

**Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Mitra Sahabat Grup Kabupaten Pesawaran**

**Yateno<sup>1</sup>, Nina Lelawati<sup>2</sup>, Angga Wahyudi<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Metro

Email: [anggawahyudi667@gmail.com](mailto:anggawahyudi667@gmail.com)

**Abstrak**

*Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan dengan tujuan untuk mencari pekerjaan baru berdasarkan kemampuan yang miliki serta adanya rasa ketidakpuasan atas pencapaian kerja selama ini, oleh sebab itu terjadi keluar masuknya karyawan di suatu perusahaan tanpa ada paksaan dari pihak luar maupun, maka penyebab keluar masuknya karyawan karena ada faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada CV. Mitra Sahabat Grup yang berjumlah 45 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi pustaka, dan analisis data menggunakan Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji normalitas, uji linieritas, uji homogenitas, Analisis Regresi Berganda, Uji T, Uji F, dan Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) dengan menggunakan program (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*.

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

**Abstract**

*Turnover intention is an employee's desire to resign from work with the aim of looking for a new job based on their abilities and a feeling of dissatisfaction with work achievements so far, therefore there is a turnover of employees in a company without any coercion from outside parties or, hence the cause employee turnover due to factors that influence it. This research aims to find out whether work stress has a direct effect on turnover intention. To find out whether workload has a direct effect on turnover intention. To find out whether the work environment has a direct effect on turnover intention. The sample for this research is all employees at CV. Mitra Sahabat Grup totaling 45 people. Data collection uses questionnaires and literature studies, and data analysis uses validity tests, reliability tests, normality tests, linearity tests, homogeneity tests, multiple regression analysis, T tests, F tests, and coefficient of determination (R<sup>2</sup>) tests using the program (SPSS) . The research results show that there is a positive and significant influence of Job Stress on Turnover Intention. There is a positive and significant influence of Workload on Turnover Intention. There is a positive and significant influence of the Work Environment on Turnover Intention.*

**Keywords :** Job Stress, Workload, Work Environment, and *Turnover Intention*.

## **I. Pendahuluan**

Manusia merupakan makhluk sosial. Pada dasarnya, manusia memiliki dorongan untuk berinteraksi satu dengan yang lain dan tidak dapat melepaskan diri dari pengaruh manusia lain. Berdasarkan hal tersebut, manusia tidak akan pernah lepas dari kehidupan berorganisasi dan bermasyarakat. Hal ini terlihat jelas dalam kehidupan sehari-hari, lingkungan rumah tangga, organisasi sosial, organisasi pendidikan atau bahkan organisasi tempat berkerja. Untuk mencapai tujuan, setiap organisasi memerlukan sumber daya. Sumber daya adalah suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup kerja untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manusia merupakan salah satu unsur yang penting di dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah individu yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari oleh sumber daya manusia adalah masalah yang berpengaruh dengan tenaga kerja manusia.

Karyawan merupakan sumber daya utama dalam perusahaan yang mempunyai peran aktif dalam melaksanakan suatu kegiatan yang ada di dalam perusahaan dan selalu dituntut untuk memberikan kinerja secara optimal (Rismayanti, 2018). Keberadaan karyawan di dalam perusahaan sangat penting karena merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas serta kinerja perusahaan. Tanpa karyawan kompeten tujuan perusahaan akan sulit tercapai dan akhirnya tidak bisa bertahan dan bersaing. Karyawan memberikan kontribusinya bagi perusahaan dengan kinerja yang baik, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Menjadi penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kompensasi bagi karyawan baik secara langsung maupun tidaklangsung karena kompensasi dapat menjadi parameter kepuasan kerja karyawan (Rismayanti, 2018).

Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (constraints) atau tuntutan (demands) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan. (Robbins & Judge 2018:15).

Sedangkan menurut para ahli lain, Robins and Judge (2011) dalam Dewi dan Puspita (2022) “Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting” Menurut Caesary et al (2012), menyatakan bahwa stres kerja akan memicu timbulnya kepuasan kerja serta komitmen organisasi sehingga mampu berujung pada fenomena turnover intention sehingga harus diidentifikasi sedemikian rupa supaya organisasi mampu meminimalisasi dampak-dampak buruk akibat turnover intention.

Stres kerja dapat terjadi akibat perasaan tertekan dari lingkungan kerja, tuntutan pekerjaan, ketidakcocokan pekerjaan dengan kemampuan karyawan, beban berlebih, dan target atau harapan yang yang tidak realistis dibuat sendiri yang dapat menjadi beban pekerjaan yang semakin menumpuk yang berakhir dengan stres kerja. (Suryadi 2022). Menurut Sunarso (2020:21) Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dalam bekerja karyawan yang merupakan salah satu ujung tombak perusahaan seharusnya mendapatkan haknya berupa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan

kemampuan fisik dan mentalnya. Untuk itulah dibutuhkan analisis yang berkaitan dengan beban kerja karyawan. Analisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo 2017:21).

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja. Kelebihan beban kerja dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi/instansi. Hal ini dikarenakan tanggung jawab yang diberikan pemerintah terhadap pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja sehingga dapat mengakibatkan kesalahan pembiayaan pekerja dalam setiap bidang (Lituhayu 2018:187).

Menurut Gopher & Dochin dalam (Muslim, 2021) mengatakan bahwa : Beban kerja adalah suatu konsep yang muncul karena keterbatasan kapasitas dalam proses informasi. Ketika karyawan diberi tugas, harapannya tugas itu dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Setiap karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang baik yang juga memotivasi mereka untuk memberikan yang terbaik dalam diri mereka. Lingkungan kerja juga mencakup faktor-faktor lain seperti rekan kerja, kualitas udara, tempat duduk ergonomis, manajemen, parkir, tingkat kebisingan dan bahkan ukuran ruang kerja atau meja seseorang. Menciptakan lingkungan kerja yang positif dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan kemampuan tertinggi mereka. Sebuah instansi dapat mencapai lingkungan kerja yang positif dengan berfokus pada budaya mereka secara keseluruhan, mendukung kebutuhan pegawai dan membuat pegawai merasa aman dan nyaman.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan dan akan mempengaruhi pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan (Sari & Astutiningsih: 2021). Lingkungan kerja merupakan aspek yang penting untuk dicermati oleh perusahaan dikarenakan lingkungan kerja memiliki dampak spontan kepada kinerja pegawai (Naibaho, 2019). (Afandi 2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala aspek yang ada di area sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu berpengaruh secara langsung ketika sedang melaksanakan pekerjaan. Menurut (Putra 2021) lingkungan kerja merupakan situasi atau kondisi yang ada di sekitar karyawan yang secara langsung mampu berdampak terhadap kinerja karyawan ketika menyelesaikan tugasnya.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang karyawan melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Sedarmayanti (Lubis S, 2018) menyebutkan bahwa, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti sebagaimana yang dikutip oleh Novianto & Yuniati (2015) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan dari peralatan, perlengkapan yang mengelilingi karyawan pada saat melakukan pekerjaan, dengan metode kerja, serta pengaturan kerja sebagai perorangan maupun kelompok.

*Turnover intention* yaitu niat atau kemauan individu untuk keluar secara sukarela dari perusahaan sebelumnya (Handi, 2014). Intensi *turnover* merupakan keinginan seseorang untuk berhenti bekerja karena suatu alasan pribadi dan tanpa adanya paksaan dari pihak luar (Sianipar dan Haryati, 2014). *Turnover intention* merupakan kehendak karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan dan memiliki ide untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai kemampuan dan keterampilan (Waspodo dkk, 2013). Melky (2015) *turnover intention* adalah suatu hasrat dan keinginan karyawan untuk berhenti dari keanggotaan organisasi serta berpindah kerja dengan menerima upah penghasilan. Intensi *turnover* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan/niat berpindahnya karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa intensi turnover adalah keinginan untuk berpindah, belum pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

Keinginan atau kecenderungan karyawan untuk sering meninggalkan perusahaan dan digantikan oleh pekerja lain dikenal dengan *turnover intention*. Ini sering digunakan sebagai metrik kinerja untuk menilai efisiensi dan realistis (Nurendra & Saraswati, 2017). Menurut Mobley et al (dalam Khikmawati 2016) tinggi rendahnya *turnover intention* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain:

1. **Beban kerja**  
Jika *turnover intention* karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan selama itu.
2. **Biaya penarikan karyawan**  
Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan yang mengundurkan diri.
3. **Biaya latihan**  
Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Pelatihan ini diberikan untuk karyawan baru. Jika *turnover intention* tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.
4. **Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan**  
Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Ini akibat dari tingginya *turnover intention*. Terlebih bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.
5. **Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru**  
Imbas dari tingginya turnover karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama di perusahaan.
6. **Memicu stres karyawan**  
Stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

## II. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Penelitian ini mengambil objek dengan lokasi yang terletak di Desa. Bangun Sari, Kec. Negeri Katon, Kabupaten Pesawaran, Lampung 35353, Desa. Tri Rahayu, Kec. Negeri Katon, Kabupaten Pesawaran dan Jl. Raya Adi Luwih, Kabupaten Pringsewu, Lampung 35674 Dalam penelitian ini populasi dan sampel berjumlah 45 yaitu karyawan, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengujian Persyaratan Instrumen yang terdiri dari uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Pengujian Persyaratan Analisis Regresi yang terdiri dari, Uji Normalitas, Linieritas dan Homogenitas, Pengujian Persamaan yang terdiri dari, Analisis Regresi Berganda, Pengujian Hipotesis terdiri dari Uji T, Uji F, Uji Determinasi (R<sup>2</sup>) dan Hipotesis Statistik. Analisis data pada penelitian ini menggunakan program SPSS 25.

## III. Hasil Dan Pembahasan

### a. Pengujian Persyaratan Analisis

#### 1) Uji Normalitas

**Tabel 1. Uji Normalitas**

variabel	Signifikansi	Taraf Sig.	Keterangan
Stres Kerja terhadap <i>Turnover</i>	0,200	0,05	Normal

<i>Intention</i>			
Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	0,200	0,05	Normal
Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	0,200	0,05	Normal

Sumber : Data Olahan Penulis 2024

Hasil dari tabel di atas adalah :

1. Nilai signifikansi variabel stres kerja terhadap turnover intention adalah  $0,200 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja terhadap *turnover intention* berdistribusi normal.
2. Nilai signifikansi variabel stres kerja terhadap turnover intention adalah  $0,200 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja terhadap *turnover intention* berdistribusi normal.
3. Nilai signifikansi variabel stres kerja terhadap turnover intention adalah  $0,200 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja terhadap *turnover intention* berdistribusi normal.

## 2) Uji Linearitas

**Tabel 2. Hasil Uji Linearitas X1 terhadap Y**

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>Turnover Intention</i> * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	2291.669	17	134.804	1.503	.167
		Linearity	463.078	1	463.078	5.164	.031
		Deviation from Linearity	1828.591	16	114.287	1.275	.281
	Within Groups		2421.131	27	89.672		
	Total		4712.800	44			

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan Tabel di atas diketahui nilai signifikansi = 0,281 lebih besar dari 0,05, dan diketahui nilai  $F_{hitung} = 1,275$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 dan dk pembilang dk = 16 dan penyebut (df2) = 27 sehingga diperoleh  $F_{tabel} = 2,20$  yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Stres Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y).

**Tabel 3. Hasil Uji Linearitas X2 terhadap Y**

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>Turnover Intention</i> *	Between Groups	(Combined)	2327.000	23	101.174	1.891	.608
		Linearity	31.428	1	31.428	5.277	.604
		Deviation from Linearity	2295.572	22	104.344	1.918	.579
	Within Groups		2385.800	21	113.610		

Beban Kerja	Total	4712.800	44			
-------------	-------	----------	----	--	--	--

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan Tabel di atas diketahui nilai signifikansi = 0,579 lebih besar dari 0,05, dan diketahui nilai  $F_{hitung} = 1,918$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 dan dk pembilang dk = 22 dan penyebut (df2) = 21 sehingga diperoleh  $F_{tabel} = 2,32$  yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Beban Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y).

**Tabel 4. Hasil Uji Linearitas X3 terhadap Y**

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention* Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	2201.217	25	88.049	1.666	.831
		Linearity	61.829	1	61.829	5.468	.502
		Deviation from Linearity	2139.388	24	89.141	1.674	.821
	Within Groups		2511.583	19	132.189		
Total		4712.800	44				

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan Tabel di atas diketahui nilai signifikansi = 0,821 lebih besar dari 0,05, dan diketahui nilai  $F_{hitung} = 1,674$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 dan dk pembilang dk = 24 dan penyebut (df2) = 19 sehingga diperoleh  $F_{tabel} = 2,38$  yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y).

### 3) Uji Homogenitas

**Table 5. Uji Homogenitas**

Variabel	Nilai $\alpha$	Nilai sig.	Kesimpulan
X1 terhadap Y	0,05	0,350	Homogen
X2 terhadap Y	0,05	0,072	Homogen
X3 terhadap Y	0,05	0,067	Homogen

Sumber : Data Olahan Penulis 2024

Berdasarkan tabel di atas bahwa hasil uji homogenitas dapat diketahui nilai signifikansi pada semua variabel lebih besar dari 0,05 maka semua variabel bersifat homogen.

#### b. Pengujian Persamaan

##### 1) Analisis Regresi Berganda

Pengujian regresi linier berganda mengukur seberapa besar pengaruh Stres Kerja (X1) Beban kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap *Turnover Intention* (Y) seperti tabel dibawah ini:

$$Y = a + b^1x^1 + b^2x^2 + b^3x^3 + e$$

$$Y = 90.379 + 0,562 + 0,148 + 0,385$$

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	90.379	14.841		6.090	.000
	Stres Kerja	.562	.193	.478	2.909	.016
	Beban Kerja	.148	.165	.044	.288	.775
	Lingkungan Kerja	.385	.174	.365	2.217	.032

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25)

Penjelasan dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta ( $\beta$ ) = 90.379 ini menunjukkan tingkat konstanta, dimana jika variabel Stres Kerja, beban kerja, lingkungan kerja adalah 0, maka nilai variabel *Turnover Intention* sebesar 90.379, dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Koefisien stres kerja memiliki nilai sebesar 0,562, hal ini jika dinaikan sebesar 1% maka stres kerja sebesar 56,2% hal ini berstatus konstan.
3. Koefisien beban kerja memiliki nilai sebesar 0,148, hal ini jika dinaikan sebesar 1% maka lingkungan kerja sebesar 14,8% hal ini berstatus konstan.
4. Koefisien lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0,385, hal ini jika dinaikan sebesar 1% maka lingkungan kerja sebesar 38,5 % hal ini berstatus konstan.

### c. Pengujian Hipotesis

#### 1) Uji T

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Dalam pengukuran uji t kita dapat melihat apakah hipotesis diterima atau ditolak. Hipotesis akan diterima jika *thitung* > *t tabel* atau jika nilai sig ≤ 0,05 dan koefisien beta positif, maka hipotesis didukung, jika nilai sig > 0,05 dan koefisien beta negatif, maka hipotesis tidak didukung. Penjelasan dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 7. Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	90.379	14.841		6.090	.000
	Stres Kerja	.562	.193	.478	2.909	.016
	Beban Kerja	.148	.165	.044	0.288	.775
	Lingkungan Kerja	.385	.174	.365	2.217	.032

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil dari variabel Stres Kerja dengan  $t_{hitung} 2,909 > 1.67943$  dan signifikansi  $0,016 < 0,05$  sehingga secara parsial stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention* yang artinya jika stres kerja yang tinggi maka *Turnover Intention* akan meningkat dan jika stres kerja yang rendah maka *Turnover Intention* akan menurun. Penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Prawita Dewi, I Wayan Suartina (2022) menunjukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Variabel Beban Kerja dengan  $t_{hitung} 0,288 < 1.67943$  dan signifikansi  $0,775 > 0,05$  sehingga secara parsial beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* yang artinya besar atau kecil nya beban kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan Astri Ayu P, Cindy Ascorditia S, Zulfadli Hamzah (2020) bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Variabel Lingkungan Kerja dengan  $t_{hitung} 2,217 > 1.67943$  dan signifikansi  $0,032 < 0,05$  sehingga secara parsial lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention* yang artinya jika lingkungan kerja yang baik maka *Turnover Intention* akan menurun. Penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh kristin, devi, Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022) menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

## 2) Uji F

Uji F adalah uji serempak yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengaruh akan terlihat jika hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

**Tabel 8. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	920.604	3	306.868	3.318	.029 <sup>b</sup>
	Residual	3792.196	41	92.493		
	Total	4712.800	44			
a. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja						

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25)

Dari tabel di atas bahwa hasil nilai signifikansi pada tabel menunjukan 0.000 artinya  $<$  dari 0.05 dengan nilai  $F_{hitung} 3.318 > F_{tabel} 2,81$  Kesimpulan yang didapatkan adalah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen.

## 3) Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Penelitian ini membutuhkan analisis koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel bebas bisa menjelaskan seluruh varian dari variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 sampai dengan 1. Jika  $R = 0$  maka tidak ada hubungan antara variabel independent (bebas) dengan variabel dependent (terikat). Sebaliknya, jika  $R = 1$  maka terdapat hubungan yang kuat antara variabel independent dengan variabel dependent.

**Tabel 9. Hasil Uji R<sup>2</sup> Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.442 <sup>a</sup>	.195	.136	9.617
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja  
(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25)

Dari tabel di atas bahwa hasil nilai R Square sebesar 0,195 atau 19,5% variabel stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *Turnover Intention*. Dapat diartikan bahwa variabel independen memberikan kontribusi relevan terhadap variabel dependen sedangkan 80,5% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**d. Hipotesis Statistik**

1. Berdasarkan hasil dari tabel di atas diketahui variabel Stres Kerja (X1) mendapatkan nilai *thitung* sebesar 2.909 > *t tabel* yaitu 1,67943 dan nilai signifikansi sebesar 0,016 < 0,05 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y).
2. Berdasarkan hasil dari tabel di atas diketahui variabel Beban Kerja (X2) mendapatkan nilai *thitung* sebesar 0.288 < *t tabel* yaitu 1,67943 dan nilai signifikansi sebesar 0,775 > 0,05 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y).
3. Berdasarkan hasil dari tabel di atas diketahui variabel Lingkungan Kerja (X3) mendapatkan nilai *thitung* sebesar 2.217 > *t tabel* yaitu 1,67943 dan nilai signifikansi sebesar 0,032 < 0,05 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y).
4. Berdasarkan hasil dari tabel di atas diketahui variabel Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) mendapatkan nilai *thitung* sebesar 2.909, 0.288, 2.217 > *t tabel* yaitu 1,67943 dan nilai signifikansi sebesar 0.016, 0.775, 0.032 < 0,05 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X1), Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y).

**e. Pembahasan**

**1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel kerangka pemikiran meliputi stres kerja memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja sangatlah berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Prawita Dewi, I Wayan Suartina (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* UD. Cahaya Dewata Bandung.

**2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel kerangka pemikiran meliputi beban kerja memiliki nilai yang tidak dapat diterima, tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan Astri Ayu P, Cindy Ascorditia S, Zulfadli Hamzah (2020) bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* PT. Sumatera Inti Seluler Pekanbaru. Tetapi penelitian lain yang dilakukan oleh Rini Fitriantini, Ahusdin, Siti Nurmayanti (2019) bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* RSUD Kota Mataram.

**3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada

variabel kerangka pemikiran meliputi lingkungan kerja memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangatlah berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh kristin, devi, Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022) menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* PT. Alfaria Trijaya.

#### **4. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa indikator yang digunakan pada variabel kerangka pemikiran meliputi pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja sangatlah berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Christiandi, Aldy (2022) menunjukan pengaruh bahwa stres kerja dan, beban kerja lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* PT. Ginsa Inti Pratama.

### **IV. Kesimpulan dan Saran**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang diperoleh, maka dapat diambil beberapa kesimpulan berikut ini:

- 1) Stres Kerja berpengaruh dan signifikan Terhadap *Turnover Intention* Pada CV. Mitra Sahabat Grup, yang berarti jika Stres kerja yang tinggi dapat meningkatkan *Turnover Intention*.
- 2) Beban Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan Terhadap *Turnover Intention* Pada CV. Mitra Sahabat Grup, yang berarti beban kerja yang tidak sesuai dengan standar pekerjaan tidak meningkatkan *Turnover Intention*.
- 3) Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan Terhadap *Turnover Intention* Pada CV. Mitra Sahabat Grup, yang berarti jika Lingkungan kerja sesuai dengan standar pekerjaan dapat meningkatkan *Turnover Intention*.
- 4) Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh dan serta signifikan Terhadap *Turnover Intention* Pada CV. Mitra Sahabat Grup, yang berarti jika Stres kerja yang tinggi, Beban kerja yang tidak sesuai dengan standar pekerjaan ,dan Lingkungan Kerja yang tidak nyaman dan tidak bersih dapat meningkatkan *Turnover Intention*.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

- 1) Stres Kerja yang tinggi pada karyawan CV. Mitra Sahabat Grup sebaiknya lebih di perhatikan lagi agar karyawan tidak merasakan stres yang berlebihan dalam rangka menurunkan jumlah *Turnover Intention* Pada CV. Mitra Sahabat Grup. Contohnya CV. Mitra Sahabat Grup mengadakan liburan ke pantai atau mengadakan fun game dapat menurunkan stres pada karyawan.
- 2) Beban Kerja yang melebihi porsi pada CV. Mitra Sahabat Grup sebaiknya lebih di perhatikan lagi agar karyawan tidak mendapatkan beban kerja yang berlebihan dan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik dalam rangka menurunkan jumlah *Turnover Intention* Pada CV. Mitra Sahabat Grup. Contohnya agar CV. Mitra Sahabat Grup memberikan jam istirahat yang cukup dan porsi pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan.
- 3) Diharapkan CV. Mitra Sahabat Grup meningkatkan kualitas lingkungan kerja menjadi lebih bersih dan nyaman bagi karyawan sehingga jumlah *Turnover Intention* pada

perusahaan dapat menurun. Contohnya selalu membersihkan lingkungan sekitar kandang dan toko agar tidak mencemari lingkungan perusahaan.

- 4) Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti lebih lanjut terkait dengan *turnover intention*, dengan melihat keterbaruan, keterbatasan dan saran yang diberikan oleh peneliti .

### **Daftar Pustaka**

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Caesary, A. G. 2012. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* pada Agent Outbound call PT. Infomedia Nusantara menggunakan Metode *Structural Equation Modelling*. Surabaya: Institut Teknologi Sepuluh Nopember.
- Handi S, Suminar dan Fendy Suhariadi. (2014). Pengaruh Persepsi Karyawan tentang Keadilan Organisasi terhadap Intensi *Turnover* di PT. ENG Gresik. *INSAN Media Psikologi*, 5(4), 1-14.
- Karyawan PT . Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Ejournal Psikologi*, 3(3), 694–707.
- Khikmawati, Retno (2016), Skripsi: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Koesomowidjojo. 2017. Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja . Raih Asa Sukses. Jakarta
- Lituhayu, R. 2018. Analisis Beban Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Head Office) PT Lerindo Internasional Jakarta. *Kayra Ilmiah pada Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor*.
- Melky Y. (2015). Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (*Turnover Intention* )
- Muslim, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 462-472.
- Naibaho, P. (2019). Hubungan Antara Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pemerintah Daerah Kota Administrasi Jakarta Barat). *Jurnal Penelitian Manajemen*, 1(1), 115–123.
- Novianto, D., & Yuniati, T. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Galang Kreasi Sempurna. *Jurnal ilmu Dan Riset Manajemen*, 4(6), 1–16.
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2017). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Humanitas*, 13(2), 84. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i2.6063>
- Putra. 2021. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Bank Mandiri Tbk. Kantor Cabang Kotawinangun Kebumen). Skripsi Tidak diterbitkan. Universitas Islam Indonesia.

## **Jurnal Manajemen Diversifikasi**

Vol. 5. No. 4 (2025)

- Rismayanti, R. D., Musadieg, M. Al, & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). In UNIVERSITAS BRAWIJAYA FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI (Vol. 131).
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2018. Organizational Behavior Edisi 15. Salemba Empat. Jakarta
- Sari.G.N & Astunisngsih 2021. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia. 7(1), Hal. 89 - 101.
- Sedarmayanti, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Pt. Refika Aditama.
- Sianipar, Anggie Rumondang Berliana dan Kristiana Haryanti.(2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan bidang Produksi CV. X. Psikodimensia, 13(1),98-114.
- Sunarso. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol 4. No 1.
- Suryadi, (2022). Jurnal Manajemen Diversifikasi Vol. 2. No. 3 (2022) Jurnal Universitas Muhammadiyah Metro.
- Waspodo, (dkk) .(2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI),4(1),97-115.