

Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intension pada Karyawan Operator PT. Berkat Citra Lestari, Samarinda

Dedi Setiawan Wibowo¹, Widi Dewi Ruspitasari², Yunus Handoko³
Magister of Management, Institute Asia

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 30 December 2022

Revised: 15 January 2023

Accepted: 16 January 2023

Keywords:

Job Satisfaction,

Job Stress,

Work Environment,

Employee Turnover Intention

ABSTRACT

This study aims to determine: 1) the effect of job satisfaction on employee turnover intention at PT. Berkat Citra Lestari, 2) the effect of work stress on employee turnover intention at PT. Berkat Citra Lestari, and 3) the effect of work environment on employee turnover intention at PT. Berkat Citra Lestari. The population in this research was all operator employees of PT. Berkat Citra Lestari as 50 people with the total sample of 40 people collected using the random sampling method. The variables of this research consist of independent variables which are job satisfaction (X1), job stress (X2), and work environment (X3) and the dependent variable is employee turnover intention (Y). The data collection method used in this research are observation, interview, and questionnaire. The data analysis method used in this research are descriptive analysis and multiple linear regression methods. Based on the results of the research, it was concluded that: Job satisfaction has no effect on turnover intention, in the sense that the higher the job satisfaction, the lower the possibility of employees in terms of turnover intention. Job stress affects turnover intention, in the sense that the higher the job stress, the higher the possibility of employees in terms of turnover intention. Work environment has no effect on turnover intention, in the sense that the higher the acceptance of the work environment, the lower the possibility of employees in terms of turnover intention.

This is an open-access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.



Corresponding Author:

Dedi Setiawan Wibowo

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Teknologi dan Bisnis Asia

Jl. Soekarno Hatta Jl. Rembeksari No.1 A, Mojolangu, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65113

Email: dedi.setiawan84@gmail.com

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi sangatlah penting keberadaannya. Dengan dukungan sarana dan prasarana yang mencukupi, namun tanpa adanya dukungan karyawan yang handal maka kegiatan perusahaan tidak akan terlaksana dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para karyawannya agar karyawan yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan bertahan dan tidak meninggalkan perusahaan. Beberapa fenomena yang sering terjadi adalah ketika kinerja perusahaan sudah bagus namun terganggu oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah, salah satunya berupa keinginan karyawan meninggalkan perusahaan (turnover intention).

Kepuasan kerja merupakan faktor yang tidak lepas dari setiap karyawan. Nazenin dan Palupiningdyah (2014) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan. Seseorang akan merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan mereka. Jika kepuasan kerja karyawan tinggi

maka turnover karyawan cenderung lebih rendah, sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka turnover karyawan cenderung menjadi lebih tinggi.

Selain kepuasan kerja, faktor lain yang mempengaruhi tingginya turnover intention karyawan yaitu stres kerja. Syahronica, dkk (2015) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap turnover intention karyawan. Stres kerja yang dirasakan karyawan sangat tinggi akan meningkatkan turnover intention karyawan. Stres dapat muncul karena terlalu banyaknya tuntutan dari atasan, volume pekerjaan yang banyak, dan target yang tinggi. Reaksi karyawan yang stres di dalam pekerjaan antara lain : cepat tersinggung, tidak komunikatif, lelah mental, lelah fisik, bahkan menunda atau menghindari pekerjaan. Stres yang terlalu besar dan terjadi dalam waktu yang cukup lama dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan dan pada akhirnya karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Variabel lain yang mempengaruhi turnover intention selain kepuasan kerja dan stres kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang berada di sekitar karyawan pada saat melakukan pekerjaan yang sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan yang meliputi tempat bekerja, kebersihan, fasilitas, pencahayaan, keamanan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara karyawan yang ada di sekitar tempat tersebut. Jika karyawan mendapati suasana lingkungan kerja yang tidak kondusif maka karyawan tidak akan fokus melakukan pekerjaannya sehingga timbul perasaan tidak nyaman yang berujung pada keinginan untuk berpindah dari perusahaan.

PT. Berkat Citra Lestari yang berdomisili di Samarinda, Kalimantan Timur adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang kontraktor pertambangan dan rental alat berat. Dengan semakin berkembangnya perusahaan maka diperlukan kemampuan yang tinggi untuk meningkatkan produksi sesuai dengan target. Hal ini tentunya perlu didukung dengan kesiapan tenaga kerja yang handal dan berkualitas. Tingkat turnover karyawan PT. Berkat Citra Lestari dalam beberapa waktu belakangan ini cukup tinggi, penyebab rata-ratanya adalah stres kerja dan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Hal ini didukung dengan lingkungan kerja yang berada di site pertambangan batubara yang menuntut tingkat keamanan (safety) yang tinggi sehingga tidak mentolerir kesalahan sedikit pun.

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait **"Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention pada karyawan operator PT Berkat Citra Lestari, Samarinda"**

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja

Menurut Rismayanti, dkk (2018) kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang berasal dari penilaian atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan Kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan di dalam pekerjaan didefinisikan sebagai perasaan puas dan menikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian atas hasil kerja, penempatan atau promosi jabatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja. Sementara kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dapat memenuhi kebutuhan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Effendy (2000:92) dalam Rismayanti, dkk (2018) sebagai berikut:

- 1) Upah yang cukup
- 2) Perlakuan yang adil
- 3) Ketenangan bekerja
- 4) Perasaan diakui

- 5) Penghargaan atas hasil kerja
- 6) Penyalur perasaan

Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2001) dalam Firdaus, dkk (2017) Stres merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres merupakan isu utama yang menjadi perhatian karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan dan sulit untuk menghindari stres dari pekerjaan. Reaksi yang biasanya timbul jika karyawan mengalami stres didalam pekerjaan yaitu, mudah tersinggung, konsentrasi tertanggu, mudah lelah, dan menghindari atau menunda pekerjaan yang mengakibatkan terhambatnya proses kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Hasibuan (2012:204) dalam Dewi dan Wibawa (2016) sebagai berikut:

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- 2) Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- 4) Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah.

Lingkungan Kerja

Menurut Widodo (2014) dalam Riani dan Putra (2017), lingkungan kerja merupakan sesuatu di luar organisasi yang berpotensi mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan suasana kerja atau lingkungan kerja non fisik.

Menurut Sedarmayanti (2001:21) dalam Kusuma, Suharjo dan Iqbal (2018) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Wursanto (2009:269) dalam Pangarso dan Ramadhayanti (2015) lingkungan kerja non fisik adalah sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja.

Menurut Wursanto (2009:269) dalam jurnal Pangarso dan Ramadhayanti (2015) , faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu:

1. Hubungan yang tidak serasi antara karyawan yang bersangkutan dengan teman sejawat (sesama perkerja) maupun karyawan dengan atasan.
2. Keterjaminan kerja yang dirasakan kurang memadai bagi karyawan.
3. Perasaan khawatir atau takut yang dimungkinkan muncul terkait dengan kurang amannya penggunaan berbagai fasilitas operasi perusahaan.
4. Jenjang karir yang kurang begitu jelas terkait dengan kelangsungan karyawan bekerja pada perusahaan.
5. Para anggota mendapatkan perlakuan secara adil dan objektif.

Turnover Intention

Menurut Abdillah (2012) dalam Septiari dan Ardana (2016) Turnover intention merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan turnover adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja. Turnover intention menurut Zeffane (1994) dalam Andini, dkk (2018) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya.

Terjadinya turnover diawali dengan timbulnya keinginan untuk berpindah pekerjaan (Turnover Intention) oleh karyawan. Keinginan tersebut muncul pada saat karyawan masih bekerja pada perusahaan dan dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Pranowo (2016) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya Turnover Intention yaitu :

1. Karakteristik Individu
2. Lingkungan Kerja
3. Kepuasan Kerja
4. Komitmen organisasi

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Berkas Citra Lestari yang beralamat di Perumahan Tamansari Grand Samarinda C1, Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober sampai dengan November 2022.

Metode Pengambilan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:119). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan operator PT. Berkas Citra Lestari yang berjumlah 50 orang operator.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017:119) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam arti lain sampel merupakan bagian dari populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik random sampling. Sugiyono (2018:82) menyatakan bahwa random sampling adalah teknik pengambilan sampel secara random atau acak dari semua populasi. Seluruh anggota populasi tanpa terkecuali memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel. Pada penelitian ini sampel yang diambil keseluruhan dari jumlah kuesioner yang disebar ke seluruh karyawan operator sehingga total kuesioner yang terkumpul sebanyak 40 operator yang ditetapkan menjadi sampel penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

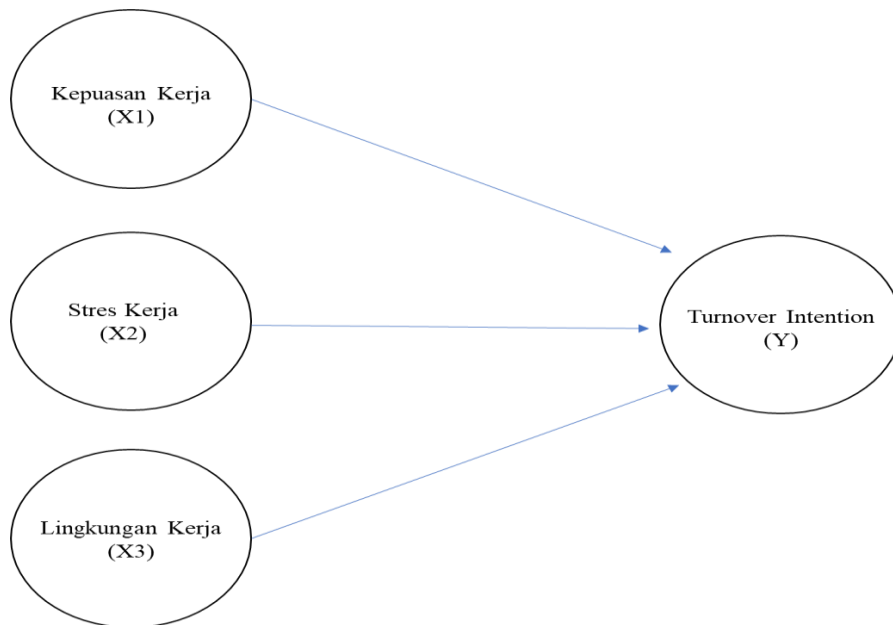
1. Observasi

Observasi merupakan proses untuk memperoleh data dari tangan pertama dengan mengamati orang dan tempat pada saat dilakukan penelitian.

2. Kuesioner

Metode pengumpulan data melalui jumlah pertanyaan tertulis yang diajukan kepada pegawai dan di jawab dengan jawaban yang tersedia oleh responden. Kuesioner dimaksudkan sebagai suatu daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban – jawaban dari responden. Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat dalam gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan hubungan antar variabel penelitian diatas, maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H1 : dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan

H2 : dinyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan

H3 : dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	1	0,876	0,300	Valid
	2	0,851	0,300	Valid
	3	0,902	0,300	Valid
	4	0,870	0,300	Valid
	5	0,823	0,300	Valid
	6	0,839	0,300	Valid
	7	0,883	0,300	Valid
	8	0,865	0,300	Valid
	9	0,769	0,300	Valid
	10	0,769	0,300	Valid
Stres Kerja (X2)	1	0,834	0,300	Valid
	2	0,895	0,300	Valid
	3	0,834	0,300	Valid
	4	0,884	0,300	Valid
	5	0,942	0,300	Valid

	6	0,920	0,300	Valid
	7	0,936	0,300	Valid
	8	0,901	0,300	Valid
	9	0,797	0,300	Valid
	10	0,861	0,300	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	1	0,840	0,300	Valid
	2	0,881	0,300	Valid
	3	0,860	0,300	Valid
	4	0,889	0,300	Valid
	5	0,895	0,300	Valid
	6	0,846	0,300	Valid
	7	0,860	0,300	Valid
	8	0,784	0,300	Valid
	9	0,810	0,300	Valid
Turnover Intention(Y)	1	0,937	0,300	Valid
	2	0,927	0,300	Valid
	3	0,927	0,300	Valid
	4	0,920	0,300	Valid
	5	0,902	0,300	Valid
	6	0,865	0,300	Valid
	7	0,875	0,300	Valid

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa seluruh pernyataan yang diajukan untuk variabel Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Turnover Intention memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel sehingga seluruh pernyataan yang diajukan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,955	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,963	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,951	Reliabel
Turnover Intention(Y)	0,962	Reliabel

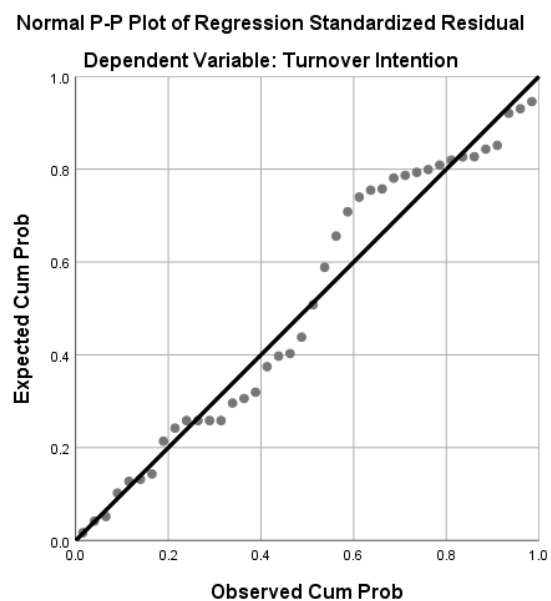
Nilai reliabilitas memberikan indikasi bahwa keandalan kuesioner yang digunakan pada variabel Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Turnover Intentions sebagai alat pengukur termasuk kategori r korelasi kuat karena nilainya lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

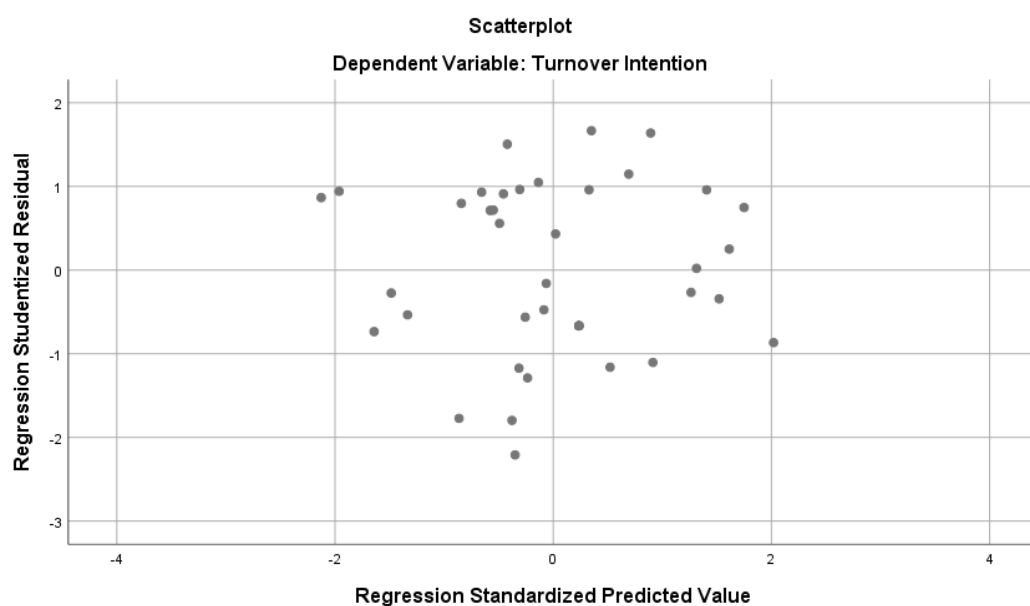
Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.75571855
Most Extreme Differences	Absolute	.148

	Positive	.087
	Negative	-.148
Test Statistic		.148
Asymp. Sig. (2-tailed)		.127 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		



Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui suatu pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut merupakan hasil dari analisis regresi linear berganda:

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22.871	8.471		2.700	.011
	Kepuasan Kerja	-.068	.229	-.078	-.295	.770
	Stres Kerja	.370	.136	.456	2.712	.010
	Lingkungan Kerja	-.337	.249	-.364	-1.354	.184

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan hasil tabel diatas pada Unstandardized Coefficients kolom B, diketahui bahwa nilai konstanta (α) sebesar 22,871 nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja (b_1) sebesar -0,068, Stres Kerja (b_2) sebesar 0,370, dan Lingkungan Kerja (b_3) sebesar -0,337. Sehingga dapat diketahui persamaan regresi antar variabel Kepuasan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Turnover Intention (Y) sebagai berikut:

$$Y = 22,871 - 0,068X_1 + 0,370X_2 - 0,337X_3$$

Dari pengujian tersebut angka-angka yang dihasilkan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (α)
Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 22,871. Hal ini artinya bahwa jika variabel independen (Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja) tidak ada atau bernilai nol, maka besarnya Turnover Intention yang terjadi adalah sebesar 22,871.
- Koefisien Regresi $b_1 X_1$
Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja sebesar -0,068. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 Kepuasan Kerja yang diukur maka Turnover Intention akan mengalami pengurangan sebesar -0,068 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
- Koefisien Regresi $b_2 X_2$
Nilai koefisien regresi Stres Kerja sebesar 0,370. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 Stres Kerja yang diukur maka Turnover Intention akan mengalami peningkatan sebesar 0,370 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
- Koefisien Regresi $b_3 X_3$
Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar -0,337. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 Lingkungan Kerja yang diukur maka Turnover Intention akan mengalami penurunan sebesar -0,337 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

Uji Parsial (Uji t)

Berikut ini merupakan hasil uji signifikansi parsial (Uji t) yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Hasil pengujian dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 5 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	22.871	8.471		.011
	Kepuasan Kerja	-.068	.229	-.078	.770
	Stres Kerja	.370	.136	.456	.010
	Lingkungan Kerja	-.337	.249	-.364	.184

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.745	.724	2.868

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

Hasil R Square = 0,745 berarti variabel *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja sebesar 74,5% yang diperoleh dari 0,745 x 100%, artinya pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* sebesar 74,5% sedangkan 25,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Hipotesis I

Hipotesis I dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Adapun perumusan hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Ho: Tidak ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention.

Ha: Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention.

Dengan tingkat signifikansi 5% dan menggunakan signifikansi dua arah maka diperoleh nilai $df = n - k = 40 - 3 = 37$, maka diperoleh nilai ttabel sebesar 2,026. Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dari nilai thitung yaitu sebesar -0,295 lebih kecil dari jumlah ttabel yaitu 2,026 ($-0,295 < 2,026$) dan nilai signifikan yang didapat sebesar 0,770 lebih dari 0,05 ($0,770 > 0,05$). Dari hasil tersebut Hipotesis I yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention ditolak. Dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention dalam artian bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja maka akan semakin rendah juga kemungkinan karyawan dalam hal Turnover Intention atau berpindah ke perusahaan lain.

Hasil Pengujian Hipotesis II

Hipotesis II dalam penelitian ini adalah Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Adapun perumusan hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Ho: Tidak ada pengaruh antara Stres Kerja terhadap Turnover Intention.

Ha: Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention.

Dengan tingkat signifikansi 5% dan menggunakan signifikansi dua arah maka diperoleh nilai $df = n - k = 40 - 3 = 37$, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,026. Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Stres Kerja terhadap Turnover Intention dari nilai t_{hitung} yaitu sebesar 2,712 lebih besar dari jumlah t_{tabel} yaitu 2,026 ($2,712 > 2,026$) dan nilai signifikan yang didapat sebesar 0,010 kurang dari 0,05 ($0,010 < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis II yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention dapat dibuktikan kebenarannya.

Hasil Pengujian Hipotesis III

Hipotesis III dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Adapun perumusan hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Ho: Tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention.

Ha: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention.

Dengan tingkat signifikansi 5% dan menggunakan signifikansi dua arah maka diperoleh nilai $df = n - k = 40 - 3 = 37$, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,026. Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention dari nilai t_{hitung} yaitu sebesar -1,354 lebih kecil dari jumlah t_{tabel} yaitu 2,026 ($-1,354 < 2,026$) dan nilai signifikan yang didapat sebesar 0,184 lebih dari 0,05 ($0,184 > 0,05$). Dari hasil tersebut Hipotesis III yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention ditolak. Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention dalam artian bahwa semakin tinggi Lingkungan maka akan semakin rendah juga kemungkinan karyawan dalam hal Turnover Intention atau berpindah ke perusahaan lain.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan dari hasil uji deskriptif yang dilakukan diketahui bahwa dari 10 jumlah pernyataan didapatkan rata-rata skor sebesar 3,16 yang termasuk dalam kategori "Cukup Setuju" sehingga dapat disimpulkan bahwa responden menilai bahwa variabel Kepuasan Kerja di PT Berkat Citra Lestari sudah cukup tinggi. Berdasarkan dari hasil uji hipotesis yang dilakukan didapatkan dari nilai t_{hitung} yaitu sebesar -0,295 lebih kecil dari jumlah t_{tabel} yaitu 2,026 ($-0,295 < 2,026$) dan nilai signifikan yang didapat sebesar 0,770 lebih dari 0,05 ($0,770 > 0,05$). Dari hasil tersebut Hipotesis I yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention ditolak. Dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention dalam artian bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja maka akan semakin rendah juga kemungkinan karyawan dalam hal Turnover Intention atau berpindah ke perusahaan lain.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan dari hasil uji deskriptif yang dilakukan diketahui bahwa dari 10 jumlah pernyataan didapatkan rata-rata skor sebesar 2,99 yang termasuk dalam kategori "Cukup Setuju" sehingga dapat disimpulkan bahwa responden menilai bahwa variabel Stres Kerja di PT Berkat Citra Lestari sudah cukup tinggi. Berdasarkan dari hasil uji hipotesis yang dilakukan

didapatkan nilai thitung yaitu sebesar 2,712 lebih besar dari jumlah ttabel yaitu 2,026 ($2,712 > 2,026$) dan nilai signifikan yang didapat sebesar 0,010 kurang dari 0,05 ($0,010 < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis II yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention dapat dibuktikan kebenarannya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan dari hasil uji deskriptif yang dilakukan diketahui bahwa dari 9 jumlah pernyataan didapatkan rata-rata skor sebesar 3,32 yang termasuk dalam kategori “Cukup Setuju” sehingga dapat disimpulkan bahwa responden menilai bahwa variabel Lingkungan Kerja di PT Berkat Citra Lestari sudah cukup tinggi. Berdasarkan dari hasil uji hipotesis yang dilakukan didapatkan nilai thitung yaitu sebesar -1,354 lebih kecil dari jumlah ttabel yaitu 2,026 ($-1,354 < 2,026$) dan nilai signifikan yang didapat sebesar 0,184 lebih dari 0,05 ($0,184 > 0,05$). Dari hasil tersebut Hipotesis III yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention ditolak. Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention dalam artian bahwa semakin tinggi Lingkungan maka akan semakin rendah juga kemungkinan karyawan dalam hal Turnover Intention atau berpindah ke perusahaan lain.

Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention

Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention sebesar 74,5% berdasarkan dari hasil Square = 0,745 dimana $0,745 \times 100\% = 74,5\%$.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas serta tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan dengan studi kasus PT. Berkat Citra Lestari maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention, dalam artian bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja maka akan semakin rendah juga kemungkinan karyawan dalam hal Turnover Intention atau berpindah ke perusahaan lain.
2. Stres Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention dapat dibuktikan kebenarannya, dalam artian semakin tinggi Stres Kerja maka akan semakin tinggi juga kemungkinan karyawan dalam hal Turnover Intention atau berpindah ke perusahaan lain.
3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention, dalam artian bahwa semakin tinggi penerimaan Lingkungan Kerja maka akan semakin rendah juga kemungkinan karyawan dalam hal Turnover Intention atau berpindah ke perusahaan lain.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka penulis dapat memberikan saran atau masukan sebagai berikut:

1. Perusahaan disarankan untuk terus melakukan perbaikan dan meningkatkan kepuasan kerja dari hasil uji hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan. Semakin tinggi Kepuasan Kerja maka akan semakin rendah juga kemungkinan karyawan dalam hal Turnover Intention atau berpindah ke perusahaan lain.

2. Perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan kondisi karyawan agar karyawan tidak merasa stres. Dari hasil pengujian hipotesis pengaruh stres kerja terhadap turnover intention karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan. Dimana semakin tinggi stres kerja maka akan semakin tinggi juga kemungkinan karyawan dalam hal Turnover Intention atau berpindah ke perusahaan lain.
3. Perusahaan disarankan untuk terus melakukan perbaikan dan meningkatkan kondisi serta lingkungan karyawan. Dari hasil pengujian hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan dimana semakin tinggi penerimaan Lingkungan Kerja maka akan semakin rendah juga kemungkinan karyawan dalam hal Turnover Intention atau berpindah ke perusahaan lain.

REFERENSI

- Dewi A.B.P, Wibawa I.M.A. 2016. Pengaruh Stres Kerja Pada Pengaruh Turnover Intention yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera 1912. E-Jurnal Manajemen Unud : Volume 5, Nomor 6, 3560-3588
- Firdaus S, Widiani M.E, Fattah A. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Supranusa Indogita Tbk. Sidoarjo. Jurnal Manajemen Branchmark : Volume 3, Nomor 3.
- Kurniawaty, Ramly M, Ramlawati. 2019. The Effect Of Work Environment, Stres, and Job Satisfaction On Employee Turnover Intention. Management Science Letters 9 : 877-886.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, 7(3), 407-428.
- Nazenin S, Palupiningdyah. 2014. Peran Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention. Jurnal Dinamika Manajemen : Volume 5, Nomor 2, 220-227
- Pangarso A, Ramadhayanti V. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. Kinerja : Volume 19, Nomor 1.
- Prasetyo, A. P., Martini, E., & Mawaranti, R. P. (2018). Peran Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan dalam Pengelolaan Tingkat Turnover Intention pada Karyawan Puskesmas Jasinga, Bogor. Jurnal Manajemen Indonesia, 18(2), 165-174.
- Pratiwi H.W, Susilo H. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Turnover Intention (Studi pada Karyawan Management Office Malang Town Square). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) : Volume 60, Nomor 3.
- Pricelda, A., & Pramono, R. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Turnover Intention sebagai Mediasi pada Karyawan PT Farmasi XYZ dalam Masa Pandemi COVID-19. Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, 4(3), 712-721.
- Riani N.L.T, Putra M.S. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. E- Jurnal Manajemen Unud : Volume 6, Nomor 11, 2302-8912.
- Rismayanti R.D, Musadieg M.A, Aini E.K. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampak Pada Kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) : Volume 61, Nomor 2.
- Sanjoko D.C, Nugraheni R. 2015. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Turnover Intention Karyawan. Diponegoro Journal Of Management : Volume 4, Nomor 2, 1-14.

- Septiari N.K, Ardana I.K. 2016. Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. E-Jurnal Manajemen Unud : Volume 5, Nomor 10, 6429-6456.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Syahronica G, Soe' oed M, Ruhana I. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) : Volume 20, Nomor 1.
- Yazidthalib, N., Ridwanuloh, D., & Hidayah, H. (2021). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention di IFRS dewi sri karawang. Jurnal Ilmiah Indonesia, 1(6), 696-706.