



Artikel masuk:  
24 April 2022  
Artikel diperbaiki:  
6 Juni 2022  
Artikel diterima:  
18 Juni 2022

**PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. VALDO SUMBER DAYA MANDIRI YOGYAKARTA**

Ahmad bayu Kuncoro<sup>1</sup>, Yetti Lutiyan Suprpto<sup>2</sup>  
<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Yogyakarta  
E-mail Korespondensi: [yetti@mercubuna-yogya.ac.id](mailto:yetti@mercubuna-yogya.ac.id)

**Abstract**

This study aims to examine and analyze the effect of work stress, workload, and work environment on the turnover intention of Pt. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta. This type of research is a research that uses a quantitative approach and primary data collection uses a survey method. The population in this study are employees of PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta. The sampling technique was purposive sampling with the criteria that employees of PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta. The sample amounted to 175 respondents with data collection techniques using respondents. The data analysis technique used in this research is descriptive analysis technique and multiple regression. Test the hypothesis by using the SPSS data processing program. The results of testing on the hypothesis, showed that the variable workload has a significant positive effect on employee turnover. Work stress has a significant positive effect on employee turnover intention. Work environment has a not significant negative effect on employee turnover intention. Work motivation has a significant positive effect on turnover intention. Based on the result of determination test 0,395 it is known that workload work stress, and work environment influence to intention turnover variable 39,5 % while the rest 60,5 % influenced by other variable not explained in this research.

Keywords : Workload, work stress, work environment and turnover intention

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pt. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif dan pengumpulan data primer menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel dengan *purposive sampling* dengan kriteria yaitu karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta. Sampel berjumlah 175 responden dengan teknik pengumpulan data menggunakan responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif dan regresi berganda. Uji hipotesis dengan menggunakan program pengolah data SPSS. Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention karyawan. Stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap turnover intention. Berdasarkan hasil uji determinasi 0,395 diketahui bahwa beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover intention 39,5% sedangkan sisanya 60,5 % dipengaruhi variabel lainya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

**Kata Kunci : Beban kerja, Stress kerja, lingkungan kerja dan *turnover intention***

### **LATAR BELAKANG**

Manusia adalah makhluk sosial yang saling berinteraksi satu dengan yang lainnya dan saling berpengaruh. Oleh karena itu manusia tidak akan terlepas dari kehidupan berorganisasi dan bermasyarakat. Manusia atau Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi adalah komponen penting dan mutlak untuk mencapai tujuan suatu organisasi maupun perusahaan dan faktor penting di dalam perusahaan yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan di dalam mencapai tujuan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para karyawannya dengan baik, sehingga mereka tidak meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan.

*Turnover intention* merupakan suatu keadaan di mana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda (Abdillah, 2012). *Turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya yang berhubungan dengan ketidakpuasan yang menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan lain (Putra and Suana, 2016). Sedangkan menurut (Alzayed and Murshid, 2017) *turnover intention* adalah awal nyata seorang karyawan meninggalkan pekerjaannya.

Tingginya tingkat *turnover intention* karyawan telah menjadi permasalahan serius bagi banyak perusahaan. Dampak buruk yang dialami oleh perusahaan akibat terjadinya *turnover intention* karyawan yaitu, perusahaan harus melakukan *recruitment* karyawan kembali dan juga mengadakan pelatihan karyawan baru yang tentunya akan memakan waktu dan juga biaya yang besar. Dampaknya hal ini akan memperlambat maju atau berkembangnya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Stres kerja merupakan variabel penting yang berpengaruh dengan *turnover intention*. Dalam perkembangannya, stres kerja harus diperhatikan oleh perusahaan untuk membuat karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut merasa nyaman dalam bekerja (Saputra, Haryono and Untoro, 2019). Stres kerja dalam hal ini termasuk faktor yang mempengaruhi tingginya *turnover intention* karyawan yang terjadi pada suatu organisasi, jika dalam suatu organisasi memberikan lingkungan kerja yang menyenangkan, nyaman dan asik tentunya beban kerja yang banyak pun tidak ada dirasakan begitu berat dan tidak akan menimbulkan stress yang berkepanjangan pada karyawan. Stres kerja akan memicu timbulnya kepuasan kerja serta komitmen organisasi sehingga mampu berujung pada fenomena *turnover intention* sehingga harus diidentifikasi sedemikian rupa supaya organisasi mampu meminimalisasi dampak-dampak buruk akibat *turnover intention* (Caesary, Wessiani and Santosa, 2012).

PT. Valdo Sumber Daya Mandiri merupakan perusahaan alih daya dan penyedia infrastruktur dengan klien-klien terkemuka di Indonesia yang bergerak di bidang perbankan, *finance*, asuransi, *chain supply*, telekomunikasi. PT. Valdo Sumber Daya Mandiri cabang Yogyakarta berkantor di Jalan Affandi No. 38a Soropandan Condongcatur Depok Sleman. Kerjasama dari PT. Valdo Sumber Daya Mandiri di cabang Yogyakarta antara lain BTN, OCBC, Niaga, Radana Finance, SMS Finance, Adira Finance, Mandiri Utama Finance, Shoppe, Tokopedia dan Tokopandai.

Saat ini PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta mengalami *turnover intention* karyawan. Berdasarkan data yang didapat dari HRD PT. Valdo Sumber Daya Mandiri menunjukkan bahwa setiap bulan terjadi kurang lebih 5-15 karyawan yang memilih untuk keluar dari pekerjaan mereka. Data tersebut sebagai berikut;

**Tabel 1.1**  
**Data Turnover Karyawan**  
**PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta**

Periode	Karyawan keluar/ bulan
Januari –Desember 2020	5-15 karyawan/ bulan

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan dari tabel 1.1 tersebut menggambarkan bahwa karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta mengalami tingkat *turnover intention* karyawan yang cukup tinggi tiap bulannya. Tingginya tingkat *turnover intention* karyawan tersebut tentunya juga mempengaruhi tugas dan jobdesk karyawan yang masih menetap. Dikarenakan terbatasnya karyawan menjadikan beban bagi karyawan yang tersisa. Beban kerja merupakan suatu unsur yang perlu diperhatikan oleh karyawan agar mampu mengoptimalkan setiap tugas yang diberikan. Beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi niat karyawan untuk segera pindah atau *turnover intention* ke organisasi lain (Irvianti and Verina, 2015).

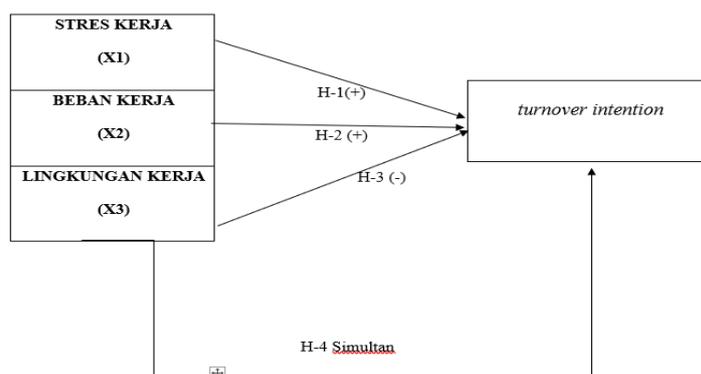
Terjadinya beban kerja yang disebabkan oleh *turnover intention* karyawan mengakibatkan stress kerja, dan menyebabkan tumpukan pekerjaan di bebaskan kepada karyawan yang bertahan. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya mengurangi tingkat *turnover intention* adalah dengan menciptakan lingkungan pekerjaan yang nyaman dan mendukung untuk mengurangi terjadinya *turnover intention*. Dalam hal ini lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu non fisik dan fisik, lingkungan kerja fisik contohnya adalah penerangan,warna dinding, sirkulasi udara,music,kebersihan dan keamanan.

Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal tentunya akan menciptakan perasaan nyaman dan kinerja yang mereka berikan pun akan baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal tentunya akan membuat mereka tidak nyaman dan bekerja dan akan malas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini juga dapat membuat seseorang memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi atau perusahaan tersebut.

Oleh karena itu untuk menanggulangi atau mengurangi tingginya tingkat *turnover intention* perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik,yang nyaman,saling mendukung untuk mengerjakan tugas, dan kerja tim yang kompak ,selain itu bisa juga perusahaan memberikan *reward* kepada karyawan.

Berdasarkan urain di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta.

### PENGEMBANGAN TEORI DAN HIPOTESIS



### **Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention***

Secara lebih khusus stres kerja berkaitan dengan kendala dan tuntutan dalam pekerjaan. Karyawan yang merasa stres mulai memikirkan keinginan pindah meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan baru. Stres kerja biasanya dipengaruhi oleh beban kerja yang berat untuk dipenuhi setiap hari selain itu tekanan yang tinggi dari atasan juga dapat mempengaruhi stres kerja karyawan. Jika karyawan terus-terusan mengalami stres dalam kesehariannya tentunya akan mempengaruhi pada hasil atau pekerjaan yang dikerjakan. Stres kerja yang terus menerus terjadi tentunya akan mendorong karyawan untuk mencari alternative pekerjaan lain dan tentunya akan menimbulkan tingginya turnover intention karyawan. Hal ini didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh Laksmi Sito Dwi Irviant dan Renno Eka Verina (2015) Adanya pengaruh positif yang signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention*.

H1 : terdapat pengaruh secara positif antara stres kerja terhadap *turnover intention* di PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover intention***

Setiap pekerjaan merupakan beban bagi karyawan yang bersangkutan. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Karena adanya beban kerja, menimbulkan suatu intensi untuk meninggalkan perusahaan, setiap orang menginginkan kenyamanan dalam pekerjaannya, apabila seseorang merasa tidak nyaman dengan suatu pekerjaannya, maka seseorang tersebut pasti akan ingin mencari pekerjaan yang lebih baik daripada sebelumnya. Hal ini tentunya juga akan menimbulkan masalah bagi perusahaan karena dapat menyebabkan tingginya tingkat *turnover intention* yang terjadi. Tingginya tingkat *turnover* tentunya akan menjadikan berkurangnya efisiensi dan produktivitas pada perusahaan, dan sebaliknya jika tingkat *turnover* yang terjadi rendah maka efisiensi dan produktivitas perusahaan akan terjaga (Azeez, Jayeoba and Adeoye, 1993). Hal ini dibuktikan juga dalam penelitian Laksmi Sito Dwi Irviant dan Renno Eka Verina (2015) Adanya pengaruh positif yang signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention*.

H2 : terdapat pengaruh secara positif beban kerja terhadap *turnover intention* di PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention***

Salah satu di antara faktor turnover yang tinggi diperusahaan adalah lingkungan kerja yang terdiri dari komunikasi di tempat kerja, lingkungan politik, rekan kerja dan sikap atasan yang membuat karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Lingkungan kerja yang tidak membuat nyaman karyawan menjadi alasan *turnover intention* yang tinggi bagi para karyawan. Hal ini didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh (Luh Tesi Riani and Putra, 2017). Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention. Jadi semakin baik/tinggi lingkungan kerja maka akan menurun tingkat *turnover intention* nya.

H3 : terdapat pengaruh secara negatif lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta.

### **Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention***

Stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja merupakan fenomena yang sangat sering ditemui didalam sebuah pekerjaan dan tentunya sering terjadi disebuah organisasi atau perusahaan. Ketiga hal tersebut biasanya sangat berpengaruh terhadap *turnover intention* yang terjadi diperusahaan. Hal ini dibuktikan dalam penelitian dari Rena Afifatus Rachmad , Nurul Qomariah dan Pawestri Winahyu. Dalam penelitian tersebut menyebutkan bahwa Stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap *turnover intention*.

H4 : terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti ialah karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini yaitu 175 karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta.

### Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dengan penelitian survey. Penelitian survei menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data informasi responden.

### Indikator Variabel Penelitian

#### a. Stres Kerja (X<sub>1</sub>)

(1) Tuntutan tugas (2) Tuntutan peran (3) Tuntutan antar pribadi.

#### b. Beban Kerja (X<sub>2</sub>)

(1) Target Yang Harus Dicapai (2) Kondisi Pekerjaan (3) Standar Pekerjaan

#### c. Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

(1) Suasana Kerja (2) Hubungan dengan sesama rekan kerja (3) Tersedianya fasilitas karyawan

#### d. Turnover Intention (Y)

Ada 3 indikator pengukuran *turnover intention* yaitu, memikirkan untuk keluar (Thinking of Quitting), Pencarian alternatif pekerjaan (Intention to search for alternatives), Niat untuk keluar (Intention to quit). Indikator tersebut dikemukakan oleh Mobley et al dalam (Halimah, Fathoni and Maria M Minarsih, 2016).

### Metode Analisis Data

1. Uji kelayakan Model (Uji F & Koefisien Determinasi)
2. Uji Hipotesis (Uji t)
3. Analisis Regresi Linier Berganda

## HASIL PENELITIAN

### Uji F

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2134,175	3	711,392	37,272	,000 <sup>b</sup>
	Residual	3263,802	171	19,087		
	Total	5397,977	174			

a. Dependent Variable: Turnover intention

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stress Kerja

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan uji F yang dilakukan dalam penelitian ini diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 37,272 dengan nilai signifikansi 0,000, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan “terdapat pengaruh stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan

terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT. Valdo Sumber Daya Mandiri” diterima, karena nilai signifikansi yang didapat lebih kecil dari 0,05.

**Koefisien Determinasi**

Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada table berikut:

**Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				
1	,629 <sup>a</sup>	,395	,385	4,369

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

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan data pada table di atas dapat dilihat pada kolom *Adjusted R<sup>2</sup>*, untuk hasil dari *Adjusted R<sup>2</sup>* pada penelitian ini diperoleh nilai *Adjusted R* sebesar 0,395, artinya bahwa besar pengaruh variabel stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja adalah sebesar 39,5%, sedangkan sisanya sebesar 60,5% sipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19,068	3,042		6,269	,000
1 Stress Kerja	,203	,079	,166	2,570	,011
Beban Kerja	,557	,083	,424	6,731	,000
Lingkungan Kerja	-,363	,051	-,435	-7,127	,000

a. Dependent Variable: Turnover intention

Sumber : Data Primer diolah 2022

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 19,068 + 0,203 X1 + 0,557 X2 - 0,363 X3$$

Persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi dari variable X1 yaitu Stres kerja bernilai sebesar 0,203 (bernilai positif) yang berarti bahwa semakin tinggi stress kerja semakin membuat tingginya *turnover intention*.
2. Koefisien regresi dari variable X2 yaitu beban kerja bernilai sebesar 0,557 (bernilai positif) yang berarti bahwa semakin tinggi beban kerja semakin membuat tingginya *turnover intention*.

3. Koefisien regresi dari variable X3 yaitu lingkungan kerja bernilai sebesar -0,363 (bernilai negatif) yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja semakin rendah *turnover intention*.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa pada variabel stress kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,570, dengan nilai signifikansi sebesar 0,011 ( $0,011 < 0,05$ ) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,203, maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh positif stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri” dinyatakan diterima.

*Turnover Intention* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, dalam penelitian ini faktor pertama yang memengaruhi terjadinya *turnover intention* yaitu stress kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stress kerja yang terjadi pada karyawan maka akan menimbulkan tingginya tingkat *turnover intention* karyawan (Saputra *et al.*, 2022). Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Pertama Logistics Service” yang menyatakan bahwa hasil uji t stress kerja terhadap *turnover intention* sebesar 2,746 dengan sig.  $0,007 < 0,05$ . Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel stress kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap angka *turnover intention* (Y), (Sari Octaviani, 2020).

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa pada variabel beban kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,731, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai batas signifikansi yaitu sebesar 0,05. Menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,557, maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh positif beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri” dinyatakan diterima. Penelitian ini menunjukkan bahwa bila semakin tinggi tingkat beban kerja yang dimiliki, maka tingkat *turnover intention* akan semakin meningkat pula (Saputra, 2013). Hal ini dibuktikan pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ni Luh Tesi Riani dan Made Surya Putra pada tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan” Hasil analisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,016 dengan nilai koefisien beta 0,239. Nilai Sig. t  $0,016 < 0,05$  mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -7,127, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai batas signifikansi yaitu sebesar 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar -0,363. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh negatif lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri” dinyatakan diterima.

Hal ini dibuktikan pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ni Luh Tesi Riani dan Made Surya Putra pada tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan”. Hasil analisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,007 dengan nilai koefisien beta -0,224. Nilai Sig. t  $0,007 < 0,05$  mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

### **Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri**

Berdasarkan uji F yang dilakukan dalam penelitian ini diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 37,272 dengan nilai signifikansi 0,000, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan “terdapat pengaruh stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT. Valdo Sumber Daya Mandiri” diterima, karena nilai signifikansi yang didapat lebih kecil dari 0,05. Sedangkan untuk hasil dari *Adjusted R<sup>2</sup>* pada penelitian ini diperoleh nilai *Adjusted R* sebesar 0,395, artinya bahwa besar pengaruh variabel stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja adalah sebesar 39,5%, sedangkan sisanya sebesar 60,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### **KESIMPULAN**

1. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,203 (bernilai positif) yang berarti semakin tinggi stress kerja semakin membuat tingginya *turnover intention*.
2. Beban Kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,557 (bernilai positif) yang berarti bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin membuat tingginya *turnover intention*.
3. Lingkungan kerja bernilai negative sebesar -0,363 (bernilai negatif) yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja semakin rendah *turnover intention*.
4. Terdapat pengaruh Stres Kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri. Hal ini dilakukan berdasarkan uji F yang dilakukan dalam penelitian ini diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 37,272 dengan nilai signifikansi 0,000, karena nilai signifikansi yang didapat lebih kecil dari 0,05.

### **SARAN**

1. Bagi Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan melakukan penelitian pada faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi keputusan pengaruh positif stress kerja, positif beban kerja dan pengaruh negative lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti kualitas pelayanan kerja terhadap stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga mendapatkan informasi yang lebih akurat dan bervariasi dari pada kuesioner yang jawabannya telah disediakan dan responden hanya memiliki pilihan jawaban yang ada di kuesioner tersebut.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan agar mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain, dan juga bisa melalui wawancara secara mendalam kepada responden sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdillah, F. (2012) ‘Hubungan Kohesivitas Kelompok Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan’, *Jurnal Sosial Dan Psikologi*, 1(2), Pp. 52–58.
- Alzayed, M. And Murshid, M.A. (2017) ‘Factors Influencing Employees’ Intention To Leave Current Employment In The Ministry Of Information In Kuwait’, *Australian Journal*

- Of Business Science Design & Literature Wwww.Raoaustralia.Org Issn*, 10(12), Pp. 2414–3284.
- Azeez, R.O., Jayeoba, F. And Adeoye, A.O. (1993) ‘Job Satisfaction , Organizational Commitment , Turnover Intention , And ...’, *Personnel Psychology*, 46(2), Pp. 259–293.
- Caesary, A.G., Wessiani, N.A. And Santosa, B. (2012) ‘Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Agent Outbond Call Pt Infomedia Nusantara’, Pp. 1–15.
- Halimah, T.N., Fathoni, A. And Maria M Minarsih (2016) ‘Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket ( Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang )’, *Journal Of Management*, 2(2).
- Irvianti, L.S.D. And Verina, R.E. (2015) ‘Analisis Pengaruh Stres Kerja, Bebanirvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Xl Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117. [Https://D](https://doi.org/10.1016/j.bbr.2015.06.001)’, *Binus Business Review*, 6(1), P. 117.
- Luh Tesi Riani, N. And Putra, M.S. (2017) ‘Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan’, *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), Pp. 5970–5998.
- Putra, I. And Suana, I. (2016) ‘Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan’, *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(10), Pp. 6260–6287.
- Saputra, A.R.P. (2013) ‘Penguatan Sistem Informasi Inovasi Antara Strategi Inovasi Ekstern Dan Kinerja Perusahaan’, *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 1(1), Pp. 47–61. Available At: [Https://Doi.Org/10.26486/Jpsb.V1i1.305](https://doi.org/10.26486/jpsb.v1i1.305).
- Saputra, A.R.P. *Et Al.* (2022) ‘Green Tourism During The Covid-19 Pandemic: Health Protocol Moderation Analysis’, *International Journal Of Public Health Science (Ijphs)*, 11(3), Pp. 957–966. Available At: [Https://Doi.Org/10.11591/Ijphs.V11i3.21689](https://doi.org/10.11591/ijphs.v11i3.21689).
- Saputra, A.R.P., Haryono, T. And Untoro, W. (2019) ‘Green Products Strategy Impact Of Generic Porter Strategy On Company’s Performance’, *International Review Of Management And Marketing*, 9(1), Pp. 52–61. Available At: [Https://Doi.Org/10.32479/Irmm.7170](https://doi.org/10.32479/irmm.7170).
- Sari Octaviani, I. (2020) ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt Pertama Logistics Service’, *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 7(2), P. 1. Available At: [Https://Doi.Org/10.32493/Jk.V7i2.Y2019.P1-9](https://doi.org/10.32493/jk.v7i2.y2019.p1-9).