

PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEGAWAI DI HOTEL WILAYAH GADING SERPONG

Oleh:

Dede Mohamad riski¹

Angellita²

Carine³

Mahesa Fernaldy⁴

M. Rachman Mulyandi⁵

Universitas Matana

Alamat: Matana University Tower, Jl. CBD Barat No. Kav. 1, Curug Sangereng,
Kecamatan Kelapa Dua, Kabupaten Tangerang, Banten (15810).

Korespondensi Penulis: dede.riski@student.matanauniversity.ac.id,

angellita.angellita@student.matanauniversity.ac.id,

carine.carine@student.matanauniversity.ac.id,

mahesa.fernaldy@student.matanauniversity.ac.id,

rachman.mulyandi@matanauniversity.ac.id.

Abstract. *This study aims to analyze the influence of workload and job stress on turnover intention among employees of hotel in the Gading Serpong area, a hospitality company experiencing an annual turnover rate exceeding 20 percent, which poses a potential threat to its operational stability. To identify the factors contributing to the high turnover intention, the research employed a quantitative approach by distributing questionnaires to more than 40 employees who had worked at the company for a minimum of one year. The research instruments were tested using validity and reliability assessments, and the collected data were analyzed through multiple linear regression to examine the effects of workload and job stress both partially and simultaneously on turnover intention. The findings reveal that workload and job stress significantly influence employees' turnover*

PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PEGAWAI DI HOTEL WILAYAH GADING SERPONG

intention, indicating that higher levels of job demands and psychological pressure increase the likelihood of employees leaving the company. These results highlight the importance of implementing effective workload management and fostering a healthier work environment to reduce turnover rates and maintain operational stability at Hotel in the Gading Serpong Area.

Keywords: *Job Demands, Work Stress, Turnover Intention.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh pada tuntutan pekerjaan dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada pegawai pada hotel di wilayah Gading Serpong, sebuah perusahaan perhotelan yang mengalami tingkat turnover tahunan lebih dari 20 persen sehingga berpotensi mengganggu kelancaran operasional perusahaan. Untuk memahami faktor penyebab tingginya turnover intention, studi dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada lebih dari 40 pegawai yang telah bekerja setelah satu tahun keatas. Peranti penelitian diukur menggunakan uji validitas dan reliabilitas dan data dianalisis melalui regresi linear berganda untuk menilai pengaruh tuntutan pekerjaan dan stres kerja baik secara intensitas maupun sinkron terhadap turnover intention. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan dan stres kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap meningkatnya *turnover intention* yang berarti semakin tinggi beban dan tekanan pekerjaan maka semakin besar kemauan pegawai untuk meninggalkan perusahaan. Hasil studi ini menegaskan bahwa pengelolaan tuntutan pekerjaan yang seimbang serta lingkungan kerja yang lebih sehat sangat diperlukan untuk menurunkan tingkat turnover dan menjaga stabilitas operasional hotel di wilayah Gading Serpong.

Kata Kunci: Tuntutan Pekerjaan, Stres Kerja, *Turnover Intention.*

LATAR BELAKANG

Persaingan dalam sektor jasa semakin meningkat seiring dengan kemajuan teknologi, globalisasi, dan perubahan preferensi konsumen yang lebih menuntut inovasi serta pelayanan berkualitas. Sektor jasa bahkan berkontribusi sekitar 60 persen dari seluruh jumlah Produk Domestik Bruto nasional, menunjukkan peran pentingnya dalam perekonomian Indonesia. Industri perhotelan menjadi salah satu subsektor dengan tingkat persaingan tertinggi sehingga perusahaan harus mampu mengelola sumber daya dan

pelayanan secara optimal. Nasution dan Siregar (2020) menegaskan bahwa sumber daya manusia merupakan harta krusial yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi dinamika persaingan tersebut.

Dalam konteks sumber daya manusia, perusahaan dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang kompeten dan stabil karena SDM menjadi penentu keberhasilan operasional terutama pada industri jasa seperti perhotelan. Ketidakstabilan SDM dapat menghambat proses pelayanan yang menjadi inti bisnis hotel. Roselina Ahmad Saufi et al. (2021) menyebutkan bahwa *turnover intention* yang tinggi dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan menimbulkan kerugian substansial bagi perusahaan. Kondisi ini juga terlihat pada hotel di wilayah Gading Serpong, di mana data internal menunjukkan tingginya angka pengunduran diri pegawai setiap bulannya.

Tingkat *turnover intention* yang melebihi 20 persen di hotel pada wilayah Gading Serpong memperlihatkan adanya masalah serius dalam pengelolaan SDM. Turnover ini bukan hanya berpengaruh pada meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga menurunkan produktivitas dan efektivitas kerja. Menurut Putrid dan Dewi (2021), *turnover intention* merupakan kecondongan pegawai untuk meninggalkan perusahaan yang dipengaruhi oleh ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan tersedianya peluang kerja lain yang lebih menarik. Oleh karena itu, tingginya turnover di hotel di wilayah Gading Serpong perlu ditelusuri lebih jauh faktor penyebabnya.

Salah satu variabel yang berkontribusi terhadap *turnover intention* adalah tuntutan pekerjaan. Tuntutan pekerjaan adalah semua jumlah tugas dan tanggung jawab yang wajib diselesaikan pegawai dalam batas waktu tertentu. Ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan pegawai, kondisi tersebut dapat menimbulkan tekanan fisik maupun mental. Prastiwi et al. (2022) menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan berlebihan dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu sehingga meningkatkan potensi turnover. Temuan Hidayati dan Mahfudiyanto (2024) juga menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan memiliki dampak penting dengan *turnover intention*.

Selain tuntutan pekerjaan, stres kerja juga menjadi faktor yang penting dalam menentukan *turnover intention*. Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan kapasitas fisik dan psikologis pegawai. Dewi et al. (2023) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan tekanan emosional akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi

PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PEGAWAI DI HOTEL WILAYAH GADING SERPONG

dan berpengaruh terhadap kondisi mental dan fisik individu. Wiradendi et al. (2023) menambahkan bahwa stres yang berkepanjangan dapat menimbulkan kemauan pegawai untuk mencari pekerjaan baru yang dianggap lebih stabil dan nyaman. Fenomena ini juga ditemukan pada pegawai hotel di wilayah Gading Serpong yang merasakan tuntutan kerja berlebih.

Melihat besarnya dampak tuntutan pekerjaan dan stres kerja terhadap turnover intention, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan. Pemahaman mendalam mengenai kedua variabel tersebut akan membantu perusahaan menyusun strategi manajemen SDM yang lebih efektif dalam menekan turnover. Tampubolon dan Priyono (2023) menegaskan bahwa pengelolaan tuntutan pekerjaan dan kondisi kerja yang baik dapat mengurangi risiko *turnover intention* dan meningkatkan retensi pegawai. Dengan melakukan penelitian ini, hotel di wilayah Gading Serpong diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil, produktif, dan mendukung keberlanjutan perusahaan.

KAJIAN TEORITIS

Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada sekelompok individu dalam suatu organisasi yang memiliki peran utama dalam mewujudkan tujuan perusahaan. SDM mencakup seluruh pegawai, mulai dari staf hingga eksekutif, yang masing-masing memiliki keterampilan, pengetahuan, serta karakteristik unik yang berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. SDM tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai aset strategis yang menentukan pertumbuhan jangka panjang organisasi. Pegawai yang memiliki kompetensi dan motivasi tinggi dapat mendorong stabilitas, inovasi, serta keunggulan kompetitif perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan dan pengembangan SDM menjadi aspek penting dalam menjaga daya saing organisasi. SDM juga berperan dalam mewujudkan visi dan misi organisasi melalui strategi yang selaras dengan tujuan perusahaan. Pengelolaan SDM yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga mendukung pencapaian sasaran dan keberlanjutan organisasi.

Tuntutan pekerjaan

Menurut (Prastiwi, Yudi, & Egarini, 2022), tuntutan pekerjaan mengacu pada jumlah aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu yang terbatas. Jika seorang pekerja mampu menangani tugasnya dengan baik serta dapat menyesuaikan diri dengan berbagai tanggung jawab yang diberikan oleh atasan, maka tugas tersebut dapat dianggap sebagai bagian dari pekerjaannya. Namun, sebaliknya, jika pekerja tidak mampu menyelesaikan tugasnya, kewajiban serta aktivitas yang diberikan akan menjadi beban yang berlebihan. Faktor-faktor yang dapat menyebabkan kondisi ini meliputi tuntutan keahlian yang terlalu tinggi, kecepatan kerja yang tidak realistis, waktu yang terbatas, serta volume pekerjaan yang berlebihan.

Secara umum, tuntutan pekerjaan adalah gabungan dari seluruh tugas dan tanggung jawab yang harus diemban oleh seseorang di lingkungan kerja, yang dipengaruhi oleh aspek fisik, mental, dan kondisi kerja. Menurut C, S, & D (2023), istilah ini merujuk pada sejumlah kegiatan yang harus dirampungkan oleh pekerja dalam batas waktu yang ditentukan. Apabila realisasi pekerjaan menyimpang dari ekspektasi, maka akan terjadi ketidaksesuaian antara kemampuan yang diharapkan dan kapabilitas aktual. Tuntutan pekerjaan yang melampaui batas dapat mengakibatkan tekanan berlebih, yang pada gilirannya mendorong kemauan pegawai untuk keluar dari perusahaan (Sutikno, 2020). Karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang membentuk tuntutan pekerjaan menjadi sangat penting agar pengelolaannya dapat disesuaikan secara efektif dengan kapasitas masing-masing pegawai. Dengan merujuk pada beberapa pengertian tersebut, tuntutan pekerjaan dapat diartikan sebagai keseluruhan aktivitas yang harus dituntaskan oleh seorang pekerja dalam kurun waktu tertentu.

Tuntutan pekerjaan, sebagaimana dijelaskan oleh Kemenpan RB dan diadaptasi dalam penelitian Wehelmina, Bogar, & Sambul (2021), merupakan keseluruhan tuntutan pekerjaan atau hasil yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi dapat menimbulkan tekanan dan ketidaknyamanan bagi individu yang menjalaninya. Dalam penelitian tersebut, tuntutan pekerjaan dijelaskan melalui empat utama yang saling berkaitan, pertama adalah target yang harus dicapai, yaitu sasaran kinerja yang menjadi tanggung jawab pegawai. Kedua, kondisi pekerjaan yang mencakup situasi fisik maupun psikologis selama menjalankan tugas. Ketiga, penggunaan waktu, yakni bagaimana pegawai mengelola dan memanfaatkan waktu kerja

PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PEGAWAI DI HOTEL WILAYAH GADING SERPONG

untuk memenuhi tuntutan tugas. Terakhir, standar pekerjaan yang berfungsi sebagai acuan kualitas dan kuantitas dalam penyelesaian pekerjaan. Keempat aspek ini memberikan gambaran menyeluruh tentang sejauh mana tuntutan pekerjaan dirasakan oleh seseorang dalam lingkungan kerjanya.

Stress Kerja

Menurut Dewi et al. (2023), stres kerja merupakan tekanan emosional yang dialami pegawai karena tuntutan pekerjaan yang tinggi serta berbagai hambatan, yang berdampak pada kondisi fisik, emosi, dan mental. Gejalanya bisa berupa rasa gelisah, khawatir berlebih, sifat lekas marah, dan sikap tidak kooperatif. Definisi yang lebih luas menjelaskan stres kerja sebagai tekanan yang disebabkan oleh tuntutan, lingkungan, atau ketidakseimbangan kapasitas. Sementara itu, Wiradendi et al. (2023) menggambarkan sebagai respons individu terhadap aktivitas atau kejadian eksternal yang membebani, yang pada akhirnya menciptakan tekanan psikis dan fisik yang berlebihan.

Kurnia & Paramarta (2020) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang terjadi saat kapasitas fisik dan mental seorang individu tidak sepadan dengan tuntutan pekerjaan dari perusahaan. Ketidakseimbangan ini kemudian memengaruhi emosi, cara berpikir, dan perilaku seseorang, dengan dampak yang bervariasi antar individu sesuai tingkat ketegangan yang dialami. Dengan kata lain, stres kerja adalah keadaan tertekan secara psikis dan fisik yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan. Menurut Sudarusman dan Pebriana (2022), stres kerja dipicu oleh tuntutan pekerjaan yang berat, lingkungan kerja yang tidak nyaman, tekanan organisasi, konflik atau komunikasi buruk, serta kepemimpinan yang menegangkan.

Turnover Intention

Turnover intention merupakan kecenderungan pegawai untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain, yang dapat terlihat dari menurunnya perilaku kerja, seperti kurangnya motivasi, tingginya tingkat absensi, serta (Rosidah & Firdaus, 2023). (Putrid & Dewi, 2021) menyatakan bahwa *turnover intention* mengacu pada kecenderungan atau kemungkinan seorang pegawai meninggalkan perusahaan, baik secara sukarela atau tidak sukarela, yang dipengaruhi oleh ketidakpuasan terhadap pekerjaan saat ini serta tersedianya peluang kerja lain yang lebih menarik.

Menurut Imbayani, Dewi, dan Mitariani (2022), kecenderungan seorang pegawai untuk berniat meninggalkan pekerjaannya dapat dilihat dari beberapa indikator. Salah satunya adalah ketika pegawai mulai mempertimbangkan kemungkinan untuk berhenti dan menimbang apakah ia masih ingin bertahan di tempat kerja saat ini. Selain itu, muncul pula kecenderungan untuk mencari peluang pekerjaan lain yang dirasa lebih sesuai atau menawarkan kondisi yang lebih baik. Pada tahap yang lebih lanjut, pegawai dapat memiliki dorongan kuat untuk benar-benar mengundurkan diri dari perusahaan. Ketiga aspek ini menunjukkan bagaimana proses munculnya niat resign biasanya berkembang dalam diri pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Pendekatan utama dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu metode yang menekankan pada objektivitas hasil dan menggunakan analisis statistik untuk menyajikan data dalam bentuk angka (Sahir, 2021). Pentingnya memilih metode yang sesuai terletak pada perannya dalam membentuk alur penelitian yang terstruktur serta menjamin bahwa data yang dikumpulkan relevan dengan tujuan yang ingin dicapai. Validitas dan reliabilitas sebuah kesimpulan penelitian sangat bergantung pada metode yang digunakan. Terdapat empat komponen utama yang perlu dipertimbangkan, yakni metode, data, tujuan, dan manfaat. Hal ini sejalan dengan pandangan Sugiyono (2021) yang mendefinisikan metode penelitian sebagai prosedur ilmiah dalam memperoleh data untuk mencapai sasaran tertentu.

Studi ini menggunakan metode kuantitatif dengan penelitian lapangan, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada pegawai hotel di wilayah Gading Serpong. Kuesioner ini mengukur variabel bebas dan terikat menggunakan skala Likert. Sesuai menurut ahli (Darsini, Aryani, & Nia, 2020), kuesioner yang digunakan harus valid dan reliabel, dengan uji validitas dan reliabilitas yang tepat.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam sebuah riset, digunakan suatu cara yang disebut teknik pengumpulan data. Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa terdapat beragam metode yang bisa dipakai, antara lain observasi,

PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PEGAWAI DI HOTEL WILAYAH GADING SERPONG

wawancara, penyebaran angket, dokumentasi, atau gabungan dari semuanya. Dalam konteks penelitian ini, teknik yang dipilih untuk mengumpulkan data adalah sebagai berikut:

Dalam penelitian ini, kuesioner disebarakan kepada pekerja di hotel wilayah Gading Serpong dengan lama bekerja minimal 1 tahun. Tujuan utama dari penggunaan kuesioner adalah untuk memperoleh data dari responden yang menjadi sampel dan merepresentasikan populasi tertentu. Melalui metode ini, penulis dapat mengumpulkan informasi dengan cara yang efisien serta mengolahnya secara statistik guna memperdalam pemahaman terhadap isu yang diteliti. Kuesioner sendiri merupakan metode pengumpulan data yang terdiri atas sejumlah pernyataan yang harus diisi oleh responden (Amruddin et al., 2022).

Populasi dan Sample

1. Populasi

Dalam konteks penelitian, populasi adalah gabungan seluruh elemen yang memiliki kesamaan karakteristik yang menjadi sasaran studi untuk penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2021). Terdapat dua kategori populasi: terbatas (finit) yang jumlahnya dapat dihitung, dan tak terbatas (infinif) yang jumlahnya tidak dapat dipastikan (Dahri, 2020). Sebagai contoh, jumlah mahasiswa di universitas adalah populasi terbatas, sedangkan jumlah pengunjung di pusat perbelanjaan adalah contoh populasi tak terbatas. Berdasarkan pengertian di atas maka dalam penelitian ini untuk menentukan populasi menggunakan populasi terbatas (Finit) merupakan pegawai dari hotel di wilayah Gading Serpong.

2. Sample

Penelitian ini menetapkan jumlah sampel sebanyak lebih dari 40 pegawai hotel di wilayah Gading Serpong. Keputusan ini didasarkan pada panduan Roscoe (dalam Sugiyono, 2021) yang menyatakan bahwa jumlah tersebut sudah memadai untuk merepresentasikan populasi. Adapun teknik yang digunakan adalah quota sampling, di mana sampel diambil berdasarkan ciri-ciri tertentu hingga kuota terpenuhi (Sugiyono, 2021). Teknik ini memastikan bahwa sampel, sebagai bagian dari populasi, memiliki karakteristik yang relevan dengan objek penelitian (Amruddin et al., 2022).

Dalam penelitian ini, kuesioner menggunakan Skala Likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Setiap responden diminta menilai pernyataan yang diberikan berdasarkan tingkat persetujuannya. Nilai paling tinggi adalah 5 yang menggambarkan pilihan Sangat Setuju. Setelah itu, nilai 4 digunakan untuk Setuju, nilai 3 untuk Cukup Setuju, nilai 2 untuk Tidak Setuju, dan nilai 1 menunjukkan Sangat Tidak Setuju. Penggunaan skala ini membantu peneliti mengubah pendapat responden menjadi data angka sehingga proses analisis menjadi lebih mudah dan hasilnya dapat dibandingkan dengan lebih jelas.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan konsep yang dipilih peneliti untuk dijelaskan, diukur, dan dianalisis sesuai dengan tujuan penelitian. Krisdianto et al. (2023) menjelaskan bahwa variabel penelitian adalah karakteristik atau sifat dari objek yang diteliti dan harus didukung oleh data agar dapat dianalisis secara objektif.

1. Variabel Independen

Dalam studi ini terdapat dua variabel tidak terikat, yaitu Tuntutan pekerjaan (X1) dan Stres Kerja (X2). Wolor et al. (2023) menjelaskan bahwa variabel independen ialah variabel yang bisa mempengaruhi atau memicu perubahan pada variabel lain dalam suatu studi. Oleh karena itu, Tuntutan pekerjaan dan Stres Kerja diposisikan sebagai faktor yang diperkirakan turut memberi dampak terhadap variabel yang terikat dalam penelitian ini.

2. Variabel Dependen

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Turnover intention* (Y). Agustina et al. (2021) menyatakan bahwa variabel dependen merupakan variabel yang berubah atau dipengaruhi oleh keberadaan variabel independen. Dalam konteks penelitian ini, *Turnover intention* dipilih sebagai variabel yang terdampak oleh tuntutan pekerjaan dan stres kerja yang dialami pegawai.

Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, variabel Tuntutan pekerjaan (X1) dijelaskan sebagai totalitas kegiatan dan tanggung jawab yang harus dituntaskan pegawai dalam batas waktu yang telah ditentukan. Krisdianto et al. (2023) menyebutkan bahwa tuntutan pekerjaan adalah keseluruhan kegiatan yang dirampungkan oleh seorang pegawai sesuai tuntutan

PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEGAWAI DI HOTEL WILAYAH GADING SERPONG

pekerjaan. Secara operasional, tuntutan pekerjaan dalam penelitian ini diartikan sebagai kondisi di mana pegawai mengalami tumpukan pekerjaan, menerima tugas yang tidak sesuai kemampuan, atau memperoleh tugas ganda dari pimpinan. Tuntutan pekerjaan diukur melalui empat yaitu target pekerjaan yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, serta standar pekerjaan sebagaimana diadaptasi dari Rumawas et al. (2021). ini membantu mengidentifikasi seberapa besar beban yang dirasakan pegawai dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.

Variabel kedua yaitu Stres Kerja (X_2) dipahami sebagai respons emosional dan fisik yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu. Wolor et al. (2023) mendefinisikan stres kerja sebagai tekanan yang timbul akibat situasi eksternal yang menekan sehingga memunculkan beban psikologis pada pegawai. Secara operasional, stres kerja dalam penelitian ini merupakan bentuk tekanan yang dialami pegawai hotel di wilayah Gading Serpong akibat beban pekerjaan yang tinggi dan lingkungan kerja yang menuntut. Variabel ini diukur melalui empat, yaitu desakan tugas, desakan peran pemimpin, desakan antarpribadi, serta struktur organisasi yang menjadi sumber tekanan bagi pegawai sesuai penjelasan Sudarusman et al. (2022). Keempat tersebut menggambarkan aspek-aspek yang berpotensi menimbulkan stres dalam lingkungan kerja.

Sementara itu, variabel *Turnover intention* (Y) diartikan sebagai kecenderungan atau kemauan pegawai untuk meninggalkan perusahaan. Agustina et al. (2021) menjelaskan bahwa *turnover intention* muncul ketika seorang pegawai mulai mempertimbangkan alternatif pekerjaan lain yang dianggap lebih baik. Dalam penelitian ini, *turnover intention* dioperasionalisasikan sebagai kondisi ketika pegawai ingin berpindah karena terbebani pekerjaan atau karena adanya peluang kerja lain yang lebih menarik. Variabel ini diukur menggunakan dari Imbayani et al. (2022) yang terdiri dari tiga bagian yaitu memikirkan untuk keluar, mencari alternatif pekerjaan lain, serta niat untuk benar-benar mengundurkan diri. ini menggambarkan tahap-tahap munculnya niat resign pada pegawai hotel wilayah Gading Serpong yang dapat berdampak pada keberlangsungan operasional perusahaan.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data statistik deskriptif, yaitu metode untuk menyajikan dan menjelaskan data secara teratur (Sugiyono, 2021). Analisis dilakukan untuk mengolah data agar lebih mudah dipahami dan ditafsirkan. Teknik ini membantu mengubah data mentah menjadi informasi yang berguna dalam menemukan solusi atas masalah penelitian (Fadilla et al., 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Uji validitas kuesioner dilakukan melalui analisis matriks korelasi antaritem. Korelasi yang tinggi antaritem menandakan bahwa item-item tersebut mengukur konstruk yang sama. Hasil matriks korelasi menunjukkan bahwa sebagian besar item saling berkorelasi secara signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner memiliki validitas yang baik

Gambar 1. Uji Validitas

Berdasarkan tabel di atas dari X1,X2 DAN Y yang berkisaran 0,690- 0,926

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
<i>Beban kerja</i>	X 1.1	0,742	0,304	Valid
	X 1.2	0,905	0,304	Valid
	X 1.3	0,926	0,304	Valid
	X 1.4	0,716	0,304	Valid
<i>Stres kerja</i>	X 2.1	0,759	0,304	Valid
	X 2.2	0,697	0,304	Valid
	X 2.3	0,902	0,304	Valid
	X 2.4	0,801	0,304	Valid
<i>Turnover Intention</i>	X 1.1	0,690	0,304	Valid
	X 1.2	0,884	0,304	Valid
	X 1.3	0,819	0,304	Valid

Dinyatakan valid karena r hitung > dari r tabel yaitu 0,304.

PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PEGAWAI DI HOTEL WILAYAH GADING SERPONG

Uji Reabilitas

Gambar 2 Uji Reliabilitas

Reliability X1	
Reliability Statistics	
Cronbach's	
<u>Alpha</u>	<u>N of Items</u>
.840	4

Reliability X2	
Reliability Statistics	
Cronbach's	
<u>Alpha</u>	<u>N of Items</u>
.800	4

Reliability Y	
Reliability Statistics	
Cronbach's	
<u>Alpha</u>	<u>N of Items</u>
.720	3

Reliabilitas kuesioner dinilai menggunakan Cronbach's Alpha. Hasil perhitungan menunjukkan nilai antara 0,72 hingga 0,84, yang menandakan bahwa item-item dalam kuesioner memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Secara umum, nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70 sudah dianggap memadai.

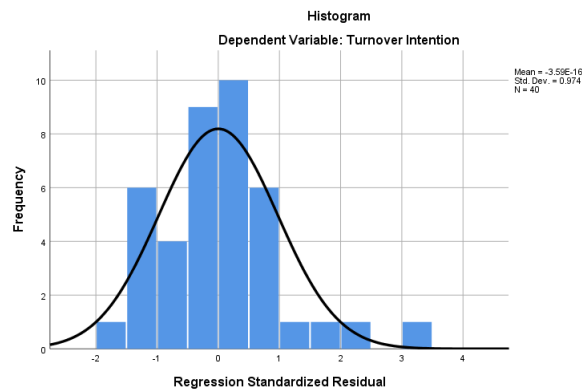
Analisis Regresi

Gambar 3. Uji Signifikansi Model (ANOVA)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.391	1.255		1.108	.275
	Beban Kerja	.238	.085	.347	2.814	.008
	Stres Kerja	.399	.092	.533	4.320	.000

Uji ANOVA berfungsi untuk menilai apakah model regresi yang digunakan memiliki signifikansi secara statistik. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai signifikansi keseluruhan variabel X sebesar 0,000 yang berada di bawah batas 0,05, serta nilai T statistik sebesar 1.108 yang melebihi angka 0,05. Temuan tersebut menunjukkan bahwa model yang diuji memiliki signifikansi, sehingga variabel X (kompensasi) terbukti memiliki hubungan yang berarti dan memengaruhi variabel Y (kinerja pegawai).

Gambar 4. Uji Normalitas



Histogram standardized residual pada gambar tersebut menunjukkan bahwa distribusi residual mendekati pola distribusi normal, terlihat dari bentuknya yang menyerupai kurva lonceng. Meskipun tidak sepenuhnya simetris, penyebarannya masih berada dalam rentang yang dapat diterima sehingga tetap memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5. Uji Model (Model Summary)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.781 ^a	.611	.590	1.48298	2.038

Berdasarkan hasil uji pada tabel Model Summary, nilai R yang diperoleh adalah 0,781. Angka ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X sebagai prediktor dan variabel Y cukup kuat dan bergerak ke arah positif. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,611 mengartikan bahwa sekitar 60,11% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel X. Sementara 39,89% sisanya berasal dari faktor lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PEGAWAI DI HOTEL WILAYAH GADING SERPONG

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan dan stress kerja memiliki pengaruh yang penting terhadap turnover intention pegawai hotel di wilayah Gading Serpong. Seluruh media pengumpulan data penelitian telah terbukti valid dan dapat di percaya, dan hasil regresi menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 61,1% variasi turnover intention, dengan stress kerja menjadi faktor yang paling kuat dan mempengaruhi niat pegawai untuk keluar. Temuan ini menegaskan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan, tekanan mental, dan beban tugas yang tidak seimbang menjadi pemicu utama munculnya kemauan pegawai untuk resign. Berdasarkan kondisi tersebut, perusahaan perlu melakukan pengaturan tuntutan pekerjaan yang seimbang, memperbaiki sistem pembagian tugas dan tuntutan pekerjaan, serta menyesuaikan dengan kapasitas pegawai. Selain itu, langkah untuk mengurangi stress kerja dapat dilakukan dengan beberapa hal seperti peningkatan kualitas komunikasi, dukungan dari atasan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman serta menciptakan program pelatihan yang membantu pegawai mengelola tekanan kerja. Dan upaya peningkatan retensi pegawai juga dapat diperkuat melalui mekanisme penghargaan, peluang pengembangan karier, dan dukungan organisasi yang lebih optimal.

Saran

Untuk peneliti berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, kompensasi, atau kondisi lingkungan kerja agar analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention dapat lebih menyeluruh.

DAFTAR REFERENSI

- A. A., & Susanti, A. S. (2024). Pengaruh Stres kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Pegawai di RSUD X Bandung .
- Afifi , S. T., Sawitri, N. N., Noor Fikri, A. W., Faeni, D. P., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh Tuntutan pekerjaan Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT.Global Cool.
- budiyanto, a. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan *Turnover intention* Pegawai Pada PT. Nesitor.
- c, E. W., S, S., & D, K. (2023). Pengaruh Tuntutan pekerjaan, Stress Kerja,Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Invention (Studi Pada Pegawai PT. HyartaDanadipa Raya).
- D. D. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru,jurnal ilmiah ekonomi dan bisnis.
- Dewi, A., Wahyuni, Kusuma, K. A., & V. F. (2023). Peran Kepemimpinan, Job Insecuritydan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan.
- Gregorius Widiyanto , & Kheren Yunus. (2021). Pengaruh Tuntutan pekerjaan Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Pegawai Pada CV.Wan.
- Hartono W , & kusuma M . (2020). Pengaruh Tuntutan pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- hidayati , Y. R., & mahfudiyanto . (2024). Pengaruh Tuntutan pekerjaan Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* (Studi Kasus Pegawai Bagian Produksi PT Wilis Indonesia Steel Kediri) .
- Hidayati, Y. R., & Mahfudiyanto. (2024). Pengaruh Tuntutan pekerjaan Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* (Studi Kasus Pegawai Bagian Produksi PT Wilis Indonesia Steel Kediri).
- Imbayani, I. G., Dewi , N. W., & Mitariani, N. W. (2022). Pengaruh Tuntutan pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Pegawai Pada CV. Marvella Digital Copy & Printing.
- kurnia , N. D., & Paramarta, W. A. (2020). Employee Engagement dan Stress Kerja Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover intention* Di Aman Villas Nusa Dua – Bali.

PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PEGAWAI DI HOTEL WILAYAH GADING SERPONG

- M.-H. L., Y.-H. Y., T.-F. C., P.-S. y., & M.-D. C. (2021). The impact of job stress on job satisfaction and turnover intentions among bank employees during the COVID-19 pandemic.
- Muslim, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Tuntutan pekerjaan Terhadap *Turnover intention* Pegawai Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta. Jurnal Manajemen Bisnis.
- N. M., A. I., & K. H. (2021). Effect of Workload and JobStress on Employee Turnover Intention: A Case Study of Higher Education Sector of Khyber Pakhtunkhwa.
- N. S., & A. L. (2023). Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Turnover intention* Pegawai Pada PT.
- NurJannah, A., & Choirun , N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap *Turnover intention* (Studi Kasus Departemen Ring Frame PT. Lotus Indah Textile Industries Nganjuk) .
- Pengaruh Tuntutan pekerjaan Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Pegawai PadaCV.Wan. (2021).
- Prastiwi, N. I., Yudi, P. E., & Egarini , N. N. (2022). PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEGAWAI SPBU 54.811.05 DESA LOKAPAKSA KECAMATAN SERIPIT.
- Putri , E. D., & Pujiyanto , W. E. (2023). PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTIONMELALUI PAY GRADEPADA PEGAWAI DI INDUSTRI KECIL SIDOARJO.
- Putrid, A. M., & Dewi, A. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhdap *Turnover intention* Pegawai.
- R. j., & ello . (2023). PENGARUH STRES KERJA DAN TUNTUTAN PEKERJAAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEGAWAI CV. TIMOR MAKMUR PANGAN .
- Rizki jusua ello , & dkk. (2023). PENGARUH STRES KERJA DAN TUNTUTAN PEKERJAAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEGAWAI CV. TIMOR MAKMUR PANGAN .
- roeslina, & fahru. (2021). *sdm*.

- roselina ahmad saufi , & dkk. (2021). *Turnover intention* and its antecedents: The mediating role of work–life balance and the moderating role of job opportunity .
- Rosidah, R. D., & Firdaus, V. (2023). Tuntutan pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan *Turnover intention* Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Delta Sari Agung Motor Sidoarjo. .
- Sударusman, & Pebriana, B. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* (Studi Pada Pekerja Generasi Milenial Di Yogyakarta).
- SUTIKNO, M. (2020). Pengaruh Tuntutan pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap *Turnover intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Delta Dunia Sandang Tekstil).
- Tampubolon, S., & Priyono, A. (2023). Pengaruh Job Insecurity dan Tuntutan pekerjaan Terhadap *Turnover intention* (Studi Kasus Pegawai Milenial Dan Gen Z Di Bank BJB Cabng Daan Mogot).
- Wehelmina, R., Bogar, R., & Sambul, S. A. (2021). Pengaruh Tuntutan pekerjaan dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover intention* pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado Productivity.
- Widiyanto, G., & Kheren , Y. (n.d.). Pengaruh Tuntutan pekerjaan Dan Stres Kerja Terhadap TurnoverIntention Pegawai Pada CV.Wan.
- Widodo, s., & Sembiring, T. (2023). Pengaruh Tuntutan pekerjaan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover intention* Pegawai PT. Media Surya.
- Wiradendi, W. C., Widyawati, A., & Faslah, R. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover intention* Pegawai PT. Xera Pitra Gada.
- y. H., & K. A. (2024). PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEGAWAI PT.