



Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan Teknisi Instalasi Internet

Hasyim, Ramdani

Universitas Esa Unggul, Indonesia

Email: hasyim.ahmad@esaunggul.ac.id, mr.ramdani1901@gmail.com

Abstrak:

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki pengaruh langsung beban kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap Turnover intention, untuk mengetahui pengaruh langsung beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap Turnover intention. Serta pengaruh secara bersama sama beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap Turnover intention pada bagian teknisi instalasi internet PT Rizki Persada Sejati. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disebarakan secara online menggunakan google form melalui media sosial seperti Whatsapp. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi dari perusahaan telekomunikasi PT Rizki Persada Sejati yang berjumlah 400 orang. Kuesioner yang terkumpul sebanyak 155 responden dan data tersebut diolah menggunakan alat analisis regresi berganda. Dari hasil penelitian yang didapatkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap Turnover intention. Stress kerja memiliki pengaruh yang positif Turnover intention. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap Turnover intention, dan beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara bersama - sama terhadap Turnover intention. Temuan ini mengindikasikan bahwa stres kerja merupakan faktor dominan yang perlu mendapat perhatian utama manajemen. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis berupa rekomendasi untuk mengurangi turnover intention melalui program manajemen stres dan penyesuaian beban kerja, serta kontribusi teoretis dalam memperkaya literatur tentang faktor-faktor turnover intention di sektor telekomunikasi.

Kata Kunci: Beban kerja, stress kerja, lingkungan kerja fisik, dan Turnover intention

Abstract:

The purpose of this study is to investigate the direct influence of workload, work stress, and physical work environment on turnover intention, to determine the direct influence of workload, work stress and physical work environment on turnover intention. As well as the combined influence of workload, work stress and physical work environment on turnover intention in the internet installation technician section of PT Rizki Persada Sejati. The research method uses a quantitative approach with a causal design. Data collection was carried out using questionnaires distributed online using google form

through social media such as Whatsapp. The population in this study is all employees of the production department of the telecommunications company PT Rizki Persada Sejati which totals 400 people. The questionnaire was collected from 155 respondents and the data was processed using multiple regression analysis tools. From the results of the research, it was found that workload had no effect on turnover intention. Work stress has a positive effect on turnover intention. The physical work environment has no effect on turnover intention, and workload, work stress and physical work environment have an equal effect on turnover intention. These findings indicate that work stress is the dominant factor that needs to receive management's primary attention. This research provides practical contributions in the form of recommendations to reduce turnover intention through stress management programs and workload adjustment, as well as theoretical contributions in enriching the literature on turnover intention factors in the telecommunications sector..

Keywords: Workload, work stress, physical work environment, and Turnover intention

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam sebuah perusahaan untuk menghadapi persaingan yang amat ketat dan kompetitif saat ini (Syarief et al., 2022). Untuk dapat bersaing, perusahaan tidak hanya harus merekrut karyawan-karyawan terbaik, tetapi juga harus dapat mendorong para karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya. Salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan ini adalah kemampuan perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Namun, fenomena Turnover intention, yaitu niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, menjadi tantangan serius bagi banyak perusahaan. Fenomena ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, mengharapkan para karyawannya untuk proaktif dan inisiatif, dan mengambil tanggung jawab sebagai bagian dari perkembangan profesional mereka dan komitmen terhadap standar kinerja yang tinggi (Bakker et al. 2023). Tingginya Turnover intention tidak hanya berpotensi merugikan perusahaan dari segi biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, tetapi juga dapat mempengaruhi moral dan motivasi karyawan yang tersisa. Dengan memahami faktor-faktor penyebab Turnover intention, organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan retensi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya, mencapai kinerja organisasi yang lebih baik.

Turnover intention diindikasikan oleh adanya pemikiran untuk keluar (thoughts of leaving), mencari pekerjaan baru (looking for new job) dan mau menerima kesempatan pekerjaan lain yang lebih baik jika ada (willing to accept other better job chance if available) (Tan & Yeap, 2022). Seperti tingkat Turnover intention yang semakin meningkat tentu mengkhawatirkan banyak perusahaan, tidak terkecuali PT. Rizki Persada Sejati. Perusahaan PT. Rizki Persada Sejati merupakan perusahaan jasa yang bergerak untuk memenuhi kebutuhan akan Jasa Pemasangan Jaringan Infrastruktur serta Jasa Outsourcing (Tenaga Profesional dan berpengalaman) PT. Rizki Persada Sejati didirikan pada tahun 2007. Dalam permasalahan yang terjadi di PT Rizki Persada Sejati menunjukkan

tingkat turnover. Pada tahun 2021 terjadi turnover karyawan dibulan April 3,8%, dibulan Mei 6,6%, dibulan Juni 4,7%, di tiga bulan ini mencapai 15%. Pada tahun 2022 terjadi peningkatan menjadi 17%, dimana terjadi turnover karyawan dibulan Mei 7,4%, dibulan Juni 4,2%, dibulan Juli 5,5%, dan pada tahun 2023 juga terjadi peningkatan menjadi 20%, terjadi turnover karyawan dibulan Maret 11,6%, dibulan April 4,7% dan dibulan Mei 3,8%. Bagi PT Rizki Persada Sejati turnover ini cukup memberikan dampak negatif terhadap operasional perusahaan.

Melewati kehidupan di masa modern ini, perusahaan mengharapkan karyawan dapat segera mencapai tingkat kinerja terbaik, sementara karyawan juga merasa tertekan untuk mencapai kesuksesan. Karyawan sering kali menghadapi situasi atau tugas yang menimbulkan masalah, seperti tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan pada akhirnya mengakibatkan terjadinya beban kerja. Menurut Sundari & Meria, (2022) seorang karyawan yang mengalami tekanan dengan pekerjaannya karena mengalami suatu pekerjaan yang berlebihan sehingga dapat mengakibatkan kejenuhan pada diri karyawan yang dikarenakan melakukan pekerjaan terlalu sulit bagi karyawan tersebut.

Selain beban kerja, stress kerja juga merupakan kondisi ketegangan yang dialami oleh karyawan atau pekerja. Stress ini dapat mempengaruhi emosi, kondisi fisik, dan proses berpikir seseorang. Stress kerja mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menangani pekerjaan, yang dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan merugikan organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Jika Stress kerja dibiarkan atau diabaikan, hal itu dapat berdampak negatif pada pekerja. Akibatnya, pekerja tidak dapat bekerja secara optimal dan baik. Yunus & Widiyanto, (2021) mengatakan Stress dalam lingkungan kerja memang perih umum hingga tidak bisa terhindarkan, karyawan akan mengalami stress dalam berbagai tingkat saat menjalankan tugas-tugas mereka. Kesadaran akan stress kerja adalah penting karena menunjukkan pemahaman tentang dampak yang dapat ditimbulkannya bagi karyawan dan perusahaan secara keseluruhan.

Perusahaan juga perlu memperhatikan penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan damai untuk mengurangi keinginan karyawan untuk keluar (Turnover intention) dan untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Dengan menciptakan suasana kerja yang tenang dan nyaman, karyawan bisa terhindar dari beban kerja berlebih dan Stress kerja, sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan. Karena, lingkungan kerja juga mempengaruhi Turnover intention, Mahsyar et al., (2023) berpendapat, Lingkungan kerja yakni keadaan fisik ataupun non-fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kesejahteraan, kenyamanan, dan kinerja para pekerja saat bekerja. Maka dari itu dapat dikatakan lingkungan kerja merupakan salah satu factor untuk mempertahankan karyawan.

Selanjutnya, Turnover intention sebagai keputusan karyawan untuk berhenti dari pekerjaan saat ini, penyebab terjadinya seorang karyawan mengalami Turnover intention selain secara sukarela meninggalkan perusahaan, hal lainnya karena pergantian tidak sengaja yang berarti perusahaan memecat karyawan karena ketidak mampuan (Zaki & Marzolina, 2016). Oleh karena itu, karakteristik pekerjaan yang dialami karyawan merupakan suatu tindakan dalam menjalankan suatu pekerjaan sehingga individu yang merasa puas dengan suatu pekerjaannya, maka seorang karyawan akan menghabiskan sebagian waktunya di perusahaan dan ikut memajukan perusahaan kedepannya.

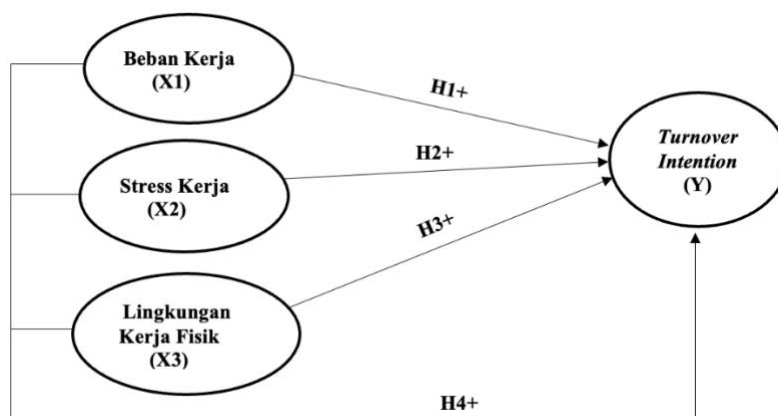
Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan Yukongdi & Shrestha (2020) tentang *The Influence of Affective Commitment, Job Satisfaction and Job Stress on Turnover intention: A Study of Nepalese Bank Employees*, yang membuktikan bahwa Affective Commitment dan Job Satisfaction berpengaruh negative terhadap Turnover intention, sedangkan Job Stress berpengaruh positif terhadap Turnover intention. Artinya ketika karyawan puas dengan pekerjaan dan terikat secara emosional dengan organisasi, karyawan cenderung tidak berpikir untuk berhenti dari pekerjaan, sementara stres di tempat kerja dapat berkontribusi terhadap peningkatan Turnover intention. Dengan adanya perbedaan dari hasil penelitian sebelumnya maka menarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Namun untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dimana variabel sebelumnya menggunakan komitmen afektif, kepuasan kerja dan stress kerja sebagai variabel bebas, dalam penelitian ini beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Tujuan dari penelitian ini untuk mengeksplorasi pengaruh beban kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap Turnover intention. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat membantu PT. Rizki Persada Sejati untuk mengetahui bagaimana beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Turnover intention.”

Hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap *turnover intention* telah banyak diteliti dalam berbagai studi sebelumnya. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kejenuhan dan kelelahan fisik, sehingga memicu keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, sebagaimana dijelaskan oleh Ratnasari & Lestari (2020) dan diperkuat oleh temuan Suputra et al. (2019) serta Masta & Riyanto (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh positif beban kerja terhadap *turnover intention*. Selain itu, stres kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja. Semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk mengundurkan diri, karena stres dapat menurunkan fungsi kognitif, meningkatkan emosi negatif, serta memengaruhi kesehatan fisik, sebagaimana diuraikan oleh Rijasawitri & Suana (2020) dan Pantouw et al. (2022). Faktor lingkungan kerja fisik juga memainkan peran penting; lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman dapat menurunkan intensi keluar, sementara lingkungan kerja yang buruk cenderung meningkatkan *turnover intention* (Haholongan, 2018; Putra & Utama, 2018; Fauzi, 2020). Penelitian dari Sabuhari et al. (2021) dan Sinaga (2024) menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut – beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja fisik – secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap peningkatan atau penurunan *turnover intention*. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mengelola ketiga aspek tersebut secara holistik guna menekan tingkat perputaran karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif.

Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan fokus pada industri telekomunikasi yang memiliki karakteristik pekerjaan unik, seperti tuntutan fisik tinggi dan interaksi langsung dengan pelanggan. Selain itu, penelitian ini mengkombinasikan ketiga variabel secara simultan untuk melihat kontribusi masing-masing faktor terhadap *turnover intention* dalam konteks lokal PT. Rizki Persada Sejati. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh langsung dan simultan beban kerja, stres kerja, serta lingkungan kerja fisik terhadap *turnover intention*, sekaligus memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan.

Dari segi manfaat, penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dengan memperkaya literatur tentang *turnover intention* dalam konteks industri telekomunikasi dan menguji konsistensi teori *Job Demands-Resources*. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat membantu PT. Rizki Persada Sejati mengidentifikasi faktor dominan penyebab *turnover intention* dan merancang intervensi yang tepat, seperti program manajemen stres atau perbaikan lingkungan kerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan retensi karyawan, mengurangi biaya rekrutmen, dan menjaga produktivitas perusahaan.

Metode



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal untuk menguji hubungan antar variabel, baik secara langsung maupun tidak langsung. Variabel-variabel yang dianalisis meliputi Beban Kerja (X1), Stress Kerja (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X3), dan Turnover intention (Y). Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan menggunakan Google Form. Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala Likert 1-4. Variabel independen dan mediasi diukur dengan dimensi-dimensi yang relevan dari berbagai studi sebelumnya, seperti Pengukuran variabel beban kerja diadopsi dari Merighi et al., (2009) yang terdiri dari 5 pernyataan. Variabel stress kerja diadopsi dari (Robbins & Judge, 2015) yang terdiri dari 9 pernyataan. Variabel lingkungan kerja fisik diadopsi oleh (Sedarmayanti & Pd, 2001) yang terdiri dari 11 pernyataan. Variabel Turnover intention diadopsi dari (Mobley, 2011) yang terdiri dari 6 pernyataan. Sampel penelitian terdiri dari 155 responden, ditentukan menggunakan metode purposive sampling berdasarkan karyawan tetap di PT. Rizki Persada Sejati.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, oleh karena itu diperlukan adanya alat ukur untuk mengukur validitas dan reliabilitas. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi Pearson product moment dengan syarat valid jika signifikan $< 0,05$ (Ghozali, 2016). Untuk menguji reliabilitas menggunakan cronbach alpha, dengan standar reliable jika nilai cronbach alpha $> 0,6$ (Ghozali, 2016). Selanjutnya dilakukan Uji asumsi yang merupakan persyaratan fix model analisis regresi berganda.

Dalam uji asumsi klasik ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas (Sugiyono, 2016). Kemudian untuk pengujian hipotesis menggunakan uji F bertujuan untuk menguji signifikansi variabel independen secara bersama-sama atau simultan, syarat diterima jika nilai signifikasinya $< 0,05$, kemudian untuk menguji pengaruh secara parsial dengan menggunakan uji t dengan syarat diterima jika nilai signifikansi $< 0,05$ (Sugiyono, 2016). Selanjutnya uji koefisien determinasi (R^2) dari besarnya kuadrat dari koefisien korelasi sehingga uji koefisien ini berguna untuk mengetahui besarnya kontribusi variable (Sugiyono, 2016).

Hasil dan Pembahasan

Demografi responden

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner melalui google Form terkumpul sebanyak 155 responden. Responden yang bekerja dibagian teknisi instalasi internet dan sudah bekerja selama satu tahun terakhir berjumlah 155 orang (100%). Selain itu, responden berjenis kelamin laki – laki berjumlah 155 orang (100%) dan usia 18 – 25 tahun mendominasi dalam penelitian ini dengan jumlah 78 orang (50,3%). Sebagian besar responden berpendidikan terakhir SMA yang berjumlah 147 orang (94,8%) dan masa kerja berdomisili paling banyak 1 tahun kerja sebanyak 46 orang (29,7%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner awal (pre-test) yang dilakukan terhadap 30 responden dengan jumlah pernyataan dalam kuesioner sebanyak 30 butir. Pada pengujian validitas dengan menggunakan teknik Korelasi Pearson Product Moment terhadap variabel Turnover Intention, Beban Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansinya < 0.05 . Selanjutnya untuk mengukur konsistensi alat ukur yang digunakan. Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan melihat nilai cronbach's alpha > 0.6 . Dengan nilai cronbach's alpha variabel variabel beban kerja sebesar 0.780; variabel stress kerja sebesar 0.784; variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0.775; dan variabel Turnover intention sebesar 0.791. Berdasarkan hasil keseluruhan variabel memperoleh nilai Cronbach alpha > 0.6 , maka keseluruhan variabel dari penelitian dapat disimpulkan sangat reliable.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas, di dapat nilai signifikan sebesar $0.2 > 0.05$. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal. Selanjutnya hasil uji multikolinearitas di dapat nilai Tolerance dan VIF yaitu, pada variabel Beban Kerja mendapatkan nilai Tolerance sebesar 0.446 dan nilai VIF sebesar 2.242, variabel Stress Kerja dengan nilai Tolerance sebesar 0.894 dan nilai VIF sebesar 1.119, variabel Lingkungan Kerja Fisik dengan nilai Tolerance sebesar 0.426 dan nilai VIF sebesar 2.345. Karena keseluruhan variabel memperoleh nilai Tolerance > 0.10 dan VIF < 10 , maka dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Berdasarkan grafik scatter plot dapat dilihat bahwa grafik scatter plot tidak memiliki pola yang jelas, serta titik- titiknya menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka dapat diindikasikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Persamaan Model Regresi

Berdasarkan table Uji t di dapat nilai constanta 3.540, mengartikan jika variabel Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik sama dengan nol (0,01), maka variabel Turnover intention adalah bernilai 3.540. Pada variabel Beban Kerja (X1) memperoleh nilai koefisien regresi bernilai negative (-) sebesar -0.144, maka bisa diartikan bahwa jika variabel Beban Kerja (X1) meningkat maka variabel Turnover intention (Y) akan menurun, begitu juga sebaliknya, jika variabel beban kerja (X1) menurun maka variabel Turnover intention (Y) akan meningkat. Pada variabel Stress Kerja (X2) memperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif (+) sebesar 0.552, maka bisa diartikan bahwa jika variabel Stress Kerja (X2) meningkat maka variabel Turnover intention (Y) juga akan meningkat. Pada variabel Lingkungan Kerja Fisik memperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif (+) sebesar 0.041, maka bisa diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) meningkat maka variabel Turnover intention (Y) juga akan meningkat.

Uji Pengaruh Secara Bersama-sama (Simultan)

“Model regresi dinyatakan FIT (F) jika nilai sig. ($<0,05$), berdasarkan Tabel Uji F di dapat nilai uji F sebesar 71.931 dengan nilai signifikan $0.001 < 0.05$. Hasil tersebut mengartikan bahwa variabel Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan secara simultan (bersama – Bersama) terhadap variabel Turnover intention.

Tabel 1. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	1235.594	3	411.865	71.931	$<.001^b$
Residual	864.600	151	5.726		
Total	2100.194	154			

a. Dependent Variable: *TURNOVER INTENTION*

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK, STRESS KERJA, BEBAN KERJA

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Uji Persamaan Secara Parsial (Sendiri – Sendiri)

Jika nilai sig. $<0,05$ berkesimpulan ada pengaruh secara signifikan, dan nilai sig, tepat diangka 0,05 maka untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen bisa menggunakan perbandingan T hitung dengan T table. Berdasarkan Tabel uji t didapat hasil bahwa variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0.081 (>0.05) maka berkesimpulan variabel Beban Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention (Y) dengan nilai pengaruh sebesar -0.144, variabel Stress Kerja (X2) sebesar 0.001 (<0.05) maka berkesimpulan variabel Stress Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention (Y) dengan nilai pengaruh sebesar 0.552, variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) sebesar 0.296 (>0.05) maka berkesimpulan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention (Y) dengan nilai pengaruh sebesar 0.041.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R²) didapat hasil analisis variabel Beban Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi Turnover intention dengan nilai sebesar 0.580. Artinya sebesar 58% variabel Turnover intention dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan kerja Fisik sedangkan sisahnya sebesar 42% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian seperti kompensasi.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Nilai Signifikan	Nilai Beta	Keterangan	Kesimpulan
H1	Beban Kerja berpengaruh negative terhadap <i>Turnover intention</i>	0.081	-0.144	Data Tidak Mendukung Hipotesis	H1 Ditolak
H2	Stress Kerja berpengaruh positif terhadap <i>Turnover intention</i>	0.001	0.552	Data Mendukung Hipotesis	H2 Diterima
H3	Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh negative terhadap <i>Turnover intention</i>	0.296	0.041	Data Tidak Mendukung Hipotesis	H3 Ditolak
H4	Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara Bersama-sama terhadap <i>Turnover intention</i>	0.001		Data Mendukung Hipotesis	H4 Diterima

Sumber : Data diolah penulis, 2024

“Dalam penelitian ini Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Turnover intention. Hal ini dapat diartikan bahwa beban kerja bukan menjadi faktor yang menentukan Turnover intention karyawan. Hal ini berarti semakin rendah beban kerja yang diterima maka semakin rendah Turnover intention yang akan dilakukan oleh karyawan. Tidak berpengaruhnya hasil penelitian ini diasumsikan berdasarkan komentar yang baik, artinya beban kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah sangat bagus dan ada faktor pendukung lainnya seperti sering memiliki sedikit waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaannya. Tetapi terdapat faktor lainnya yang dialami oleh karyawan yang dapat menyebabkan terjadinya beban kerja berpengaruh terhadap Turnover intention adalah karyawan yang mempunyai pekerjaan yang lebih banyak, harus diselesaikan dalam

waktu yang singkat. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Fitriantini et al., 2019; Masta & Riyanto, 2020; Ratnasari & Lestari, 2020; Suputra et al., 2019) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap Turnover intention. Kecepatan pekerjaan dan volume pekerjaan akan menimbulkan Turnover intention, dengan kata lain beban kerja negatif dalam mempengaruhi Turnover intention atau tingginya beban kerja akan meningkatkan Turnover intention.

Temuan selanjutnya menyatakan Stress Kerja berpengaruh terhadap Turnover intention. Hal ini dapat diartikan bahwa stress kerja menjadi faktor yang menentukan Turnover intention karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi Stress Kerja yang diterima maka semakin tinggi Turnover intention yang akan dilakukan oleh karyawan. Stress kerja terjadi ketika peralatan tidak memadai, peralatan yang dibutuhkan sering tidak bekerja dengan baik, tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat menyebabkan stress kerja yang signifikan dan mempengaruhi kinerja karyawan. Stress yang terjadi dalam perusahaan menjadi suatu hal penting dalam perusahaan, karena karyawan yang tertekan akan memilih untuk keluar dan berpindah ke perusahaan lain. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Fitriantini et al., 2019; Pantouw et al., 2022; Rijasawitri & Suana, 2020) yang menjelaskan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover intention.

Dalam penelitian ini Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap Turnover intention. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja fisik bukan menjadi faktor yang menentukan Turnover intention karyawan. Hal ini berarti semakin rendah lingkungan kerja fisik yang dirasakan maka semakin rendah Turnover intention yang akan dilakukan oleh karyawan. Bahwa faktor – faktor seperti respon cepat terhadap laporan masalah, lingkungan kerja fisik yang nyaman, keamanan kerja, selain itu juga karena adanya kerja tim yang baik diantara rekan kerja, tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Turnover intention karena yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik. Sebaliknya faktor tersebut memainkan peran lebih besar dalam mempengaruhi niat karyawan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan mereka. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Fauzi, 2020; Mawey et al., 2024; Ussu et al., 2023) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover intention.

Temuan selanjutnya, yaitu Beban kerja, Stress kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Turnover intention. Beban kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja fisik merupakan fenomena yang sangat sering ditemui didalam sebuah pekerjaan dan tentunya sering terjadi disebuah perusahaan. Ketiga hal tersebut biasanya sangat berpengaruh terhadap Turnover intention yang terjadi diperusahaan. Hal ini dapat diartikan memiliki keterkaitan yang kuat dan dapat dimanfaatkan untuk memperbaiki sistem sehingga mengurangi Turnover intention. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Marlina & Lawita, 2022; Nurfaizah, 2023) Karyawan sering merasa terbebani oleh tuntutan internal dan eksternal yang menyebabkan ketidak nyamanan dan stress, oleh karena itu, perusahaan yang berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, menyediakan dukungan yang memadai untuk manajemen stres, dan menetapkan beban kerja yang realistis akan lebih berhasil dalam mempertahankan karyawan mereka. Artinya, beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja memiliki keterkaitan yang kuat secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Turnover intention.”

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention karyawan. Artinya, beban kerja yang rendah tidak meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah baik, dan faktor pendukung lain, seperti waktu penyelesaian pekerjaan yang memadai, berkontribusi terhadap hasil ini. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang diterima, semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Stres kerja dapat disebabkan oleh peralatan yang kurang memadai, peralatan yang sering rusak, dan tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Karyawan yang merasa tertekan cenderung mencari pekerjaan di perusahaan lain. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention karyawan. Artinya, lingkungan kerja fisik yang dirasakan karyawan tidak meningkatkan Turnover intention. Faktor-faktor lain seperti penghargaan atas kinerja, insentif, kesesuaian gaji dengan standar industri, dan rasa dihargai oleh atasan lebih berpengaruh terhadap keputusan karyawan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa Secara bersama-sama, beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap Turnover intention. Beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja fisik memiliki keterkaitan yang kuat dan dapat dimanfaatkan untuk memperbaiki sistem perusahaan sehingga mengurangi Turnover intention. Ketiga faktor ini sering ditemui dalam pekerjaan dan berperan penting dalam keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan. Perusahaan yang berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, menyediakan dukungan yang memadai untuk manajemen stres, dan menetapkan beban kerja yang realistis akan lebih berhasil dalam mempertahankan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25–53.
- Fauzi, H. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention (Studi Kasus Pada Karyawan UD Putra TS Kabupaten Majalengka). *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 57–71.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23–38.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23.
- Haholongan, R. (2018). Stres kerja, lingkungan kerja terhadap Turnover intention perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1).
- Mahsyar, J. H., Andini, L. P., & Arraniri, I. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bank. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6, 594–608.

- Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan kerja, Stres kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 97–107.
- Masta, N., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support and Workload on Turnover intention Sharia Banking Company in Jakarta. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5(8), 473–481. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i08.003>
- Mawey, E., Moniharapon, S., & Saerang, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover intention Pada Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 12(01), 911–921.
- Merighi, J. R., Browne, T., & Keenan, S. (2009). Emotional Exhaustion and Workload Demands of Kidney Transplant Social Workers. *Journal of Nephrology Social Work*, 32(32), 32–36. http://scholarcommons.sc.edu/sowk_facpub
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya*, Cet. 1: PT. Gramedia: PPM Dan Bisnis, 2030.
- Nurfaizah, S. (2023). Hubungan antara lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan premium plus laundry pedurungan semarang. Universitas islam sultan agung.
- Pantouw, D. G. J., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover intention Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado. *Productivity*, 3(1), 18–23.
- Putra, D. I. G., & Utama, M. I. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Di Mayaloka Villas Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 5116–5143.
- Ratnasari, S. L., & Lestari, L. (2020). Effect of leadership style, workload and job insecurity on Turnover intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(12), 299–313.
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap Turnover intention. Udayana University.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat, 109–182.
- Sabuhari, R., Kamis, R. A., & Kamal, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres, dan Beban Kerja terhadap Turnover intention Karyawan. *Cakrawala Management Business Journal*, 4(1), 773–789.
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(1), 216–226.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sinaga, T. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover intention Karyawan pada PT. Himalaya Papua Mandiri: The Influence of Workload, Stress Work and Work Environment on Employee Turnover intention of PT. Himalaya Papua Mandiri. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*, 8(3), 389–400.

- Soelton, M., & Atnani, M. (2018). How work environment, work satisfaction, work stress on the Turnover intention affect university management. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(3), 439–448.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta, 1–11.
- Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 14–29. <https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.785>
- Suputra, P. M. A., Yuesti, A., & Sudja, I. N. (2019). The Effect of Work Satisfaction, Organizational Commitment and Workload on Turnover intention. 2(1).
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, F., Kairupan, D. J. I., & Siregar, Z. H. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Widina.
- Tan, K.-L., & Yeap, P. F. (2022). The impact of work engagement and meaningful work to alleviate job burnout among social workers in New Zealand. *Management Decision*, 60(11), 3042–3065. <https://doi.org/10.1108/MD-05-2021-0689>
- Ussu, M., Nelwan, O. S., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Profesionalisme Dan Komitmen Terhadap Turnover intention Pada Karywan Pt. Massindo Sinar Pratama Tbk. Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 601–612.
- Yukongdi, V., & Shrestha, P. (2020). The influence of affective commitment, job satisfaction and job stress on Turnover intention: A study of Nepalese bank employees. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9, 88–98.
- Yunus, K., & Widiyanto, G. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan Pada Cv. Wan Qian: Beban Kerja, Stres Kerja, Turnover intention. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 129–138.
- Zaki, H., & Marzolina, M. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover intention melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3).