



Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat *Turnover Intention* pada PT. Sepulsa Teknologi Indonesia

Dhea Wulandari ^{1*}, Kardinah Indrianna Meutia ², Nita Komala Dewi ³

^{1,2,3} Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Email : 202010325028@mhs.ubharajaya.ac.id¹, kardinah.indrianna@dsn.ubharajaya.ac.id²,
nita.komala@dsn.ubharajaya.ac.id³

Korespondensi penulis : 202010325028@mhs.ubharajaya.ac.id *

Abstract. *This research uses a quantitative approach with a survey method involving employees of PT Sepulsa Technology Indonesia. At this start, 60 respondents were taken as samples. The study uses SmartPLS 4.0 statistics to test the hypothesis. The results of the analysis showed that the workload variable has a negative and non-significant influence on the turnover intention, the work stress has a positive and significant influence upon the turnover intentions, the working environment has a negative and insignificant effect on turnover intention, the load of work, work stres, and the work environment have a significant simultaneous influence over the turnover intention. This research has the accuracy of research objects that are carried out only by employees of PT. Sepulsa Technology Indonesia. The innovation in this research combines variables of workload, work stress, and work environment against the turnover intention of employees of PT. Sepulsa Technology Indonesia.*

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

Abstrak. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan karyawan PT. Sepulsa Teknologi Indonesia. Pada penelitian ini, 60 responden diambil sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan statistik SmartPLS 4.0 untuk menguji hipotesis. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention, stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention, beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap turnover intention. Penelitian ini memiliki keterbatasan objek penelitian yang hanya dilakukan oleh karyawan PT. Sepulsa Teknologi Indonesia. Kebaharuan dalam penelitian ini menggabungkan variabel beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Sepulsa Teknologi Indonesia.

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

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor yang dominan dalam menentukan proses bisnis perusahaan, karena manusia merupakan faktor pendukung utama dalam berjalannya proses atau kegiatan produksi untuk mencapai tujuan perusahaan. Terwujudnya tujuan perusahaan tidak lepas dari permasalahan, baik permasalahan diluar perusahaan maupun permasalahan didalam perusahaan. Salah satu permasalahan perusahaan adalah karyawannya. Manusia merupakan salah satu sumber daya suatu perusahaan atau organisasi yang mempunyai nilai inisiatif dan berperan dalam penggunaan sumber daya lain dalam organisasi. Sistem manajemen sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang juga dikenal sebagai karyawan, harus mendukung perusahaan atau organisasi dalam menjalankan usahanya karena keberhasilan mereka sangat berpengaruh pada tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu,

perusahaan harus lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya agar tujuan dan sasarannya dapat dicapai (Muslih 2019).

Wicaksono (2020) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah keinginan seorang karyawan untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. Sulistia (2021) juga mengatakan bahwa *turnover intention* terjadi karena karyawan tidak dapat menyesuaikan diri dengan beban dan tuntutan perusahaan. ini juga dapat digunakan sebagai cara untuk mengidentifikasi tanda-tanda masalah dalam perusahaan.

Menurut Jaelani (2021:5) yang berjudul manajemen sumber daya manusia : turnover intention dapat mempengaruhi kualitas kinerja perusahaan menjelaskan tentang turnover intention ialah keinginan karyawan untuk pindah, akan tetapi tidak sampai kepada tahap realisasi untuk pindah ke tempat kerja lainnya. Pindah kerja yaitu merupakan berhentinya pegawai dari suatu organisasi atau perusahaan lainnya dengan alasan tertentu. Sedangkan menurut Maimunah (2018), turnover intention ialah suatu kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intention ini salah satu diantaranya yaitu keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan sebelumnya.

Menurut Noe et al., (2018:17), *turnover intention* merupakan perbuatan yang melakukan penarikan diri dari pekerjaan merupakan serangkaian perilaku yang diambil oleh individu yang tidak puas untuk menghindari situasi kerja. Kecenderungan atau tujuan seorang dalam bekerja dengan sengaja mencari pekerjaan di tempat lain seperti yang ditunjukkan oleh keputusannya sendiri Supriadi et al., (2021:1217).

Turnover intention juga menyebabkan image yang tidak baik untuk perusahaan karena dianggap tidak mampu dalam memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawan (Octaviani et al., 2019). Waskito & Putri (2021) juga mengatakan bahwa indikator *turnover intention* yaitu tingkat absensi yang meningkat, rasa jenuh dalam bekerja, peningkatan pelanggaran atau kesalahan, protes terhadap atasan, perilaku yang berbeda dan mencari pekerjaan alternatif.

Beban kerja adalah hasil dari interaksi antara tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi karyawan. Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi – reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan dapat mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerja sehingga secara potensial dapat membahayakan pekerja.

Menurut Rolos et al. (2018), beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus sesuai dengan jumlah karyawan yang ada. Penelitian yang dilakukan oleh Ariyati dan Mahera (2018) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Solehah dan Ratnasari (2019) yang mengasumsikan stres kerja memainkan peran tengah antara beban kerja dan *turnover intention*, hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja yang positif dan signifikan terkait dengan keinginan turnover karyawan PT. Federal Internasional Finance cabang Batam. Hasil studi memberikan bukti empiris, karyawan yang berfikir untuk meninggalkan pekerjaan ketika mereka merasakan beban kerja yang berlebihan.

Menurut Sopiha dalam penelitian Hilma Harmen (2022, p. 5) stres adalah sebuah respon menyesuaikan diri dengan keadaan terhadap situasi yang menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Stres merupakan akibat negatif dari kehidupan modern. Orang – orang merasa stres karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman.

Menurut (Manajemen et al., 2021) lingkungan kerja adalah faktor – faktor yang berada baik diluar maupun didalam jangkauan perusahaan yang dapat menimbulkan peluang serta ancaman bagi perusahaan. Lingkungan kerja ialah semua hal yang berada disekitar para karyawan yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan saat melakukan tugasnya, sehingga akan didapatkan hasil kerja yang optimal, dimana ketika lingkungan kerja tersebut memiliki fasilitas kerja yang kondusif.

PT. Sepulsa Teknologi Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang ekosistem billing dan teknologi pembayaran. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2015 dengan nama awal Sepulsa.com dan berlokasi di Jl. Setia Budi Tengah 37, kota Jakarta Selatan, Indonesia. Seiring berjalannya waktu PT. Sepulsa Teknologi Indonesia telah bermitra dengan lebih dari 200 E – Commerce & digital commerce ternama di Indonesia, dan mampu memproses hingga puluhan juta transaksi di setiap harinya.

Saat ini PT. Sepulsa Teknologi Indonesia mengalami *turnover intention* karyawan. Hal ini terlihat dengan data *turnover intention* yang meningkat setiap tahunnya. Jumlah karyawan yang terbatas menjadikan beban bagi karyawan, beban yang sering dialami oleh karyawan PT. Sepulsa Teknologi Indonesia yaitu adanya *double job* yang harus dikerjakan sehingga *jobdesc* yang seharusnya bisa dikerjakan secara maksimal tidak bisa terselesaikan secara tepat waktu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi keinginan karyawan PT. Sepulsa Teknologi Indonesia untuk

meninggalkan tempat kerja mereka. Penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen membuat rencana untuk meningkatkan retensi karyawan, mengurangi *turnover*, dan membuat tempat kerja yang lebih produktif dan sehat. PT. Sepulsa Teknologi Indonesia dapat mengambil tindakan yang tepat untuk mempertahankan karyawan yang dapat berkontribusi besar pada keberhasilan perusahaan dengan memahami faktor – faktor yang memengaruhi keinginan untuk menurunkan karyawan.

Tabel 1. Data Karyawan STI

Data Jumlah Karyawan PT. Sepulsa Teknologi Indonesia Masuk dan Berhenti Periode 2021 – 2023

Tahun	Karyawan Tetap		Persentase (%)
	Masuk	Keluar	
2023	48	11	22,91%
2022	40	9	22,5%
2021	34	7	20,58%

Lebih dari 20% karyawan tetap akan berhenti setiap tahun dari tahun 2021 – hingga 2023, menurut tabel 1. Mayoritas penyebab pengunduran diri dari pekerjaan adalah karena mengundurkan diri. Beban kerja yang berlebihan menyebabkan stres di tempat kerja dan mendapatkan tawaran kerja di tempat lain. Secara umum, PT. Sepulsa Teknologi Indonesia mengalami kehilangan lebih dari empat pekerja setiap tahun. Angka ini cukup tinggi, dan telah terlihat peningkatan jumlah karyawan yang berhenti selama tiga tahun terakhir. Selain karena penulis bekerja di PT. Sepulsa Teknologi Indonesia, PT. Sepulsa Teknologi Indonesia dipilih sebagai objek penelitian ini karena kondisi di atas.

Gejala yang dapat diamati pada karyawan yang memiliki intensi *turnover intention* selain berusaha mencari lowongan kerja dan merasa tidak nyaman bekerja di perusahaan juga memiliki gejala-gejala sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaan, pernyataan bernada negatif, dan tidak mau peduli dengan perusahaan tempat dia bekerja.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat *Turnover Intention* pada PT. Sepulsa Teknologi Indonesia”

2. KAJIAN TEORITIS

Turnover Intention

Turnover intention adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya

alternatif pekerjaan lain. Robbins dan Judge (dalam Sandora dan Andrala 2021). *Turnover intention* merupakan niat pengunduran diri maupun pemberhentian yang menyebabkan menurunnya efektifitas suatu organisasi yang disebabkan oleh hilangnya karyawan yang berpengalaman (Amadi, 2019).

Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2021 : 22) Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Nitisemoto (dalam Marbun 2022). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur – unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Menurut Fahruddin (2019:213) desain penelitian atau perincian prosedur kerja yang dilakukan pada waktu meneliti, sehingga diharapkan bisa memberikan gambaran dan arah mana yang akan dilakukan dalam melaksanakan penelitian tersebut, serta memberikan gambaran jika penelitian itu telah jadi atau selesai diberlakukan. Sedangkan pengertian menurut Nasution (2019:23) menyatakan bahwa “desain penelitian merupakan rancangan tentang cara mengumpulkan dan menganalisis data agar dapat dilaksanakan secara ekonomis serta serasi dengan tujuan penelitian”. Pengumpulan data dilakukan dengan menyusun daftar pertanyaan untuk ditanyakan ataupun disebar kepada responden dalam bentuk kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2021). Data yang terkumpul diolah dengan program SmartPLS 4.0. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data numerik yang dianalisis menggunakan metode berbasis matematis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Convergen Validity (Loading Factor)

Nomor Pernyataan	Hasil Pengujian	Keterangan Validitas
Pernyataan Beban Kerja (X1)		
X1.1	0,733	Valid
X1.2	0,770	Valid
X1.3	0,927	Valid
X1.4	0,887	Valid
X1.5	0,844	Valid
X1.6	0,846	Valid
X1.7	0,733	Valid
Pernyataan Stres Kerja (X2)		
X2.1	0,729	Valid
X2.2	0,907	Valid
X2.3	0,796	Valid
X2.4	0,802	Valid
X2.5	0,875	Valid
X2.6	0,924	Valid
X2.7	0,812	Valid
X2.8	0,762	Valid
X2.9	0,952	Valid
X2.10	0,753	Valid
Lingkungan Kerja (X3)		
X3.1	0,807	Valid
X3.2	0,931	Valid
X3.3	0,811	Valid
X3.4	0,808	Valid
X3.5	0,932	Valid
X3.6	0,792	Valid
Turnover Intention (Y)		
Y.1	0,903	Valid
Y.2	0,932	Valid
Y.3	0,954	Valid
Y.4	0,957	Valid
Y.5	0,869	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan *SmartPLS 4.0* (2024)

Berdasarkan hasil uji convergen validity pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing – masing indikator pada variabel X1, X2, X3 dan Y dinyatakan valid karena nilainya >0,5 sehingga data dapat diproses.

Selanjutnya menganalisis nilai discriminant validity yang berdasarkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Berdasarkan tabel *Rule of Thumb* Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*), nilai *Average Variance Extracted (AVE)* yang harus terpenuhi agar dapat dikatakan valid adalah 0,5, nilai *AVE* hasil dari penelitian tersebut dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut :

Tabel 3. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel atau Konstruk	Average Variance Extracted (AVE) (>0,5)
Beban Kerja (X1)	0.715
Lingkungan Kerja (X3)	0.721
Stres Kerja (X2)	0.696
Turnover Intention (Y)	0.853

Sumber : Data diolah menggunakan *SmartPLS 4.0* (2024)

Pada tabel 3. dapat dilihat bahwa nilai *AVE* dari masing – masing variabel dapat dikatakan valid secara diskriminan dikarenakan hasil nilai *AVE* yaitu >0,5.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Pengujian Realibilitas Masing – Masing Variabel

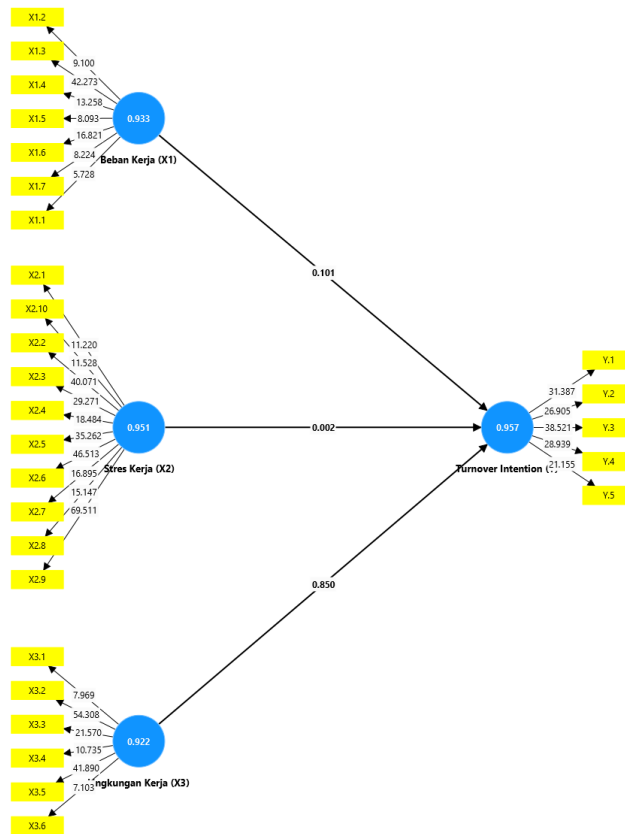
Variabel atau Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan Realibilitas
Beban Kerja (X1)	0.933	0.952	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja (X3)	0.922	0.937	<i>Reliable</i>
Stres Kerja (X2)	0.951	0.963	<i>Reliable</i>
Turnover Intention (Y)	0.957	0.977	<i>Reliable</i>

Sumber : Data diolah menggunakan *SmartPLS 4.0*

Berdasarkan tabel, dapat diartikan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing – masing memiliki nilai > 0,7 dan *Composite Reliability* dari masing – masing variabel memiliki > 0,5 sehingga dapat disimpulkan dari masing – masing variabel tersebut dalam penelitian ini realibel

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Berikut ini merupakan model struktural pengujian inner untuk memprediksi korelasi antara variabel dependen terhadap variabel independen :



Gambar 1. Inner Model Penelitian

Sumber : Data diolah menggunakan *SmartPLS 4.0* (2024)

R – Square

Tabel 5. Hasil Uji R – Square

Variabel	R-Square
Turnover Intention (Y)	0.525

Sumber : Data diolah menggunakan *SmartPLS 4.0*

Berdasarkan variabel *Turnover Intention* (Y) adalah 0,525. Hal ini menunjukkan bahwa 52,5% variabel *Turnover Intention* dipengaruhi oleh *Beban Kerja*, *Stres Kerja* dan *Lingkungan Kerja*, sedangkan 47,5% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang berada diluar variabel yang diteliti.

Path Coefficient

Tabel 6. Hasil Uji Path Coefficient

Variabel	Turnover Intention (Y)
Beban Kerja (X1)	0.342
Stres Kerja (X2)	0.413
Lingkungan Kerja (X3)	0.040

Sumber : Data diolah menggunakan *SmartPLS 4.0* (2024)

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat diketahui nilai dari path coefficient pada variabel beban kerja (X1) memiliki hubungan positif terhadap Turnover Intention (Y) yaitu sebesar 0,342. Untuk variabel stres kerja (X2) juga memiliki hubungan positif terhadap *Turnover Intention* (Y) yaitu sebesar 0,413, namun untuk variabel lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* (Y) yaitu sebesar 0,040.

F – Square

Tabel 7. Hasil Uji F – Square

Variabel	F-Square
Beban Kerja (X1) -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	0.047
Lingkungan Kerja (X3) -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	0.001
Stres Kerja (X2) -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	0.178

Sumber : Data diolah menggunakan *SmartPLS 4.0*

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat diketahui nilai F – square pada variabel beban kerja memiliki dampak yang moderat terhadap variabel *Turnover Intention*, sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki dampak yang kecil terhadap turnover intention. Namun, variabel stres kerja menunjukkan dampak yang besar terhadap *turnover intention*.

Hasil Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standart Deviaton (STDEV)	T statistic (O/STDEV)	P – Values
Beban Kerja (X1) -> TurnOver Intention (Y)	0.342	0.339	0.208	1.642	0.101
Lingkungan Kerja (X3) -> Turnover Intention (Y)	0.40	0.47	0.213	0.189	0.850
Stres Kerja (X2) -> Turnover Intention (Y)	0.413	0.423	0.133	3.096	0.002
Beban Kerja (X1), Stres Kerja(X2), dan Lingkungan Kerja (X3) -> Turnover Intention (Y)	0.165	0.166	0.026	7.684	0.000

Sumber : Data diolah menggunakan *SmartPLS 4.0* (2024)

Uji hipotesis dengan metode *path analysis* digunakan untuk menguji besarnya pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung pada masing – masing variabel penelitian. Berikut merupakan penjelasan hasil uji hipotesis pada penelitian ini :

1. Hasil Pengujian Hipotesis Variabel Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y) memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,101 > 0.005$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan. Sedangkan berdasar *t-statistic* sebesar 1,642 yang berarti $< 1,96$. Maka nilai *t-statistic* $< t$ -table artinya hipotesis pertama (H1) ditolak dan dinyatakan bahwa beban kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).

2. Hasil Pengujian Hipotesis Variabel Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan data pada tabel menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X2) memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,002 < 0,005$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Sedangkan berdasarkan nilai *t-statistic* sebesar 3,096 yang berarti syarat dari nilai *t-statistic* $> 1,96$. Maka nilai *t-statistic* $> t$ -table artinya hipotesis kedua (H2) diterima dan dinyatakan bahwa stres kerja (X2) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y). Berdasarkan data yg telah disajikan juga pada tabel, dapat diketahui nilai dari original sampel sebesar 0,413 yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention yang dimana semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi peluang karyawan untuk berpindah ke tempat kerja yang baru atau terjadinya turnover intention yang sangat tinggi.

3. Hasil Pengujian Hipotesis Variabel Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap turnover intention memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,850 > 0.005$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan. Sedangkan berdasarkan nilai *t-statistic* sebesar 0,189 yang berarti $< 1,96$. Maka nilai *t-statistic* $< t$ -table artinya hipotesis ketiga (H3) ditolak dan dinyatakan bahwa lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y).

4. Hasil Pengujian Hipotesis Variabel Beban Kerja, Stres kerja, dan Lingkungan kerja Terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan data tabel menunjukan bahwa variabel Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,000 < 0,005$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Sedangkan berdasarkan nilai *t-statistic* sebesar 7.684 yang berarti syarat dari nilai *t-statistic* $> 1,96$. Berarti nilai *t-statistic* $> t$ -table artinya hipotesis keempat (H4) diterima dan dinyatakan bahwa Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

Berdasarkan data yang telah disajikan juga pada tabel 18.1, dapat diketahui nilai dari original sampel sebesar 0,165 yang menunjukkan bahwa variabel beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* yang dimana semakin tinggi beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja maka semakin tinggi peluang karyawan untuk berpindah ke tempat kerja yang baru atau terjadinya turnover intention yang sangat tinggi.

Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis pertama menguji dampak langsung beban kerja terhadap turnover intention. Berdasarkan hasil penelitian, uji hipotesis membuktikan beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) ditolak, dimana beban kerja yang dialami oleh karyawan PT. Sepulsa Teknologi Indonesia memiliki beban kerja yang tinggi dan karyawan tidak berpikir untuk berpindah tempat dari tempat lama ke tempat baru, dimana adanya kejelasan terkait dengan list pekerjaan yang diberikan oleh pihak management sehingga karyawan merasa beban kerja yang diberika masih bersifat wajar atau normal. Dari penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan semakin rendah beban kerja yang dialami oleh karyawan maka akan semakin rendah *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Bogar et al., 2021). Menurut Bogar et al. (2021) dalam jurnalnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara beban kerja dengan turnover intention, dengan nilai korelasi sebesar 0,463 dan nilai sig 0,643 ($P < 0,05$) dalam hal ini dapat dikatakan bahwa beban kerja tidak menjadi suatu masalah dalam suatu organisasi atau perusahaan, sebelum meninggalkan suatu perusahaan, seorang karyawan akan berpikir atau memiliki rasa ingin keluar atau berpindah dari satu tempat ke tempat yang baru, dalam hal ini meskipun beban kerja yang dimiliki oleh karyawan tinggi tidak akan mempengaruhi karyawan untuk berpindah dari satu tempat ke tempat yang baru dan tetap memilih bertahan diperusahaan pada masa sekarang ini.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, uji hipotesis membuktikan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, dimana stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. Sepulsa Teknologi Indonesia mempunyai faktor didalam lingkungan tersebut seperti 1) Lingkungan pekerjaan yang membuat karyawan merasa jenuh dan tidak nyaman, 2) Perbedaan pendapat antara bawahan dan atasan, 3) Ketidaksesuaian *job decription* yang diterima oleh karyawan, 4) Adanya perubahan struktur organisasi, dari faktor tersebut dapat diambil kesimpulan semakin

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

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis ketiga menguji dampak langsung lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil penelitian, uji hipotesis membuktikan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) ditolak, dimana lingkungan kerja yang kondusif dapat menekan tingkat *turnover intention*. Penelitian sebelumnya yang ditulis oleh Ni Luh Tesi Riani dan Made Surya Putra pada tahun 2017 berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan”. Hasil analisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,007 dengan nilai koefisien beta -0,224. Nilai Sig. t $0,007 < 0,05$ mengindikasikan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Adapun pendukung yang lain yaitu penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chairani (2014) membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja yang buruk, seperti sedikitnya fasilitas yang diterima karyawan, tidak adanya tempat untuk istirahat karyawan, akan mendorong karyawan untuk mengundurkan diri. Semakin lengkap fasilitas yang diterima karyawan untuk menunjang pekerjaannya maka semakin rendah niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sepulsa Teknologi Indonesia”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel, dimana penelitian ini terdapat 4 variabel yaitu variabel independen (Beban Kerja, Stres Kerja, dan lingkungan Kerja) dan variabel dependen (*Turnover Intention*). Jumlah sampel yang dibutuhkan pada penelitian ini yaitu jumlah populasi

lebih kecil dibawah 100 dan peneliti berhasil mengumpulkan 60 responden karyawan PT. Sepulsa Teknologi Indonesia. Berdasarkan analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* sehingga karyawan tetap bertahan, karena adanya dukungan organisasi, jenjang karir yang jelas, dan Komunikasi dan partisipasi. Dengan mempertimbangkan faktor – faktor di atas, penting bagi organisasi untuk tidak hanya mengelola beban kerja secara efektif tetapi juga memperkuat faktor – faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan. Dengan demikian, kesimpulan bahwa beban kerja tidak selalu berdampak negatif terhadap turnover intention menyoroiti kompleksitas dalam pengelolaan sumber daya manusia dan perlunya pendekatan yang holistik dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi karyawan.

2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* disebabkan adanya tekanan psikologis, tidak adanya keseimbangan kerja dan kehidupan, kualitas interaksi di tempat kerja yang buruk, performa kerja yang menurun. Jika perusahaan menyadari efek negatif stres kerja terhadap pekerja, perusahaan dapat mengambil tindakan untuk mengelola dan mengurangi stres di tempat kerja. Ini termasuk menyediakan sumber daya yang cukup, mendorong budaya kerja yang inklusif, dan mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Dalam jangka panjang, upaya ini dapat membantu menurunkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan dan meningkatkan retensi karyawan.

3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karena adanya dukungan dan kepemimpinan, budaya organisasi yang sehat, Pengembangan karir dan peluang yang jelas, dan kepuasan kerja. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan, meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan, dan mengurangi keinginan untuk mengundurkan diri. Ini dapat meningkatkan retensi karyawan dan meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan.

4. Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention*.

Secara simultan, beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja memainkan peran krusial dalam mempengaruhi *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk pindah kerja.

Saran

Berdasarkan pada hasil analisis data, kesimpulan dan keterbatasan penelitian yang ada, maka terdapat beberapa saran, sebagai berikut :

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja.

2. Bagi PT. Sepulsa Teknologi Indonesia

Evaluasi dan penyesuaian terhadap beban kerja yang diberikan, pengembangan karyawan, promosi keseimbangan kerja, komunikasi terbuka, fasilitas kerja yang cukup, dan pengakuan atau apresiasi sangat penting didalam suatu perusahaan, yang dimana ketika karyawan merasa *burnout* terhadap pekerjaan yang diberikan agar meminimalisir terjadinya tingkat *Turnover Intention* yang tinggi maka diperlukan beberapa hal agar karyawan merasa nyaman dan merasa diapresiasi. Penerapan tersebut secara konsisten dapat membantu perusahaan meminimalisir terjadinya beban kerja dan stres kerja sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan pengembangan penelitian yang dapat dilakukan dengan menambahkan variabel independen yang mempengaruhi *Turnover Intention* dan dapat menambahkan variabel intervening dengan menggunakan faktor lainnya. Peneliti selanjutnya juga dapat melakukan penelitian dengan sampel yang lebih banyak dan dapat menggunakan subjek beserta objek yang berbeda.

DAFTAR REFERENSI

- Aditya, O. M., Muslih, B., & Meilina, R. (2021). Analisis dampak stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 6(1), 39–54.
- Agustin, E. P. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh stress kerja (Studi kasus pada PT Indomarco Prismatama Kota Magelang) [Skripsi]. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Dewi, N. W. C., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada CV Marvella Digital Copy & Printing. *Values*, 3(3), 872–883.

- Faisa, K. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention dengan kompensasi sebagai variabel moderasi pada Oppo Office Madura [Skripsi]. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Fauzi, A., & Karsudjono, A. J. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention melalui stres kerja pada BNI Life Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(3), 368–380.
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan (Literature review manajemen kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229–241. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Gunawan, N. F., Rianto, M. R., Woestho, C., Bukhari, E., & Widjanarko, W. (2024). Pengaruh beban kerja kompensasi dan motivasi terhadap kinerja driver ojol di Duren Jaya Kota Bekasi. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(1), 689–702.
- 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.
- Lestari, S. M. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dimediasi oleh kepuasan kerja (Studi pada karyawan tetap BRI KC Tanjung Redeb–Berau). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2).
- Meutia, K. I., & Narpati, B. (2023). Work stress has an impact on employee performance with work environment variables as moderation. *Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, 9(4), 954–964.
- Novel, C., & Marchyta, N. K. (2021). Pengaruh beban kerja melalui kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan swalayan Valentine di Kairatu. *Agora*, 9(2).
- Nursalimah, D., & Oktafien, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3224–3236. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1998>
- Oktavia, S. D., & Ali, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, budaya kolaboratif, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada PT Graha Megatama Indonesia selama pandemi COVID-19. *Owner*, 6(2), 2085–2100. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.750>
- Pamungkas, K. C. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dimediasi job embeddedness dan komitmen organisasional pada CV Filo Company, Klaten [Skripsi]. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".
- Pantouw, D. G. J., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh stres kerja dan work-life balance terhadap turnover intention karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado. *Productivity*, 3(1), 18–23.
- Rahayu, S. P. (2021). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Angkasa Pura di Bandar Udara Yogyakarta Internasional Airport [Skripsi]. STTKD Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta.

- Rahmawati, D. A. (2023). Pengaruh work stress dan job burnout terhadap turnover intention pada karyawan milenial di Surabaya [Skripsi]. Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya.
- Resakomala, P. N. P., Dewi, A. A. S. K., & Suwandana, I. G. M. (2024). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dengan burnout sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 13(3), 520–530.
- Reza, S., Sitorus, G., & Wijaya, R. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pancaran Energi Transportasi. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 1378–1392. <https://doi.org/10.47467/elmujtama.v4i2.5286>
- Riani, N. L. T., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 5970–5998.
- Rini, E., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 115–129.
- Sabuhari, R., Kamis, R. A., & Kamal, M. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, stres, dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan. *Cakrawala Management Business Journal*, 4(1), 773–789.
- Sanjaya, M. S. F. B. (2023). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Grafindo Media Pratama [Skripsi]. Universitas Komputer Indonesia.
- Saputra, R. D., & Susanti, F. (2024). Stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi di Kab. Mukomuko. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 360–373.
- Suseno, A. (2021). Analisis pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan di PT Prodigy. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(6), 637–642.
- Taufan, M., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2024). Analisis lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Mensa Bina Sukses Cabang Bekasi. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(3), 1739–1747. <https://doi.org/10.55681/sentri.v3i3.2452>
- Trisnadewi, N. K. A., & Ardani, N. K. M. (2023). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada PT Enam Tiga Sejahtera. *Jurnal Daya Saing*, 9(3), 703–711. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v9i3.1422>
- Yuliyanto, A. D. (2022). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Jasindo Raya [Skripsi]. Universitas Komputer Indonesia.
- Yunardi, V., & Ie, M. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja dan perilaku kewargaan organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada salah satu perusahaan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 80–91. <https://doi.org/10.24912/jmie.v7i1.21978>