

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING (STUDI KASUS KARYAWAN PT. CIPUTRA INTERNASIONAL
MANADO)**

Lourina S.A. Pojoh, Altje L. Tumbel, Greis M. Sendow

Universitas Sam Ratulangi

ARTICLE INFO

Keywords:

Workload, Work Environment, Job Stress,
Turnover Intention, SEM-PLS

Kata Kunci:

Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja,
Turnover Intention, SEM-PLS

Corresponding author:

Lourina S.A. Pojoh

pojoh@gmail.com

Abstract. This study aims to analyze the influence of workload and work environment on turnover intention with job stress as an intervening variable in employees of PT. Ciputra Internasional Manado. This study is motivated by the high level of turnover intention in the company which becomes a challenge in human resource management. This study uses a quantitative approach with a survey method and SEM-PLS data analysis techniques using SmartPLS 4.0. Data were collected through questionnaires from 41 employees. The results show that workload has a significant positive effect on job stress and turnover intention. The work environment also has a significant effect on job stress and directly on turnover intention. Job stress is proven to mediate the influence of workload and work environment on turnover intention. These findings indicate the importance of fair workload management and a conducive work environment to reduce turnover intention.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Ciputra Internasional Manado. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya tingkat turnover intention di perusahaan yang menjadi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan teknik analisis data SEM-PLS menggunakan SmartPLS 4.0. Data dikumpulkan melalui kuesioner dari 41 karyawan. Hasil menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja dan turnover intention. Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dan langsung terhadap turnover intention. Stres kerja terbukti memediasi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention. Temuan ini mengindikasikan pentingnya manajemen beban kerja yang adil dan lingkungan kerja yang kondusif untuk menekan turnover intention.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Turnover intention atau niat karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya telah menjadi perhatian serius dalam dunia kerja modern, seiring dengan meningkatnya tekanan kerja dan perubahan dinamika organisasi. Di Indonesia, tingkat perpindahan tenaga kerja mencapai 8,2% (BPS, 2024), yang menempatkannya sebagai salah satu yang tertinggi di kawasan Asia Tenggara. Fenomena ini mengindikasikan adanya ketidakpuasan kerja yang dapat mengganggu stabilitas organisasi.

Salah satu penyebab utama turnover intention adalah beban kerja yang berlebihan dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas karyawan, hal ini dapat menimbulkan stres kerja, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk mencari alternatif pekerjaan. Lingkungan kerja yang kurang harmonis, minimnya dukungan atasan, atau kondisi fisik kerja yang tidak layak juga memperparah situasi ini.

PT Ciputra Internasional Manado, sebagai perusahaan properti di bawah naungan Ciputra Group, menghadapi tantangan serupa. Data internal menunjukkan tren peningkatan turnover intention dalam tiga tahun terakhir: dari 11,4% (2022) menjadi 16,5% (2023) dan 14,5% (2024).

Tabel 1. Data Turnover Karyawan PT. Ciputra Internasional Manado

Tahun	Total karyawan awal tahun	Karyawan masuk	Karyawan keluar	Total karyawan akhir tahun	Persentase
2022	45	3	5	43	11,4%
2023	43	6	7	42	16,5%
2024	42	5	6	41	14,5%

Source: PT. Ciputra Internasional Manado, 2025

Meskipun secara absolut jumlahnya kecil, fluktuasi ini signifikan bagi organisasi dengan jumlah karyawan tetap yang relatif terbatas.

Observasi menunjukkan bahwa karyawan di divisi pemasaran, pengawasan lapangan, dan administrasi menghadapi beban kerja tinggi dan tekanan target yang ketat. Kombinasi antara beban kerja berat dan lingkungan kerja yang kurang suportif memicu stres kerja yang berdampak pada meningkatnya turnover intention.

Sejumlah penelitian telah mengkaji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention. Namun, sebagian besar masih menitikberatkan pada pengaruh langsung dari masing-masing variabel. Penelitian yang mengintegrasikan peran stres kerja sebagai variabel mediasi dalam konteks sektor properti, khususnya di wilayah timur Indonesia, masih terbatas.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan mempertimbangkan stres kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT Ciputra Internasional Manado. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan humanis.

LITERATURE REVIEWS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah segala aktivitas yang berkaitan dengan pengelolaan, pengaturan, pelaksanaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi atau lembaga (Setiyarti et al., 2023).

Turnover Intention

Turnover intention adalah keinginan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja di perusahaan tempatnya sekarang secara sukarela, yang juga berarti mereka berencana pindah ke pekerjaan lain berdasarkan pilihan pribadi (Windayanti, 2024).

Beban Kerja

Menurut Chaerunissa (2024), beban kerja adalah semua tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja bisa dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu faktor dari dalam diri sendiri (internal) dan faktor dari luar (eksternal).

Lingkungan Kerja

Menurut Santoso et al. (2024) lingkungan kerja adalah tempat di mana para pekerja menjalankan tugas mereka. Setiap individu di tempat kerja tidak dapat dipisahkan dari lingkungan sekitarnya, dan kinerja mereka dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan tersebut.

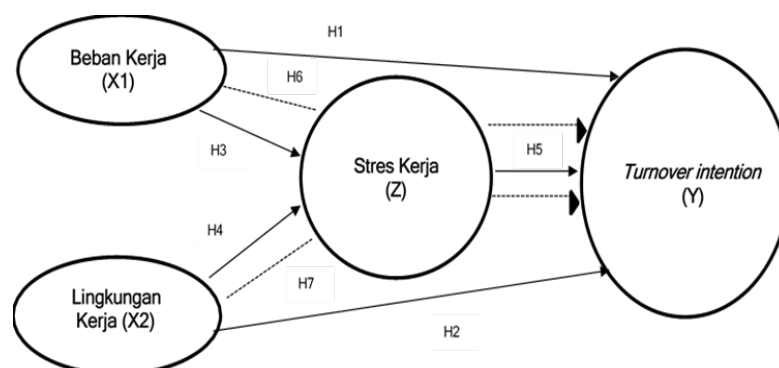
Stres Kerja

Stres kerja merupakan respons individu terhadap tuntutan pekerjaan yang berlebihan atau tidak sesuai dengan kemampuan serta kebutuhan karyawan (Barage & Sudarusman, 2022). Stres adalah tekanan yang dirasakan pekerja saat menjalankan tugas atau kewajibannya, yang disebabkan oleh pekerjaan dan banyak hal lainnya.

Model Penelitian dan Hipotesis

Model Penelitian

Model penelitian ini menggambarkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, yang pada gilirannya memengaruhi *turnover intention* karyawan. Stres kerja sebagai variabel intervening menjadi kunci untuk memahami proses bagaimana faktor-faktor kerja tersebut dapat mendorong karyawan untuk mempertimbangkan berhenti dari pekerjaannya. Model ini menjadi dasar bagi pengujian hipotesis dalam penelitian ini untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel tersebut secara lebih mendalam.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

- H1: Diduga beban kerja berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Ciputra Internasional Manado
- H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Ciputra Internasional Manado
- H3: Diduga beban kerja berpengaruh langsung terhadap stres kerja pada karyawan PT. Ciputra Internasional Manado
- H4: Diduga lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap stres kerja pada karyawan PT. Ciputra Internasional Manado
- H5: Diduga stres kerja berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Ciputra Internasional Manado
- H6: Diduga berpengaruh tidak langsung antara beban kerja terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel intervening
- H7: Diduga berpengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel intervening

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei, di mana kuesioner digunakan sebagai instrumen utama. Responden mengisi kuesioner secara mandiri tanpa bantuan dari peneliti. Pemilihan metode ini didasarkan pada asumsi bahwa responden memiliki kemampuan untuk memahami isi kuesioner dan memenuhi kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2015:8), bahwa metode kuantitatif, yang berasal dari pandangan positivis, umumnya digunakan dalam penelitian terhadap suatu populasi atau sampel.

Lokasi dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. Ciputra Internasional Manado. Penelitian dilaksanakan mulai bulan Maret hingga selesai.

Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. (Sugiyono, 2014).
2. Observasi. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung objek penelitian guna memperoleh informasi yang sesuai dengan kebutuhan penelitian

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Creswell (2023), populasi adalah seluruh kelompok individu atau objek yang menjadi fokus penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Ciputra Internasional Manado yang berjumlah 41 orang.

Menurut Santoso (2024), teknik pengambilan sampel yang digunakan penelitian ini adalah metode teknik sampel jenuh yaitu teknik dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ciputra Internasional Manado yang berjumlah 41 orang.

Analisa Data

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). PLS merupakan metode yang cukup fleksibel karena dapat digunakan untuk berbagai jenis skala data, tidak memerlukan banyak asumsi statistik, dan tetap dapat diandalkan

meskipun jumlah sampel terbatas. Dalam penggunaan perangkat lunak SmartPLS, model penelitian dibagi menjadi dua bagian utama, yaitu outer model (model pengukuran) dan inner model (model struktural).

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Kuesioner terdiri dari 4 variabel utama, yaitu: beban kerja (10 butir pernyataan), lingkungan kerja (10 butir), stres kerja (10 butir), dan turnover intention (10 butir). Seluruh item diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisa Outer Model

Convergent Validity

Salah satu ukuran yang dapat digunakan untuk menguji *convergent validity* adalah *loading factor*. Konstruk dinyatakan valid konvegen jika loading factor masing-masing indikator > 0.700. Adapun hasil didapat seperti berikut:

Tabel 2. Hasil Outer Loading

Item	Outer Loading	Ketentuan	Validitas
BK1	0.751	0.700	Valid
BK2	0.791	0.700	Valid
BK3	0.750	0.700	Valid
BK4	0.733	0.700	Valid
BK5	0.734	0.700	Valid
BK6	0.713	0.700	Valid
BK7	0.732	0.700	Valid
BK8	0.821	0.700	Valid
BK9	0.743	0.700	Valid
BK10	0.758	0.700	Valid
LK1	0.839	0.700	Valid
LK2	0.872	0.700	Valid
LK3	0.828	0.700	Valid
LK4	0.827	0.700	Valid
LK5	0.843	0.700	Valid
LK6	0.831	0.700	Valid
LK7	0.810	0.700	Valid
LK8	0.788	0.700	Valid
LK9	0.854	0.700	Valid
LK10	0.830	0.700	Valid
SK1	0.722	0.700	Valid
SK2	0.727	0.700	Valid
SK3	0.762	0.700	Valid
SK4	0.712	0.700	Valid
SK5	0.767	0.700	Valid
SK6	0.777	0.700	Valid

SK7	0.720	0.700	Valid
SK8	0.744	0.700	Valid
SK9	0.724	0.700	Valid
SK10	0.812	0.700	Valid
TI1	0.736	0.700	Valid
TI2	0.805	0.700	Valid
TI3	0.842	0.700	Valid
TI4	0.803	0.700	Valid
TI5	0.742	0.700	Valid
TI6	0.714	0.700	Valid
TI7	0.718	0.700	Valid
TI8	0.734	0.700	Valid
TI9	0.754	0.700	Valid
TI10	0.794	0.700	Valid

Sumber: Output SmartPLS Algorithm (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan sebelumnya, hasil nilai outer loading melebihi 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada variabel yang diuji dinyatakan valid.

Discriminant Validity

Terdapat beberapa kriteria dalam *discriminant validity* salah satunya *cross loading*. Konstruk dinyatakan valid jika nilai cross loading paling besar jika dibandingkan dengan nilai cross loading pada indikator-indikator variabel lainnya. Adapun hasil didapat seperti berikut

Tabel 3. Cross Loading

	BK	LK	SK	TI
BK1	0.751	0.585	0.644	0.573
BK2	0.791	0.309	0.585	0.603
BK3	0.750	0.568	0.527	0.612
BK4	0.733	0.362	0.608	0.565
BK5	0.734	0.551	0.587	0.656
BK6	0.713	0.412	0.603	0.556
BK7	0.732	0.312	0.448	0.500
BK8	0.821	0.339	0.569	0.608
BK9	0.743	0.365	0.504	0.522
BK10	0.758	0.517	0.541	0.560
LK1	0.487	0.839	0.561	0.676
LK2	0.464	0.872	0.510	0.647
LK3	0.472	0.828	0.541	0.587
LK4	0.484	0.827	0.519	0.569
LK5	0.505	0.843	0.600	0.605
LK6	0.481	0.831	0.541	0.591
LK7	0.476	0.810	0.419	0.531
LK8	0.411	0.788	0.370	0.530
LK9	0.540	0.854	0.638	0.538
LK10	0.485	0.830	0.600	0.542
SK1	0.528	0.499	0.722	0.703
SK2	0.659	0.515	0.727	0.560

SK3	0.440	0.377	0.762	0.504
SK4	0.418	0.452	0.712	0.606
SK5	0.660	0.506	0.767	0.662
SK6	0.493	0.550	0.777	0.739
SK7	0.621	0.494	0.720	0.543
SK8	0.572	0.470	0.744	0.660
SK9	0.611	0.258	0.724	0.518
SK10	0.575	0.614	0.812	0.667
TI1	0.381	0.475	0.578	0.736
TI2	0.630	0.483	0.677	0.805
TI3	0.695	0.655	0.722	0.842
TI4	0.721	0.538	0.761	0.803
TI5	0.575	0.568	0.585	0.742
TI6	0.502	0.616	0.557	0.714
TI7	0.446	0.614	0.564	0.718
TI8	0.607	0.397	0.593	0.734
TI9	0.591	0.442	0.612	0.754
TI10	0.654	0.561	0.678	0.794

Sumber: Output SmartPLS Algorithm (2025)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai cross loading masing masing konstruk memiliki nilai tertinggi untuk masing masing variable latennya.

Composite Reliability

Tabel 4. Composite Reliability

Konstruk	Composite Reliability	Ketentuan	Reliabilitas
BK	0.929	0.700	Reliabel
LK	0.958	0.700	Reliabel
SK	0.927	0.700	Reliabel
TI	0.934	0.700	Reliabel

Sumber : Output SmartPLS Algorithm (2025)

Berdasarkan hasil diketahui nilai Composite reliability untuk keempat variable bernilai lebih dari 0.900 yang artinya reliabilitas tergolong tinggi.

Average Variance Extrated (AVE)

Selain *Loading Factor* ukuran yang dapat digunakan untuk menguji validitas konvergen yaitu nilai AVE atau *Average Variance Extracted*. Konstruk dinyatakan telah memenuhi validitas konvergen yang disyaratkan jika masing-masing konstruk telah memiliki nilai AVE diatas 0.500. Adapun hasil pengujian seperti berikut:

Tabel 5. Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk	Average Variance Extracted (AVE)	Ketentuan	Validitas
BK	0.567	0.500	Valid
LK	0.693	0.500	Valid
SK	0.559	0.500	Valid
TI	0.586	0.500	Valid

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa keempat konstruk memiliki nilai average of variance bernilai antara 0.559 hingga 0.693 yang mana nilai terebut telah lebih besar dari ketentuan 0.500 sehingga dapat dinyatakan konstruk telah valid konvergen.

Cronbach Alpha

Setelah pengujian validitas konstruk, pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas konstruk, yang diukur menggunakan Cronbach alpha. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach alpha >0.700 . Adapun hasil didapat seperti berikut.

Tabel 6. Cronbach Alpha

Konstruk	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Reliabilitas
BK	0.915	0.700	Reliabel
LK	0.951	0.700	Reliabel
SK	0.912	0.700	Reliabel
TI	0.921	0.700	Reliabel

Berdasarkan hasil diketahui nilai Cronbach untuk keempat variable bernilai lebih dari 0.900 yang artinya reliabilitas tergolong tinggi. Nilai Cronbach alpha juga telah lebih besar dari batas ketentuan cukup 0.700 sehingga dapat disimpulkan konstruk telah reliabel.

Analisa Inner Model

R Square

Inner model di evaluasi dengan melihat besarnya presentase variance yang dijelaskan yaitu dengan melihat R-Square untuk konstruk laten dependen. Semakin tinggi nilai R^2 maka semakin besar kemampuan variabel independen dapat menjelaskan dependen. Hal ini dijelaskan pada tabel berikut

Tabel 7. Nilai R Square

Endogen	R Square	R Square Adjusted
SK	0.629	0.609
TI	0.848	0.826

Sumber: Output Algorithm (2025)

Berdasarkan output dapat disimpulkan bahwa:

- Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja memiliki R square 0.629 yang artinya Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berkontribusi 62.9% terhadap Stres Kerja sedangkan 37.1% lainnya dijelaskan oleh variabel lain. Setelah mempertimbangkan kompleksitas model besar pengaruh menjadi 60.9%. Perubahan yang tidak signifikan menunjukkan model telah tepat.
- Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap *Turnover intention* memiliki R square 0.848 yang artinya Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berkontribusi 84.8% terhadap Stres Kerja sedangkan 15.2% lainnya dijelaskan oleh variabel lain. Setelah mempertimbangkan kompleksitas model besar pengaruh menjadi 82.6%. Perubahan yang tidak signifikan menunjukkan model telah tepat.

F Square

F square untuk menghitung besarnya pengaruh antar variabel dengan Effect Size. F-Square adalah perubahan dalam R-Square ketika sebuah variabel eksogen dikeluarkan dari model.

Adapun ukuran f-square is effect size (≥ 0.02 is small; ≥ 0.15 is medium; ≥ 0.35 is large). Hasil pengujian didapat seperti berikut.

Tabel 8. Nilai *F Square*

Path	F ²	Kategori
BK → SK	0.587	Besar
BK → TI	0.140	Kecil
LK → SK	0.176	Sedang
LK → TI	0.140	Kecil
SK → TI	0.363	Besar

Diketahui Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover intention* dan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* memiliki nilai F square 0.140 yang artinya pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* tergolong kecil. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja bernilai 0.176 yang artinya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja tergolong sedang. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover intention* bernilai 0.587 dan 0.363 yang artinya pengaruh kedua path tersebut tergolong kuat.

Model Fit

Model PLS (Partial Least Square) dinyatakan telah memenuhi kriteria goodness of fit model jika nilai SRMR < 0,10.

Tabel 9. Model Fit

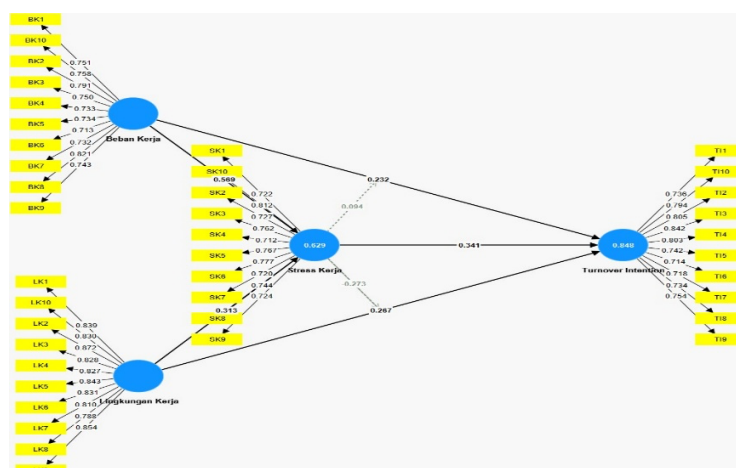
Goodness of fit	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.097	0.097

Hasil uji goodness of fit model PLS (Partial Least Square) pada tabel diatas menunjukkan bahwa model tergolong fit karena memiliki nilai SRMR lebih kecil dari 0.10 pada saturated model dan estimated model.

Hasil Uji Hipotesa Penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode bootstrapping, dengan data yang telah melalui tahap pengukuran (measurement). Proses bootstrapping ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi arah serta signifikansi hubungan antar variabel laten dalam model.

Hasil Uji Pengaruh Langsung (Direct Effect) Path Coefficient



Gambar 2. Hasil Penelitian

Source: Output Algorithm (2025)

Koefisien jalur (Path Coefficient) digunakan untuk mengukur pengaruh parsial antar variabel serta menunjukkan arah hubungan, apakah bersifat positif atau negatif. Nilai koefisien ini berada dalam rentang -1 hingga 1 dan digunakan untuk membentuk persamaan jalur yang dianalisis dalam model. Adapun kriterianya apabila nilai p-values < 0.05, maka pengaruh variable signifikan dan apabila nilai p-values > 0,05, maka pengaruh variable tidak signifikan.

Tabel 10. Hasil Uji *Direct Effect*

Path	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Signifikansi
BK → SK	0.569	5.005	0.000	Signifikan
BK → TI	0.232	2.209	0.028	Signifikan
LK → SK	0.313	2.560	0.011	Signifikan
LK → TI	0.267	2.239	0.026	Signifikan
SK → TI	0.341	3.106	0.002	Signifikan

Sumber: Output SmartPLS Algorithm (2025)

Hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Koefisien path beban kerja terhadap stres kerja bernilai 0.569 yang artinya beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. P-value (0.000) < taraf signifikansi (0.05) menunjukkan pengaruh beban kerja terhadap stres kerja signifikan secara statistik.
- Koefisien path beban kerja terhadap *turnover intention* bernilai 0.232 yang artinya beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. P-value (0.028) < taraf signifikansi (0.05) menunjukkan pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* signifikan secara statistik.
- Koefisien path lingkungan kerja terhadap stres kerja bernilai 0.313 yang artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. P-value (0.011) < taraf signifikansi (0.05) menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja signifikan secara statistik.
- Koefisien path lingkungan kerja terhadap *turnover intention* bernilai 0.267 yang artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. P-value (0.026) < taraf signifikansi (0.05) menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* signifikan secara statistik.
- Koefisien path stres kerja terhadap *turnover intention* bernilai 0.341 yang artinya stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. P-value (0.002) < taraf signifikansi (0.05) menunjukkan pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* signifikan secara statistik.

Analisis *Indirect Effect* (Pengaruh tidak Langsung)

Analisa pengaruh tidak langsung berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variable independent terhadap variable dependen yang dimediasi oleh variable mediator atau intervening. Pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini dapat dilihat dengan menggunakan hasil dari bootstrapping kolom specific indirect effect pada SmartPLS4.

Tabel 11. Specific Indirect Effect

Path	Original Sample (O)	T Statistics ($ O/STDEV $)	P Values	Signifikansi
BK → SK → TI	0.269	2.405	0.017	Signifikan
LK → SK → TI	0.148	2.180	0.030	Signifikan

Sumber: Output SmartPLS Algorithm (2025)

Dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Koefisien path beban kerja terhadap *turnover intention* melalui stres kerja bernilai 0.269 yang artinya beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui stres kerja. P-value (0.000) < taraf signifikansi (0.05) menunjukkan pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui stres kerja signifikan secara statistik atau dalam kata lain stres kerja memediasi hubungan beban kerja terhadap *turnover intention*.
- Koefisien path lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui stres kerja bernilai 0.148 yang artinya beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui stres kerja. P-value (0.148) < taraf signifikansi (0.05) menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui stres kerja signifikan secara statistik atau dalam kata lain stres kerja memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap *Turnover intention* (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Ciputra International Manado. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar pula niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Ketika beban kerja tidak diimbangi dengan dukungan organisasi atau sumber daya yang memadai, karyawan akan merasa lelah secara fisik maupun mental.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya. Windayanti (2024) menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dan *turnover intention*. Dalam penelitiannya, menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dialami, semakin kuat pula niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dana & Sutapa (2023) menyampaikan bahwa beban kerja yang tinggi dapat mendorong niat pindah kerja secara signifikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap *Turnover intention* (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan semakin buruk atau tidak nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin besar pula kemungkinan mereka memiliki niat untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Temuan ini didukung oleh penelitian Irsyadi & Djamil (2023), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk

mengundurkan diri. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa jika kualitas lingkungan kerja buruk, maka peluang karyawan untuk mempertahankan posisinya akan semakin kecil. Hal ini mempertegas pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan positif sebagai upaya menurunkan *turnover intention*.

Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Stres Kerja (Z)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap stres kerja. Semakin besar beban kerja, semakin tinggi pula tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas berkontribusi besar terhadap peningkatan stres.

Temuan ini juga sejalan dengan hasil studi yang dilakukan oleh Santoso et al. (2024), yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif antara beban kerja dan stres kerja. Dalam penelitiannya, peningkatan beban kerja secara langsung mengakibatkan naiknya tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan. Korelasi tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak terkendali memiliki konsekuensi serius terhadap kondisi psikologis individu di tempat kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hisbih et al (2023), beban kerja meningkatkan niat pindah kerja. Begitu juga dengan penelitian oleh Kristin et al (2022) bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Stres Kerja (Z)

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Suasana kerja yang kurang nyaman, minimnya dukungan sosial, atau kurangnya fasilitas yang memadai dapat menyebabkan tekanan psikologis yang lebih tinggi pada karyawan.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Santoso et al. (2024), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dan stres kerja. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa ketika kualitas lingkungan kerja menurun, maka stres yang dirasakan karyawan cenderung meningkat. Korelasi positif ini menandakan bahwa kondisi kerja yang tidak ideal berpotensi menciptakan tekanan psikologis, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pengaruh Stres Kerja (Z) terhadap Turnover intention (Y)

Stres kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menguatkan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan, semakin besar keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Tekanan psikologis yang berlarut-larut dapat membuat karyawan tidak nyaman dan memutuskan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih baik.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Barage & Sudarusman (2022), yang juga menemukan bahwa stres kerja berhubungan secara positif dan signifikan dengan niat karyawan untuk mengundurkan diri. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa jika tingkat stres meningkat, maka kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain juga meningkat. Penelitian tersebut memperkuat bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor internal yang sangat memengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hasil penelitian yang sama juga didapat dari penelitian yang dilakukan oleh Hisbih et al (2023) bahwa stres kerja meningkatkan niat pindah kerja. Selain itu, Santoso et al. (2024) juga membuktikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Beban Kerja (X1) berpengaruh tidak langsung terhadap Turnover intention (Y) melalui Stres Kerja(Z)

Stres kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan *turnover intention*. Hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa beban kerja tidak dapat dipisahkan dari dampak psikologis yang ditimbulkannya, khususnya stres. Saat beban kerja meningkat, stres menjadi reaksi alami yang muncul sebagai respons terhadap tekanan pekerjaan. Dalam konteks ini, stres kerja tidak hanya berdampak langsung pada kondisi emosional karyawan, tetapi juga menjadi penyebab lanjutan dari keinginan untuk keluar dari organisasi.

Penelitian ini juga konsisten dengan temuan dari Arifin (2023) yang meneliti karyawan Sales Auto 2000 Medan-Binjai. Dalam penelitiannya, beban kerja yang tinggi diketahui memicu stres, dan stres inilah yang kemudian meningkatkan *turnover intention*. Hubungan tersebut membuktikan bahwa efek beban kerja terhadap niat pindah kerja menjadi lebih kuat ketika dimediasi oleh stres. Artinya, pengaruh tidak langsung ini nyata dan relevan di berbagai jenis industri dan posisi pekerjaan.

Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh langsung terhadap *Turnover intention* (Y) melalui Stres Kerja (Z)

Stres kerja juga memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan *turnover intention*. Variabel stres kerja di sini berperan sebagai perantara penting dalam menjelaskan bagaimana pengaruh lingkungan kerja dapat mengarah pada *turnover intention*. Lingkungan kerja yang tidak kondusif sering kali menimbulkan rasa tertekan, frustrasi, bahkan kelelahan emosional pada karyawan.

Temuan ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Surbakti et al. (2021). Dalam penelitiannya, dijelaskan bahwa lingkungan kerja yang kurang mendukung berpengaruh signifikan terhadap peningkatan stres kerja. Stres tersebut kemudian menjadi faktor yang menjelaskan bagaimana lingkungan kerja dapat menimbulkan *turnover intention*.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil penelitian pertama yaitu beban kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap *turnover intention*
2. Hasil penelitian kedua yaitu lingkungan kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap *turnover intention*
3. Hasil penelitian ketiga yaitu beban kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap stres kerja
4. Hasil penelitian keempat yaitu lingkungan kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap stres kerja
5. Hasil penelitian kelima yaitu stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*
6. Hasil penelitian keenam yaitu beban kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui stres kerja sebagai variabel mediasi
7. Hasil penelitian ketujuh yaitu lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui stres kerja sebagai variabel mediasi

Saran

1. Diharapkan perusahaan mengelola beban kerja dengan lebih baik
2. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja khususnya antar karyawan
3. Diharapkan perusahaan semakin meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan
4. Diharapkan perusahaan dapat melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala

REFERENCE

- Arifin, D. (2023). "The Influence of Workload and Organizational Climate on *Turnover intention* Through Job Stress as an Intervening Variable in Sales Employees of Auto 2000 Medan-Binjai". *International Journal of Economic and Management Research*. Vol. 2, No. 3, 2023, pp. 259-272
- Barage, P. & Sudarusman, E. (2022). "Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention*". *Cakrawala Bisnis*. Vol. 3, No. 1, 2022, pp. 81-96.
- Chaerunissa, S. D., Budianto, A., Listyorini, S. (2024). "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Hotel Santika Premiere Semarang". *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 13, No. 3, 2024, pp. 595-602.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*.
- Eldon, D., Nugroho, J. E., & Widjaja, M. L. K. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Di Surabaya. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 11(1), 44–59. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.53375>
- Hisbih, T.A., et al. (2023). "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi". *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 4, No. 3, 2023. pp. 109-125.
- Irsyadi, M. T. & Djamil, M. (2023). "The Influence of Work Environment and Workload on *Turnover intention* with Job Satisfaction as an Intervening Variable in IZI". *Dinasti International Journal of Digital Business Management*. Vol. 4, No. 4, 2023, pp. 833-844.
- Kristin, D., Marlina, E., Lawita, N. F. (2022). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan". *Economics, Accounting and Business Journal*. Vol. 2, No. 1, pp. 52-63.
- Pahlawan, A. F. S. & Wahyuni, P. (2022). "The Effect of Workload and Work Environment on Employee *Turnover intention* Mediated by Job Satisfaction". *Sebelas Maret Business Review*. Vol. 7, No. 2, pp. 93-101
- Santoso, K. R. et al (2024). "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Perbankan*, Vol.10, No.2, 2024, pp. 177-194.
- Setiyarti, T., Widiyastiti, N. M., & Wijayanthi, I. A. T. (2023). *Turnover intention* di antara Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Stres Kerja. *Journal of Geometry*
- Sulistyanto, H., & Bernarto, I. (2024). Pengaruh E-Recruitment, Employer Brand, Company's Reputation Dan Work Life Balance Terhadap Applying For Jobs: E-Recruitment, Employer Brand, Company' S Reputation, Work Life Balance, Applying For Jobs. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 11(2), 1312–1327. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.56101>
- Surbakti, M. N., Nasution, H. dan Wibowo, R. P. (2021). "Analysis of the Effect of Compensation, Job Satisfaction, Commitment and Work Environment on *Turnover intention* with Job Stress as Intervening Variables on Nurses of Mitra Sejati Hospital Medan". *International Journal of Research and Review*. Vol. 8, No. 2, 2021, pp. 253-263.
- Windayanti. (2024). "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Generasi Z di Jabodetabek". *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* Vol. 1, No. 12, 2024, pp. 574-580.