

# PENGARUH STRESS KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA CV. DUTA JAYA MAKMUR

Oleh:

**Nama Mahasiswa : Andini Farda Sylvia Zuhri**

**Nim : 192010200103**

**Nama Dosen Pembimbing : Dewi Andriani, SE., MM**

**Progam Studi Manajemen**

**Universitas Muhammadiyah Sidoarjo**

**Agustus, 2023**



# Pendahuluan

**Stres Kerja** adalah situasi pribadi atau internal yang disebabkan oleh tuntutan yang ditimbulkan oleh berbagai faktor, antara lain faktor sosial, fisik, dan lingkungan yang berpotensi merusak keadaan dan tidak dapat dikendalikan.

**Beban kerja** adalah pekerjaan yang diberikan pemberi kerja kepada karyawan tetapi memberi mereka sedikit waktu untuk menyelesaikannya.

**Lingkungan kerja** adalah kondisi fisik dan non fisik di sekitar tempat kerja dapat menimbulkan kesan menyenangkan, menenteramkan hati karyawan, dan mendorong mereka untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Ini dikenal sebagai lingkungan kerja.

***Turnover Intention*** karyawan adalah kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain yang dibuktikan dengan menurunnya kebiasaan kerja seperti terlambat, absensi tinggi, dan membangkang.

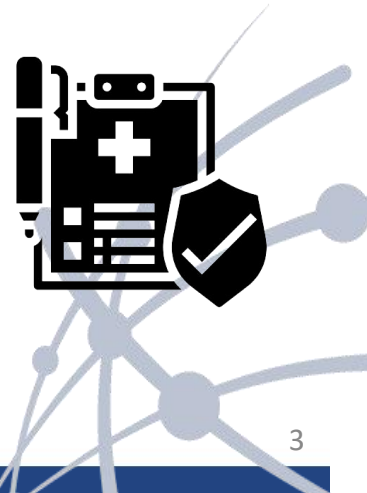
# Pendahuluan

CV. Duta Jaya Makmur merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi kosmetik. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang tepat sangat diperlukan untuk meningkatkan tingkat efektivitas dan efisiensi organisasi. Selain kurangnya kerjasama antara atasan dan karyawan, karyawan sangat rentan terhadap stres akibat persaingan di lingkungan organisasi, kondisi internal di lingkungan organisasi, dan beban kerja berupa tuntutan untuk menyediakan produk berkualitas tinggi kepada pelanggan.



Baik akademisi maupun praktisi sangat menyadari fenomena turnover intention di Indonesia. Sekitar 10-12% karyawan meninggalkan pekerjaannya setiap tahun. Sebagian besar penyebab karyawan turnover intention adalah

1. ketidakpuasan karyawan terhadap beban kerja yang diberikan oleh perusahaan karena dirasa tidak sesuai dengan intensif yang diberikan.
2. Lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti bau tidak sedap, suara bising dan konflik antar individu.
3. Tidak adanya jenjang karir yang diberikan oleh perusahaan.
4. Jam kerja yang tidak fleksibel pada sebuah perusahaan.



# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1

*Apakah terdapat pengaruh stres kerja secara signifikan terhadap turnover intention karyawan CV. Duta Jaya Makmur?*

2

*Apakah terdapat pengaruh beban kerja secara signifikan terhadap turnover intention karyawan CV. Duta Jaya Makmur?*

3

*Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap turnover intention karyawan CV. Duta Jaya Makmur?*

# Metode

## Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jenis pendekatan asosiatif adalah jenis penelitian yang bersifat mencari keterkaitan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

## Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan CV. Duta Jaya Makmur yang mempunyai jumlah 75 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*, alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100.

# Metode

## Teknik Pengumpulan Data

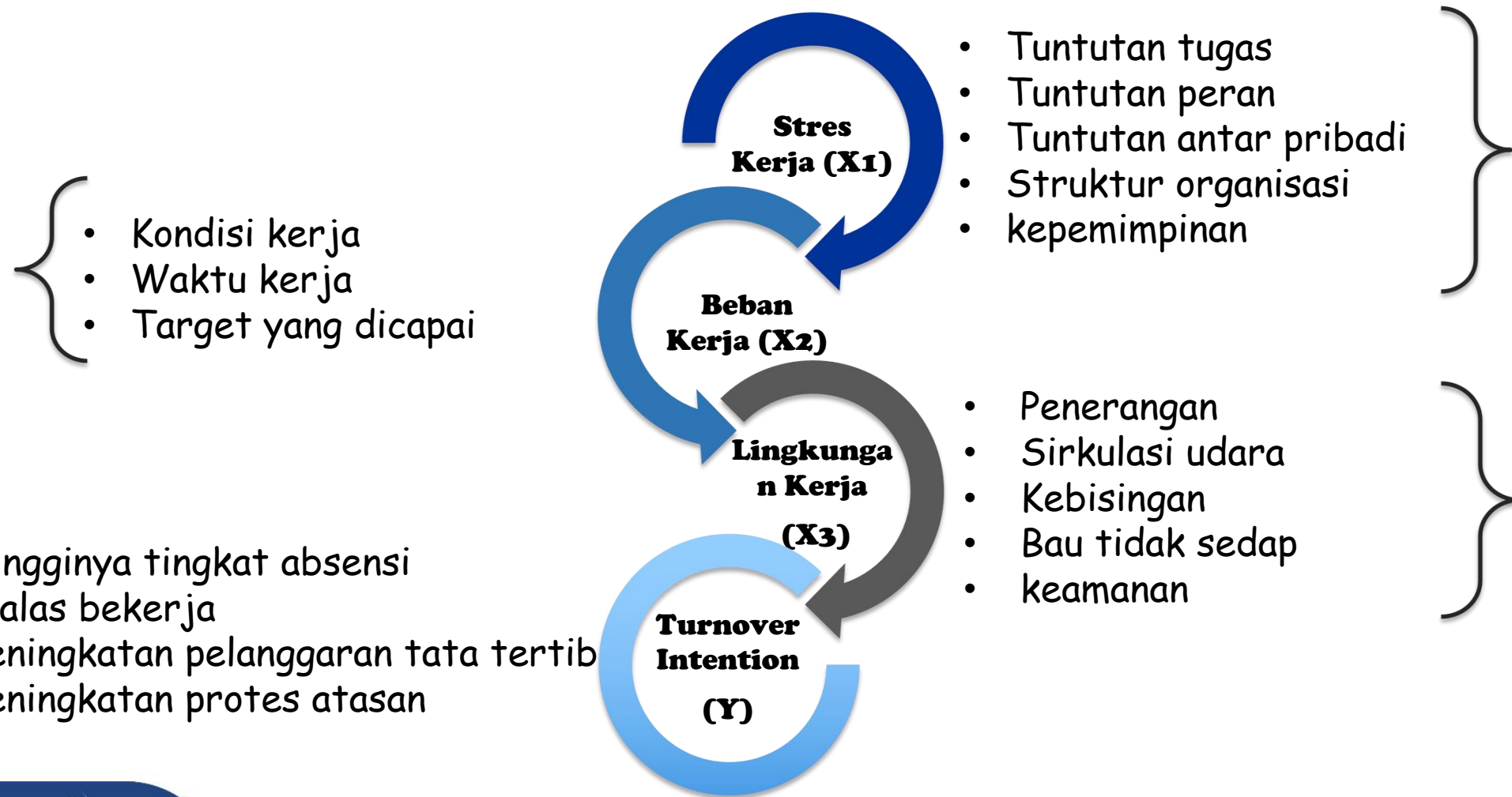
Teknik pengumpulan data dengan melakukan penyebaran angket (kuesioner) yang ditujukan pada karyawan CV. Duta Jaya Makmur

## Teknik Analisis Data

Pengujian data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis linear berganda, uji t (parsial), uji f (simultan) dan koefisien determinasi. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan software SPSS Statistics versi 26 for Windows.



# Indikator Variabel



# Uji Validitas

Jika nilai R hitung lebih kecil dari R tabel (0.227) maka dinyatakan tidak valid, namun jika nilai R hitung lebih besar dari R tabel (0.227) maka dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji validitas bahwa seluruh item kusioner memiliki nilai r-hitung > dari r-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa pengujian ini dinyatakan valid dan dapat dipercaya dalam melakukan pengukuran data penelitian.

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Stress Kerja (X1)	X1.1	0.820	0.227	Valid
	X1.2	0.870	0.227	Valid
	X1.3	0.868	0.227	Valid
	X1.4	0.768	0.227	Valid
	X1.5	0.804	0.227	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0.813	0.227	Valid
	X2.2	0.756	0.227	Valid
	X2.3	0.833	0.227	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0.776	0.227	Valid
	X3.2	0.873	0.227	Valid
	X3.3	0.775	0.227	Valid
	X3.4	0.819	0.227	Valid
	X3.5	0.820	0.227	Valid
Turnover Intention (Y)	Y1	0.841	0.227	Valid
	Y2	0.864	0.227	Valid
	Y3	0.863	0.227	Valid
	Y4	0.851	0.227	Valid



# Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R kritis	Keterangan
Stress Kerja (X1)	0.955	0.60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.948	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.952	0.60	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0.948	0.60	Reliabel

Dalam uji reliabilitas dapat diukur menggunakan uji statistik Chronbach alpha dengan ketentuan jika nilai Chronbach alpha  $> 0.60$  maka instrumen dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas nilai Cronbach's Alpha dari variabel stress kerja 0.955, beban kerja 0.948, lingkungan kerja 0.952, dan turnover intention 0.948. Terlihat jika nilai dari semua variabel lebih besar dari 0.60 ( $>0.60$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

# Uji T (PARSIAL)

1. Variabel stress kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 5.472 dan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . Dapat disimpulkan bahwa secara parsial stress kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.
2. Variabel beban kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 3.871 dan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . Dapat disimpulkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.
3. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 3.166 dan nilai signifikan sebesar  $0.002 < 0.05$ . Dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.546	.601		.909	.366
	Stres Kerja	.343	.063	.453	5.472	.000
	Beban Kerja	.329	.085	.263	3.871	.000
	Lingkungan Kerja	.241	.076	.286	3.166	.002

a. Dependent Variable: Turnover Intention

# Uji F (SIMULTAN)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	952.782	3	317.594	233.032	.000 <sup>b</sup>
	Residual	96.764	71	1.363		
	Total	1049.547	74			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

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

Berdasarkan hasil uji F bahwa nilai Fhitung sebesar 233.032 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 ( $< 0.05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

# Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 <sup>a</sup>	.908	.904	1.167

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

Hasil pengujian di disamping menunjukkan bahwa nilai R<sup>2</sup> adalah 0.904 atau 90.4%. Dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja dapat menjelaskan sekitar 90.4% tentang variabel turnover intention. Sisanya sebesar 9.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

# PEMBAHASAN

- **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan ( $H_1$ )**

Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Dikatakan signifikan karena karyawan merasa tidak dapat menguasai tugas dan peran dalam melakukan sebuah pekerjaan hal ini disebabkan oleh tidak adanya kejelasan tentang struktur organisasi juga pembagian tugas yang jelas. Gaya kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kondisi mental karyawan.

- **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan ( $H_2$ )**

Jika sebuah perusahaan memberikan penambahan tugas dan target yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, karyawan akan merasa beban kerja terlalu berat dan tidak dapat memenuhi target yang diberikan perusahaan. Target yang diberikan perusahaan juga tidak dapat tercapa jika waktu yang diberikan dalam melakukan sebuah pekerjaan tidak sebanding dengan tugas yang dikerjakan. Jika beban kerja yang dirasakan karyawan meningkat, maka memicu fenomena turnover intention juga akan mengalami peningkatan.

- **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan ( $H_3$ )**

Semakin tidak adanya kenyamanan di area kerja seperti suara bising mesin dan kurangnya penerangan dalam lingkungan kerja menyebabkan seorang memiliki niat untuk turnover. Karyawan juga akan merasa tidak nyaman apabila kelembapan atau suhu ruangan tidak sesuai kebutuhan dikarenakan akan berpengaruh pada suhu tubuh karyawan yang bekerja.

