

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT ENAM TIGA SEJAHTERA

NI KADEK AYU TRISNADEWI¹; NI KADEK MELY ARDANI²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja
Jln. Yudistira No. 11, Kendra, Kec. Buleleng, Bali Telp. (0362) 22950
E-mail : melyardani25@gmail.com (Korespondensi)

Abstract: The purpose of this study are to know the effect of workload, work stress and work environment on turnover intention at PT Enam Tiga Sejahtera. The data analysis technique used in this study is Structural Equation Modeling (SEM) based on variance SEM, which is well known as the Partial Least Square (PLS) visual version 3.0. The result of this study indicate that the relationship between workload and turnover intention shows a path coefficient value of 0.233 with a t-statistic value Of 2.348 which is greater than t table (1.960). The relationship between work stress and turnover intention shows a path coefficient value of 0.450 with a t-statistic value of 4.128 which is greater than t table (1.960). The relationship between work environment variables and turnover intention shows a path coefficient value of -0.291 with a t-statistic value of 2.915 which is greater than t table (1.960).

Keywords: *Workload, Work Stress, Work Environment, Turnover Intention*

Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis di era globalisasi saat ini, sebuah perusahaan akan diberatkan pada tantangan untuk mempertahankan kelangsungan dan berjalannya usahanya. Dengan adanya persaingan tersebut, para perusahaan harus mampu menarik karyawan yang potensial, dimana kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tersebut. Jika kinerja karyawan bagus, maka keberhasilan dala mencapai suatu tujuan dan kemajuan perusahaan akan semakin lebar, begitupun juga sebaliknya jika kinerja karyawan melemah atau buruk maka perusahaan akan sulit untuk bersaing dan mempertahankan usahanya. Dalam suatu kinerja karyawan pasti akan mengalami peningkatan ataupun penurunan tergantung dari perusahaan itu sendiri yang memperlakukan karyawannya dengan baik sesuai dengan job desknya masing-masing ataupun terhadap dirinya sendiri. Hal ini perlu diperhatikan dan dicermati oleh perusahaan guna mengambil tindakan selanjutnya. Perusahaan harus mampu mempertahankan karyawannya yang memiliki kinerja yang baik dan juga harus mampu membuat karyawan yang kinerjanya

kurang agar meningkatkan kinerja mereka. Hal tersebut harus dilakukan oleh perusahaan guna mencegah terjadinya turnover intention yang tinggi. Dengan adanya hal itu, maka perusahaan akan lebih mudah memperbaiki kinerja karyawan yang sudah ada dibandingkan dengan harus mencari keryawan baru yang kinerja nya belum tentu lebih bagus daripada sebelumnya.

Turnover intention adalah kecendrungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Tingginya tingkat turnover intention pada suatu perusahaan akan berdampak negatif untuk perusahaan karena perusahaan akan banyak kehilangan biaya dan waktu jika akan melakukan perekrutan kembali karyawan baru. Turnover atau pergantian adalah keinginan seorang karyawan untuk berpindah, berhenti atau keluar dari tempat bekerja yang dilakukan secara sukarela atau atas kemauan sendiri maupun keputusan dari organisasi atau perusahaan. Menurut Wijaya (2020)

menjelaskan bahwa turnover intention merupakan intensitas keinginan seseorang untuk keluar dari organisasi atau perusahaan dengan berbagai macam alasan yang mendasari terjadinya turnover intention antara lain adanya keinginan mendapat pekerjaan dengan jaminan lebih baik. Sedangkan menurut Gecko dan Fly (2020) menggambarkan turnover intention sebagai pikiran individu keluar dari perusahaan, mencari pekerjaan baru, dan ingin meninggalkan perusahaan.

Pernyataan lain juga dikemukakan oleh Tampubolon dan Sagala (2020) bahwa *turnover intention* merupakan respon kognitif yang dimiliki karyawan ketika berada dalam kondisi perusahaan yang memberi peluang bagi mereka untuk mencari pekerjaan yang lebih baik sebagai niat untuk berpindah tempat kerja secara sukarela. Pada dasarnya *turnover intention* juga bisa berupa pengunduran diri dari sebuah organisasi yang dilakukan secara sukarela (*voluntary turnover*) ataupun tidak sukarela (*involuntary turnover*) dengan bentuk-bentuk *turnover intention* yang dilakukan karyawan antara lain pemberhentian, mengundurkan diri, berpindah unit organisasi, atau terjadinya kematian anggota organisasi.

Menurut Manajer Bapak Budi Sanjaya Putra tentang masalah *turnover intention* karyawan juga sering terjadi didalam perusahaan PT Enam Tiga Sejahtera. PT Enam Tiga Sejahtera merupakan salah satu retailer motor Honda yang terdapat di Kabupaten Buleleng, terletak dijalur yang strategis tepatnya di Jalan Ngurah Rai No 66 Singaraja. Perusahaan PT Enam Tiga Sejahtera saat ini mempunyai dua dealer yang masih beroperasi dengan nama yang sama yaitu di Jalan Ngurah Rai No 66 Singaraja dan di Jalan Ahmad Yani No 9-11 Singaraja. Jika diamati kedua perusahaan tersebut tempatnya sangat berdekatan dengan persimpangan jalan dekat lampu merah, yang dimana hal tersebut menjadi selling point tersendiri bagi perusahaan ini karena letaknya strategis yang dapat dijangkau banyak orang. Didalam perusahaan ini selain menjual berbagai type produk sepeda motor Honda, juga menjual berbagai sparepart motor

Honda dan juga apparel dan juga bengkel yang sudah menjadi satu dengan penjualan guna untuk mempermudah konsumen atau masyarakat dalam memperbaiki ataupun service sepeda motornya. Di awal berdirinya PT Enam Tiga Sejahtera memiliki cukup banyak karyawan, namun seiring berjalannya waktu banyak karyawan yang berhenti karena berbagai faktor. Berikut data jumlah karyawan PT Enam Tiga Sejahtera periode tahun 2019 – 2021 :
Tabel 1.1 Data Karyawan PT Enam Tiga Sejahtera Periode 2019 – 2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan	Turnover
	Awal	Yang Keluar	Yang Masuk	Akhir	
2019	59	10	5	54	17,69 %
2020	54	15	4	43	30,92 %
2021	43	16	3	30	43,83 %

Sumber : Data Karyawan PT Enam Tiga Sejahtera

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat turnover intention karyawan PT Enam Tiga Sejahtera terus mengalami kenaikan setiap tahunnya. Dari tahun 2019 yang hanya 17,69% mangalami kenaikan ditahun 2020 menjadi 30,92% dan di tahun berikutnya 2021 kembali melonjak hingga manjadi 43,83%.

Setelah dilakukannya observasi ada beberapa masalah terkait *turnover intention* karyawan PT Enam Tiga Sejahtera yaitu mengenai beban kerja. Beberapa karyawan merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya sendiri karena dirasa tidak sesuai dengan apa yang dibayangkan. Mereka merasa tidak nyaman dan aman dengan posisi atau jabatan yang didapatkan dan merasa akan susah untuk dalam meningkatkan jenjang karirnya, sehingga lebih memilih untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Dalam mencari kenyamanan dalam suatu pekerjaan, suatu perusahaan juga harus memperhatikan karyawannya tentang pekerjaan apa yang sesuai dengan kemampuannya, karena jika di awal kita sudah memberikan pekerjaan yang sesuai dengan karyawan tersebut, tetapi dipertengahan memberikan pekerjaan yang lebih yang membuat otak mereka

berpikir dengan berat akan membuat mereka menjadi beban ketika melakukan pekerjaannya dan terciptalah adanya stres kerja yang membuat karyawan ingin keluar dari perusahaan tersebut. Stres kerja merupakan tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan pegawai. Jika suatu perusahaan memberikan kelebihan dalam melakukan pekerjaan maka akan menyebabkan stres kerja yang meningkat. Fisik dan mental seseorang sangat berbeda-beda. Jika seorang karyawan melakukan pekerjaan dengan baik tanpa adanya suatu paksaan dari atasan, maka pekerjaan yang diberikan akan sangat mudah dan juga dapat diselesaikan dengan baik. Stres kerja bukan hanya muncul didalam kita melakukan pekerjaan saja, tetapi faktor eksternal juga mempengaruhi seperti didalan keluarga ataupun lingkungan kerja atau lingkungan peragulan kita sendiri.

Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang baik dan nyaman bagi perusahaan itu sendiri dan bagi karyawan. Jika dalam suatu perusahaan tidak memiliki lingkungan kerja yang baik, maka akan membuat karyawan tidak nyaman, karena kenyamanan yang diinginkan setiap karyawan dalam suatu perusahaan adalah dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik, memiliki teman seperjuangan yang bisa di ajak berkomunikasi atau berdiskusi tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tersebut agar dapat mencapai tujuan secara bersama-sama. Didalam lingkungan kerja yang baik, para karyawan juga dapat mengeluarkan ide-ide yang di punya kepada partner kerjanya untuk dapat mengembangkan kinerja dan kemampuan kerjanya agar dapat tercipta jenjang karir yang diinginkan. Selain itu perusahaan juga harus menerima dan membantu dan juga ikut serta dalam mengawasi perkembangan para karyawan di setiap pekerja yang dilakukan agar terciptanya rasa bangga yang ada pada diri karyawan tersebut.

Dengan adanya beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja yang baik, maka *turnover intention* yang ada pada perusahaan agar semakin kecil, begitupun sebaliknya jika beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja yang dialami para karyawan buruk, maka *turnover intention* akan semakin meningkat.

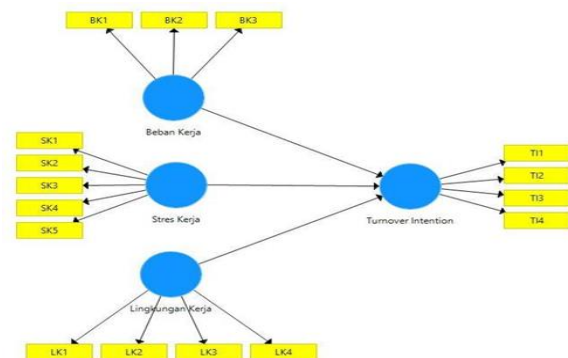
METODE

Penelitian ini dilakukan di PT Enam Tiga Sejahtera yang berlokasi di Jalan Ngurah Rai No 66 Singaraja. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Enam Tiga Sejahtera yang berjumlah 50 orang. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah model persamaan struktural (Structural Equation Modeling-SEM).

HASIL

Berdasarkan dengan tujuan penelitian yang telah diuraikan didepan, berikut dapat dijelaskan data mengenai hasil penyebaran uji kuesioner terkait dengan variabel yang diteliti. Kuesioner yang disebar kepada karyawan PT Enam Tiga Sejahtera yang berjumlah 50 orang. Penelitian di analisis dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM PLS). Sebelum menuju tahap-tahap dari metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS), berikut akan dijelaskan modek structural dalam penelitian ini :

Gambar 5.1 Model Struktural



Sumber : Hasil Olahan PLS 3.0

Gambar 5.1 menunjukkan bahwa

variabel Beban Kerja (BK) diukur dengan tiga indikator BK1, BK2 dan BK3. Variabel Stres Kerja (SK) diukur dengan lima indikator SK1, SK2, SK3, SK4 dan SK5. Kemudian variabel Lingkungan Kerja (LK) diukur dengan empat indikator LK1, LK2, LK3 dan LK4. Sedangkan *Turnover Intention* (TI) diukur dengan empat indikator TI1, TI2, TI3 dan TI4. Arah panah antara indikator yang menunjukkan bahwa penelitian menggunakan indikator reflektif yang relatif sesuai untuk mengukur persepsi. Hubungan yang akan diteliti melambangkan dengan anak panah antara variabel.

Terdapat dua kriteria di dalam menggunakan teknik analisis data dengan Smart PLS untuk menilai outer model yaitu menilai *convergent validity* dan *discriminant validity* serta reliabilitas konstruk. *Convergent Validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/componentscore* yang diestimasi dengan software PLS.

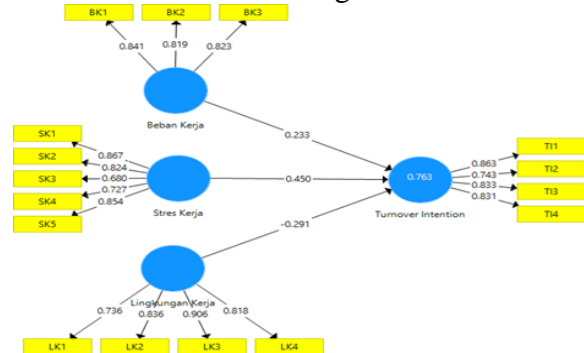
Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup. Penelitian *output* SmartPLS untuk *loading factor* memberikan hasil sebagai berikut : jika dilihat pada tabel *loading factor* (data terlampir) menunjukkan bahwa *loading factor* memberikan nilai diatas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,50.

Tabel 5.1 Nilai Loading Factor

Indikator	Original Sample (O)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
BK1 <- Beban Kerja	0.841	21.017	0.000
BK2 <- Beban Kerja	0.819	16.671	0.000
BK3 <- Beban Kerja	0.823	16.778	0.000
LK1 <- Lingkungan Kerja	0.736	6.676	0.000
LK2 <- Lingkungan Kerja	0.836	18.359	0.000
LK3 <- Lingkungan Kerja	0.906	37.798	0.000
LK4 <- Lingkungan Kerja	0.818	14.991	0.000
SK1 <- Stres Kerja	0.867	21.046	0.000
SK2 <- Stres Kerja	0.824	19.451	0.000
SK3 <- Stres Kerja	0.680	6.999	0.000
SK4 <- Stres Kerja	0.727	9.664	0.000
SK5 <- Stres Kerja	0.854	15.336	0.000
TI1 <- Turnover Intention	0.863	26.636	0.000
TI2 <- Turnover Intention	0.743	10.243	0.000
TI3 <- Turnover Intention	0.833	19.368	0.000
TI4 <- Turnover Intention	0.831	20.148	0.000

Dalam penelitian ini nilai loading factor semua indikator memiliki nilai diatas 0,60. Jadi ukuran reflektif dikatakan cukup tinggi karena berkorelasi lebih dari 0,60 dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi *convergent validity*. Berikut adalah gambar loading factor dalam model penelitian:

Gambar 5.2 Nilai Loading Factor



Sumber : Hasil Olahan PLS 3.0

Discriminant Validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai *loading* dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai *loading* yang paling besar dengan nilai *loading* lain terhadap variabel laten lainnya.

Tabel 5.2 Nilai Cross Loading

Indikator	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Stres Kerja	Turnover Intention
BK1	0.841	-0.565	0.491	0.561
BK2	0.819	-0.562	0.510	0.595
BK3	0.823	-0.526	0.557	0.604
LK1	-0.469	0.736	-0.661	-0.559
LK2	-0.461	0.836	-0.587	-0.639
LK3	-0.571	0.906	-0.587	-0.724
LK4	-0.687	0.818	-0.695	-0.670
SK1	0.491	-0.637	0.867	0.710
SK2	0.452	-0.647	0.824	0.685
SK3	0.450	-0.512	0.680	0.496
SK4	0.665	-0.680	0.727	0.694
SK5	0.422	-0.517	0.854	0.622
TI1	0.583	-0.607	0.613	0.863
TI2	0.658	-0.617	0.577	0.743
TI3	0.487	-0.604	0.587	0.833
TI4	0.586	-0.729	0.851	0.831

Sumber : Hasil Olahan PLS 3.0

Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh bahwa nilai *cross loading* setiap indikator dari masing-masing konstruk, menunjukkan adanya *discriminant validity* yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai korelasi indikator terhadap konstruk lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi indikator

dengan konstruk lainnya, seperti yang disajikan pada tabel 5.3.

Kriteria validity dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu Konstruk dan nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk. Pada tabel 5.4 akan disajikan nilai Cronbach Alpha, Composite Reliability, Rho_A, dan AVE untuk seluruh variabel. Tabel 5.3 Nilai Composite Reliability dan Cronbach Alpha

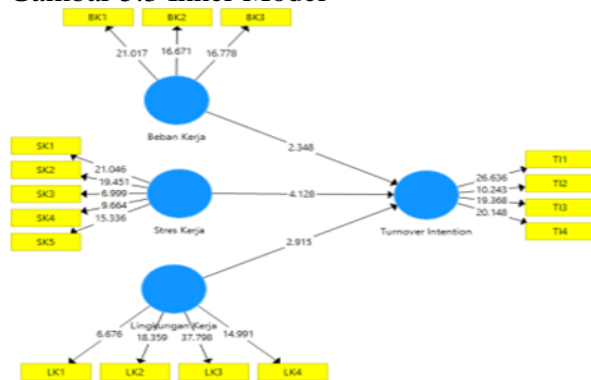
Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0.770	0.770	0.867	0.685
Lingkungan Kerja	0.843	0.854	0.895	0.682
Stres Kerja	0.851	0.861	0.894	0.630
Turnover Intention	0.836	0.844	0.890	0.670

Sumber : Hasil Olahan PLS 3.0

Berdasarkan tabel 5.4 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai composite reliability diatas 0,70, rho_A memenuhi 0,5 dan AVE diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model), Menilai inner model adalah melihat hubungan antar konstruk laten dengan melihat hasil estimasi koefisien parameter path dan tingkat signifikansinya. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-Square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-Square test untuk predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Gambar 5.3 Inner Model



Sumber : Hasil Olahan PLS 3.0

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-Square untuk konstruk dependen. Dalam menilai model dengan PLS dimulai melihat R-Square untuk setiap

variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Tabel 5.5 merupakan hasil estimasi R-Square dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 5.4 Nilai R-Square

Variabel	R Square	Persentase
Turnover Intention	0.747	74,7%

Sumber : Hasil Olahan PLS 3.0

Dengan menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen. Hasil analisis data menunjukkan nilai R-Square untuk variabel turnover intention diperoleh sebesar 0,747, yang menunjukkan bahwa determinasi variabel turnover intention yang dapat dijelaskan variabel beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja sebesar 74,7%.

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hubungan adalah nilai yang terdapat pada *output result inner weight*. Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidak normalan data penelitian. Hasil pengujian *bootstarring* dari analisis PLS adalah sebagai berikut :

Tabel 5.5 Path Coefficients

Path	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> Turnover Intention	0.233	0.226	0.099	2.348	0.019
Stres Kerja -> Turnover Intention	0.450	0.455	0.109	4.128	0.000
Lingkungan Kerja -> Turnover Intention	-0.291	-0.295	0.100	2.915	0.004

Sumber : Hasil Olahan PLS 3.0

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel beban kerja dengan turnover intention

menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,233 dengan nilai *t-statistics* sebesar 2,348. Nilai tersebut lebih besar dari *t* tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa beban memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini berarti Hipotesis 1 diterima.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan variabel stress kerja dengan turnover intention menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,450 dengan nilai *t-statistics* sebesar 4,128. Nilai tersebut lebih besar dari *t* tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa stress kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini berarti Hipotesis 2 diterima.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan variabel lingkungan kerja dengan turnover intention menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,291 dengan nilai *t-statistics* sebesar 2,915. Nilai tersebut lebih besar dari *t* tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini berarti Hipotesis 3 diterima.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijelaskan pada tabel 5.6 dapat diketahui bahwa beban kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini sejalan dengan peneliti terdahulu (Sutikno 2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil. Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention memberikan hasil yang signifikan ini berarti setiap kenaikan beban kerja memberikan pengaruh yang besar terhadap turnover intention. Hal ini berarti beban kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, semakin banyak pekerjaan yang diberikan maka semakin banyak pula beban karyawan tersebut dan karyawan tersebut akan keluar dari perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat

yang dikemukakan oleh (Luh Tesi Riani dan Putra 2017) yang menyimpulkan bahwa beban kerja yang berlebihan berdampak positif terhadap turnover intention. Menurut Fitriantini, dkk (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja terhadap turnover intention, dikatakan signifikan karena bila mana beban kerja yang dirasakan oleh karyawan berat, maka turnover intention akan semakin meningkat. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Indriati, dkk (2021) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi turnover intention yaitu stres kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijelaskan pada tabel 5.6 dapat diketahui bahwa stress kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hasil tersebut mendukung penelitian dari (Sari & Rivai, 2021) yang menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap turnover. Menurut Effendi dalam (Ida dan I Komang 2017) menyatakan bahwa stress kerja adalah ketegangan atau stress emosional seseorang yang menghadapi kebutuhan, hambatan dan hambatan yang luar biasa yang dapat mempengaruhi kondisi emosional, mental dan fisik orang tersebut. Hal ini perlu diperhatikan bagi PT. Enam Tiga Sejahtera agar dapat mengelola tingginya stress kerja pada karyawan dan memperkecilnya dengan cara memberikan bimbingan dan pengarahan yang bijak. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Enam Tiga Sejahtera. Hal ini sejalan dengan peneliti terdahulu Fitriantini, dkk (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari stress kerja dan turnover intention tenaga kesehatan berstatus kontrak di RSUD Kota Mataram. Menurut Khalid, dkk (2022) berpendapat bahwa pada variabel stress kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Jakarta Selatan.

Dikatakan signifikan karena karyawan merasa waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tidak cukup sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu dan kesulitan karyawan untuk mempersiapkan pekerjaannya untuk bekerja menjadi tidak menarik untuk dilakukan dan membosankan. Semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka semakin tinggi pula turnover intention yang dirasakan pada karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijelaskan pada tabel 5.6 dapat diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang buruk, seperti sedikitnya fasilitas yang didapat karyawan, tidak adanya tempat untuk istirahat karyawan, akan semakin mendorong niat karyawan untuk mengundurkan diri. Semakin lengkap fasilitas yang diterima karyawan untuk menunjang pekerjaannya maka semakin rendah niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain (Halimah et al 2016). Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunita dan Putra (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention dengan nilai rata-rata terendah variabel lingkungan kerja terdapat pada indikator hubungan kerja. Rendahnya nilai pada pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pemilik sekaligus pimpinan perusahaan terlalu menjaga jarak dengan karyawan. Hubungan baik antara karyawan dengan atasan dapat memberikan efek positif terhadap karyawan sehingga karyawan merasa nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja dan tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Quresh et al. (2013) dikatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dengan turnover intention,

yang menunjukkan kondisi kerja yang baik dapat mengurangi jumlah turnover intention. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Joarder dkk. (2011) membuktikan bahwa lingkungan kerja atau kondisi kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, di mana kondisi kerja yang dapat mendukung dalam bekerja misalnya penerangan atau cahaya yang cukup, keamanan di tempat kerja yang terjamin sangat dibutuhkan oleh karyawan. Semakin tinggi kriminalitas, atau bisa dikatakan keamanan karyawan dalam bekerja terancam maka akan dapat meningkatkan niat karyawan tersebut mencari alternatif pekerjaan baik yang lebih aman. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chairani (2014) membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention, lingkungan kerja yang buruk, seperti sedikitnya fasilitas yang diterima karyawan, tidak adanya tempat untuk istirahat karyawan, akan mendorong niat karyawan untuk mengundurkan diri. Semakin lengkap fasilitas yang diterima karyawan untuk menunjang pekerjaannya maka semakin rendah niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

SIMPULAN

Dalam bab ini akan dipaparkan mengenai kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian serta implikasi hasil penelitian yang akan di ajukan pula beberapa saran yang akan dibuat berdasarkan hasil yang didapat dalam penelitian :

- 1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada PT Enam Tiga Sejahtera. Beban kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dimana semakin banyak pekerjaan yang diberikan maka semakin banyak pula beban karyawan tersebut dan karyawan tersebut akan keluar dari perusahaan. Selain itu juga beban kerja dikatakan signifikan karena bila mana beban kerja yang dirasakan

karyawan berat, maka turnover intention pada perusahaan tersebut akan semakin meningkat.

- 2) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada PT Enam Tiga Sejahtera. Stres kerja merupakan ketegangan atau stres emosional seseorang yang menghadapi kebutuhan dan hambatan yang luar biasa yang dapat mempengaruhi kondisi emosional, mental dan fisik seseorang. Hal ini perlu diperhatikan bagi PT Enam Tiga Sejahtera agar dapat mengelola tingginya stres kerja pada karyawan dan memperkecilnya dengan cara memberikan bimbingan dan pengarahan yang bijak. Selain itu dikatakan signifikan karena karyawan merasa waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tidak cukup sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu dan kesulitan karyawan untuk mempersiapkan pekerjaannya untuk bekerja menjadi tidak menarik untuk dilakukan dan membosankan. Jadi semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka semakin tinggi pula turnover intention yang dirasakan pada karyawan.
- 3) Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada PT Enam Tiga Sejahtera. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang buruk seperti sedikitnya fasilitas yang didapat karyawan, tidak adanya tempat buntuk istirahat suatu karyawan maka akan membuat karyawan semakin terdorong niatnya untuk mengundurkan diri. Dikatakan berpengaruh negatif karena rendahnya nilai yang menunjukkan bahwa pemilik sekaligus pimpinan perusahaan terlalu menjaga jarak dengan karyawan. Hubungan baik antara karyawan dengan atasan dapat memberikan efek positif terhadap karyawan sehingga karyawan merasa nyaman terhadap kondisi lingkungannya

kerja dan tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja. Lingkungan kerja atau kondisi kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, dimana kondisi kerja yang dapat mendukung dalam bekerja misalnya penerangan atau cahaya yang cukup, keamanan ditempat kerja yang terjamin sangat dibutuhkan oleh karyawan. Semakin tinggi kriminalitas, atau bisa dikatakan keamanan karyawan dalam bekerja terancam, maka akan dapat meningkatkan niat karyawan tersebut mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik dan aman. Semakin lengkapnya fasilitas yang diterima karyawan untuk menunjang pekerjaannya, maka semakin rendah niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

DAFTAR RUJUKAN

- Chairani, Herlisa. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intentions
- Fitriantini, Rini, dkk. (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 – Maret 2020.
- Ida, Bagus Dwihana Parta Yuda, dan Ardana I Komang. 2017. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express.” *E-Jurnal Manajemen Unud* 6(10): 5319–47.
- Indriati, Hanum Inayat. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Pegawai. *Forum Ekonomi*, 23 (3) 2021, 491-501.

- Joarder, Mohd H. R., Mohmad Yazam Sharif., and Kawsar Ahmmed. 2011. Mediating Role of Affective Commitment in HRM Practices and Turnover intention Relationship: A Study in a Developing Contex. *Business and Economics Research Journal*, 2(4):135-158.
- Khalid, dkk (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover intention: Bukti Empiris dari Sektor Agribisnis di Indonesia. *Jurnal Riset dan Pengabdian Masyarakat*. Volume 2, Nomor 1, Mei 2022, Hal: 76-85
- Luh Tesi Riani, Ni, dan Made Surya Putra. 2017. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Unud* 6(11): 5970–98.
- Quresh, Muhammad Imran., Mehwish Iftikar., Syed Gohar Abbas., Umar Hassan., and Khalid Khan. 2013. Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intention: What We Know, What Should We Know. *Jurnal World Applied Sciences*, 23(6):764 -770.
- Sutikno, Muhamad. 2020. "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* 1(20): 450–73.