

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES, DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN

Ruslan A. Kamis<sup>1</sup>, Rahmat Sabuhari<sup>2</sup>, dan Muhammad Kamal<sup>3</sup>  
Universitas Khairun Ternate<sup>1,2,3</sup>

Page | - 757 -

Correspondence Email: [rahmat.sabuhari@unkhair.ac.id](mailto:rahmat.sabuhari@unkhair.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap turnover intention karyawan PT. Bintang Muara Kie Raha (Muara Grup) Ternate.

Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 97 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dianalisis dengan menggunakan SPSS. Metode analisis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji statistik uji-t dan uji-F, setelah dilakukan uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi.

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Lingkungan kerja tidak menjadi satu-satunya faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention*. Dengan demikian perusahaan perlu memperhatikan kondisi psikologis karyawan sebagai akibat dari pengaruh stress kerja dan beban kerja yang berlebihan agar tidak terjadi keinginan untuk keluar dari perusahaan.

### ABSTRACT

*This research aims to analyze the influence of the work environment, work stress, and workload either partially or simultaneously on the turnover intention of employees of PT. Bintang Muara Kie Raha (Muara Group) Ternate.*

*The sample in this research was all employees totaling 97 people. Data collected through questionnaires were analyzed using SPSS. The method of analysis in this study is Multiple Linear Regression Analysis, hypothesis testing using statistical tests t-test and F-test, after testing for normality, multicollinearity, heteroscedasticity, and autocorrelation.*

*The results showed that the work environment had a negative and significant effect on turnover intention, work stress and workload had a positive and significant effect on turnover intention. The work environment is not the only factor that can lead to turnover intention. Thus the company needs to pay attention to the psychological condition of employees as a result of the influence of work stress and excessive workload so that there is no desire to leave the company.*

**Keywords:** *work environment, work stress, workload, turnover intention*

## LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia dapat menunjang perusahaan untuk mencapai tujuan melalui karya, bakat kreativitas, inovasi, dorongan dan peran nyata. Tanpa ada unsur manusia dalam perusahaan mustahil suatu perusahaan tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju tujuan yang diinginkan. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan modal yang perlu dikelola secara profesional karena sangat penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan karena mereka memiliki pengetahuan, pendidikan, ketrampilan, dan keahlian atas pekerjaannya pada suatu perusahaan (Čižiuniene, *et al.*, 2016; Dessler, 2015; Sabuhari dan Irawanto, 2020), oleh karena itu dibutuhkan beberapa faktor pendukung yang menjadi perhatian serius manajemen, seperti lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan dan keamanan kerja, kondisi karyawan harus prima dan tidak mengalami stress dalam bekerja, serta beban kerja yang tidak berlebihan agar tidak memunculkan keinginan untuk berpindah atau keinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*).

Permasalahan *turnover intention* dari suatu perusahaan karena ada keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain merupakan tantangan tersendiri bagi perusahaan. Tantangan-tantangan tersebut berupa bertambahnya biaya perekrutan, waktu menunggu perekrutan, serta biaya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang baru. Perusahaan yang memiliki angka *turnover intention* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah (merasa tidak puas) bekerja di perusahaan tersebut. Dari sisi ekonomi, perusahaan akan mengeluarkan biaya yang cukup besar karena sering melakukan rekrutmen dan pelatihan. Selain itu, adanya *turnover intention* dapat mengganggu proses komunikasi, produktivitas serta menurunkan kepuasan kerja bagi karyawan yang masih bertahan (Feinstein, Harrah, dan Vondrasek, 2000). Organisasi akan selalu mencari cara untuk menurunkan tingkat perputaran karyawan, terutama *dysfunctional turnover* yang menimbulkan berbagai potensi biaya; seperti biaya pelatihan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, serta biaya rekrutmen. Hal ini dapat dihindari jika manajemen mampu memperhatikan permasalahan lingkungan kerja, stress kerja, dan beban kerja yang ada dalam suatu perusahaan.

Lingkungan kerja secara fisik maupun non fisik yang baik serta kondusif dapat memberikan rasa kenyamanan bagi setiap tenaga kerja dalam menjalankan setiap pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugasnya (Nitisemito, 1992). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi setiap pekerja secara emosional, jika setiap tenaga kerja menyenangi lingkungan kerja dimana mereka bekerja akan merasa betah melakukan aktivitas, sehingga terjadi efektifitas penggunaan waktu dalam bekerja. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Putra dan Utama, 2017; Riani dan Putra, 2017)

Selain lingkungan kerja, permasalahan karyawan yang mengalami stress kerja yang berlebihan dapat memberikan pengaruh negatif terhadap kelangsungan perusahaan. Perilaku stres dapat ditunjukkan melalui beberapa sikap, seperti marah-marah, agresif, dan

kurang kooperatif terhadap terhadap suatu permasalahan yang dihadapinya. Stress dapat memanifestasikan dirinya dalam beberapa hal, meliputi meningkatnya ketidakhadiran, keluar masuknya karyawan, produktivitas yang rendah, dan membuat kesalahan dalam bekerja. Karyawan yang mengalami stress kerja yang berlebihan dapat menyebabkan masalah yang berkenaan dengan fisik dan emosi. Akibat-akibat yang ditimbulkan oleh stress yang berkepanjangan diatas dapat menyebabkan *turnover intention* dalam perusahaan. Secara empiris, dampak stress yang paling kuat adalah pada tindakan agresif, seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan, dan keluhan. (Chen dan Spector, 1992: 177-184; Goulet, 1997: 85-85). Jenis masalah psikologis akibat stress relevan dengan kinerja yang buruk, penghargaan diri yang rendah, tidak menyukai pengawasan, ketidakmampuan untuk berkonsentrasi, membuat keputusan dan ketidakpuasan kerja (Luthans, 2006: 457; Arshadi dan Damiri, 2013). Stress dapat menyebabkan kerugian langsung pada organisasi yaitu meningkatnya keinginan untuk berhenti atau keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* (Waspodo, dkk, 2013; Qureshi *et al.*, 2013; Fitriantini, dkk, 2020).

Permasalahan lain yang tak kalah penting yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah beban kerja. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban. Namun, jika pekerja tidak berhasil, maka tugas atau kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja (Ngantung, *et al.*, 2015; Qureshi, *et al.*, 2015; Widiawati *et al.*, 2017).

Kehadiran pusat-pusat perbelanjaan di Kota Ternate ini sangat membantu Pemerintah Daerah khususnya Kota Ternate dan Provinsi Maluku Utara pada umumnya dalam rangka mengurangi tingkat pengangguran terbuka yang masih cukup tinggi. Tercatat pada Agustus 2018, Badan pusat statistik (BPS) melaporkan jumlah tingkat pengangguran terbuka di Maluku Utara sebesar 4,77 %. Tingkat pengangguran yang masih tergolong tinggi ini sebagai akibat dari masih minimnya lapangan pekerjaan yang tersedia. Namun, pusat perbelanjaan PT. Bintang Muara Kie Raha Mini Market dalam beberapa tahun terakhir ini mempunyai beberapa pesaing pusat perbelanjaan lainnya dalam menyediakan kebutuhan masyarakat, seperti Hypertmart, Multymart, dan beberapa swalayan yang berada dalam bisnis yang sama. Hal ini dapat menimbulkan masalah persaingan yang ketat dalam perekrutan tenaga kerja terampil, sehingga tidak menutup kemungkinan terjadi perpindahan dan atau keluar masuk tenaga kerja dari satu pusat perbelanjaan ke pusat perbelanjaan lainnya sebagai akibat dari pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis ingin mengkaji melalui analisis pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bintang Muara Kie Raha Ternate. Dengan demikian maka dapat diuraikan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
2. Pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
3. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

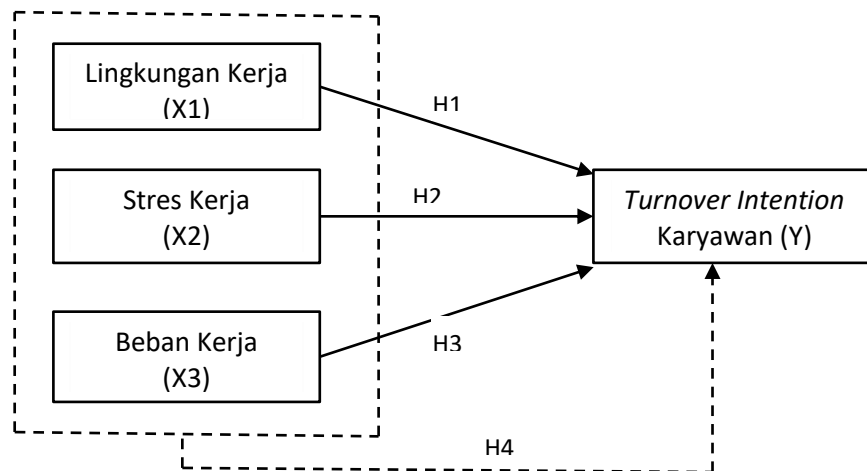
4. Pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan beban kerja secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan?

Berdasarkan teori dan penelitian empiris maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

*H3: Beban kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan.*

*H4: Lingkungan kerja, stress kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap turnover intention karyawan*

Dengan demikian pengaruh antar variabel dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Pengaruh antar Variabel dan Hipotesis  
Sumber: diolah dari teori dan penelitian terdahulu

## METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatory*, yakni berupaya menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis, agar sesuai dengan tujuan penelitian. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner pilihan berganda model skala Likert 5 poin. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 250 karyawan PT. Bintang Muara Kie Raha (Muara Grup) Ternate. Penarikan sampel menggunakan rumus Slovin dengan margin error sebesar 10%, dimana sampel yang akan diteliti berjumlah 130 karyawan, namun berdasarkan hasil analisis data yang memenuhi syarat untuk diolah sebanyak 97 responden.

## Operasionalisasi Variabel

Lingkungan kerja (X1) merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi *turnover intention* yang terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik (Mardiana, 2005:15; Sedarmayanti, 2009:21; Irvianti dan Verina, 2015; Riani dan Putra, 2017).

Stress kerja (X2) adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress kerja ini tampak dari sindrom antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, suka merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Rivai, 2004:516; Hasibuan, 2007:204; Mangkunegara, 2008:157).

Beban kerja (X3) adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu yang meliputi volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu (Gibson *et al.*, 19973; Munandar, 2001; Moekijat, 2004).

*Turnover intention* (Y) yaitu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi atau keinginan berpindahnya karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di perusahaan yang sama atau perusahaan yang lain dan keinginan untuk mencari profesi yang baru (Mobley, *et al.*, 1979; Lum, *et al.*, 1998; Widjaja, *et al.*, 2008; Fitriantini, dkk, 2020 ).

## Model analisis

Untuk menunjang pemahaman dan menjawab hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya maka model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Di mana:

X<sub>1</sub> = Lingkungan kerja

X<sub>2</sub> = Stres kerja

X<sub>3</sub> = Beban kerja

Y = *Turnover Intention*

β<sub>1</sub>, β<sub>2</sub>, β<sub>3</sub> = Koefisien variabel

α = Konstanta

e = Standar eror

Analisis data kuantitatif menggunakan bantuan program SPSS for windows, hasilnya akan digunakan sebagai dasar dalam pembuktian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian data dengan menggunakan uji validitas, uji realibilitas dan uji asumsi klasik.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini, maka diperoleh karakteristik responden berikut, menurut jenis kelamin yang terbanyak adalah perempuan yaitu sebanyak 70 responden, sedangkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 27 responden. Dari data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan karyawan wanita. Karyawan wanita

cenderung bersikap dan berlaku sesuai atau sejalan dengan kebijakan dan peraturan organisasi.

Karakteristik usia responden dapat dijelaskan bahwa usia terbanyak 20 – 30 tahun sebanyak 81 orang, usia 31 – 40 berada pada urutan kedua sebanyak 14 orang, sedangkan usia 41-50 tahun sebanyak 2 orang. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan kelompok usia remaja dan beranjak dewasa. Hal ini menunjukkan bahwa usia setiap orang sangat menentukan seberapa besar kemampuan yang dimilikinya dalam merespon sesuatu. Usia juga mampu menunjukan seberapa kuat komitmen seseorang terhadap organisasi, karena semakin tua seseorang sangat kecil kemungkinannya untuk meninggalkan organisasi, pada usia ini dapat menunjukan tingkat kematangan seseorang dalam berpikir maupun bertindak. Karakteristik menurut tingkat pendidikan dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan terbesar adalah SLTA sebanyak 84%, sarjana (S1) sebanyak 13%, dan tingkat pendidikan Diploma (D3) sebanyak 0,3%. Semakin baik tingkat pendidikan karyawan maka dapat disimpulkan bahwa karyawan tersebut memiliki kemampuan personal yang lebih baik dan akan berdampak pada kinerjanya. Selanjutnya untuk masa kerja 0 s/d 5 tahun mendominasi masa kerja karyawan yaitu sebanyak 65%, masa kerja 6 s/d 10 tahun sebanyak 34%, dan sisanya lebih dari 10 tahun. Faktor usia dan pengalaman kerja saling terkait, dimana keduanya mempengaruhi kemampuannya dalam menghadapi persoalan dan mengambil keputusan. Karyawan yang mempunyai masa kerja yang lebih lama, cenderung lebih memahami struktur harapan-imbalan (*reward and expectations structures*) yang berlaku di organisasi.

#### Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada setiap responden. Analisis deskriptif variabel bertujuan untuk menginterpretasikan distribusi jawaban responden. Rekapitulasi jawaban responden pada setiap indikator di masing-masing variabel yang dianalisis dapat dilihat pada Tabel 1. sebagai berikut:

**Tabel 1.**

**Nilai Rata-rata Semua Indikator pada Setiap Variabel yang dianalisis**

| Simbol | Nama Variabel                      | Nilai Rata-rata |
|--------|------------------------------------|-----------------|
| X1     | Lingkungan kerja                   | 3.90            |
| X2     | Stres kerja                        | 2.84            |
| X3     | Beban kerja                        | 3.45            |
| Y      | <i>Turnover Intention</i> Karyawan | 2.91            |

Sumber: Data diolah (2020)

Tabel 1. Menunjukkan bahwa rata-rata persepsi responden terhadap variabel yang diukur berada pada kisaran skala 2,84 sampai dengan 3,90. Nilai rata-rata lingkungan kerja sebesar 3,90 hal ini menunjukkan bahwa karyawan menilai lingkungan kerja pada kategori cukup baik. Nilai rata-rata stress kerja sebesar 2,84 hal ini menunjukkan bahwa karyawan tingkat stress kerja karyawan berada pada kategori kurang baik, artinya jika karyawan

mengalami stress dalam bekerja mengakibatkan *turnover intention* juga meningkat. Nilai rata-rata variabel beban kerja sebesar 3,45 hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dilaksanakan oleh karyawan saat ini berada dalam kategori cukup baik dan juga mengakibatkan *turnover intention* menurun. Nilai rata-rata *turnover intention* sebesar 2,91 hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam upaya menjamin kelangsungan bekerja berada dalam kategori kurang baik.

### Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas Kuesioner

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (Arikunto, 2013). Jika korelasi sudah lebih besar dari 0,3, maka instrument dikatakan valid, selanjutnya untuk uji reliabilitas instrument dilakukan dengan melihat koefisien  $\alpha \geq 0,6$  maka instrument penelitian dikatakan realibel (Sugiyono, 2017). Ringkasan hasil uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian dapat dilihat pada lampiran Tabel 2.

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas pada Tabel 2. di lampiran makalah ini, maka dapat dinyatakan bahwa instrument penelitian adalah valid dan reliabel untuk digunakan dalam menganalisis data penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

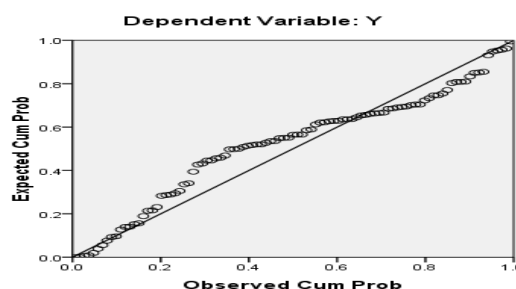
Salah satu syarat untuk mengetahui *unbias* data dalam menggunakan persamaan regresi berganda adalah terpenuhinya asumsi klasik. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias atau efisien (*Best Linear Unbias Estimator/BLUE*) dari satu persyaratan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*last squares*) perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan memenuhi persyaratan asumsi klasik.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik, metode yang dipakai dalam pengujian ini adalah metode plot. Jika data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalisasi, sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal maka model regresi tidak normalitas.

Analisis regresi tidak tergantung pada kenormalan distribusi, tetapi analisis yang akan dilakukan akan lebih stabil jika asumsi distribusi normal terpenuhi. Hal tersebut disimpulkan dari penyebaran data (titik) yang berada di sekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, seperti pada gambar 2 berikut ini :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



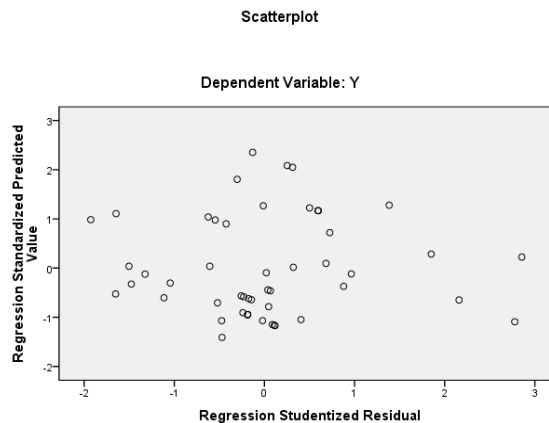
**Gambar : 2. Grafik Normal Probality Plot**

Sumber: Data diolah (2020)

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat kesamaan varians dari suatu residual suatu ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien.

Page | - 764 -



**Gambar 3. Hasil Heteroskedastisitas  
(Grafik Scatter Plot)**

Sumber: Data diolah (2020)

Pada gambar Scatter plot, nampak dari grafik terlihat bahwa titik-titik menyebar secara teratur mengikuti sumbu baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak untuk memprediksi model.

### Uji Multikolinieritas

Uji ini memiliki arti bahwa terdapat korelasi linear sempurna atau pasti di antara dua atau lebih variabel independen. Adanya multikolinieritas menyebabkan standar deviasi masing-masing koefisien regresi akan sangat besar sehingga membuat bias signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini menyebabkan kesulitan dalam memisahkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Batas VIF adalah 0,10 artinya jika VIF lebih besar dari 10 maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas yang lain. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 3. berikut ini :

**Tabel 3.**

**Hasil Uji Multikolinieritas**

| Variabel | Collinearity Statistics |     | Kesimpulan |
|----------|-------------------------|-----|------------|
|          | Tolerance               | VIF |            |

|                       |       |       |                                    |
|-----------------------|-------|-------|------------------------------------|
| Lingkungan kerja (X1) | 0,497 | 2.014 | Tidak terjadi<br>Multikolinieritas |
| Stres kerja (X2)      | 0,783 | 1.277 | Tidak terjadi<br>Multikolinieritas |
| Beban kerja (X3)      | 0,460 | 2.172 | Tidak terjadi<br>Multikolinieritas |

Sumber : Data yang diolah (2020)

Hasil perhitungan nilai tolerance terlihat bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance < 10, yang artinya tidak ada variabel independen yang melebihi dari 95%, demikian juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, dari kedua variabel independen yang diuji tidak ada nilai VIF yang lebih dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada Multikolinieritas antara variabel independen dengan model regresi.

### Analisis regresi berganda

Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bintang Muara Kie Raha (Muara Grup) Ternate. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4. Di bawah ini:

**Tabel 4.**

**Rekapitulasi Analisis Regresi Berganda**

| Variabel Penelitian | Regresi berganda         |                  |          |       |
|---------------------|--------------------------|------------------|----------|-------|
|                     | Koefisien Regresi<br>(B) | Standar<br>Error | T Hitung | Sig.t |
| Konstanta           | 11.228                   | 4.966            | 2.261    | 0.026 |
| Lingk. Kerja (X1)   | - 0,192                  | 0.073            | -2.617   | 0.010 |
| Stress kerja (X2)   | 0,395                    | 0.155            | 2.558    | 0.012 |
| Beban kerja (X3)    | 0,467                    | 0.093            | 5.017    | 0.000 |
| Multiple R          | 0,621                    |                  |          |       |
| R Square            | 0,385                    |                  |          |       |
| Adjust R Square     | 0,366                    |                  |          |       |
| F Hitung            | 19.444                   |                  |          |       |
| Sig F               | 0.000                    |                  |          |       |

Sumber: Data diolah (2020)

Dari hasil pengolahan data yang meliputi variabel independen yaitu variabel lingkungan kerja, stress kerja, dan beban kerja terhadap variabel dependen yaitu variabel *turnover intention* (Y), maka diperoleh model regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 11.228 - 0,192 X_1 + 0,395 X_2 - 0,467 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta persamaan diatas sebesar 11.228. Angka tersebut menunjukkan tingkat perubahan nilai *turnover intention* (Y) bila tingkat perubahan variabel lingkungan kerja, stress kerja, dan beban kerja diabaikan.
2. Variabel independen lingkungan kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Y) dengan nilai koefisien sebesar ( - 0,192 ). Hal ini berarti bahwa jika terjadi perubahan pada lingkungan kerja, maka *turnover intention* juga akan mengalami penurunan sebesar variabel pengalinya – 0,192 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
3. Variabel independen stress kerja (X2) berpengaruh positif terhadap tingkat *turnover intention* (Y) dengan nilai koefisien sebesar (0,467). Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan pada stress kerja, maka tingkat *turnover intention* juga akan mengalami peningkatan sebesar variabel pengalinya 0,467 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
4. Variabel independen beban kerja (X3) berpengaruh positif terhadap tingkat *turnover intention* (Y) dengan nilai koefisien sebesar (0,395). Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan peningkatan beban kerja, maka tingkat *turnover intention* juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 0,395 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
5. Dari Table di atas terlihat bahwa besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) atau R Squared adalah 0,385 yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 38,5%.

### Uji Hipotesis Secara Parsial

Dalam penelitian ini menggunakan uji t, untuk menguji variabel bebas secara parsial ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel terikat (Y). Dari tabel koefisien diketahui nilai  $t_{hitung}$  dari masing-masing variabel adalah  $X1 = -2.617$ ,  $X2 = 2.558$ , dan  $X3 = 5.017$  dari variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi maka:

#### 1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intention* diperoleh nilai t hitung = -2.617 dengan tingkat signifikansi 0,010. Dengan menggunakan batas signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 tingkat signifikansi 0,010 > 0,05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

#### 2. Pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh variabel stress kerja terhadap *turnover intention* diperoleh nilai t hitung = 5,017 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti variabel stress kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

#### 3. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh variabel beban kerja terhadap *turnover intention* diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,558$  dengan tingkat signifikansi 0,012. Dengan menggunakan batas signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 tingkat signifikansi  $0,012 < 0,05$  maka hipotesis diterima. Hal ini berarti variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil uji t diatas, menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan memengaruhi *turnover intention* adalah variabel beban kerja dengan nilai  $\alpha > \text{Sig}$  (nilai  $\alpha = 0,05$ )  $> \text{Sig}$  (0,000) dan t hitung 5,017. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

### Uji Simultan

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel-variabel independen yang dimasukkan dalam model dapat digunakan untuk meramalkan adanya pengaruh terhadap variabel dependennya. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kemungkinan bisa atau tidaknya digunakan meramalkan nilai variabel bebas yaitu lingkungan kerja, stress kerja, beban kerja, terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention*. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai  $\alpha$  dengan nilai signifikansi dari nilai F hitung itu sendiri, dimana jika nilai  $\alpha$  lebih besar dari nilai signifikansi Fhitung, maka variabel bebas (X1), (X2), dan (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 19.444 dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  (5%). Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja, mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dapat diterima.

### PEMBAHASAN

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap *turnover intention*, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga memiliki hubungan, namun tidak searah dengan *turnover intention* yang berarti bahwa jika lingkungan kerja yang dirasakan karyawan menurun, tidak mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan hasil sebaran kuesioner terlihat bahwa dimensi penerangan pada item jumlah lampu pada ruangan kerja membantu penglihatan dalam bekerja memiliki jawaban rerata paling tinggi, ini berarti jika perusahaan tidak memperhatikan penerangan dalam ruangan kerja, maka ada kemungkinan karyawan akan meninggalkan atau keluar dari perusahaan. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran saat bekerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang dapat mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, pekerjaan akan menjadi lambat, banyak terjadi kesalahan yang pada akhirnya menyebabkan kurang efektif dalam melaksanakan

pekerjaan sehingga tujuan organisasi tidak tercapai (Sedarmayanti, 2009). Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan hubungan kerja antara bawahan dengan atasan, karena pada dimensi ini menunjukkan adanya intensitas karyawan untuk keluar karena memiliki nilai rerata item tertinggi kedua pada dimensi hubungan kerja. Sedangkan hal yang harus dipertahankan oleh perusahaan adalah menjaga agar bau-bauan dalam perusahaan tidak membuat karyawan merasa terganggu konsentrasinya saat bekerja, karena pada dimensi ini rerata item memiliki nilai paling rendah, yaitu 3,32.

Lingkungan kerja adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja bukan hanya mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, melainkan seringkali pengaruhnya cukup besar terhadap perusahaan (Nitisemito, 2000:199; Robbins, 2003:86; Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja yang tidak membuat nyaman karyawan menjadi alasan *turnover intention* yang tinggi di antara karyawan. Kualitas pengawasan di dalam lingkungan kerja merupakan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Kurangnya pengawasan dan dukungan dari atasan dalam melakukan tugas akan mengarah pada tingkat *turnover intention* (Fitriantini *et al.*, 2020). *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. (Widjaja, *at. al.*, 2006). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi setiap pekerja secara emosional, jika setiap tenaga kerja menyenangi lingkungan kerja dimana mereka bekerja akan merasa betah melakukan aktivitas, sehingga terjadi efektifitas penggunaan waktu dalam bekerja (Ngantung *et al.*, 2015; Qureshi *et al.*, 2012). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh variabel stress kerja terhadap *turnover intention* adalah positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan harus menjaga agar karyawan tidak mengalami stress dalam bekerja sehingga tidak mengalami gangguan tidur, karena jika hal ini dibiarkan maka akan terjadi keterlambatan saat masuk kerja pada ke-esokan harinya, yang disebabkan karena karyawan tersebut tidak dapat beristirahat dengan baik sehingga dapat mengganggu kesehatan karyawan (pusing) saat bekerja. Selain itu, perusahaan juga harus menjaga agar karyawan tidak mudah lelah secara fisik, dan tidak mudah tersinggung dan marah-marah saat bekerja. Hal positif yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan adalah terus menjaga agar karyawan yang sedang mengalami stress saat bekerja, namun mampu mengontrol diri dan tidak melakukan sabotase terhadap pekerjaan orang lain.

Karyawan yang mengalami stress kerja yang terlalu berlebihan dapat memberikan pengaruh buruk pada perusahaan, karena stress kerja lebih cenderung mempengaruhi sikap serta keadaan psikis karyawan seperti detak jantung yang tidak beraturan, sakit kepala, mudah marah, bosan, suka menunda-nunda pekerjaan, bahkan merasa tidak puas. Stress kerja yang berlebihan juga dapat mempengaruhi keputusan karyawan dan keinginan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan. Stress dapat didefinisikan sebagai suatu respon yang dibawa oleh berbagai peristiwa eksternal dan dapat berbentuk pengalaman positif atau pengalaman negatif. Robbins (2006) menjelaskan bahwa konsekuensi stress yang terkait

dengan perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar-masuknya karyawan, juga kebiasaan makan, meningkatnya merokok, dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur. Keluarnya karyawan secara sukarela (*voluntary turnover*) lebih mungkin terjadi di kalangan orang yang mengalami lebih banyak stres (Robbins, 2006).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh variabel beban kerja terhadap *turnover intention* adalah positif dan signifikan. Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa dimensi waktu yang terbatas pada item karyawan terus bekerja walaupun beban kerja terasa berlebihan menunjukkan rerata tertinggi. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus menyediakan waktu yang cukup kepada setiap karyawan, sehingga setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan beban kerja yang diberikan, karena beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan reaksi-reaksi tertentu kepada karyawan yang dapat membahayakan karyawan atau perusahaan.

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja. (Manuaba, 2000).

Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan sistem pengawasan yang sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan, agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya tanpa merasa ada tekanan yang berlebihan, perhatian terhadap umpan balik atas prestasi yang dihasilkan oleh setiap karyawan juga harus menjadi catatan tersendiri bagi perusahaan agar karyawan merasa termotivasi untuk tetap semangat dalam bekerja dan tidak memunculkan niat untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan uji F yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja secara bersamaan terhadap *turnover intention* karyawan, diketahui bahwa nilai R square ( $R^2$ ) sebesar 0.385 atau 38,5%. Nilai F hitung = 19.444 dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  (5%). yang berarti bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bintang Muara Kie Raha (Muara Grup) Ternate. Dengan kata lain, untuk mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja harus mendapat perhatian dari pihak manajemen. Penelitian Quereshi *et al.* (2013) menunjukkan bahwa *turnover intention* berhubungan positif dengan stres kerja. Dengan meningkatnya stres kerja, *turnover intention* karyawan juga meningkat. Apabila perusahaan bersedia untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus mengurangi stres pekerjaan yang dapat menyebabkan stres kerja dan pada akhirnya dapat menyebabkan *turnover intention* karyawan. Faktor utama lainnya adalah beban kerja yang positif terkait dengan keinginan *turnover intention* karyawan. Beban kerja yang rasional adalah *win-win situation* bagi perusahaan. Hasil studi memberikan bukti empiris, karyawan yang berpikir untuk meninggalkan pekerjaan karena mereka merasakan beban

yang berlebihan. Demikian pula dengan lingkungan kerja juga merupakan faktor kunci untuk mempertahankan karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan atas hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Ini berarti bahwa lingkungan kerja tidak menjadi satu-satunya faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention*. Namun, stress kerja dan beban kerja juga berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bintang Muara Kie Raha (Muara Grup) Ternate. Dengan demikian maka, pihak manajemen perlu memperhatikan kondisi psikologis karyawan sebagai akibat dari pengaruh stress kerja dan beban kerja yang berlebihan agar tidak terjadi atau adanya keinginan untuk keluar dari perusahaan ini.

Diharapkan kepada manajemen PT. Bintang Muara Kie Raha (Muara Grup) Ternate agar mampu mengatasi stress kerja yang dapat mengakibatkan karyawan melakukan sabotase terhadap pekerjaan orang lain, merokok dan makan secara berlebihan, sering menunda-nunda atau menghindari pekerjaan yang diberikan, mengalami gangguan pencernaan, sering melamun saat bekerja, tidak mau berkomunikasi dengan siapa pun, bahkan mengalami lelah secara mental, karena jika hal ini dibiarkan berkepanjangan akan berpengaruh pada kondisi fisiologis yang akan berdampak pada individu maupun perusahaan. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan beberapa hal yang berkaitan dengan beban kerja, yakni mengurangi kesulitan mengerjakan pekerjaan yang tidak tetap, mengurangi peran ganda yang selalu membebani karyawan, sehingga tidak memunculkan niat untuk meninggalkan perusahaan ini untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

## REKOMENDASI

Rekomendasi praktik bagi perusahaan, agar dapat menyediakan program bimbingan konseling bagi setiap karyawan yang mengalami stress kerja dan beban kerja yang berlebihan agar supaya setiap karyawan mampu bertahan di perusahaan ini. Rekomendasi empiris bagi penelitian lanjutan adalah melengkapi keterbatasan penelitian ini dengan tidak hanya memfokus pada satu obyek penelitian, karena pada kenyataannya ada beberapa pusat-pusat perbelanjaan lainnya di Kota Ternate dan Kota-kota lain di Indonesia yang juga dapat dijadikan sebagai obyek penelitian, sehingga penelitian ini masih sulit untuk digeneralisir pada pusat-pusat perbelanjaan lainnya. Selain itu, keterbatasan penelitian ini adalah masih banyak variable-variabel lainnya yang tidak diteliti yang mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*, sehingga diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar dapat memasukan variabel-variabel selain yang sudah diteliti dalam penelitian ini.

## REFERENSI

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arshadi, N., & Damiri, H. (2013). The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE. In *Procedia - Social and Behavioral Sciences*

- (pp. 706–710). Ahvaz, Iran: Department of Psychology, Shahid Chamran University.
- Basuki, & Susilowati, I. (2005). Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja. *Jurnal JRBI*, 1, 31–47.
- Chen, Y. P., & Spector, E. P. (1992). Relationship of work stressor with aggression, withdrawal, theory and substance use: An exploratory study. *Jurnal Psikology Pekerjaan Dan Organisasi*, 63(3), 177–184.
- Čižiuniene, K., Vaičiute, K., & Batarliene, N. (2016). Research on Competencies of Human Resources in Transport Sector: Lithuanian Case Study. *Procedia Engineering*, 134, 336–343. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2016.01.016>
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management* (14th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Fajar, S. A., & Heru, T. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN.
- Feinstein, A. H., Harrah, W. F., & Vondrasek, D. (2000). A Study of Relationship Between Job Satisfaction and Organization Commitment Among Restaurant Employee, 1–26. Retrieved from <https://elmurobbie.files.wordpress.com/2009/01/astudyofrelationshipsbetweenjobsatisfactionand.pdf>
- Fitriantini, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di Rsud Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23–38.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1997). *Organization: Behavior Structure and Process* (Seventh). Boston: Erwin Homewood.
- Goulet, L. R. (1997). Modeling Agresion in the Workplace: The Role of Model. *Academy of Management Executive*, 11(2), 84–85.
- Harninda, (1999). Turnover Intention: Definisi, Indikasi, Dampak Turnover Bagi Perusahaan dan Perhitungan Turnover. Diakses dari [jurnal-sdm.blogspot.com/2009/08/turnover-intentions-definisi-indikasi.html](http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/08/turnover-intentions-definisi-indikasi.html)
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kedua). Jakarta: PT Prehallindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Enam Belas). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Xi Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117–126. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/167707-ID-analisis-pengaruh-stres-kerja-beban-kerj.pdf>
- Lum, L., John, K., Clark, K., Reid, F., & Sola, W. (1998). Explaining Nursing Turnover Intentions: Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 305–320.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. (V. A. Yuwono, Ed.) (10th ed.). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika

Aditama.

Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit IPWI.

Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493–522. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>

Moekizat. (2004). *Tata Laksana Kantor: Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.

Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Bagian Penerbit Universitas Indonesia.

Ngantung, G. R., Saerang, D. P. E., & Pandowo, M. (2015). The Effect of Job Stress, Workload and Work Environment on Employee Turnover (Case Study at PT Hasjrat Abadi Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 851–861. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/viewFile/10503/10091>

Nitisemito, A. (1992). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nitisemito, Alex. (2000). *Manajemen Personalialia* (Ketiga). Jakarta: Ghalia Indonesia.

Putra, I. dewa G. D., & Utama, I. W. M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Mayaloka Villas Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 5116–5143. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/254072-pengaruh-lingkungan-kerja-dan-kepuasan-k-220893cd.pdf>

Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khalid, K., & Zaman, K. (2013). Relationship Between Job Stress , Workload , Environment and Employees Turnover Intentions : What We Know , What Should We Know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764–770. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2013.23.06.313>

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.

Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik* (Cetakan Pe). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.

Sabuhari, R., & Irawanto, D. W. (2020). The Importance of Flexibility of Human Resources and Employee Performance on Logistic Industry in the Eastern part of Indonesian Region : A Literature Review. In *Proceedings of the 23rd Asian Forum of Business Education (AFBE 2019)* (Vol. 144, pp. 205–210). Bali. Indonesia: Atlantis Press. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.2991/aebmr.k.200606.034>

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Soleman, A. (2011). *Analisis Beban Kerja ditinjau dari Faktor Usia dalam Pendekatan Recommended Weighy Limit* (5 No. 2). Ambon.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sunarso, & Kusdi. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi

- terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. FE Universitas Slamet Riyadi, 4(1).
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Widya, P. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 97–115. Retrieved from file:///C:/Users/User/Downloads/780-Article Text-1378-1-10-20170408.pdf
- Widiawati, F., Dheasey, A., Amanda, M. R., & Warso, M. M. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang. *Journal of Management*, 3(3). Retrieved from file:///C:/Users/User/Downloads/715-1407-1-SM (1).pdf
- Widjaja, D. C., Fulbertus, M., & Kusuma, D. W. F. (2008). Analisis Persepsi Employee Empowerman Terhadap Employee Turnover Intention Di Hotel X. Kupang Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 4(2), 72–84. <https://doi.org/https://doi.org/10.9744/jmp.4.2.72-84>
- Winarsunu, T. (2008). *Psikologi Keselamatan Kerja*. Yogyakarta: UMM Press.