mengenai stres kerja (X₂) menggunakan kuesioner dengan indikator ketersediaan informasi, kemudahan pemahaman, serta kesesuaian, kebenaran, dan keakuratan. Indikator-indikator ini diukur melalui 8 butir pernyataan yang digunakan untuk menilai variabel stres kerja, yaitu:

Tabel 4.5 Hasil Pengukuran Variabel Stres Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	
		SS	S	KS	TS	STS	Total	Mean
Tuntutan Tugas								
1.	Banyaknya tugas yang diberikan oleh perusahaan dapat membuat karyawan merasa stres atau tertekan.	45(5)	7(4)	1(3)	0	0	53	4,83
2.	Saya terhindar dari stres kerja kerana beban beban kerja yang diberikan	43(5)	10(4)	0	0	0	53	4,81

	kepada saya terasa adil dan wajar.							
BOBOT NILAI		440	68	3	-	-	511	-
Ekspektasi Peran								
1	Banyaknya tugas yang diberikan oleh perusahaan dapat membuat karyawan merasa stres atau tertekan	43(5)	10(4)	0	0	0	53	4,74
2	Karyawan merasa adanya tekanan yang diberikan oleh atasan dalam melakukan tugas	44(5)	8(4)	1(3)	0	0	53	4,81
BOBOT NILAI		435	72	3	-	-	510	-
Tekanan Interpersonal								
1	Saya merasa terhindar dari stres kerja karena saya tidak memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja yang lain	44(5)	8(4)	1(3)	0	0	53	4,81
2	Karyawan merasa tidak mampu bekerja secara optimal karena adanya tekanan dari rekan kerja yang lain.	41(5)	11(4)	1(3)	0	0	53	4,72
BOBOT NILAI		425	76	6	-	-	507	-
Kepemimpinan Organisasi								
1	Saya merasa tegang karena atasan selalu mengawasi pekerjaan saya	45(5)	7(4)	1(3)	0	0	53	4,83
2	Karyawan melakukan pekerjaan pekerjaan multitasking dari atasan.	43(5)	10(4)	0	0	0	53	4,81
BOBOT NILAI		440	68	3	-	-	511	-
RATA – RATA = 4,80								

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.5 diatas mengenai jawaban responden terkait stres kerja, diketahui bahwa nilai rata-rata (mean) variabel stres kerja adalah 4,80. Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada X_1 dan X_7 dengan nilai 4,83, sementara pernyataan dengan nilai rata-rata terendah ada pada X_6 dengan nilai 4,72.

c. *Turnover Intention*

Penelitian mengenai *Turnover Intention* (Y) menggunakan kuesioner dengan indikator ketersediaan informasi, kemudahan pemahaman, serta kesesuaian, kebenaran, dan keakuratan. Indikator-indikator ini diukur melalui 6 butir pernyataan yang digunakan untuk menilai variabel *turnover intention*, yaitu:

Tabel 4.6 Hasil Pengukuran Variabel *Turnover Intention*

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	
		SS	S	KS	TS	STS	Total	Mean
Pikiran – Pikiran Untuk Berhenti								
1.	Saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang karena beban kerja saya terlalu berat.	45(5)	7(4)	1(3)	0	0	53	4,83
2.	Saya sering berpikir keras untuk mempertahankan pekerjaan saya agar bisa memenuhi kebutuhan	43(5)	10(4)	0	0	0	53	4,81
BOBOT NILAI		440	68	3	-	-	511	-
Keinginan Untuk Meninggalkan								
1	Saya selalu mencari	41(5)	11(4)	1(3)	0	0	53	4,74

.	sumber informasi pekerjaan lain yang dapat saya lamar.							
2.	Saya sering berpikir keras untuk mempertahankan pekerjaan saya agar bisa memenuhi kebutuhan	43(5)	10(4)	0	0	0	53	4,81
BOBOT NILAI		420	84	3	-	-	507	-
Keinginan Untuk Mencari Pekerjaan Lain								
1.	Saya berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat	44(5)	8(4)	1(3)	0	0	53	4,81
2.	Saya berkeinginan keluar dari perusahaan ini karena pekerjaan saya terlalu berat	41(5)	11(4)	1(3)	0	0	53	4,72
BOBOT NILAI		425	76	6	-	-	507	-
RATA – RATA = 4,79								

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.6 tentang jawaban responden terkait *turnover intention*, diketahui bahwa nilai rata-rata (mean) variabel *turnover intention* adalah 4,79. Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan Y₁ dengan nilai 4,83, sedangkan pernyataan dengan nilai rata-rata terendah ada pada Y₆ dengan nilai 4,72.

3. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner (instrument penelitian) yang dibuat valid atau tidak . Jika r hitung $>$ r table dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

1.) Uji Validasi Variabel Lingkungan Kerja (X_1)**Tabel 4.7** Hasil Uji Validasi Lingkungan Kerja (X_1)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Status
Lingkungan Kerja (X_1)	X1.1.1	0,693	0,2706	VALID
	X1.1.2	0,792	0,2706	VALID
	X1.2.1	0,631	0,2706	VALID
	X1.2.2	0,648	0,2706	VALID
	X1.3.1	0,728	0,2706	VALID
	X1.3.2	0,848	0,2706	VALID
	X1.4.1	0,739	0,2706	VALID
	X1.4.2	0,796	0,2706	VALID
	X1.5.1	0,803	0,2706	VALID
	X1.5.2	0,765	0,2706	VALID

Sumber : Olahan IBM SPSS Statistic 25

Uji validasi dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung < nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung indikator X1.1 1 sebesar 0,693, X1.1 2 sebesar 0,792, X1.2.1 sebesar 0,631, X1.2. 2 sebesar 0,648, X1.3.1 sebesar 0,728, X1.3.2 sebesar 0,848, X1.4.1 sebesar 0,739, X1.4.2 sebesar 0,796, X1.5.1 sebesar 0,803, X1.5.2 sebesar 0,765. Hasil olahan data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0,2706.

2.) Uji Validasi Variabel Stres Kerja (X_2)**Tabel 4.8** Hasil Uji Validasi Lingkungan Kerja (X_2)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Status
Lingkungan Kerja (X_2)	X2.1.1	0,889	0,2706	VALID
	X2.1.2	0,695	0,2706	VALID
	X2.2.1	0,889	0,2706	VALID
	X2.2.2	0,775	0,2706	VALID
	X2.3.1	0,851	0,2706	VALID
	X2.3.2	0,851	0,2706	VALID
	X2.4.1	0,889	0,2706	VALID
	X2.4.2	0,695	0,2706	VALID

Sumber :Olahan IBM SPSS Statistic 25

Uji validasi dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung < nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung indikator X_{2.1.1} sebesar 0,889, X_{2.1.2} sebesar 0,695, X_{2.2.1} sebesar 0,889, X_{2.2.2} sebesar 0,775, X_{2.3.1} sebesar 0,851, X_{2.3.2} sebesar 0,851, X_{2.4.1} sebesar 0,889, X_{2.4.2} sebesar 0,695. Hasil olahan data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0,2706.

3.) Uji Validasi Variabel *Turnover Intention* (Y)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validasi *Turnover Intention* (Y)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Status
Lingkungan Kerja (Y)	Y 1.1	0,867	0,2706	VALID
	Y 1.2	0,629	0,2706	VALID
	Y 2.1	0,926	0,2706	VALID
	Y 2.2	0,770	0,2706	VALID
	Y 3.1	0,889	0,2706	VALID
	Y 3.2	0,877	0,2706	VALID

Sumber :Olahan IBM SPSS Statistic 25

Uji validasi dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung < nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung indikator Y_{1.1} sebesar 0,867, Y_{1.2} sebesar 0,629, Y_{2.1} sebesar 0,926, Y_{2.2} sebesar 0,770, Y_{3.1} sebesar 0,889, Y_{3.2} sebesar 0,877. Hasil olahan data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0,2706.

4. Uji Reabilitas

Menurut Sofyan dalam Olivia (2019), reliabilitas digunakan untuk menentukan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten ketika pengukuran dilakukan lebih dari sekali terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Suatu konstruk atau variabel dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

1.) Uji Reliabilitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

No	Indikator	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1)	0.902	Reliability
2	Stress Kerja (X2)	0.925	Reliability
3	Turnover Intention (Y)	0.903	Reliability

Sumber : Olahan IBM SPSS Statistic 25

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan untuk masing-masing variabel, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan *Turnover Intention* (Y), memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam instrumen ini reliabel.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2019) analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda ini X1 (Lingkungan Kerja) dan X2 (Stres Kerja) terhadap Y (*Turnover Intention*). Dalam hal ini, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berfungsi sebagai variabel independen, sementara

Turnover Intention menjadi variabel dependen.

Tabel 4.11 Hasil Analisis regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1. (Constant)	-2.203	.568		-3.881	.000
Lingkungan Kerja	.033	.014	.045	2.405	.020
Stres Kerja	.764	.764	.967	51.234	.000

a. *Dependent Variable: Turnover Intention*

Sumber : Olahan IBM SPSS Statistic 25

Bentuk umum persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

$$Y = -2.203 + 0.033X_1 + 0.764X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- 1.) Koefisien regresi untuk konstanta -2.203, artinya apabila nilai variabel X_1 dan X_2 sama dengan 0, maka nilai tetap atau nilai awal *turnover intention* adalah -2.203. Jika variabel independennya konstan atau sama dengan 0 maka *turnover intention* bernilai negatif.
- 2.) Koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) sebesar 0.033, artinya jika lingkungan kerja semakin baik maka *turnover intention* yang dihasilkan akan semakin berkurang.
- 3.) Koefisien regresi variabel Stres Kerja sebesar 0,764, artinya jika stres kerja mengalami peningkatan maka *turnover intention* akan mengalami peningkatan pula yakni sebesar 0,764.

6. Uji t

Uji parsial digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau melihat nilai signifikansi pada setiap t_{hitung} . Uji t statistik bertujuan untuk menguji pengaruh parsial antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru, dengan asumsi variabel lain tetap konstan dan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,1$).

Dimana : $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

$t_{hitung} < t_{tabel} = H_a$ diterima

$$t_{tabel} = (t_{\alpha/2 : n - k - 1})$$

$$t_{tabel} = (0,05/2 : 53 - 2 - 1)$$

$$t_{tabel} = 0,025 : 50$$

$$t_{tabel} = 2.00856$$

$$t_{tabel} = 2.008$$

Tabel 4.12 Hasil Uji t Lingkungan Kerja (X₁) dan Stres Kerja (X₂) terhadap *Turnover Intention* (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1. (Constant)	-2.203	.568		-3.881	.000
Lingkungan Kerja	.033	.014	.045	2.405	.020
Stres Kerja	.764	.764	.967	51.234	.000

a. Dependent Variable: Trunover Intention

Sumber : Olahan IBM SPSS Statistic 25

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa pada variabel lingkungan kerja didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.405 > 2.008$) dan nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja $0,020 < 0,05$. Sedangkan untuk variabel stres kerja didapatkan hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni bernilai $51.234 > 2.008$ dan nilai signifikansi pada variabel ini sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima dengan kata lain lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Barru.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini berguna untuk menentukan sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai (R^2) adalah antara non dan satu. Jika nilainya mendekati 1, maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.994 ^a	.988	.988	.265

a. Predictors : (Constant), Stres kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Olahan IBM SPSS Statistic 25

Dari hasil pengolahan rekresi berganda diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,988 artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kkerja mampu menjelaskan variasi dari

variabel *Turnover Intention* yaitu sebesar 98,8% dan sisanya 1,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara terpisah pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru, dengan pembahasan yang selaras dengan tujuan penelitian.

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Barru.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,405 > 2,008$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,020 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H1 dan H2 diterima, yang berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru. Hal ini diperkuat dengan beberapa faktor, seperti pencahayaan yang baik di ruangan kerja yang meningkatkan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas. Selain itu, perhatian pimpinan terhadap sirkulasi udara di ruangan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan bebas dari bau tidak sedap. Perlu diperhatikan juga bahwa lokasi kantor yang berada di dekat jalan poros Makassar - Pare-Pare berpotensi menimbulkan kebisingan, yang dapat mengurangi kenyamanan kerja karyawan.

Perusahaan perlu menyediakan fasilitas kerja yang memadai dan lengkap, seperti toilet, mushola, ruang kerja dengan ruang gerak yang cukup, serta area parkir yang memadai. Hal ini bertujuan untuk

menciptakan kenyamanan bagi karyawan dan konsumen, sekaligus mendukung terciptanya hubungan baik antar karyawan sehingga mereka tidak terdorong untuk mencari pekerjaan lain (*turnover intention*). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H1 dan H2 diterima, menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Ni Putu Prawita Dewi dan I Wayan Suartina (2022) dalam penelitian berjudul "*Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung*". Selain itu, hasil ini juga selaras dengan penelitian Meilinda Ussu, Olivia S. Nelwan, dan Regina T. Saerang (2023) dalam penelitian berjudul "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Profesionalisme dan Komitmen Terhadap Turnover Intention Pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk, Manado*".

Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Semita Sulis Triana (2022) dalam penelitian berjudul "*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Turnover Intention Karyawan*". Selain itu, hasil ini juga tidak selaras dengan penelitian Rahma Okta Putri (2022) yang berjudul "*Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Divisi Produksi dan Mutu PT. Lembah Karet Padang*". Penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun berpengaruh negatif dan

tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Di sisi lain, stres kerja ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kondusif Lingkungan Kerja, semakin kecil kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan *Turnover Intention*. Lingkungan Kerja yang nyaman dan mendukung juga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal, memberikan dampak positif bagi perkembangan perusahaan.

2. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Barru.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki nilai thitung > ttabel ($51,234 > 2,008$) dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H1 dan H2 diterima. Hal ini menegaskan adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru. Banyaknya tugas yang diberikan perusahaan dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan, sehingga penting bagi atasan untuk memberikan beban kerja yang adil dan proporsional guna menghindari stres kerja. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis antara karyawan dan atasan juga dapat membantu mencegah stres kerja. Hubungan yang baik dapat mengurangi potensi konflik baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja, sehingga karyawan tidak merasa tertekan dan terdorong untuk meninggalkan Perusahaan yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Rini Fitriantini, Agusdin

dan Siti Nurmayanti (2020) dalam penelitian berjudul "*Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram*". Selain itu, hasil ini juga selaras dengan penelitian Ayuk Puspa Dewi dan Made Dian Putri Agustina (2021) yang berjudul "*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer di Kuta Badung*". Kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Rizky Nanda Pratama Ibrahim dan Fendy Suhardi (2021) dalam penelitian berjudul "*Pengaruh Kepuasan dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Pengurangan Gaji Karyawan Saat Pandemi*". Penelitian tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan uji regresi berganda, stres kerja bersama kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 6,3%. Namun, variabel stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kecil tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin rendah kemungkinan mereka mempertimbangkan untuk melakukan *turnover intention*. Hubungan yang harmonis antara karyawan dan atasan dapat menciptakan rasa nyaman dalam lingkungan kerja, yang pada gilirannya memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif sehingga dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap hipotesis H1 dan H2 dengan menggunakan analisis regresi linear berganda secara parsial, ditemukan bahwa :

1. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru. Dengan kata lain, H1 dan H2 diterima. Pengujian ini didukung oleh data hasil perhitungan, yaitu untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.405 > 2.008$), dengan nilai signifikansi $0,020 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kondusif Lingkungan Kerja, semakin kecil kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan *Turnover Intention*. Lingkungan Kerja yang nyaman dan mendukung juga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal, memberikan dampak positif bagi perkembangan perusahaan.
2. Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru. Dengan kata lain, H1 dan H2 diterima. Pengujian ini didukung oleh data hasil perhitungan, yaitu untuk variabel Stres Kerja, diperoleh perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni bernilai $51.234 > 2.008$ dan nilai signifikansi pada variabel ini sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kecil tingkat stres kerja yang dialami

karyawan, semakin rendah kemungkinan mereka mempertimbangkan untuk melakukan *turnover intention*. Hubungan yang harmonis antara karyawan dan atasan dapat menciptakan rasa nyaman dalam lingkungan kerja, yang pada gilirannya memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif sehingga dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru. Perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang baik dapat mencegah karyawan mengalami stres kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal dan penuh semangat dalam menjalankan tugas. Hal ini juga membantu mengurangi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan (*Turnover Intention*).

B. Saran

Berdasarkan beberapa penemuan dalam penelitian ini, maka perlu dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Oleh karena lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, faktor ini perlu mendapatkan perhatian lebih untuk ditingkatkan. Aspek-aspek Lingkungan Kerja yang perlu diperhatikan meliputi partisipasi karyawan dan beban kerja, yang harus dikelola dengan lebih baik.
2. Disarankan kepada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru untuk lebih meningkatkan kondisi lingkungan kerja agar karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja dan terhindar dari stres.

DAFTAR PUSTAKA

- Albert Budiyo (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Nesitor Balikpapan, Vol 25 No. 2.
- Aron F polakitang, R. K. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA Vol. 7 No. 3*, 4165.
- Asih, et al,. (2018:4-5). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagus Supermarket Batubulan.
- Ayuk Puspa Dewi, M. D. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *Widya Amrita : Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Parawisata*, Vol. 1 NO. 3 : Hal 1076-1088, 1085.
- Ayusta, R. G. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada CV Sumber Baru Resko. *Jurnal STIE Malangkecewara*, 11.
- Brenda U. C. Warongan, L. O. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA Vol. 10 No. 1*, 965.
- Budiyo, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. NESITOR. *Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 25 No. 2*, 118.
- Devi Kristin, E. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *Economics, Accounting and Business Journal Vol. 2 No. 1*, 106.
- EkaTravilta Oktaria, H. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Guru Pada MAN 1 Pesisir Barat. *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen*, Vol. 12, No. 1, 59.
- Efendy, 2022. Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Graha Mandiri
- Esti Khomaryah, S. P. (2020). *Turnover Intention* PT. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ) Vol. 3 No. 1*, 37.
- Hairudin, E. T. (Maret 2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Guru Pada MAN 1 Pesisir Barat. *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen*, Vol. 12 No. 1, 58 .

- Iqma Eftriana, L. L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). *SEIKO : Journal of Management & Business* Vol. 5 No. 2, 182.
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 9 No. 4, 1395.
- Meilinda Ussu, Olivia S. Nelwan dan Regina T. Saerang (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Profesionalisme dan Komitmen Terhadap Turnover Intention Pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk. Manado.
- Miftahul Huda 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Forisa Nusapersada Lamongan, Vol 13 No. 2
- Ni Putu Prawita Dewi, I. W. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Parawisata*, Vol. 2 No. 1, 109.
- Nur Asni Gani, (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan, Vol. 10 No. 2 .
- Nugraha, R. D. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Insentif Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan Pada PT. Pintu Biru Bersama Bandung. *Jurnal Universitas Indonesia*, 28.
- Ocha Medika Aditya, B. M. (2021). Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT. Artaboga Cemerlang Depo Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)* Vol. 6 No. 1, 52.
- Olivia, J. (2019). Pengaruh Video Advertising Tokopedia Versi “Jadikan Ramadhan Kesempatan Terbaik” Terhadap Respon Aktif Khalayak. *Jurnal Lontara*, Vol 7 No. 1, Januari-Juni 2019
- Oktaviana, K. H. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention. *Jurnal repositor.unsil.ac.id*, 28.
- Rahma Okta Putri, A. A. (2022). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Divisi Produksi dan Mutu PT. Lembah Karet Padang. *Jurnal Economina* Vol. 1, No. 4, 737.

- Rini Fitriantini, A. d. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram. *Jurnal Distribusi Vol. 8, No. 1* , 35.
- Rizky Nanda Pratama Ibrahim dan Fendy Suhardi (2021). Pengaruh Kepuasan dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Pengurangan Gaji Karyawan Saat Pandemi. Vol 1(2), 1388-1396.
- Rusdian, D. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Dinas Pertanian di Kabupaten Kotawaringin Timur. *E-Jurnal Profit (Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 8 No. 2*, 106.
- S Setiawan, P. H. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kebiasaan Kehidupan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Rumah Sakit Di Kota Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan Vol. 4 Special Issue 2*, 669.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Supit (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon Vol, 7 No 3
- Sinta Sundari Heriyanti, R. P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. NT Cikarang. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol. 4 No. 2*, 919.
- Susi Handayani, R. D. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Vol, 1 No. 1*.
- Semita Sulis Triana (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling Vol. 4 No. 5*.
- Triana, S. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling Vol. 4 No. 5* , 7867.



LAMPIRAN 1. Kuesioner**LAMPIRAN KUESIONER**

Asslamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Para Responden Yang Terhormat,

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir (Skripsi), saya MUH. MIFTAHUL RAMADAN selaku mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk, Kantor Cabang Baru.”** Pada kesempatan ini saya memohon pendapat kepada Bapak/Ibu sebagai responden dari kuesioner ini. Adapun pertanyaan-pertanyaan ini diajukan hanya untuk tujuan penelitian, dan saya akan memastikan keamanannya. Saya ucapkan terima kasih atas waktu dan partisipasi Bapak/Ibu.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Kepada Bapak/Ibu/Saudara untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.
2. Pilih opsi yang memenuhi persepsi anda dengan cara berikut menggunakan tanda centang (✓), sementara tanda-tanda dalam kolom memiliki arti sebagaimana berikut:

SS = Sangat Setuju = 5

S = Setuju = 4

KS = Kurang Setuju = 3

TS = Tidak Setuju = 2

STS = Sangat Tidak Setuju = 1

3. Isi data responden berikut sesuai dengan kriteria anda miliki.

DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur :
 - ☐ 18-27 tahun
 - ☐ 28-35 tahun
 - ☐ >36 tahun
3. Jenis Kelamin :
 - ☐ Laki-laki
 - ☐ Perempuan
4. No. Hp/wa :
5. Pendidikan Terakhir :
 - ☐ SD
 - ☐ SMP
 - ☐ SMA
 - ☐ D3
 - ☐ S1
 - ☐ S2
 - ☐ S3
6. Pegawai PNS /Non PNS

DAFTAR PERTANYAAN**1. LAMPIRAN LINGKUNGAN KERJA (X1)**

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Pencahayaan						
1.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai					
2.	Pencahayaan dalam ruangan saya sudah memadai					

Suhu Udara						
1.	Sirkulasi udara dalam ruangan kerja saya sudah baik					
2.	Tempat kerja tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap					
Kebisingan						
1.	Tempat berkerja terganggu suara bising sehingga tidak dapat berkerja dengan nyaman					
2.	Saya bekerja dengan tenang karena tempat kerja jauh dari kebisingan lalu lintas					
Dekorasi/Tata ruang						
1.	Fasilitas kerja yang ada di tempat kerja saya sudah lengkap seperti toilet,mushola, dan lahan parkir					
2.	Ruang kerja saya memiliki ruang gerak yang leluasa					
Hubungan Karyawan						
1.	Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan atasan saya					
2.	Hubungan kerja saya dengan rekan kerja berjalan dengan baik					

2. LAMPIRAN STRES KERJA(X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Tuntutan Tugas						
1.	Banyaknya tugas yang diberikan oleh perusahaan dapat membuat karyawan merasa stres atau tertekan					
2.	Saya terhindar dari stres kerja karena beban kerja yang diberikan kepada saya terasa adil dan wajar					
Ekspektasi peran						
1.	Dengan adanya target pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga karyawan dapat melampaui batas jam kerja dapat membuat karyawan merasa stres atau tertekan ?					
2.	Saya merasa adanya tekanan yang diberikan oleh atasan dalam melakukan tugas					

Tekanan Interpersonal					
1.	Saya terhindar dari stres kerja karena saya tidak memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja saya				
2.	Saya merasa tidak mampu bekerja secara optimal karena adanya tekanan dari rekan kerja yang lain				
Kepemimpinan Organisasi					
1.	Saya merasa tegang karena atasan selalu mengawasi pekerjaan saya				
2.	Saya melakukan pekerjaan multitasking dari atasan				

3. LAMPIRAN TURNOVER INTENTION (Y)

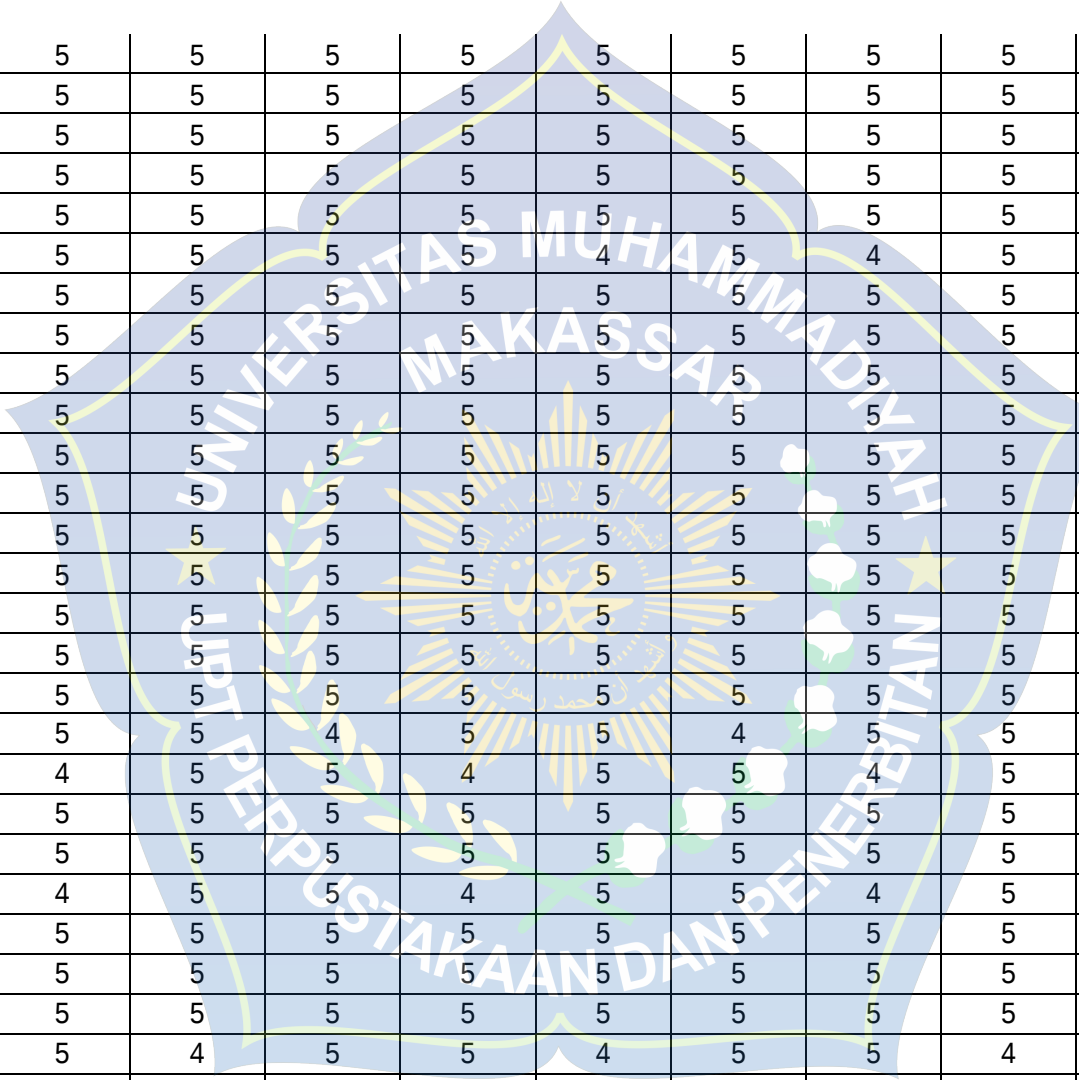
NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Pikiran-Pikiran Untuk Berhenti						
1.	Saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang karena beban kerja saya terlalu berat					
2.	Saya sering berpikir keras untuk mempertahankan pekerjaan saya agar bisa memenuhi kebutuhan					
Keinginan Untuk Meninggalkan						
1.	Saya selalu mencari sumber informasi pekerjaan lain yang dapat saya lamar.					
2.	Saya selalu meningkatkan soft skill saya agar dapat job yang lebih baik di tempat lain					
Keinginan Untuk Mencari Pekerjaan lain						
1.	Saya berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat					
2.	Saya berkeinginan keluar dari perusahaan ini karena pekerjaan saya terlalu berat					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu Saudara/saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya saya ucapkan terima kasih banyak.

Lampiran 2. Tabulasi Koesioner

VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X1)

[illegible]



24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
42	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	46
50	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	34
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	46
53	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47

VARIABEL STRES KERJA (X2)

N O	Tuntutan Tugas (X2.1)		Ekspektasi Peran (X2.2)		Tekanan Interpersona l (X2.3)		Kepemimpin an Organisasi (X4)		Total
	X2.1.1	X2.1.2	X2.1.1	X2.1.2	X2.3.1	X2.3.2	X2.4.1	X2.4.2	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	4	5	4	5	5	5	38
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	4	4	4	5	5	5	4	36
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	4	4	5	5	5	4	4	4	35
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40

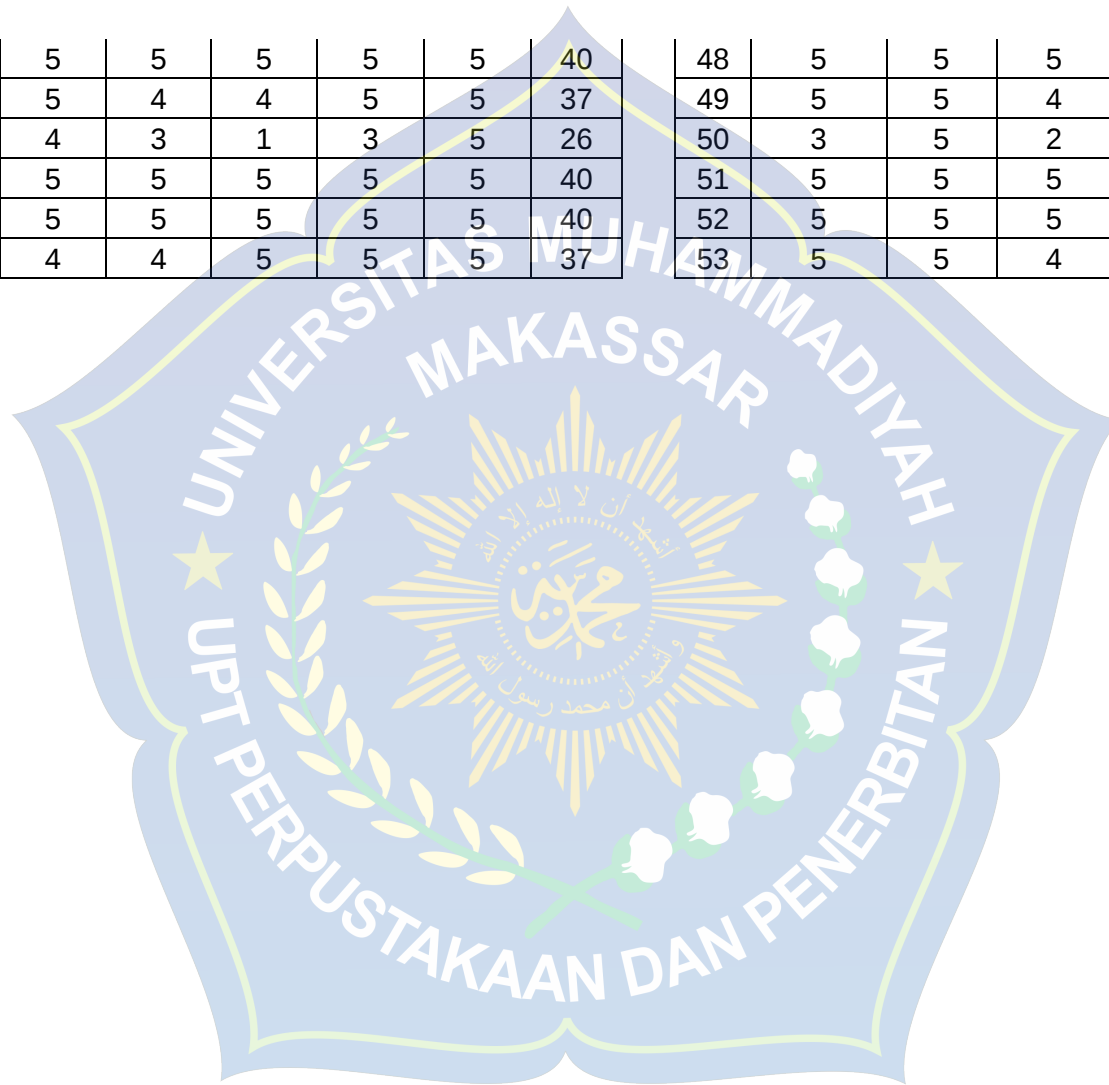
VARIABEL TURNOVER INTENTION (Y)

No	Pikiran - Pikiran Untuk Berhenti (Y.1)		Keinginan Untuk Meningggalka n (Y.2)		Keinginan Untuk Mnecari Pekerjaan Lain (Y.3)		Total
	Y1.1	Y1.2	Y2.1	Y2.2	Y3.1	Y3.2	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	4	5	4	5	28
4	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	4	4	24
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	4	4	4	5	5	27
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	5	5	30
11	5	5	5	5	5	5	30
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24
15	5	5	5	5	5	5	30
16	4	4	5	5	5	4	27
17	5	5	5	5	5	5	30

18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	5	4	4	5	5	4	5	4	36
23	4	5	5	5	5	5	4	5	38
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	5	5	5	4	5	5	5	5	39
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	5	5	5	5	5	4	5	5	39
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	5	4	5	4	5	5	5	4	37
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40
34	5	5	5	5	5	4	5	5	39
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	5	5	5	5	5	5	5	5	40
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41	5	5	5	5	5	5	5	5	40
42	5	4	4	5	5	4	5	4	36
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	5	5	5	5	5	5	5	5	40
45	5	5	5	5	5	5	5	5	40
46	5	5	5	5	5	5	5	5	40
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40

18	5	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	5	5	5	5	5	30
21	5	5	5	5	5	5	5	30
22	5	4	4	5	5	4	5	27
23	4	5	5	5	5	5	5	29
24	5	5	5	5	5	5	5	30
25	5	5	5	5	5	5	5	30
26	5	5	5	4	5	5	5	29
27	5	5	5	5	5	5	5	30
28	5	5	5	5	5	4	5	29
29	5	5	5	5	5	5	5	30
30	4	4	4	4	4	4	4	24
31	5	4	5	4	5	4	5	28
32	5	5	5	5	5	5	5	30
33	5	5	5	5	5	5	5	30
34	5	5	5	5	5	5	4	29
35	5	5	5	5	5	5	5	30
36	5	5	5	5	5	5	5	30
37	5	5	5	5	5	5	5	30
38	5	5	5	5	5	5	5	30
39	5	5	5	5	5	5	5	30
40	5	5	5	5	5	5	5	30
41	5	5	5	5	5	5	5	30
42	5	4	4	5	5	4	5	27
43	5	5	5	5	5	5	5	30
44	5	5	5	5	5	5	5	30
45	5	5	5	5	5	5	5	30
46	5	5	5	5	5	5	5	30
47	5	5	5	5	5	5	5	30

48	5	5	5	5	5	5	5	5	40	48	5	5	5	5	5	5	30
49	5	5	4	5	4	4	5	5	37	49	5	5	4	5	4	4	27
50	3	5	2	4	3	1	3	5	26	50	3	5	2	4	3	1	18
51	5	5	5	5	5	5	5	5	40	51	5	5	5	5	5	5	30
52	5	5	5	5	5	5	5	5	40	52	5	5	5	5	5	5	30
53	5	5	4	4	4	5	5	5	37	53	5	5	4	4	4	5	27



Lampiran 3. Hasil Olahan Data IBM SPSS Statistic 25

1. Uji Validasi

a. Variabel Lingkungan Kerja

Correlations												
		X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	X1.4.1	X1.4.2	X1.5.1	X1.5.2	X
X1.1.1	Pearson Correlation	1	.469**	.269	.540**	.603**	.440**	.740**	.440**	.502**	.412**	.693*
	Sig. (2-tailed)		.000	.052	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.002	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.1.2	Pearson Correlation	.469**	1	.288*	.476**	.667**	.569**	.527**	.857**	.542**	.537**	.792*
	Sig. (2-tailed)	.000		.037	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.2.1	Pearson Correlation	.269	.288*	1	.351*	.398**	.663**	.314*	.261	.460**	.366**	.631*
	Sig. (2-tailed)	.052	.037		.010	.003	.000	.022	.059	.001	.007	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.2.2	Pearson Correlation	.540**	.476**	.351*	1	.295*	.447**	.599**	.447**	.399**	.421**	.648*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010		.032	.001	.000	.001	.003	.002	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.3.1	Pearson Correlation	.603**	.667**	.398**	.295*	1	.462**	.433**	.629**	.532**	.350*	.728*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.032		.001	.001	.000	.000	.010	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.3.2	Pearson Correlation	.440**	.569**	.663**	.447**	.462**	1	.497**	.627**	.708**	.774**	.848*
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.001		.000	.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.4.1	Pearson Correlation	.740**	.527**	.314*	.599**	.433**	.497**	1	.630**	.561**	.470**	.739*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.022	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.4.2	Pearson Correlation	.440**	.857**	.261	.447**	.629**	.627**	.630**	1	.509**	.592**	.796*
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.059	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.5.1	Pearson Correlation	.502**	.542**	.460**	.399**	.532**	.708**	.561**	.509**	1	.770**	.803*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.003	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.5.2	Pearson Correlation	.412**	.537**	.366**	.421**	.350*	.774**	.470**	.592**	.770**	1	.765*
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.007	.002	.010	.000	.000	.000	.000		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X	Pearson Correlation	.693**	.792**	.631**	.648**	.728**	.848**	.739**	.796**	.803**	.765**	1

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

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

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

b. Variabel Stres Kerja

Correlation

		X1. 1.1	X1. 1.2	X1. 2.1	X1. 2.2	X1. 3.1	X1. 3.2	X1. 4.1	X1. 4.2	X1. 5.1	X1. 5.2	X
X1. 1.1	Pearson Correlation	1	.469**	.269	.540**	.603**	.440**	.740**	.440**	.502**	.412**	.693**
	Sig. (2- tailed)		.000	.052	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.002	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1. 1.2	Pearson Correlation	.469**	1	.288*	.476**	.667**	.569**	.527**	.857**	.542**	.537**	.792**
	Sig. (2- tailed)	.000		.037	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1. 2.1	Pearson Correlation	.269	.288*	1	.351*	.398**	.663**	.314*	.261	.460**	.366**	.631**
	Sig. (2- tailed)	.052	.037		.010	.003	.000	.022	.059	.001	.007	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1. 2.2	Pearson Correlation	.540**	.476**	.351*	1	.295*	.447**	.599**	.447**	.399**	.421**	.648**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.010		.032	.001	.000	.001	.003	.002	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1. 3.1	Pearson Correlation	.603**	.667**	.398**	.295*	1	.462**	.433**	.629**	.532**	.350*	.728**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.003	.032		.001	.001	.000	.000	.010	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1. 3.2	Pearson Correlation	.440**	.569**	.663**	.447**	.462**	1	.497**	.627**	.708**	.774**	.848**
	Sig. (2- tailed)	.001	.000	.000	.001	.001		.000	.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1. 4.1	Pearson Correlation	.740**	.527**	.314*	.599**	.433**	.497**	1	.630**	.561**	.470**	.739**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.022	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1. 4.2	Pearson Correlation	.440*	.857*	.261	.447*	.629*	.627*	.630*	1	.509*	.592*	.796**
	Sig. (2- tailed)	.00	.00	.05	.00	.00	.00	.00		.00	.00	.000

	tailed)	1	0	9	1	0	0	0	0	0	0	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.5.1	Pearson Correlation	502*	542*	460*	399*	532*	708*	561*	509*	1	770*	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.003	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.5.2	Pearson Correlation	412*	537*	366*	421*	350*	774*	470*	592*	770*	1	.765**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.007	.002	.010	.000	.000	.000	.000		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X	Pearson Correlation	693*	792*	631*	648*	728*	848*	739*	796*	803*	765*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

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

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

c. Variabel Turnover intention

Correlation

		Y1.1	Y1.2	Y2.1	Y2.2	Y3.1	Y3.2	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.491**	.694**	.605**	.746**	.780**	.867**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
Y1.2	Pearson Correlation	.491**	1	.466**	.630**	.344*	.380**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.012	.005	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
Y2.1	Pearson Correlation	.694**	.466**	1	.640**	.885**	.833**	.926**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
Y2.2	Pearson Correlation	.605**	.630**	.640**	1	.675**	.454**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.001	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
Y3.1	Pearson Correlation	.746**	.344*	.885**	.675**	1	.736**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.000	.000		.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
Y3.2	Pearson Correlation	.780**	.380**	.833**	.454**	.736**	1	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.001	.000		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53

Y	Pearson Correlation	.867**	.629**	.926**	.770**	.889**	.877**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53

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

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

2. Uji Reabilitas

a) Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.902	10

b) Variabel Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.925	8

c) Variabel Turnover Intention

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.903	6

3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji t dan Uji Determinasi (R^2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.203	.568		-3.881	.000
	Lingkungan Kerja	.033	.014	.045	2.405	.020
	Stress Kerja	.764	.015	.967	51.234	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.994 ^a	.988	.988	.265

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Lingkungan Kerja

Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	299.231	2	149.616	2123.088	.000 ^b
	Residual	3.524	50	.070		
	Total	302.755	52			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

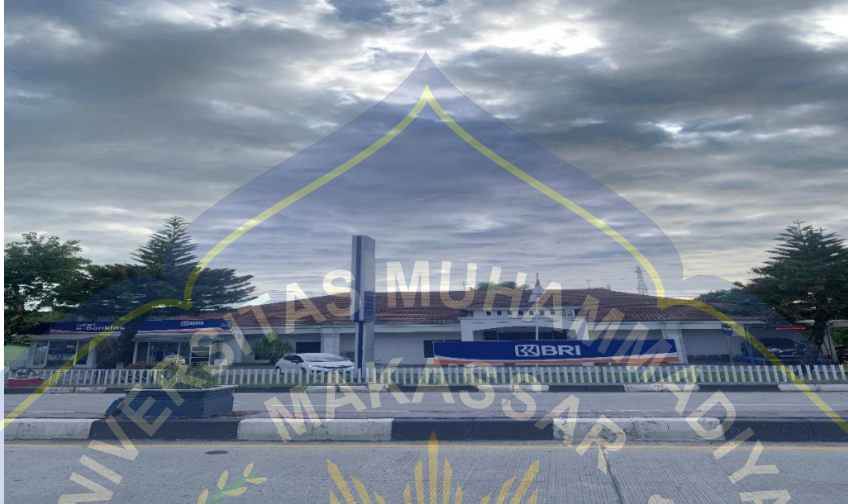
b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Lingkungan Kerja

LAMPIRAN 4 : Nilai t Tabel

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>). 2010

LAMPIRAN 5 Dokumentasi Penelitian**a. Kantor Tampak Depan**

Dok. Tampak Depan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru

b. Kantor Tampak Dalam

Dok. Tampak Dalam PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru



Dok. Ruang Rapat PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru



Dok. Ruang Kerja PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru

c. Pengisian Kuesioner Kepada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk.

Kantor Cabang Barru



LAMPIRAN 6 Dokumentasi Surat Penelitian


PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor	: 6592/S.01/PTSP/2024	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Pimpinan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Barru
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMIH Makassar Nomor : 3921/05/C.4-VIII/III/1445/2024 tanggal 19 Maret 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a : MUH. MIFTAHUL RAMADAN
Nomor Pokok : 105721123520
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. Slt Alauddin, No. 259 Makassar
PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Barru "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **20 Maret s.d 20 Mei 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 20 Maret 2024

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**


ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth

1. Ketua LP3M UNISMIH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

Nomor: 6592/S.01/PTSP/2024

KETENTUAN PEMEGANG IZIN PENELITIAN :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Bupati/Walikota C q. Kepala Bappelitbangda Prov. Sulsel, apabila kegiatan dilaksanakan di Kab/Kota
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat
4. Menyerahkan 1 (satu) eksampar hardcopy dan softcopy kepada Gubernur Sulsel. Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Prov. Sulsel
5. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

REGISTRASI ONLINE IZIN PENELITIAN DI WEBSITE :
<https://izin-penelitian.sulselprov.go.id>



NOMOR REGISTRASI 20240320261391



Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 'Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.'
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan *scan* pada QR Code



LAMPIRAN 7 Dokumentasi Balasan Surat Penelitian

 **PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), Tbk**
KANTOR CABANG BARRU
 Jalan Sultan Hassanuddin No. 90, Barru 90711
 Telepon : (0427) 21080, 21666
 Facsimile : (0427) 21618

SURAT PENGANTAR
 No.B.669.a-KC/XIII/HCP/04/2024

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa Unismuh Makassar di bawah ini:

Nama : Muh. Miftahul Ramadan
NIM : 105721123520
Program Studi : Manajemen

Ditempatkan di kantor BRI Kanca Barru untuk melaksanakan kegiatan penelitian mulai tanggal 22 April 2024 – 20 Mei 2024 dengan judul skripsi "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero)Tbk Kantor Cabang Barru. **Adapun segala hal-hal yang bersifat Rahasia Perusahaan dan Rahasia Bank agar tidak diberikan.** Apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan yang menimbulkan resiko hukum bagi BRI di kemudian hari maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab Sdr. Muh. Miftahul Ramadan tanpa melibatkan pihak BRI.

Demikian untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Barru, 22 April 2024

PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk.
KANTOR CABANG BARRU


David Richardo Gultom
 Pemimpin Cabang



Tindakan :
 - Atsip.



UNIVERSITAS RESPATI INDONESIA (URINDO)
Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
(L P P M)

Jl. Bambu Apus I No.3 Cipayung, Jakarta Timur (13890) Telp : 021 - 845 7627 (Hunting) Fax : 021 - 8459 2049
Website : www.urindo.ac.id

TANDA TERIMA PENYERAHAN ARTIKEL UNTUK DITERBITKAN DI JURNAL

ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN

Telah diterima artikel dari:

Nama Penulis : Muh. Miftahul Ramadan, Muhammad Yusuf dan Arniati

Asal Institusi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Judul : *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Padakaryawan di Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Barru.*

Akan dimuat pada Jurnal Administrasi Manajemen dengan E-ISSN : 2623-1719 dan P-ISSN : 1693-6876 , Volume 16, Nomor 2, Juni 2025.

Penulis,

Muh. Miftahul Ramadan

Penanggung Jawab

Ignatius Erik Sapta Yanuar, S.Hum, MM



Dr. Yeny Sulistyowati.,SKM., M.Si.Med