

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION

(Studi Pada Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya)

Chici Elvina Widyawati, Siti Saroh, Dadang Krisdianto

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang,
Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
LPPM Universitas Islam Malang, Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
Email : chicielvina@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 33 responden data diolah menggunakan program komputer SPSS 16.

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, secara parsial menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal tersebut dapat di buktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,028 < 0,05$, sedangkan nilai thitung $2,320 >$ dari ttabel $1,699$ di mana secara parsial H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel stres kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dan menghasilkan nilai signifikan sebesar $0,015 < 0,05$, sedangkan nilai thitung $2,572 >$ dari ttabel $1,699$ di mana secara parsial H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dan menghasilkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sedangkan nilai thitung $-8,126 >$ dari ttabel $1,699$ di mana secara parsial H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil uji simultan (F) menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y). Hal tersebut dapat di buktikan dengan nilai fhitung sebesar $25,568$. Ftabel $2,934$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ di mana dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, *Turnover Intention*

ABSTRACT

This study aims to determine workload, work stress, and the effect of the work environment on turnover intention. This type of research is quantitative. Data collection techniques using questionnaires. The number of samples used were 33 respondents, the data was processed using the SPSS 16 computer program.

Based on the results of the tests carried out, partially showed that the workload variable (X1) had a positive and significant effect on turnover intention. This can be proven with a significant value of $0,028 < 0,05$, while the value of tcount $2,320 >$ from ttabel $1,699$ where partially H_0 rejected and H_a accepted. Work stress variable (X2) has a positive and significant effect on turnover intention and produces a significant value of $0,015 < 0,05$, while the tcount is $2,572 >$ from ttabel $1,699$ where partially H_0 rejected and H_a accepted. Effect of the work variable (X3) has a positive and significant effect on turnover intention and produces a significant value of $0,000 < 0,05$, while the tcount is $-8,126 >$ from ttabel $1,699$ where partially H_0 rejected and H_a accepted. Based on the results of the simultaneous test (F) shows that the variables of workload (X1), work stress (X2), and the effect of the work (X3) have a significant effect on turnover intention (Y). This can be proven by thecalculated of $25,568$. Ftabel $2,934$ and a significant value of $0.000 < 0.05$ where it can be concluded that H_0 rejected and H_a accepted.

Keywords : workload, work stress, the effect of the work, turnover intention

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena sumber daya manusia menjadi perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. *Turnover intention* merupakan kemungkinan yang bersifat subyektif yang dimana seorang akan merubah

pekerjaanya dalam jangka waktu tertentu dan merupakan pelopor dasar kepada *turnover* yang sebenarnya. Stres kerja merupakan variabel penting yang berpengaruh dengan *turnover intention*. Dalam perkembangannya, stres kerja harus diperhatikan oleh perusahaan untuk membuat karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut merasa nyaman dalam bekerja.

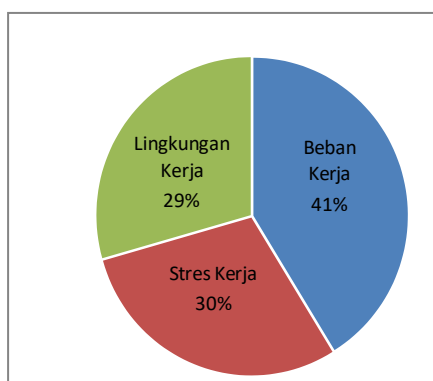
Tabel 1 Data Karyawan PT. Hyata Danadipa Raya
Periode Tahun 2020

Bulan	Karyawan Tetap	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
Januari	37	0	0
Februari	37	0	0
Maret	36	0	1
April	35	0	0
Mei	35	0	0
Juni	35	1	0
Juli	36	0	0
Agustus	36	0	2
September	34	0	0
Oktober	34	2	0
November	36	0	2
Desember	34	0	0

Sumber : Divisi HRD PT. Hyarta Danadipa Raya
Pada Bulan Februari 2022

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa adanya tingkat *turnover* karyawan di PT. Hyarta Danadipa Raya, karyawan yang semula berjumlah 37 di bulan Januari 2020 dan mengalami penurunan di bulan Maret, Agustus, dan November sehingga menjadi 34 karyawan sampai bulan Desember. Saat ini permasalahan tingginya tingkat *turnover intention* karyawan telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibatnya terjadi *turnover intention* karyawan pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru.

Gambar 1. Diagram Hasil Presentase Kuesioner Pra survei Faktor Turnover Intention



Sumber Data Diolah 18 Agustus 2021

Berdasarkan data pra survei pada gambar 3 dapat dijelaskan intensitas *turnover intention* disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya 41% berasal dari beban kerja yang terlalu tinggi

sehingga melebihi tugas kerja yang dikerjakan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, 30% karena adanya tingkat stres kerja yang tinggi yang dirasakan oleh karyawan, kemudian 29% dari faktor lingkungan kerja yang merupakan faktor dari adanya tingkat *turnover intention*

Berangkat dari permasalahan yang ada, peneliti tertarik untuk meneliti serta mengkaji lebih dalam berkenaan dengan pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Hyarta Danadipa Raya Kota Malang dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (STUDI PADA KARYAWAN PT.HYARTA DANADIPA RAYA).**

Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT.Hyarta Danadipa Raya?
4. Apakah beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Hyarta Danadipa ?

KAJIAN PUSTAKA

Turnover Intention

Menurut Hal Senade Lee dalam Kartono (2017:43) Menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan suatu persepsi subjektif dari anggota organisasi untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini dengan tujuan untuk mencari kesempatan lain.

a. Faktor-Faktor Terjadinya *Turnover Intention*

Menurut Price dalam Kusbiantari dan Dyah (2013:94) Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* terdiri dari:

- a. Faktor lingkungan
- b. Faktor individual

c. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Lum et al dalam Kartono (2017:44) Indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

- a. *Intention to quit* (niat untuk keluar)
- b. *Job search* (pencarian pekerjaan)
- c. *Thinking of quit* (memikirkan keluar)
- d. *Intention to quit* (niat untuk keluar)

Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh sorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

a. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:24) Faktor- faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal seperti faktor somatik yaitu usia, jenis kelamin, postur tubuh, status kesehatan, dan faktor psikis yaitu motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi.

b. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) terdapat beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang diterima oleh karyawan, antara lain:

- 1). Kondisi Pekerjaan
- 2). Penggunaan Waktu
- 3). Target yang harus dicapai

Stress Kerja

Menurut Handoko (2014:200) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses kerja dan kondisi seseorang.

Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:157) faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerjayang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

c. Indikator Stres Kerja

Gibson et al. dalam Erawati et al., (2019) menyatakan stres kerja dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Tekanan Individu
2. Tekanan Kelompok
3. Tekanan Lingkungan Fisik
4. Tekanan Keorganisasian
- 5.

Lingkungan Kerja

Sutrisno (2019: 118) menguraikan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan.

Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016:52) Faktor lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan fisik dan psikis.

1. Faktor Lingkungan Fisik
2. Faktor Lingkungan Psikis

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016:57) Indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja meliputi:

1. Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Lampu Penerangan/Cahaya Tempat Kerja
 - b. Sirkulasi Udara
 - c. Keamanan
 - d. Temperatur dan Suhu Udara
 - e. Kebisingan
 - f. Tata Warna
 - g. Dekorasi
 - h. Bunyi Musik
2. Lingkungan Non Fisik
 - a. Hubungan Kerja antara Pimpinan dan Bawahan
 - b. Hubungan Kerja antar Rekan Kerja

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Hyarta Danadipa Raya yang terletak di JL.MT. Haryono No.195-197, Dinoyo, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65144

Definisi Operasional Variabel**1. Beban Kerja (X1)**

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

2. Stres Kerja (X2)

Menurut Gibson dalam Erawati et al (2019) Stres kerja yaitu sebagai respon fisik dan emosional berbahaya yang dapat terjadi ketika ada konflik antara tuntutan pekerjaan pada karyawan dan jumlah kontrol karyawan memiliki lebih dari tuntutan tersebut

3. Lingkungan Kerja (X3)

Menurut Afandi (2016) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal

4. Turnover Intention (Y)

Menurut Lum et al dalam Kartono (2017:44) Merupakan perilaku pegawai yang terkait dengan niat untuk sukarela meninggalkan organisasi, yang juga dapat mempengaruhi status dan kebijakan organisasi produktivitas pegawai

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya yang berjumlah 33 karyawan tetap. Teknik

sampling pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh merupakan sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya digunakan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Jadi peneliti menggunakan sampel semua karyawan yang ada di PT.Hyarta Danadipa Raya yaitu 33 sampel dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel.

Sumber Data

Data Primer

Data Primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari sumber asli melalui informasi yang di dapatkan dari observasi dan kuesioner.

Data Sekunder

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel- tabel atau diagram- diagram.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dokumen data yang didapatkan selama kerja magang yang berasal dari perusahaan untuk mendukung penelitian ini serta kuesioner (angket) dan juga observasi

Metode Analisis Data

a. Uji Validitas

Menurut Siregar (2014:75) Uji Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan teknik Alpha Cronbach. Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reabel atau tidak

c. Uji Normalitas

Menurut Riadi dan Edi (2016:122) pada uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* terdapat ketentuan sebagai berikut:

1. Jika probabilitas (sig) kurang dari 0,05 maka data dianggap tidak terdistribusi normal
2. Jika probabilitas lebih dari atau sama dengan 0,05 maka data tersebut terdistribusi normal

d. Uji Regresi Linear Berganda

B. Analisis regresi linear berganda dengan dua prediktor memiliki persamaan sebagai berikut:

$$\text{C. } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + E$$

D. Keterangan:

E. Y = Turnover Intention

F. a = Konstanta

G. b = Koefisien Regresi Variabel Bebas

H. X_1 = Beban Kerja

I. X_2 = Stres Kerja

J. X_3 = Lingkungan Kerja

K. E = Standar Error

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Menurut Ghazali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak.
2. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima

b. Uji Simultan (F)

Menurut Ghazali (2012: 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2012: 97) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	Total Corelasi on	R. Tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,724	0,344	Valid
	X1.2	0,579	0,344	Valid
	X1.3	0,590	0,344	Valid
	X1.4	0,702	0,344	Valid
	X1.5	0,791	0,344	Valid
	X1.6	0,594	0,344	Valid
	X1.7	0,562	0,344	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,433	0,344	Valid
	X2.2	0,398	0,344	Valid
	X2.3	0,442	0,344	Valid
	X2.4	0,588	0,344	Valid
	X2.5	0,579	0,344	Valid
	X2.6	0,593	0,344	Valid
	X2.7	0,540	0,344	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,891	0,344	Valid
	X3.2	0,886	0,344	Valid
	X3.3	0,824	0,344	Valid
	X3.4	0,951	0,344	Valid
	X3.5	0,822	0,344	Valid
	X3.6	0,871	0,344	Valid
	X3.7	0,714	0,344	Valid
	X3.8	0,925	0,344	Valid
	X3.9	0,769	0,344	Valid
	X3.10	0,858	0,344	Valid
Turnover Intention (Y)	Y1.1	0,844	0,344	Valid
	Y1.2	0,905	0,344	Valid
	Y1.3	0,846	0,344	Valid
	Y1.4	0,869	0,344	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 28 Desember 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua variabel beban kerja (X1), stres kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan *turnover intention* (Y) memiliki r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel, r tabel dalam penelitian ini ialah 0,3440. Sehingga dapat dinyatakan semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	4

Sumber: Data Diolah SPSS 28 Desember 2022

Berdasarkan tabel di atas hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel koefisien alpha yang cukup besar yaitu $0,887 > 0,60$ dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah sangat reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	33
Normal Parameters ^a	
Mean	.0000000
Std. Deviation	2.08144753
Most Extreme Absolute Differences	.128
Positive	.128
Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z	.733
Asymp. Sig. (2-tailed)	.656
a. Test distribution is Normal.	

Sumber: Data Diolah SPSS 28 Desember 2022

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat (*dependent*), variabel bebas (*independent*), atau keduanya berdistribusi secara normal ataupun tidak. Untuk mengetahui seberapa tingkat normalitas data digunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Metode Kolmogorov-Smirnov adalah apabila data memiliki probabilitas (*asymp.sig*) lebih dari atau sama dengan 0,05 dan apabila nilai probabilitas (*asymp.sig*) kurang dari 0,05 maka data tidak dapat dikatakan normal.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat, nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* 0,656. Hal tersebut berarti nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa item variabel pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Diolah SPSS 28 Desember 2022

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : a = Nilai konstanta *Turnover Intention* (Y) sebesar 11,951 menunjukkan bahwa apabila variabel beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) di asumsikan dengan nilai 0, maka besarnya variabel *turnover intention* adalah sebesar 11,951. b1 = Koefisien variabel beban kerja (X1) sebesar 0,178 artinya bahwa peningkatan variabel beban kerja (X1) sebesar 1% maka *turnover intention* meningkat sebesar 0,178% atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel beban kerja (X1) sebesar 1% maka *turnover intention* menurun sebesar 0,178%.

b2 = Koefisien variabel stres kerja (X2) sebesar 0,184 artinya bahwa peningkatan variabel stres kerja (X2) sebesar 1%, maka *turnover intention* meningkat sebesar 0,184% atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel stres kerja (X2) sebesar 1% maka *turnover intention* menurun sebesar 0,184%.

b3 = Koefisien variabel lingkungan kerja (X3) sebesar -0,308 artinya bahwa peningkatan variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 1%, maka *turnover intention* menurun sebesar -0,308% atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 1% maka *turnover intention* meningkat sebesar 0,308%.

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis regresi linear berganda terlihat bahwa variabel beban kerja (X1) memiliki nilai koefisien beta tinggi yaitu sebesar 0,178% dan stres kerja (X2) beta tinggi yaitu sebesar 0,184% Sehingga dapat disimpulkan variabel yang paling dominan mempengaruhi *turnover intention* adalah variabel beban kerja dan stres kerja.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Tabel 6. Uji t

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Diolah SPSS 28 Desember 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa :

a) Variabel beban kerja (X1)

Hasil uji t pada variabel beban kerja (X1) terhadap variabel *turnover intention* (Y) menghasilkan nilai signifikan sebesar $0,028 < 0,05$, sedangkan nilai thitung $2,320 >$ dari ttabel 1,699. Hal tersebut berarti secara parsial H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi hasil yang diperoleh adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel beban kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y).

b) Variabel stres kerja (X2)

Hasil uji t pada variabel stres kerja (X2) terhadap variabel *turnover intention* (Y) menghasilkan nilai signifikan sebesar $0,015 < 0,05$, sedangkan nilai thitung $2,572 >$ dari ttabel 1,699. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi hasil yang diperoleh adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel stres kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y).

c) Variabel lingkungan kerja (X3)

Hasil uji t pada variabel lingkungan kerja (X3) terhadap variabel *turnover intention* (Y) menghasilkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sedangkan nilai thitung $-8,126 >$ dari ttabel 1,699. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa secara

parsial H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi hasil yang diperoleh adalah terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y).

2. Uji Simultan (F)

Tabel 7. Uji F

ANOVA^b

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

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Diolah SPSS 28 Desember 2022

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel *independen* (beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja) yang digunakan dalam penelitian ini berpengaruh secara simultan terhadap variabel *dependent* (*turnover intention*). Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai fhitung yaitu 25,568. Nilai ini selanjutnya dibandingkan dengan Ftabel dihitung dengan cara $F_{tabel} = F_{(k:n-k-1)} = F_{(3 : 33 - 3 - 1)} = F_{(3 : 29)}$ kemudian dilihat dari Ftabel 2,934 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Hyarta Danadipa Raya.

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

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

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Diolah SPSS 28 Desember 2022

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui tingginya pengaruh variabel *dependent* terhadap variabel *independent* dalam bentuk persen. Dari data tabel diatas nilai R Square sebesar 0,726 atau 72,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *turnover intention* (Y) dipengaruhi sebesar 72,6% oleh variabel beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), sedangkan sisanya ($100\% - 72,6\% = 27,4\%$) dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Variabel beban kerja (X1) terdiri dari 3 indikator (kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, target yang harus dicapai). Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa $t_{hitung} 2,320 >$ dari $t_{tabel} 1,699$ serta t_{hitung} berada pada penolakan H_0 sedangkan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention* di PT. Hyarta Danadipa Raya.

Adapun teori pendukung antara beban kerja dengan *turnover intention*. Menurut Kasmir (2019:40) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Ekawarna (2018:193) tuntutan tugas yang rendah dapat menyebabkan kebosanan dan apatis, sedangkan tuntutan tugas berlebih dapat menyebabkan ketegangan dan kecemasan. Adapun pendukung yang lain yaitu penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Quereshi, Ifukhar, Abbas, Khandan Zaman tahun 2013. Beban kerja positif terkait dengan keinginan *turnover* karyawan. Beban kerja yang rasional adalah *win-win situation* bagi perusahaan. Hasil studi memberikan bukti empiris karyawan yang berfikir untuk meninggalkan pekerjaan karena mereka merasakan beban yang berlebihan.

2. Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Variabel beban kerja (X2) terdiri dari 4 indikator (tekanan individu, tekanan kelompok, tekanan lingkungan fisik, tekanan keorganisasian). Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa $t_{hitung} 2,572 >$ dari $t_{tabel} 1,699$ serta t_{hitung} berada pada penolakan H_0 sedangkan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention* di PT. Hyarta Danadipa Raya.

Adapun teori pendukung antara stres kerja dengan *turnover intention*. Menurut Suwanto dan Priansa (2011:261) “Jika terlalu berat stres juga akan mengakibatkan terganggunya pelaksanaan pekerjaan, sakit, tidak kuat bekerja, putus asa, dan keluar atau menolak untuk bekerja untuk menghindari stres.”

Adapun pendukung yang lain yaitu penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasil penelitian yang dilakukan oleh Quereshi, Ifukhar, Abbas, Khandan Zaman (2013) menunjukkan bahwa *turnover intention* berhubungan positif dengan stres kerja. Dengan meningkatnya stres kerja, *turnover intention* karyawan juga meningkat apabila perusahaan bersedia untuk

mempertahankan modal intelektual, maka perusahaan harus mengurangi stres pekerjaan yang dapat menyebabkan stres kerja dan pada akhirnya dapat menyebabkan *turnover* karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Variabel lingkungan kerja (X3) terdiri dari 10 indikator (penerangan/cahaya tempat kerja, sirkulasi udara, keamanan, temperatur dan suhu udara, kebisingan, tata warna, dekorasi, bunyi musik, hubungan kerja antara pimpinan dengan bawahan, hubungan kerja antar rekan kerja). Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa $t_{hitung} -8,126 >$ dari $t_{tabel} 1,699$ serta t_{hitung} berada pada penolakan H_0 sedangkan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di PT. Hyarta Danadipa Raya.

Adapun teori pendukung antara lingkungan kerja dengan *turnover intention*. Menurut Afandi (2016:51) Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Adapun pendukung yang lain yaitu penelitian terdahulu 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

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai “Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*” maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Hyarta Danadipa Raya Malang, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Hyarta Danadipa Raya Malang, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Hyarta Danadipa Raya Malang, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
4. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Hyarta Danadipa Raya Malang, dapat disimpulkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

B. Saran

1. Bagi perusahaan PT. Hyarta Danadipa Raya Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Hyarta Danadipa Raya. Beban kerja yang tidak seimbang dengan sumber daya manusia (SDM) yang bekerja akan menimbulkan stres kerja yang berakibat tingkat *turnover intention* perusahaan tinggi. Sedangkan, lingkungan kerja yang baik menyebabkan tingkat *turnover intention* rendah akan tetapi jika lingkungan kerja yang tidak nyaman menyebabkan tingkat *turnover intention* di perusahaan tinggi. Sebaiknya, perusahaan menyeimbangkan beban kerja yang diberikan dengan jumlah sumber daya manusia (SDM) yang tersedia sehingga karyawan tidak mengalami stres kerja yang berlebihan serta dapat bekerja lebih maksimal sesuai *jobdesk* dan efisien. Kemudian perusahaan juga sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja seperti fasilitas yang dapat digunakan oleh para karyawan sehingga karyawan bisa bekerja lebih nyaman dan fokus. Jika beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja ditangani dengan baik maka target dan profit perusahaan dapat meningkat.
2. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden pada variabel beban kerja untuk pertanyaan saya mampu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap hari sesuai dengan bagian saya memiliki nilai rata-rata 2,63 cenderung cukup setuju, maka dari itu untuk PT. Hyarta Danadipa Raya diharapkan dapat menambah karyawan sehingga karyawan pada perusahaan tidak mengerjakan tugas diluar *jobdesk* nya agar para karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bagiannya. Kemudian untuk pertanyaan saya mendapatkan waktu lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan memiliki nilai rata-rata 2,93 cenderung cukup setuju berarti karyawan harus memanfaatkan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan, jika tidak maka perusahaan harus memberikan teguran.
3. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden pada variabel stres kerja untuk pertanyaan saya memegang peran tertentu tetapi tidak secara jelas dimengerti dan tidak yakin pada apa yang dilakukan memiliki nilai rata-rata 2,72 cenderung cukup setuju, maka karyawan harus paham jika tidak paham perlu bertanya point penting dalam peran atau tugas tersebut. Kemudian untuk pertanyaan beban kerja yang diberikan kepada saya cukup berat memiliki nilai rata-rata 1,90 yang artinya setuju, maka dari itu untuk PT. Hyarta Danadipa Raya diharapkan bisa menambah (SDM) dan juga waktu lembur kepada karyawan agar beban kerja yang didapat karyawan tidak terlalu berat.
4. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja untuk pertanyaan warna dinding yang berada di ruang kerja sangat mendukung kestabilan emosi saat saya bekerja memiliki nilai rata-rata 3,24 yang artinya cukup setuju bahwa desain ruangan sangat mendukung karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan nyaman dalam melakukan tugas perusahaan. Kemudian untuk pertanyaan ruangan kerja saya didekorasi dengan baik sehingga menunjang aktivitas saat bekerja memiliki nilai 3,33 yang artinya cukup setuju bahwa ruangan kerja yang baik harus memberikan kenyamanan bagi karyawan, karena hal itu dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan yang berada dalam ruangan kerja.
5. Bagi peneliti selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan variabel-variabel lainnya yang berpengaruh terhadap *turnover intention*

DAFTAR PUSTAKA

- Alicia Pricelda & Rudy Pramono (2021). "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan *Turnover Intention* sebagai Mediasi pada Karyawan PT Farmasi XYZ dalam Masa Pandemi COVID-19".
- Chairani, Herlisa. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada PT XYZ, tbk. Jurnal Manajemen, 2(2):33-40.
- Fitriantini, Agusdin, & Siti. (2020). "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram".
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM

- SPSS. Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Prehallindo
- Hasibuan, M. S. P (2016). *Manajemen sumber daya manusia, Edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayatin, Febriyanti, & Fauziah. (2019). "Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi".
- Jufri & Mellanie. (2019). "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Karyawan Marketing PT. Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug)".
- Kartika Yuliantari dan Ines Prasasti. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. Jurnal Sekretari dan Manajemen*. 1 Maret. Vol. 4. No.1
- Kartono. (2017). *Personality, Employee, Engagement, Emotional, Intellegence, Job Burnout Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention*. Sleman: Deepublish.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Kusbiantari, & Dyah. (2013). *Upaya Menurunkan Turnover Melalui Peningkatan Motivasi Instrinsik Pada Guru PAUD . Dalam Majaah Ilmiah Pawiyatan Volume XX No. 1*, 93-103 .
- Mahawati, Eni, Ika Yuniwati, Rolyana Ferinia, Puspita Puji Rahayu, Tiara Fani, Anggri Puspita Sari, and others, *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*, Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CVMandar Maju, Bandung.
- Siregar. Syofian. 2014. *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sondang, P. S. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Staffelbach. Bruno. 2008. *Human Resource Management : Turnover Intention*. University of Zurich, Swiss.
- Sugiyono. (2015) *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung, Alfabeta
- Sugiyono. (2015) *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2015) *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung, Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Suwanto, M., & Donni Juni Priansa, S. S. (2011). *Manajemen SMD dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tannady, Hendy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. pertama. Ed Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.
- Xiaoming, Y., Chang, C., & Shieh, C. (2014). *Effects of Workload on Burnout and Turnover Intention of Medical Staff . A study Etho Med 8 (3), 229 - 237* . Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Yuda & Ardana. (2017). "Pengaruh Kepuasan kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express".