

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Pt. Himalaya Papua Mandiri

*The Influence of Workload, Stress Work and Work Environment on Employee
Turnover Intention of PT. Himalaya Papua Mandiri*

Tribuana H. Sinaga, Christoffel Kojo, Victor P.K. Lengkong

Email:

tribuana57sinaga@gmail.com; christoffelkojo@gmail.com; vpk.lengkong@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Himalaya Papua Mandiri. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Jumlah responden 42 karyawan dan data diolah dengan teknik Analisis Regresi Linier Berganda menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan kemudian secara simultan dan bersama-sama Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Himalaya Papua Mandiri.

Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, *Turnover Intention*

Abstract : This research aims to analyze the influence of Workload, Work Stress and Work Environment on the *Turnover Intention* of PT Himalaya Papua Mandiri employee. This research uses quantitative research with an associative approach which aims to determine the influence between variables. The number of respondents was 42 employees and the data was processed using Multiple Linear Regression Analysis techniques using the SPSS application. The research results show that Workload, Work Stress and Work Environment partially have a positive and significant effect on the *Turnover Intention* of PT employees, then simultaneously and together Workload, Work Stress and Work Environment have an effect on the *Turnover Intention* of PT. Himalaya Papua Mandiri employee.

Keywords : Workload, Stress Work, Work Environment, *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Setiap Perusahaan selalu berupaya memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki seoptimal mungkin, dengan harapan apa yang sudah direncanakan perusahaan dapat menciptakan keunggulan yang kompetitif. Salah satu permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah untuk menemukan sistem dan cara yang tepat dalam mengkoordinasikan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Meskipun terdapat banyak teori tentang manajemen sumber daya manusia, namun pada kenyataannya untuk mencapai fungsi yang tepat tersebut bukanlah mudah, sebab sumber daya manusia memiliki keterbatasan dan karakteristik yang berbeda.

PT. Himalaya Papua Mandiri adalah Perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor, instalatur dan leverensir. Jumlah karyawan pada Perusahaan ini bisa bergantung pada proyek yang di kerjakan sesuai dengan kontrak kerja, maka dari itu jumlah karyawan bergantung dari beban kerja yang harus diselesaikandapat terjadi secara signifikan. Perusahaan yang bergerak dibidang mengutamakan ketangkasan karyawan karena kebanyakan dari perusahaan hanya mempekerjakan karyawan secara kontrak dan bergantung kepada proyek kerja yang ditangani.

Turnover intention adalah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan karena alasan tertentu atau karyawan sudah memiliki perkerjaan alternatif yang dilakukan oleh karyawan

Diterima: 21-05-2024; Disetujui untuk Publikasi: 29-05-2024

Hak Cipta © oleh *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*
p-ISSN: 24072-361X

secara sadar. Tingkat keinginan karyawan untuk pindah berdampak cukup signifikan bagi perusahaan sehingga *turnover intention* harus diberi perhatian oleh perusahaan. *Turnover intention* yang tinggi sangat berdampak buruk pada perusahaan seperti ketidakstabilan operasi perusahaan, kondisi tenaga kerja yang tidak tertata serta meningkatkan biaya pengelolaan SDM yang digunakan untuk pelatihan atau rekrutmen (Septiari, 2016).

Turnover intention dapat diamati gejalanya oleh karyawan seperti semangat bekerjanya yang kurang, mengumpulkan informasi mengenai lowongan kerja, perasaan tertekan, mengeluh dengan pekerjaan dan tidak peduli dengan tempat bekerja dan orang disekitarnya. Hal tersebut sudah menjadi indikasi *turnover intention* karyawan. Dengan demikian *turnover intention* dapat disimpulkan sebagai dampak negatif bagi perusahaan karena dapat menurunkan produktifitas karyawan, suasana kerja dan biaya sumber daya manusia yang meningkat (Ardana, 2016).

Pada tahun 2020 dengan terjadinya pandemi covid-19 perusahaan harus taat dengan kebijakan pemerintah untuk kegiatan Perusahaan, yaitu menggunakan sistem WFO (*Work From Office*) dan WFH (*Work From Home*) dengan memperhatikan ruang kerja dan sirkulasi udara serta pengurangan jumlah karyawan di dalam ruangan (Hustia, 2020). Hal ini menyebabkan perusahaan PT. Himalaya Papua Mandiri mendapatkan penurunan kinerja karena terbatasnya mobilisasi yang diberikan oleh pemerintah.

Lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti dijelaskan diatas sangat memungkinkan menjadi faktor lanjutan terjadinya *turnover intention* karena merupakan tempat karyawan bekerja. Hal ini saja memicu stres kerja serta beban kerja yang mempengaruhi *turnover intention* karena seluruh karyawan dipaksa untuk tetap produktif pada lingkungan kerja yang berubah. Jumlah karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1

Data Turnover karyawan PT. Himalaya Papua Mandiri 2018-2022 Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun (X1)	Jumlah Karyawan Akhir Tahun (X2)	Rata- Rata (X3) = $\frac{X1+X2}{2}$	Karyawan Keluar (X4)	Persentase Karyawan Keluar (X5) = $\frac{X4}{X3} * 100$
2018	120	115	117,5	10	8.51%
2019	140	135	137,5	9	6,54%
2020	130	125	127,5	20	14,68%
2021	125	130	127,5	10	7,84%
2022	140	135	137.5	11	14,76%

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah karyawan pada PT. Himalaya Papua Mandiri mengalami penambahan ataupun penurunan jumlah karyawan selama lima tahun terakhir. Pada tahun 2018 jumlah karyawan di awal tahun sebanyak 120 orang karyawan dan akhir tahun sebanyak 115 orang karyawan dengan jumlah rata-rata 117,5 dan persentase penurunan sebesar 8.51% dan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 10 orang karyawan. Pada tahun 2019 jumlah karyawan sebanyak 140 orang karyawan dan akhir tahun sebesar 135 orang karyawan, dengan jumlah rata-rata karyawan sebesar 137,5 dan persentase penurunan sebesar 6,54%. Jumlah karyawan yang keluar sebanyak 9 orang karyawan. Pada tahun 2020 jumlah karyawan awal tahun sebanyak 130 orang karyawan dan jumlah pada akhir tahun 125 orang karyawan dengan jumlah rata-rata karyawan sebesar 127,5 dan persentase penurunan sebesar 14,68%. Jumlah karyawan yang keluar sebesar 20 karyawan. Pada tahun 2021 jumlah karyawan pada awal tahun sebesar 125 orang karyawan dan pada akhir tahun sebesar 130 orang karyawan dengan jumlah rata-rata karyawan sebesar 127,5 dan persentase penurunan sebesar 7, 84%. Jumlah karyawan yang keluar sebesar 10 karyawan. Pada Tahun 2022 jumlah karyawan awal tahun sebanyak 140 orang karyawan dan pada akhir tahun sebesar 135 dengan jumlah rata-rata karyawan sebesar 137,5 dan persentase penurunan sebesar 14,76%. Jumlah karyawan yang keluar sebesar 11 karyawan.

Salah satu faktor dari penurunan jumlah karyawan adalah *turnover intention* yang dipengaruhi oleh stres kerja dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Avelin Triani Veronica Sinaga (2021), penelitian yang dilakukan pada 78 karyawan Rumah Sakit XYZ di Jakarta membuktikan bahwa *turnover intention* berkorelasi positif pada stres kerja. Penelitian ini menemukan bahwa sebagian besar karyawan meninggalkan pekerjaannya karena perusahaan merasa kurang peduli terhadap karyawannya.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

TINJAUAN PUSTAKA

Organisasi merupakan berbagai jenis sumber daya dalam mencapai tujuannya. Sumber daya yang dimaksud mencakup manusia, peralatan mesin, metode, keuangan dan sumber daya informasi. Sumber daya tersebut masing-masing memiliki fungsi dan tugas yang berbeda namun keseluruhan tujuannya adalah mendukung organisasi (Desi Kristanti, 2023).

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya (Gunawan, 2019)

Stres kerja merupakan tekanan yang dialami oleh setiap orang dalam menjalani kehidupan kerjanya, stres sendiri mengandung dua arti yaitu positif dan negative tergantung bagaimana seseorang dapat mengatasi stres, salah satu pandangan positif secara psikologis akan menumbuhkan motivasi semangat kerja sedangkan dalam makna negative dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan, (Fardah Dan Ayuningtias, 2020).

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor yang berasal dari luar karyawan di dalam sebuah organisasi baik berupa fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang ada, suasana tempat bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik perseorangan maupun sebagai kelompok. Agar karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik, harus didukung dengan suasana kerja yang kondusif (Serdamayanti, 20217).

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ajeng Dwi Anggraini (2022) adalah pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. PLN (Persero) UPT Malang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Jenis penelitian menggunakan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putu Sofia Andi (2019) adalah pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh antara stres kerja dan *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan Teknik analisis *path analysis* dan uji sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novi Ali Marzuqi (2021) adalah pengaruh *job insecurity*, *job satisfaction* dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Shelter Nusa Indah. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *job insecurity*, *job satisfaction* dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Diterima: 21-05-2024; Disetujui untuk Publikasi: 29-05-2024

Hak Cipta © oleh Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum
p-ISSN: 24072-361X

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif-asosiatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat dan positivisme, terstruktur dan sistematis dalam perencanaan desain penelitiannya dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan. Hal ini sesuai dengan pandangan Sugioyono (2019) mengenai pendekatan kuantitatif dalam penelitian.

Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari kemudian di Tarik kesimpulannya. Populasi adalah keseluruhan data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Populasi berkaitan dengan data-data. Banyaknya populasi sama dengan banyaknya manusia. Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Himalaya Papua Mandiri dengan jumlah 42 karyawan

Besaran Sampel

Sampel merupakan suatu bagian karakteristik dari keseluruhan yang dimiliki oleh sebuah populasi ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi ini harus benar-benar representative (Sugiyono, 2019). Proses pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana jumlah sampel adalah jumlah populasi sebanyak 42 orang karyawan PT. Himalaya Papua Mandiri.

Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2019), sampel dalam penelitian ini merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Dalam penelitian ini, digunakan teknik pengambilan sampel nonpropabilitas, khususnya teknik *purposive sampling*. Pengambilan sampel nonprobabilitas adalah suatu metode Dimana setiap individu dalam populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Himalaya Papua Mandiri.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (ANgket) terhadap 42 karyawan PT. Himalaya Papua Mandiri

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam pengujian ini menggunakan 42 responden. Pengujian dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Diketahui $N=42 = 0,3120$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dari suatu alat uji dapat di percaya. Hasil pengukuran harus reliabel dengan arti harus mempunyai tingkat konsistensi serta kemantapan.

Teknik Analisis

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode ini digunakan untuk mengetahui ketepatan presikdi variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y). Persamaan Analisis regresi linier bergandanya adalah : $\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

VARIABEL	Item	rhitung	rtabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0.817	0.3120	Valid
	X1.2	0.760		Valid
	X1.3	0.557		Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0.660		Valid
	X2.2	0.555		Valid
	X2.3	0.702		Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0.598		Valid
	X3.2	0.752		Valid
	X3.3	0.611		Valid
Turnover Intention (Y)	Y1	0.650		Valid
	Y2	0.757		Valid
	Y3	0.778		Valid

Sumber Data Diolah SPSS 25 (2024)

Dari tabel 4.1 diatas disimpulkan bahwa semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai *probability (sig)* lebih kecil dari 0.05 (*Alpha*) dan semua nilai koefisien r hitung lebih besar dari r tabel 0.3120.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.2 Tingkat Realiabilitas Cronbach’s Alpha

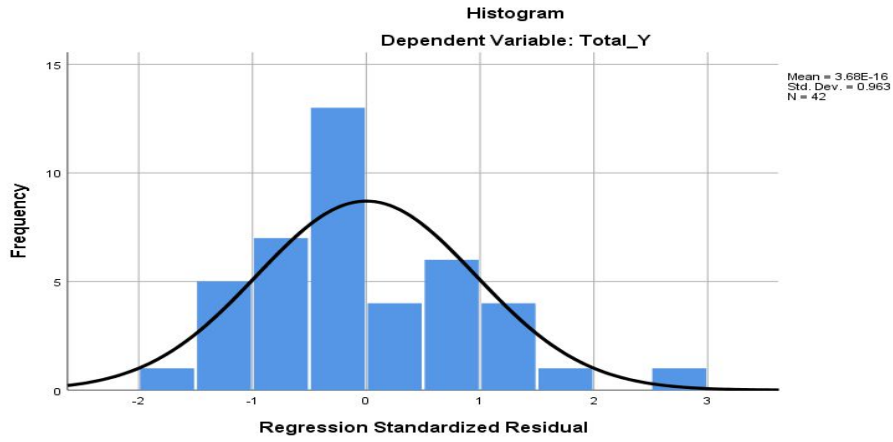
Variabel	Alpha Cronbach’s	rtabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.733	0.3120	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.675		Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.634		Reliabel
Turnover Intention (Y)	0.642		Reliabel

Sumber Data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Alpa Cronbach’s sebagaimana terlihat pada tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa semua pernyataan yang ada dalam instrumen penelitian ini adalah reliabel. Dimana rata-rata nilai Alpha Cronbach’s diatas 0.60 dan lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0.3120, dengan demikian dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas adalah reliabel

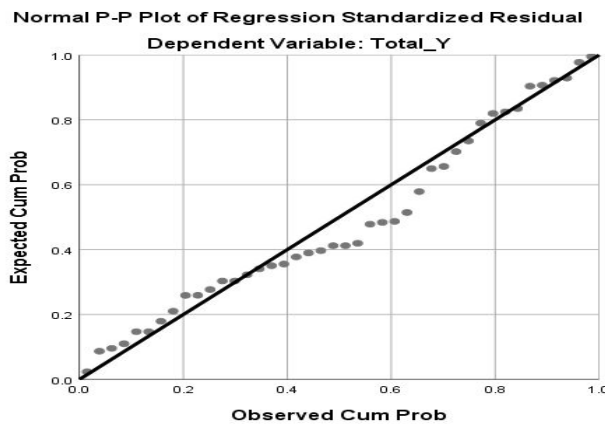
Uji Asumsi Klasik

Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kanan atau condong ke kiri (Santoso, 2015:43). Grafik diatas dinyatakan normal karena tidak condong ke kiri maupun ke kanan dan membentuk lonceng. Cara lainnya yaitu dengan melihat diagram *Normal P-Plpt Regression Standardized*, untuk melihat apakah model berdistribusi normal atau tidak. Hal ini dapat dilihat pada Gambar 4.2 dibawah ini



Gambar 4.1 Histogram Regression

Sumber Data SPSS 25 (2024)



Gambar 4.2

Grafik P-Plot dikatakan tidak memenuhi asumsi normalitas apabila item menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan grafik P-Plot diatas, seluruh item mengikuti garis diagonal dan tidak menyebar jauh. Dengan demikian grafik diatas dapat dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Colinearity Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			
	X1	0.426	2.350	Tidak terjadi multikolinieritas
	X2	0.466	2.145	Tidak terjadi multikolinieritas
	X3	0.645	1.550	Tidak terjadi multikolinieritas

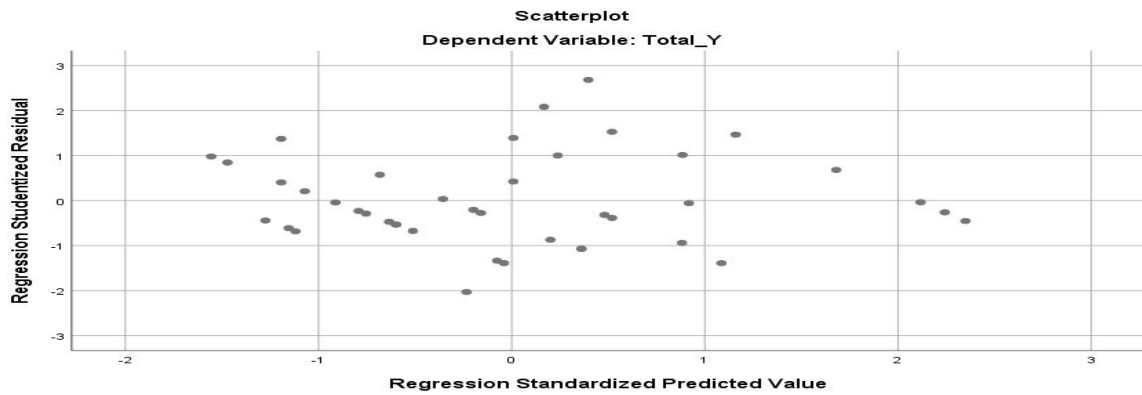
Sumber Data SPSS 25 (2024)

Diterima: 21-05-2024; Disetujui untuk Publikasi: 29-05-2024

Hak Cipta © oleh Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum
p-ISSN: 24072-361X

Berdasarkan tabel 4.3 di atas nilai tolerance pada setiap variabel > 0.1 dan nilai VIF < 10. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3
Grafik Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 diatas dapat di lihat bahwa titik-titik menyebar secara acak menjauh dari sumbu x dan y serta tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel *turnover intention*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.4 Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.696	1.222		.570	.572
	Total_X1	.261	.122	.285	2.133	.039
	Total_X2	.399	.161	.316	2.481	.018
	Total_X3	.458	.129	.385	3.552	.001

Sumber : Data Olahan SPSS 25,2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai konstanta sebesar 0.696 dan nilai β1 sebesar 0.261, β2 sebesar 0.399, β3 sebesar 0.458, sehingga dapat diperoleh nilai persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 0.696 + 0.261X1 + 0.399X2 + 0.458X3$$

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

1. β1 (nilai koefisien X1) adalah 0.261 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa X1 Beban Kerja mempunyai nilai positif terhadap *Turnover Intention* (Y)
2. β2 (nilai koefisien X2) adalah 0.399 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa X2 Stres Kerja mempunyai nilai positif terhadap *Turnover Intention* (Y)
3. β3 (nilai koefisien X3) adalah 0.458 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa X3 Lingkungan Kerja mempunyai nilai positif terhadap *Turnover Intention* (Y)

Pengujian Hipotesis
Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.5 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111.341	3	37.114	31.296	.000 ^b
	Residual	45.064	38	1.186		
	Total	156.405	41			

Sumber Data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil dari tabel 4.8 di atas diketahui nilai signifikansi pengaruh X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai f hitung $31.296 > f$ tabel 2.85, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 di terima yang berarti terdapat pengaruh X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap Y. Dengan demikian dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel 4.6 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.696	1.222		.570	.572
	Total X1	.261	.122	.285	2.133	.039
	Total X2	.399	.161	.316	2.481	.018
	Total X3	.458	.129	.385	3.552	.001

Sumber : Data Olahan SPSS 25(2024)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji untuk menguji signifikan peran secara parsial antar variabel bebas dan variabel terikat :

1. Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)
 Nilai t hitung pada variabel Beban Kerja (X1) sebesar 2.133 dan t tabel 2.024 yang berarti nilai t hitung > t tabel dan tingkat signifikansi $0.039 < 0.05$ sehingga variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Dengan demikian hipotesis dapat di terima
2. Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)
 Nilai t hitung pada variabel Stres Kerja (X2) sebesar 2.481 dan t tabel 2.024 yang berarti t hitung > t tabel dan tingkat signifikansi $0.018 < 0.05$ sehingga variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Dengan demikian hipotesis dapat di terima
3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y)
 Nilai t hitung pada variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 3.552 dan t tabel sebesar 2.024 yang berarti t hitung > t tabel dan tingkat signifikansi $0.001 < 0.05$ sehingga variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Dengan demikian hipotesis di terima.

Diterima: 21-05-2024; Disetujui untuk Publikasi: 29-05-2024

Koefisien Korelasi

Tabel 4.7 Hasil Uji Korelasi

		Beban Kerja	Stres Kerja	Lingkungan Kerja	Turnover Intention
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.720**	.577**	.734**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42
Stres Kerja	Pearson Correlation	.720**	1	.519**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.577**	.519**	1	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42
Turnover Intention	Pearson Correlation	.734**	.721**	.713**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42

Sumber : Olahan Data SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa :

1. Besar koefisien korelasi (r) Beban Kerja (X1) adalah sebesar 0.734 dengan signifikansi 0.000. dengan ini dapat disimpulkan bahwa korelasi variabel Beban Kerja (X1) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) dengan bentuk hubungan positif yang memiliki derajat hubungan korelasi kuat.
2. Besar koefisien korelasi (r) Stres Kerja (X2) adalah sebesar 0.721 dengan sig. 0,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa korelasi variabel Stres Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan bentuk hubungan positif yang memiliki derajat hubungan korelasi kuat
3. Besar koefisien korelasi (r) Lingkungan Kerja (X3) adalah sebesar 0.731 dengan sig. 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan bentuk hubungan positif yang memiliki derajat hubungan korelasi kuat.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.712	.689	1.089

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diketahui bahwa besar koefisien korelasi adalah 0.689 atau sama dengan 68,9 %. Maka dapat disimpulkan pengaruh variabel Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) sebesar 68,9%. Sedangkan sisanya yaitu 31,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnove Intention*

Hasil ini juga menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu variabel Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang cukup kuat artinya Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki keterkaitan yang kuat dan dapat dimanfaatkan untuk memperbaiki sistem

Diterima: 21-05-2024; Disetujui untuk Publikasi: 29-05-2024

Hak Cipta © oleh Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum
p-ISSN: 24072-361X

sehingga mengurangi intensitas *Turnover Intention*. Dalam hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa variabel bebas ini mampu memiliki kontribusi atau peran yang besar dalam menjelaskan variabel terikat dan inti masalah pada variabel terikat dalam hal ini *Turnover Intention*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti nyata tentang Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada PT. Himalaya Papua Mandiri dengan menggunakan sampel sebanyak 42 responden. Penelitian ini menggunakan alat bantu program SPSS 25 untuk melakukan analisisnya. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan menggunakan regresi linier berganda serta uji asumsi klasik diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Himalaya Papua Mandiri
2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Himalaya Papua Mandiri
3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Himalaya Papua Mandiri
4. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan dan bersama-sama Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Himalaya Papua Mandiri

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai masukan sebagai berikut :

1. Secara parsial ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Himalaya Papua Mandiri, sehingga perusahaan kiranya lebih memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan untuk mengurangi tingkat stres kerja serta lebih mementingkan lingkungan kerja agar menurunkan tingkat *Turnover Intention* karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan melalui penelitian ini agar dapat membantu sebagai acuan dalam mengembangkan penelitian mereka dengan menggunakan variabel-variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3)
- Asensio, B., Ho-Huu, V., Sanz, L. P., & Comendador, F. G. (2020). Impact of Continuous Climb Operations in ATC workload. Case-study Palma airport. *Journal of Air Transport Management*, 89(C).
- Bimantara, A. M., Dotulong, L. O., & Lengkong, V. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kurir PT J&T Express Manado Pada Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(4), 1261-1271.
- Chen, Ching-Fu. 2006. Job satisfaction, organizational commitment, and flight attendants turnover intentions: A note. *Journal of Air Transport Management* 12 (2006), pp: 274–276.

Diterima: 21-05-2024; Disetujui untuk Publikasi: 29-05-2024

Hak Cipta © oleh Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum
p-ISSN: 24072-361X

- Desi Kristanti, S. E. M. M. (2023). *Sumber Daya Manusia* (M. S. Dr. Drs. M. Silalahi, Ed.). Eureka Media Aksara.
- Ghozali, (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hakman, H., Suhadi, S., & Yuniar, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal (NCHAT)*, 1(2), 47-54.
- Hasibuan, M.S.P., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Ghanavati, F. K., Keshavarzi, S., & Hosseini, A. A. (2017). The impact of job stress and job satisfaction on workforce productivity in an Iranian petrochemical industry. *Safety and health at work*, 8(1), 67-71.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal IlmuManajemen*, 10(1)
- Igor S, 1997, *Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya*. Alih Bahasa, Solo: Dabara
- Jehanzeb, Khawaja, Anwar Rasheed, Dan Mazen F. Rasheed. 2013. Organizational Commitment And Turnover Intentions: Impact Of Employee's Training In Private Sector Of Saudi Arabia. *International Journal Of Business And Management*, 8 (8), Pp: 79-90.
- Kajuwatu, G., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh stres kerja, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil dalam masa pandemi covid-19 di kantor camat langowan raya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 123-132.
- Kindangen, C. C., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh kepuasan kerja, promosi jabatan dan komitmen organisasional terhadap turnover intention karyawan pada sutanraja hotel amurang. *Jurnal emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Lee, X., Yang, B., dan Li, W. (2017). The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example. *Anales de psicología*, 2017, vol. 33, n° 3 (october), 697-707
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management. USA: South- Western Cengage Learning*.
- Nasir, M., Syahnur, M. H., & Hasan, M. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus: PT. BANK SYARIAH INDONESIA, Tbk KC MAKASSAR 2). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/37470/35402>
- Ncede, N. (2013). *Factors Contributing to Employee Turnover Intention at A Selected Company in The Cape Town Clothing Industry*
- Putra, A. S., & Hubeis, M. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor
- Rattu, R. R., & Tielung, M. V. (2018). Influence of work environment and employee motivation on employee retention at siloam hospital manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(3).

- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis(JAB)*, 6(004),19-27.
- Safinatun Najah. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Jasamarga Tollroad Operator Area Ruas Tol Layang Mohammed Bin Zayed (MBZ). *Young Entrepreneurs*, 2, 16–32.
- Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). *Pengaruh job insecurity dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali* (Doctoral dissertation,UdayanaUniversity
- Sinaga, A. T. V., & Bernarto, I. (2022). Pengaruh disiplin kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan job stress terhadap work productivity pada perawat di rumah sakit xyz jakarta. *Jmbi unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 8(3).
- Sormin, D. E., Tobing, R. A. L., & Marpaung, F. K. (2021). Pengaruh WFH (work from home), stres kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di badan penelitian dan pengembangan Kota Medan selama masa pandemi Covid-19. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 16(4),749-762.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta
- Surajiyo, S., Nasruddin, N., & Paleni, H. (2020). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kecamatan lubuklinggau selatan i dan selatan ii. *Jmbi unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 7(2).
- Sugita, T. A., Katiandagho, J. R., & Wuisan, D. (2022). Pengaruh Stres Kerja serta Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pekerja Milenial Jabodetabek di Masa Pandemi Covid-19. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(3), 567-577.
- Utomo, Prasetyo. 2008. Analisis Pengaruh Pemberdayaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Patra Semarang Convention Hotel. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Putra, A. S., & Hubeis, M. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor
- Zakaria SE. I, M. E. (2023). *Sumber Daya Manusia* (Dr. D. M. Silalahi M.Si, Ed.). Eureka Media Aksara.
- Zulkifli, Z. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Jabal Ghafur. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 105-116.