

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN

Devi Kristin¹, Evi Marlina², Nadia Fathurrahmi Lawita³

¹²³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Riau
e-mail: devysinaga29@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* di PT. Alfaria Trijaya Pekanbaru. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di PT. Alfaria Trijaya Pekanbaru. Sampel penelitian ini sebanyak 223 responden. Metode sampling dalam penelitian ini adalah *random sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu dilakukan dengan menggunakan metode survei dengan kuesioner. Metode pengolahan yang dilakukan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial maupun simultan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kerja terhadap *Turnover Intention* di PT. Alfaria Trijaya Pekanbaru.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention* dan Teori Harapan

PENDAHULUAN

Turnover intention adalah keinginan pekerja untuk berhenti dari perusahaan karena pindah kelain perusahaan. Terkadang perusahaan yang mempunyai program pengembangan yang baik, justru menjadi penyebab atas pemicu seseorang untuk berpindah pekerjaan. Tingginya tingkat *turnover intention* saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjangkau staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang di rekrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Sinambela, 2016).

Turnover intention menjadi masalah yang cukup menarik dan penting di PT Alfaria Trijaya. PT Alfaria Trijaya atau kerap yang disebut dengan Alfamart merupakan perusahaan ritel yang sedang berkembang pesat di Indonesia. Pertumbuhan penjualan barang-barang eceran (ritel) sepanjang bulan 2019 mengalami peningkatan dari bulan ke bulan (www.cnbcindonesia.com). Banyaknya gerai Alfamart yang semakin bertambah menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan dan produk yang dijual di Alfamart juga semakin bertambah. Hal ini selaras dengan penghargaan yang diterima pada *Family Business Award* kategori *Attracting Professional Talent* 2016 (www.alfamartku.com). Adanya kepercayaan yang semakin besar tersebut tentunya harus dijaga dengan mempertahankan pelayanan yang sempurna untuk konsumen.

Pada PT. Alfaria Trijaya sendiri, peneliti melakukan observasi pada tanggal 15 Juli 2020, ditemukan dilapangan bahwa karyawan mengalami ketidakpuasan pekerjaan seperti, perusahaan menerapkan adanya pemotongan gaji apabila pendapatan outlet tidak sesuai dengan yang tertera di sistem. Hal ini juga peneliti temukan pada kota lain dalam media online, seperti aliansi Serikat Pekerja Alfamart (ASPAL) memprotes kebijakan PT. Alfaria Trijaya Tbk yang memotong gajikaryawan 10 persen atas sistem nota selisih barang (NSB). Perwakilan dari ASPAL Suryanto mengatakan kebijakan diambil perusahaan tanpa kesepakatan dengan

serikat pekerja. Ia mengaku tak terima, terlebih keputusan diambil di tengah tekanan ekonomi akibat pandemi virus corona. Pemotongan gaji 10 persen setiap bulan dilakukan jika hasil akhir perhitungan stok opname melebihi batas toleransi kehilangan sebesar 0,02 persen. Padahal tidak ada bukti bahwa kelalaian pekerja yang mengakibatkan terjadinya nilai selisih barang. Parahnya lagi, pekerja Alfamart yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) atau mengundurkan diri juga terkena pemotongan gaji otomatis bila ada nilai selisih barang, hal ini jelas menambah beban pekerja (www.cnnindonesia, 2020). Berikut data perputaran karyawan tahun 2020 :



Sumber: Annual Report PT. Alfaria Trijaya tahun 2020

Gambar 1 Annual Report PT. Alfaria Trijaya 2020

Pada grafik diatas dapat dilihat, bahwa turnover perputaran karyawan di PT. Alfaria Trijaya pada tahun 2020 paling banyak yaitu mengundurkan diri sebesar 21.804 orang, diikuti dengan karyawan yang melakukan pelanggaran yaitu 115 orang, karyawan yang meninggal sebanyak 114 orang, dan karyawan yang pensiun sebanyak 11 orang. Rata-rata *turnover* karyawan di PT. Lafaria Trijaya per bulan nya adalah 2,11%. Alasan paling besar karyawan melakukan *turnover* adalah mengundurkan diri karena kemauan sendiri. Dapat dikatakan bahwa, lingkungan kerja dan beban kerja yang di dapat oleh karyawan tidak sesuai, termasuk dengan adanya pemotongan gaji jika stok opname tidak sesuai, menyebabkan tingginya karyawan melakukan *turnover*. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan *turnover intention*, diantaranya yaitu lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan, misalnya musik, penerangan, dan lain-lain (Sunnyoto, 2012). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Firdaus, dkk (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Khristanto (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Di mana kondisi kerja yang dapat mendukung dalam bekerja misalnya penerangan atau cahaya yang cukup, keamanan di tempat kerja yang terjamin, maka akan dapat meningkatkan niat karyawan tersebut mencari alternatif pekerjaan baik yang lebih aman.

Stres kerja dapat diartikan berbeda beda bagi setiap individu. Setiap orang memiliki kemampuan yang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan layanan stres. Stres dapat diartikan sebagai sesuatu yang menyangkut interaksi antara stimulasi dan respon. Stres bukan sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semua stres bersifat negatif stres yang dialami oleh karyawan adalah akibat dari lingkungan yang di hadapinya akak memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Stres merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting. Pada dasarnya ada kriteria dari stres yaitu adanya kesempatan, adanya hambatan, dan adanya demand (Sunyoto, 2012). Hasil penelitian yang dilakukan Saliem (2018) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Tziner (2015) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Stress kerja yang dialami oleh karyawan masih bisa ditangani dengan baik oleh perusahaan dan individu itu sendiri tidak akan membuat karyawan berpikir untuk berpindah kerja.

Beban kerja yaitu pekerjaan yang diberikan perusahaan dan harus dikerjakan oleh karyawan. Beban kerja secara kuantitatif diukur berdasarkan waktu yang harus diselesaikan, sedangkan secara kualitatif beban kerja dapat menimbulkan tekanan mental pada karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat merugikan karyawan dan organisasi, karena jika beban kerja yang diberikan terlalu tinggi sedangkan kemampuan karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan kerja, maka perusahaan akan membutuhkan waktu tambahan agar karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya (Fajarwati, 2018). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Riani dan Putra Sulistyowati (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention karyawan*. Hal ini berbeda dengan penelitian Ningrum (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Karyawan berpikir bahwa setiap pekerjaan memiliki beban nya sendiri, dan itu sangat wajar, dan hal tersebut tidak mengganggu atau membuat karyawan untuk melakukan *turnover*.

Kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover* mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah, dan sebaliknya jika pegawai banyak yang merasa tidak puas maka *turnover* pegawai tinggi. Kepuasan kerja berhubungan dengan tingkat absensi (kehadiran) mengandung arti bahwa pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan Saputro, dkk (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sedangkan pada penelitian Susilo dan Satrya (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin lengkap fasilitas yang diterima karyawan untuk menunjang pekerjaannya maka semakin rendah niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Irvianti dan Verina (2015) dengan judul “Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan”. Sedangkan pada penelitian yang baru ini dikembangkan dengan ditambahkan satu variabel yaitu kepuasan kerja. Peneliti menambahkan variabel kepuasan kerja terinspirasi dari penelitian Putra dan Utama (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* di Mayaloka Villas Seminyak *Intention* Karyawan” karena perusahaan karena karyawan yang memiliki kepuasan

kerja yang tinggi akan bekerja dengan lebih baik dan produktif, sehingga perusahaan pada akhirnya akan dapat mencapai keunggulan bersaing.

TINJAUAN LITERATUR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori harapan yang dikemukakan oleh Victor Vroom, seorang ahli psikologi dari Universitas Yale. Teori ini menekankan bahwa kekuatan kecenderungan berperilaku tertentu tergantung pada kuatnya harapan bahwa, perilaku tersebut akan diikuti oleh keluaran tertentu dan oleh kuatnya daya tarik keluaran itu bagi orang yang bersangkutan. Dalam penerapannya, makna teori itu ialah, bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari organisasi seperti bonus yang lebih besar, kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan-tujuan pribadinya (Hasibuan, 2014).

Turnover Intention

Jackofsky dan Peter memberi batasan *turnover* sebagai perpindahan karyawan dari pekerjaannya yang sekarang. Cascio mendefinisikan *turnover* sebagai berhentinya hubungan kerja secara permanen antara perusahaan dengan karyawannya. Mobley memberikan batasan masalah *turnover* sebagai berhentinya individu dari anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan (Ridlo, 2012). *Turnover*, keinginan pekerja untuk berhenti dari perusahaan karena pindah ke lain perusahaan menciptakan tantangan bagi pengembangan SDM. Karena tidak dapat di prediksi, aktivitas pengembangan harus mempersiapkan pencegahannya. Meskipun hasil riset menunjukkan bahwa banyak eksekutif perusahaan besar yang menghabiskan hidupnya pada satu perusahaan saja, tetapi angka mobilitas lebih tinggi pada manajer-manajer lain yang mungkin relatif lebih muda (Zainal, dkk, 2014).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sunyoto, 2012). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya (Sutrisno, 2015). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja (Samsudin, 2012).

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

Stres Kerja

Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar seseorang. Luthans mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi dan fisik seseorang. Beehr dan Newman mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara manusia dan pekerjaan (Zainal, dkk, 2014).

Stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Perlunya solusi terhadap stres kerja agar hal-hal yang akan merugikan perusahaan dapat diatasi. Stres adalah suatu ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Malayu, 2014).

H₂ : Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

Beban Kerja

Beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya (Sunyoto, 2012). Beban kerja merupakan proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Dengan melakukan analisis beban kerja, juga mencegah adanya stres atau tekanan kerja, tak hanya beban kerja berlebihan yang dikhawatirkan membuat seorang karyawan memiliki kinerja rendah. Tekanan waktu dan konsentrasi terhadap informasi akan sangat memengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Koesomowidjojo, 2017).

H₃ : Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari yang diharapkan, maka akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu : jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji, dan kesempatan berkembang. Mangkunegara mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan (Robbins dan Judge, 2018).

H₄ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Riset kuantitatif adalah riset yang menggambarkan atau menjelaskan suatu masalah yang hasilnya dapat digeneralisasikan. Dengan demikian tidak terlalu mementingkan kedalaman data atau analisis. Periset lebih mementingkan

aspek keluasaan data sehingga data dan hasil riset dianggap merupakan representasi dari seluruh populasi (Kriyantono, 2014).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di outlet Alfamart (PT. Alfaria Trijaya) di wilayah Kota Pekanbaru yaitu terdiri dari 101 outlet. Setiap outlet memiliki 5 orang karyawan, sehingga populasi dalam penelitian ini adalah 505 orang, dengan jabatan sebagai berikut:

1. Kepala Toko, sebanyak 1 orang.
2. Asisten Kepala Toko, sebanyak 1 orang.
3. Kasir, sebanyak 3 orang.

Berdasarkan survei yang dilakukan, maka dalam pengambilan sampel, peneliti memutuskan untuk menggunakan teknik *random sampling* yaitu mencakup orang-orang yang terdapat pada populasi tersebut, sehingga setiap anggota populasi memiliki hak yang sama untuk dijadikan responden dalam penelitian ini. Kemudian peneliti menggunakan rumus perhitungan Slovin untuk menentukan jumlah sampel karena populasi yang didapatkan sudah diketahui jumlahnya (Kriyantono, 2014). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di outlet Alfamart (PT. Alfaria Trijaya) di wilayah Kota Pekanbaru yaitu sebanyak 223 orang.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif menggunakan statistik. Pengolahan data penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 20 untuk melakukan uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas data untuk semua variabel dalam penelitian ini di dapatkan nilai r hitung $>$ r tabel yaitu nilai R tabel sebesar 0,138, maka dapat disimpulkan semua item pernyataan variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid. Sedangkan untuk uji reliabilitas dalam penelitian ini didapatkan nilai cronbach alpha $>$ 0,60 maka dapat disimpulkan semua variabel dapat penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 1 Hasil Pengujian Normalitas

		Unstandardized Residual
N		223
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.49814497
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.717
Asymp. Sig. (2-tailed)		.684

Sumber: Data olahan peneliti, 2021

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua nilai signifikansi uji normalitas dengan metode Komolgorof Smirnov diperoleh nilai 0,684 $>$ 0,05 yang artinya bahwa data pada tabel 1 menunjukkan distribusi normal.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	0,180	3.543
Stress Kerja	0,188	4.326
Beban Kerja	0,320	3.126
<i>Turnover Intention</i>	0,158	2.334

Sumber: Data olahan peneliti, 2021

Pada tabel 2 terlihat bahwa tidak ada variabel yang memiliki VIF besar dari 10 dan nilai *tolerance* dari 10%. Dapat diartikan bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel bebas yang lebih besar dari 95%. Sehingga kesimpulannya bahwa variabel independen terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas karena tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 3 Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.195	1.940		1.176	.000
Lingkungan Kerja	-.688	.333	-.051	-.195	.846
Stress Kerja	.413	.604	.044	.171	.865
Beban Kerja	.285	.788	.065	.329	.743
Kepuasan Kerja	-.739	.253	-.014	-.052	.959

Sumber: Data olahan peneliti, 2021

Hasil pengujian heterokedastisitas menunjukkan bahwa hasil signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 ^a	.831	.856	8.171

Sumber: Data olahan peneliti, 2020

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0.831. Hal ini berarti 83.1 % *turnover intention* (Y) dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X1), stress kerja (X2), beban kerja (X3) dan kepuasan kerja (X4) sedangkan sisanya yaitu 16.9% *turnover intention* (Y) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 24. Hipotesis Variabel Lingkungan Kerja

Hipotesis	t hitung	t tabel	Signifikan	Alpha (a)	Keterangan
H1	-3.244	1.651	0.002	0.05	Diterima
H2	3.698	1.651	0.000	0.05	Diterima
H3	3.874	1.651	0,000	0,05	Diterima
H4	-2.180	1.651	0,032	0,05	Diterima

Sumber: Data olahan peneliti, 2021

Dari hasil pengujian parsial (t), diperoleh nilai signifikan variabel lingkungan kerja sebesar 0.002 lebih kecil dari pada signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0.05. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Alfaria Trijaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firdaus, dkk (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif (Sunyoto, 2012). Hal ini juga sejalan dengan teori harapan, dimana adanya lingkungan kerja yang baik, membuat karyawan termotivasi untuk mengeluarkan segala potensi yang ia miliki dan harapan mendapatkan reward, maka kinerjanya meningkat, sehingga menurunkan keinginan untuk *turnover intention*. Jika disimpulkan dari hasil jawaban responden dalam pernyataan kuisioner, mereka memiliki lingkungan kerja yang tidak kondusif, hal tersebut tentu saja menimbulkan keinginan untuk *turnover intention* dari dalam diri mereka.

Dari hasil pengujian parsial (t), diperoleh nilai signifikan variabel stress kerja sebesar 0.000 lebih kecil dari pada signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0.05. Dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Alfaria Trijaya. Hasil penelitian yang dilakukan Saliem (2018) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi stress kerja dalam suatu perusahaan akan dapat meningkatkan *turnover intention* Hasil penelitian yang dilakukan Saliem (2018) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Alfaria Trijaya. Stress merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Jadi stress adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Sunyoto, 2012). Meskipun stress dapat diakibatkan oleh hanya satu *stressors*, biasanya karyawan mengalami stress karena kombinasi *stressors*. Ada dua kategori penyebab stress, yaitu *on the job* dan *off the job*. Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stress, tergantung pada reaksi dan tanggapan masing-masing karyawan. Ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stress bagi para karyawan (Handoko, 2011). Stress kerja yang berlebihan akan membuat karyawan tidak menampilkan *performance* yang maksimal, sehingga jika ini terjadi terus-menerus akan membuat karyawan berkeinginan untuk melakukan *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan teori harapan, dimana adanya harapan ditengah-tengah stress tersebut dapat meningkatkan kembali *performance* mereka, dengan harapan akan memperoleh hasil yang lebih baik yang berimbas pada karir mereka. Hubungan teori harapan dengan *turnover intention* yaitu, karyawan mengharapkan pekerjaan yang nyaman dan tidak menimbulkan stress.

Dari hasil pengujian parsial (t), diperoleh nilai signifikan variabel beban kerja sebesar 0.000 lebih kecil dari pada signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0.05. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Alfaria Trijaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riani dan Putra Sulistyowati (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi beban kerja dalam suatu perusahaan akan dapat meningkatkan *turnover intention* PT. Alfaria Trijaya. Beban kerja adalah sesuatu yang mengandung konsep penggunaan energi pokok dan energi cadangan yang tersedia. Tugas dipandang berat jika energi pokok yang telah habis di pakai dan masih harus menggunakan energi cadangan untuk

menyelesaikan tugas tersebut. Sebaliknya tugas dipandang ringan jika energi pokok masih melimpah setelah tugas diselesaikan. Beban kerja didefinisikan sebagai sesuatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya jika pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan. Oleh karena itu perlunya diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya (Pranata, 2016). Saat karyawan berekspektasi tentang beban kerja sesuai hasil yang di dapatkan, sementara kenyataannya sebaliknya. Jika hal ini terjadi secara terus-menerus maka karyawan berkeinginan untuk melakukan *turnover intention*. Hal ini berkaitan dengan teori harapan, dimana dengan adanya input harapan dalam diri mereka, bisa menciptakan output yang lebih baik, sehingga motivasi dalam bekerja akan meningkat dan *turnover intention* berkurang. Hal ini juga sejalan dengan teori harapan, dimana adanya beban kerja yang terlalu banyak, akan menurunkan harapan mereka untuk bekerja dengan nyaman, dan akan meningkatkan *turnover intention* dalam diri mereka.

Dari hasil pengujian parsial (t), diperoleh nilai signifikan variabel kepuasan kerja sebesar 0.032 lebih kecil dari pada signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0.05. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Alfaria Trijaya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputro, Fathoni dan Minarsih (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dalam suatu perusahaan akan dapat menurunkan *turnover intention* PT. Alfaria Trijaya. Kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover* mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah, dan sebaliknya jika pegawai banyak yang merasa tidak puas maka *turnover* pegawai tinggi. Kepuasan kerja berhubungan dengan tingkat absensi (kehadiran) mengandung arti bahwa pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Kepuasan kerja berhubungan dengan umur mengandung arti bahwa pegawai yang cenderung lebih tua akan merasa lebih puas daripada pegawai yang berumur relatif lebih muda, karena diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan, dan pegawai dengan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas. Kepuasan kerja yang tidak di dapat secara terus-menerus akan mengurangi kinerja karyawan. Tidak cukup sampai disitu, jika ini terjadi dalam kurun waktu tertentu dan panjang maka karyawan tersebut tidak dapat menahannya lagi dan melakukan *turnover intention*. Hal ini terkait juga dengan teori harapan, jika karyawan menumbuhkan harapan di dalam dirinya untuk bekerja dengan lebih baik, maka output dari hal tersebut bisa mengurangi keinginan untuk melakukan *turnover intention*. Hal ini juga sejalan dengan teori harapan, dimana adanya kepuasan kerja yang baik, akan meningkatkan harapan mereka untuk bekerja dengan nyaman, dan akan menurunkan *turnover intention* dalam diri mereka.

Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan penelitian beserta saran untuk penelitian selanjutnya dinyatakan sebagai berikut:

1. Ketidakmampuan peneliti untuk menjamin atau mengendalikan sepenuhnya kesungguhan, keterbukaan, serta kejujuran responden dalam memilih opsi jawaban sesuai dengan keadaan dan kenyataan, baik karena ketidakmampuan atau pemahaman yang kurang serta adanya unsur tekanan dari pihak tertentu
2. Peneliti hanya berfokus pada lingkungan kerja, stress kerja, beban kerja, kepuasan kerja sebagai variabel independen sebagai faktor yang mempengaruhi turnover intention.
3. Penelitian ini hanya berfokus pada satu instansi saja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover intention di PT. Alfaria Trijaya. Semakin tidak nyaman lingkungan kerja yang dirasakan karyawan di PT. Alfaria Trijaya, maka semakin besar keinginan karyawan untuk melakukan turnover intention. Stress kerja terhadap berpengaruh terhadap turnover intention di PT. Alfaria Trijaya. Semakin banyak stress kerja yang dirasakan karyawan di PT. Alfaria Trijaya, maka semakin besar keinginan karyawan untuk melakukan turnover intention. Beban kerja berpengaruh terhadap turnover intention di PT. Alfaria Trijaya. Semakin besar beban kerja yang dirasakan karyawan di PT. Alfaria Trijaya, maka semakin besar keinginan karyawan untuk melakukan turnover intention. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention di PT. Alfaria Trijaya. Semakin tidak puas karyawan di PT. Alfaria Trijaya, maka semakin besar keinginan karyawan untuk melakukan turnover intention. Lingkungan kerja, stress kerja, beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention di PT. Alfaria Trijaya. Semakin besar setaip variabel ini dirasakan karyawan di PT. Alfaria Trijaya, maka semakin besar keinginan karyawan untuk melakukan turnover intention.

DAFTAR PUSTAKA

- Fajarwati. 2018. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Dan Kelelahan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Universitas IAIN Surakarta.
- Firdaus, S. dkk. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Supranusa Indogita Tbk. Sidoarjo*. Jurnal manajemen branchmark. Univ Bhayangkara surabaya. Vol. 3 issue. 3.
- Handoko., T.H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, M. S.P. 2014. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irvianti, L.S.D dan Verina, R.E. 2015. *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta*. Jurnal Binus Bisnis Review.
- Khristanto, T.A.T. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Organizational Commitment dan Kepuasan pada Reward terhadap Turnover Intention di PT. Imanuel Teknik Sentosa*. Jurnal Agora Surabaya.
- Kriyantono. R. 2014. *Teknik Praktis Riset Komunikasi: Disertai Contoh Praktis Riset Media, Public Relation, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Koesomowidjojo, S. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses

- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: Mc Graw-Hill.
- Malayu, S.P.H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ningrum, F.W.C. 2018. *Beban kerja terhadap turnover intention karyawan. Dengan stres kerja dan kelelahan kerja sebagai mediasi*. Jurnal. Universitas IAIN Surakarta.
- Pranata, S. 2016. *Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bangka Sungailiat*. Jurnal Univ Bangka Belitung.
- Putra, I.D.G.D.U dan Mudiarta, I.W. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak*. E-jurnal Manajemen Unud. Universitas Udayana Bali Vol 6, No 9.
- Ridlo, I.A. 2012. *Turnover karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya: PH Movement Publication.
- Riani, N.L dan Putra, M.S. 2017. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan*. EJurnal Manajemen Unud. Universitas Udayana Bali. Vol.6, No. 11.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A 2018. *Perilaku Organisasi*. Organizational Behavior. Jakarta: Salemba Empat.
- Saliem, R.I. 2018. *Pengaruh Stres Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pada Karyawan Hotel Said Jaya Solo*. Jurnal Fakultas Ekonomi Islam Universitas Iain Surakarta.
- Saputro, H, Fathoni, A dan Minarsih M.M. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidaknyamanan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention)*. Jurnal Manajemen.
- Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistiyowati, A. 2018. *Pengaruh Beban Kerja Dan Kesejahteraan Dosen Terhadap Kepuasan Kerja Dan Burnout*. Jurnal Penelitian Administrasi Publik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Susilo, J dan Satrya, I.G.B.H. 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak*. Jurnal Universitas Udayana Bali.
- Sutrisno, E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tziner, A, Rabenu, E, Radomski, R dan Belkin, A. 2015. *Work Stress and Turnover Intentions Among Hospital Physicians: The Meditating Role of Burnout and Work Satisfaction*. Jurnal Revista de Psicologia Del Trabajo Y de Las Organizaciones.
- Zainal, V.R, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori ke Praktek*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.