

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. PELANGI SULUT***THE INFLUENCES OF JOB SATISFACTION, JOB STRESS, AND JOB ENVIRONMENT ON
TURNOVER INTENTION AT PT. PELANGI SULUT*

Oleh:

Clairine Mangumbahang¹**Rita Taroreh²****Indrie Palandeng³**¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹Clairineangiriella@gmail.com²Rita.taroreh@unsrat.ac.id³Indriepalandeng@unsrat.ac.id

Abstrak: Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Pelangi Sulut. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 140 orang dengan besaran sampel sebanyak 58 orang. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan analisis regresi linear berganda, uji F dan uji T. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil yang didapatkan dari penelitian skripsi ini memperhatikan hal seperti kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja agar dapat meminimalisir *turnover intention* di PT. Pelangi Sulut.

Kata Kunci: kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja, *turnover intention*

Abstract: The purpose of this research is to determine the influence of job satisfaction, job stress, and work environment on *turnover intention* at PT. Pelangi Sulut. The population in this study consisted of 140 individuals, with a sample size of 58 participants. Data analysis included validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroskedasticity test, multiple linear regression analysis, F-test, and t-test. The results of this study demonstrate that job satisfaction, job stress, and work environment have a significant simultaneous influence on *turnover intention*. Specifically, job satisfaction has a negative and significant partial influence on *turnover intention*, while job stress has a positive and significant partial influence on *turnover intention*. Similarly, the work environment has a negative and significant partial influence on *turnover intention*. The findings of this thesis research emphasize the importance of factors such as job satisfaction, job stress, and work environment in minimizing *turnover intention* at PT. Pelangi Sulut

Keyword: job satisfaction, job stress, job environment, *turnover intention*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Turnover Intention merupakan masalah yang kerap kali terjadi di dalam suatu perusahaan, seiring dengan kemajuan perusahaan tersebut maka timbulah berbagai macam masalah yang terkait dengan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. *Turnover Intention* adalah tindakan yang diambil oleh karyawan untuk meninggalkan tempat mereka bekerja dikarenakan berbagai faktor yang mendukung. *Turnover Intention* karyawan pada perusahaan dapat dijadikan suatu patokan apakah perusahaan sudah dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik atau tidak. Ketika nilai *Turnover* suatu perusahaan tinggi maka perusahaan belum bisa

mengelola karyawannya dengan baik. Sebaliknya, jika nilai *Turnover* suatu perusahaan rendah, maka perusahaan tersebut sudah bisa mengelola karyawannya dengan baik. Manajemen perusahaan yang baik pasti akan berusaha mencari cara agar dapat menekan tingginya *Turnover Intention* di dalam perusahaan, untuk itu faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* menjadi hal yang sangat perlu diketahui oleh pihak perusahaan.

Kepuasan kerja adalah perasaan atau persepsi karyawan yang dihasilkan dari pekerjaan yang sedang dikerjakan, atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah kepuasan yang diterima ketika karyawan mencapai hasil yang maksimal dari pekerjaannya. Oleh karena itu, karyawan dengan kepuasan kerja tidak pernah berpikir untuk keluar dari perusahaan. Kaitan kepuasan kerja dengan *turnover* adalah ketika karyawan tidak dikelola dengan baik, karyawan menjadi tidak puas dengan pekerjaannya dan akhirnya memilih untuk berhenti atau keluar dari pekerjaannya. Penelitian oleh Bawawa, Lengkong dan Taroreh (2021) menemukan adanya hubungan signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, dimana jika kepuasan kerja meningkat, *turnover intention* berkurang dan dapat meningkatkan kinerja.

Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dialami oleh seorang karyawan yang dapat mempengaruhi suatu perusahaan, lebih tepatnya mempengaruhi kepuasan karyawan dan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga berdampak pada keberhasilan perusahaan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres kerja yang dirasakan oleh karyawan merupakan salah satu alasan untuk keluar dari suatu perusahaan. Dalam melakukan pekerjaan karyawan dapat mengalami perasaan tertekan yang mengakibatkan stress kerja. Penelitian Kristin, Marlina, dan Lawita (2022) menemukan adanya hubungan positif stres kerja terhadap *turnover intention*, dimana dengan meningkatnya stres kerja juga diikuti dengan meningkatnya *turnover intention*.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja sangatlah berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, dikarenakan jika lingkungan kerja yang ada di dalam perusahaan tidak mendukung atau tidak baik maka karyawan akan merasa tidak nyaman dalam menjalankan pekerjaannya yang dapat mengakibatkan munculnya niatan untuk meninggalkan perusahaan atau berpindah ke tempat kerja yang lain. Dalam penelitian Rijasawitri dan Suana (2020), lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention* yang menunjukkan kondisi kerja yang baik dapat mengurangi jumlah *turnover intention*.

PT. Pelangi Sulut Manado adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyediaan tenaga kerja atau outsourcing yang khususnya bekerjasama dengan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. PT. Pelangi Sulut ini berlokasi di Malalayang Dua, Kecamatan Malalayang, Kota Manado. Sebagai perusahaan outsourcing, PT. Pelangi Sulut menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan berpengalaman untuk membantu meningkatkan operasional PLN Manado. Berdasarkan informasi yang diterima dari PT. Pelangi Sulut, peneliti tertarik untuk meneliti tingkat *turnover* yang terus meningkat dari tahun ke tahun. Niat seorang karyawan untuk keluar atau berpindah dapat dipengaruhi banyak hal, bisa saja terjadi karena beban kerja yang terlalu berat sehingga menyebabkan stres kerja pada karyawan, gaji yang diterima sedikit, gaya kepemimpinan yang terlalu otoriter, kurangnya motivasi yang diterima karyawan, ketidakpuasan karyawan dalam bekerja, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Observasi awal yang dilakukan oleh peneliti mendapati bahwa tingkat kepuasan kerja dari karyawan PT. Pelangi Sulut menurun diakibatkan oleh karyawan yang merasa upah atau gaji yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, sedangkan tingkat stress kerja karyawan PT. Pelangi Sulut meningkat karena karyawan merasa beban kerja yang ditanggung terlalu berat, Adapun juga karyawan tidak merasa nyaman dalam lingkungan bekerja mereka karena sering terjadi konflik antara karyawan yang ada. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh antara kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Pelangi Sulut."

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*
2. Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*
3. Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2017) mendefinisikan MSDM adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Turnover Intention

Turnover adalah masalah yang dihadapi oleh perusahaan terkait dengan jumlah orang yang meninggalkan perusahaan selama periode waktu tertentu. Tinggi rendahnya *turnover* karyawan dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya biaya rekrutmen, seleksi dan pelatihan yang akan dibayarkan oleh perusahaan. Menurut Prajab (2018), *turnover intention* didefinisikan sebagai kecenderungan atau niat pekerja untuk meninggalkan suatu pekerjaan secara sukarela atau berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain atas kemauannya sendiri.

Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yuki (2016) secara umum mengatakan kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan Maarif dan Kartika (2014:201) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap, perasaan, perilaku seseorang terhadap faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya, serta interaksi individu di luar pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2013:117), Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Stres Kerja

Menurut Hamali (2018:241), Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Sedangkan Menurut Fahmi (2016:214), Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2013:97), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat menghalangi terlaksananya tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja mencakup karakteristik fisik, sosial, dan psikologis dari tempat kerja, termasuk elemen-elemen seperti tata letak, suhu, kebisingan, hubungan antar rekan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Penelitian Terdahulu

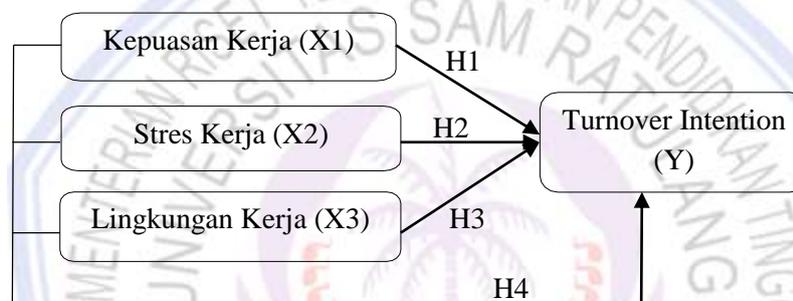
Penelitian Aditya dan Santoso (2020) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stress kerja terhadap turnover intention (studi pada PT. Arifindo Adiputra Ariaguna). Penelitian ini menggunakan strategi asosiatif. Metode yang digunakan adalah metode purposive sampling. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden, yang dianalisis dengan menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dengan menggunakan koefisien determinasi, uji F, uji t. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan tingkat signifikansi 5%, disimpulkan bahwa Lingkungan Kerjadan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention, sedangkan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

Penelitian Rijasawitri dan Suana (2020) bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja terhadap turnover intention. Penelitian ini dilakukan di PT. Kwalita Bali Kabupaten Gianyar.

Jumlah responden pada penelitaian ini adalah sebanyak 35 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner menggunakan Skala Likert 5 poin untuk mengukur 17 indikator dan empat variabel penelitian penelitian dan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka tingkat turnover intention semakin rendah. Selanjutnya stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention artinya semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan maka turnover intention akan semakin meningkat. Terakhir lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap turnover intention dimana semakin baik dan nyaman lingkungan kerja maka tingkat turnover intention semakin rendah.

Penelitian Kristin, Marlina, dan Lawita (2022) bertujuan 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 Turnover Intention di PT. Alfaria Trijaya Pekanbaru.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2023

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* Karyawan
 H2: Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* Karyawan
 H3: Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* Karyawan
 H4: Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika. Menurut Sujarweni (2014:39), penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi yang dipilih adalah seluruh karyawan PT. Pelangi Sulut yang berjumlah 140 orang. Besaran sample yang digunakan dalam penelitian ini 58 orang diambil menggunakan rumus slovin, dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang terlibat dalam penelitian dalam hal ini 58 karyawan PT. Pelangi Sulut untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Kuesioner terdiri dari daftar pernyataan yang diberi skor dengan menggunakan skala likert 1-5.

Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner akan diolah dengan menggunakan analisis statistik dengan program SPSS. Data tersebut akan dianalisis dengan beberapa tahap, yaitu Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, dan Analisis Regresi Linear Berganda.

HASIL PENELITIAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	R Hitung	Status	Cronbach Alpha	Status
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0.602	Valid	0.642	Reliabel
	X1.2	0.644	Valid		
	X1.3	0.697	Valid		
	X1.4	0.657	Valid		
	X1.5	0.623	Valid		
Stres Kerja (X2)	X2.1	0.757	Valid	0.610	Reliabel
	X2.2	0.709	Valid		
	X2.3	0.502	Valid		
	X2.4	0.637	Valid		
	X2.5	0.324	Valid		
	X2.6	0.570	Valid		
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0.826	Valid	0.821	Reliabel
	X3.2	0.542	Valid		
	X3.3	0.849	Valid		
	X3.4	0.752	Valid		
	X3.5	0.822	Valid		
Turnover Intention (Y)	Y.1	0.831	Valid	0.656	Reliabel
	Y.2	0.720	Valid		
	Y.3	0.767	Valid		

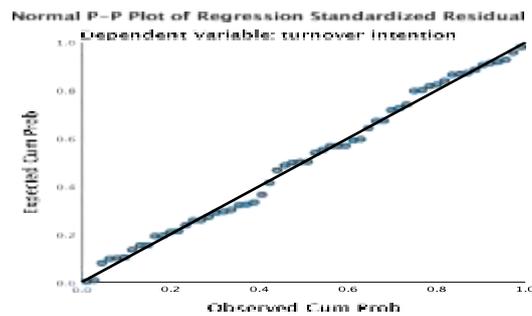
Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa hasil uji validitas memberikan nilai yang baik disetiap indikator. Pada hasil uji reliabilitas setiap variabel dapat dinyatakan reliabel karena nilai *Alpha Cronbach* untuk setiap pernyataan > 0.6 yang artinya data konsisten dan dapat diterima.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2, terlihat bahwa titik-titik variabel berada di sekitar garis $Y=X$ atau menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal.



Gambar 2. Normal P-Plot Regresi
Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Uji Multikolinearitas

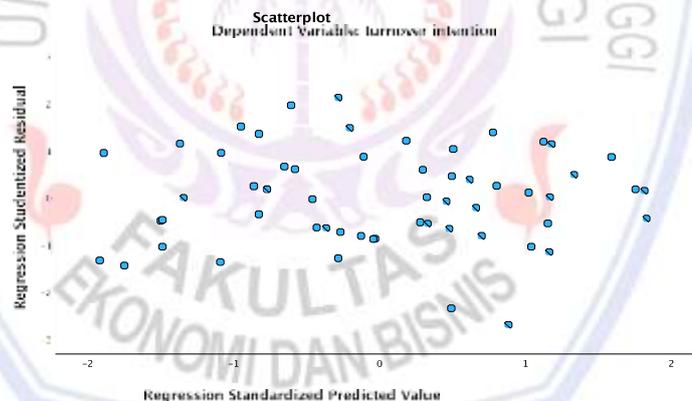
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja	.906	1.103
Stres Kerja	.762	1.312
Lingkungan Kerja	.759	1.318

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan Tabel 2, nilai tolerance value > 0,10 dan VIF <10, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada ketiga variabel independen tersebut tidak terdapat hubungan multikolinearitas dan dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Scatterplot
Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan Gambar 3, Menunjukkan bahwa koefisien parameter untuk semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas dilihat dari *scatterplot* yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan Tabel 3 Maka dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai

$$Y = 14.647 - 0.225X_1 + 0.200X_2 - 0.229X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda pada Tabel 4.10 adalah 14.647 dan bertanda positif, hal ini

- menjelaskan bahwa jika kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja nilainya adalah 0 (nol), maka nilai *turnover intention* adalah sebesar 14.647.
2. Koefisien regresi dari variabel kepuasan kerja (X1) adalah sebesar -0.225. Hal ini menjelaskan bahwa setiap penambahan variabel kepuasan kerja sebesar 1% maka terjadi penurunan *turnover intention* sebesar -0.225 dengan asumsi variabel di anggap tetap.
 3. Koefisien regresi dari variabel stres kerja (X2) adalah sebesar 0.200. hal ini menjelaskan bahwa setiap penambahan variabel stres kerja 1% maka terjadi kenaikan *turnover intention* sebesar 0.200 dengan asumsi variabel di anggap tetap.
 4. Koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja (X3) adalah sebesar -0.229. Hal ini menjelaskan bahwa setiap penambahan variabel lingkungan kerja 1% maka terjadi penurunan *turnover intention* sebesar -0.229 dengan asumsi variabel di anggap tetap.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	14.647	1.577		9.287	<.001
kepuasan kerja	-.225	.071	-.373	-3.145	.003
stres kerja	.200	.075	.345	2.665	.010
lingkungan kerja	-.229	.071	-.415	-3.200	.002

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis F dan T

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis F dan T

Model	Uji T		Uji F	
	T	Sig	F	Sig
Kepuasan Kerja	- 3.145	.003		
Stres Kerja	2.665	.010		
Lingkungan Kerja	- 3.200	.002	8.159	.001 ^b

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan tabel 4 diatas dalam hasil uji f secara simultan variabel X berpengaruh terhadap variabel Y dengan tingkat signifikansi 0.001. Hal ini berarti koefisien variabel X1, X2, dan X3 berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y, dimana tingkat signifikansi 5% (0.05). Dan jika F hitung > F tabel maka hipotesis penelitian diterima. Dalam kasus ini F hitung memiliki nilai 8.159 sedangkan F tabel 2.78, ini berarti F hitung > F tabel sehingga hipotesis penelitian dapat diterima. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai T hitung variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar -3.145, untuk variabel Stres Kerja sebesar 2.665, dan untuk Lingkungan Kerja sebesar -3.200.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja seseorang, semakin besar kemungkinan mereka memiliki niat atau keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka dan mencari pekerjaan baru. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi niat karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Ketidakpuasan kerja dapat dipicu oleh berbagai faktor, seperti kurangnya penghargaan atau pengakuan, kurangnya peluang pengembangan karir, ketidakpuasan dengan lingkungan kerja, atau kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Ketika seseorang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung mencari alternatif lain yang dianggap lebih memuaskan. Hal ini dapat menyebabkan perputaran karyawan yang tinggi dalam suatu organisasi, yang pada gilirannya dapat memiliki konsekuensi negatif, seperti biaya rekrutmen dan pelatihan yang tinggi, penurunan produktivitas, dan kehilangan pengetahuan dan pengalaman yang berharga. Hasil tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wury, Surya, dan Elfitra (2021) yang juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sama halnya dengan penelitian

yang dilakukan oleh Yazidthalib, Ridwanuloh, dan Hidayah (2021) yang juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami seseorang, semakin besar kemungkinan mereka memiliki niat atau keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka dan mencari pekerjaan baru. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat menjadi faktor penting yang mempengaruhi niat karyawan untuk berpindah pekerjaan. Tingkat stres yang tinggi dalam lingkungan kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti tekanan kerja yang berlebihan, konflik antar-rekan kerja, kurangnya dukungan sosial, atau ketidakjelasan peran dan tanggung jawab. Stres kerja yang berkelanjutan dapat memiliki dampak negatif pada kesejahteraan karyawan, termasuk masalah kesehatan fisik dan mental, kelelahan, kecemasan, dan penurunan motivasi. Ketika karyawan merasa terlalu terbebani oleh stres kerja, mereka mungkin merasa bahwa mencari pekerjaan baru adalah solusi terbaik untuk mengurangi tekanan dan meningkatkan kualitas hidup mereka. Hasil tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayat (2021) yang juga membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dan turnover intention. Penelitian yang dilakukan oleh Naiemah dkk (2021) juga membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, ketika lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan buruk maka hal itu secara signifikan mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Semakin nyaman dan aman lingkungan kerja yang diberikan perusahaan akan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tentunya berdampak kepada kepuasan kerja dan dapat menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Semakin nyaman dan aman lingkungan kerja yang diberikan perusahaan akan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tentunya berdampak kepada kepuasan kerja dan dapat menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aditya dan Santoso (2020) yang menyatakan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap turnover intention. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Darmawan (2017) yang juga membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian simultan dengan uji F menemukan bahwa kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, untuk mengurangi tingkat turnover intention di organisasi, perlu diperhatikan faktor-faktor seperti kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja. Organisasi harus berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menyediakan kondisi kerja yang baik, peluang pengembangan, dan kompensasi yang adil. Selain itu, penting untuk mengurangi stres kerja dengan mengelola beban kerja dan memberikan dukungan yang memadai. Terakhir, menciptakan lingkungan kerja yang positif dengan mempromosikan budaya yang mendukung, membangun hubungan interpersonal yang sehat, dan memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan dapat membantu mengurangi turnover intention. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kristin, Marlina dan Lawita (2022) yang juga menemukan bahwa kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama/simultan berpengaruh terhadap turnover intention. Adanya pengaruh yang signifikan dengan hipotesis yang diajukan bahwa kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat turnover intention sehingga hipotesis diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara parsial negatif signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (X1) terhadap variabel Turnover Intention (Y) pada PT. Pelangi Sulut
2. Terdapat pengaruh secara parsial positif signifikan antara variabel Stres Kerja (X2) terhadap variabel Turnover Intention (Y) pada PT. Pelangi Sulut
3. Terdapat pengaruh secara parsial negatif signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Turnover Intention (Y) pada PT. Pelangi Sulut
4. Terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara Kepuasan kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja (X) terhadap Turnover Intention (Y) pada PT. Pelangi Sulut

Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, peneliti memberikan saran yang diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan bagi pihak yang berkepentingan, antara lain:

1. PT. Pelangi Sulut sebaiknya lebih memperhatikan hal-hal yang dapat membuat karyawan merasa jenuh dan stres dalam bekerja sehingga tidak akan ada terjadi peningkatan dalam *turnover intention* karyawan. Selain itu, pihak perusahaan juga dapat lebih memperhatikan mengenai kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja agar dapat mengurangi tingkat turnover yang ada dalam perusahaan. Perusahaan lebih memperhatikan lingkungan dimana karyawan bekerja agar karyawan merasa nyaman dan senang saat melakukan pekerjaannya sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Y., & Santoso, B. J. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT. Arifindo Adiputra Ariaguna). Skripsi. STIE Indonesia Jakarta. http://repository.stei.ac.id/2631/2/21150000159_Artikel%20Inggris_2020..pdf . Diakses tanggal 10 April 2023
- Bawawa, A. A., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Sig Asia Kota Bitung. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 9, No. 2, 785-795. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/33750>. Diakses tanggal 12 Mei 2023.
- Darmawan, F. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Sefas Pelindotama Jakarta*. Skripsi. Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie Jakarta. <http://eprints.kwikkiangie.ac.id/2194/> . Diakses tanggal 8 Mei 2023
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Jakarta: Indeks
- Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan kerja, Stres kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 97–107. <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/164>. Diakses tanggal 5 Mei 2023
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: CAPS
- Hidayat, T. T. (2021). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT. Regarsport Industri Indonesia*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah

- Maarif, M. S., & Kartika, L. (2014). *Manajemen Pelatihan Upaya Mewujudkan Kinerja Unggul Dan Pemahaman Employee Engagement*. Bogor: PT Penerbit IPB Press.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: PT Refika Aditama.
- Naiemah, S. U., Beng, T. L., Isa, E. V. M., & Radzi, W. N. W. M. (2021). The Impacts Of Job Satisfaction, Organizational Commitment And Job Stress On Turnover Intention: A Case In The Malaysian Manufacturing. *AIP Conference Proceedings*, 2339(1). https://www.researchgate.net/publication/351288384_The_impacts_of_job_satisfaction_organizational_commitment_and_job_stress_on_turnover_intention_A_case_in_the_Malaysian_manufacturing. Diakses tanggal 3 April 2023
- Nitisemito, A. S. (2013). *Manajemen Personalia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wury, N., Surya, D., & Elfitra, A. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Bukittinggi Distribusindo*. Skripsi. Universitas Bung Hatta Padang. <http://repo.bunghatta.ac.id/537/2/6%20WURY%20NOFAJRI%201510011211017%20%20ABSTRAK.pdf> . Diakses tanggal 8 April 2023
- Prajab, A.K. (2018). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Pegawai Aviation Security (Avsec) Di Bandara X*. Skripsi. Universitas Mercu Buana Yogyakarta. <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/3420/>. Diakses tanggal 24 Juli 2021
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 2, 466-486. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/download/52529/33524> . Diakses tanggal 12 Mei 2023.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wexley, K. N., & Yuki, G. A. (2016). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Yazidthalib, N., Ridwanuloh, D., & Hidayah, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention di IFRS Dewi Sri Karawang. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol. 1 No. 6. <https://cerdika.publikasiindonesia.id/index.php/cerdika/article/view/103/220> . Diakses tanggal 3 April2023