

Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Warehouse Cakung Pos Logistik)

Muhammad Teguh Herwidiyanto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana
teguhherwidyant@gmail.com

Abstract. The phenomenon of employees leaving inconsistently and tends to increase indicates a problem with high turnover intension in Cakung Pos Logistics Warehouse. This study was to determine the effect of work environment, work stress, workload on employee turnover intention at the Cakung Pos Logistics Warehouse. The object of this research are all employees who work at Cakung Pos Logistics Warehouse. This study was conducted on 54 respondents using a quantitative descriptive approach. Determination of sample size using a saturation sampling that is taking the entire population. The approach used in this study is the Structural Equation Model (SEM) with a Smart-PLS analysis tool. Measurers proved to be valid and reliable for research instruments. The results of this study show that the variables of work environment have a negative and significant effect on turnover intention, work stress has a significant positive and significant effect on turnover intention, and workload has a positive and significant effect on turnover intention of Warehouse Cakung Pos Logistics.

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

Abstrak. Adanya fenomena jumlah karyawan yang keluar tidak konsisten dan cenderung mengalami peningkatan mengindikasikan terjadinya masalah tingginya turnover intention pada Warehouse Cakung Pos Logistik. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Turnover Intention Karyawan di Warehouse Cakung Pos Logistik. Penelitian ini menggunakan jenis data sekunder bersifat Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 60 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 54 orang yang merupakan karyawan outsource di Warehouse Cakung Pos Logistik. Penentuan ukuran sampel menggunakan teknik sampel jenuh yaitu mengambil keseluruhan populasi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Model (SEM) dengan alat analisis Smart-PLS. Alat ukur terbukti valid dan reliabel untuk instrumen penelitian. Oleh karena itu hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada Warehouse Cakung Pos Logistik.

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

PENDAHULUAN

Tingginya tingkat turnover intention saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses

rekrutmen yang telah berhasil menjangkau staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut di bebaskan oleh perusahaan pada pegawai, manajemen harus menguraikan pekerjaan tersebut guna untuk mengurangi beban untuk para pegawai, diantaranya, memutuskan bagaimana pekerjaan itu harus dilakukan oleh para pegawai, dan memutuskan seberapa cepat pekerjaan itu dapat dikerjakan pegawai.

Penurunan kinerja karyawan pada Warehouse Cakung Pos Logistik ditandai dengan adanya tingkat absensi yang semakin tinggi setiap setiap bulan. Selain itu pencapaian tugas karyawan Warehouse Cakung Pos Logistik seringkali tidak sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Jam operasional kerja yang diterapkan di Warehouse Cakung Pos Logistik adalah dari pukul 08.30-17.00 wib, akan tetapi apabila terdapat permintaan dari PT Unilever mengenai arus barang baik inbound maupun outbound freezer cabinet seringkali karyawan baru menyelesaikan pekerjaannya 2 s/d 9 jam kemudian. Pembagian job description yang belum jelas dapat menyebabkan beban kerja yang tidak sesuai. Pembagian beban kerja karyawan yang tidak sesuai dapat membuat karyawan tidak memiliki kinerja yang baik. Oleh sebab itu beban kerja menjadi hal yang penting untuk diketahui perusahaan karena merupakan hal yang mendasar untuk mengidentifikasi seberapa baik kinerja seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Penelitian ini memfokuskan pada seluruh staf karyawan yang ada di Warehouse Cakung Pos Logistik. Faktor turnover intention yang tinggilah yang tidak diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang tidak memiliki hasrat untuk keluar dari perusahaan, maka tujuan perusahaan dapat berjalan dengan baik. Sikap kesetiaan seorang karyawan juga berdampak untuk organisasi, semakin tinggi sikap loyalitas karyawan maka karyawan akan berkomitmen dengan organisasi.

Dari data hasil pra survey terkait hal mengenai intensitas karyawan Warehouse Cakung Pos Logistik bahwa kendala yang dirasakan karyawan yang paling besar jumlahnya sebesar 80% adalah beban kerja. Faktor pertama yang mempengaruhi turnover intention karyawan Warehouse Cakung Pos Logistik adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan, misalnya musik, penerangan, dan lain-lain.

Faktor kedua yang mempengaruhi turnover intention karyawan Warehouse Cakung Pos Logistik adalah stres kerja. Menurut Danang Sunyoto (2012), stres merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting. Pada dasarnya ada kriteria dari stres yaitu adanya kesempatan, adanya hambatan, dan adanya demand.

Stres kerja dapat diartikan berbeda beda bagi setiap individu. Setiap orang memiliki kemampuan yang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan layanan stres. Stres dapat diartikan sebagai sesuatu yang menyangkut interaksi antara stimulasi dan respon. Stres bukan sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi

pada orang yang normal atau tidak semua stres bersifat negatif stres yang dialami oleh karyawan adalah akibat dari lingkungan yang di hadapinya akan memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Faktor ketiga yang mempengaruhi turnover intention karyawan Warehouse Cakung Pos Logistik adalah beban kerja. Beban kerja yaitu pekerjaan yang diberikan perusahaan dan harus dikerjakan oleh karyawan. Beban kerja secara kuantitatif diukur berdasarkan waktu yang harus diselesaikan, sedangkan secara kualitatif beban kerja dapat menimbulkan tekanan mental pada karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat merugikan karyawan dan organisasi, karena jika beban kerja yang diberikan terlalu tinggi sedangkan kemampuan karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan kerja, maka perusahaan akan membutuhkan waktu tambahan agar karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya (Fajarwati : 2018).

Penelitian ini bertujuan:

- 1) Untuk menganalisa dan mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan pada Warehouse Cakung Pos Logistik.
- 2) Untuk menganalisa dan mengidentifikasi pengaruh stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada Warehouse Cakung Pos Logistik.
- 3) Untuk menganalisa dan mengidentifikasi pengaruh beban kerja terhadap turnover intention karyawan pada Warehouse Cakung Pos Logistik.

Turnover Intention. Turnover Intention karyawan merupakan suatu gambaran tentang pikiran – pikiran untuk keluar mencari pekerjaan di tempat lain, serta pikiran meninggalkan perusahaan (Ilham Akhsanu Ridlo: 2012). Menurut Mobley (2011), memberikan batasan masalah turnover sebagai berhentinya individu dari anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan.

Terjadinya turnover merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. Turnover yang terjadi merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. Turnover yang terjadi berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja. Kehilangan ini harus diganti dengan karyawan baru. Turnover intention merupakan suatu gambaran tentang pikiran – pikiran untuk keluar mencari pekerjaan di tempat lain, serta pikiran meninggalkan perusahaan. Menurut Ilham Akhsanu Ridlo (2012), Faktor-faktor Turnover intention antara lain :

- 1) Usia
- 2) Lama kerja
- 3) Tingkat pendidikan
- 4) Keikatan terhadap organisasi
- 5) Kepuasan kerja
- 6) Budaya perusahaan

Lingkungan Kerja. Menurut Sadili Samsudin (2019), Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan

kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017), Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu:

Lingkungan fisik : Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik dibagi dalam empat kategori yakni:

- a) Peralatan kerja
- b) Penerangan atau cahaya
- c) Suhu udara
- d) Keamanan kerja.

Lingkungan Kerja Non Fisik : Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik di bagi menjadi dua kategori yaitu:

- a) Hubungan dengan atasan.
- b) Hubungan dengan sesama rekan kerja.

Stres Kerja. Veithzal Rivai Zainal (2014), mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara manusia dan pekerjaan. Sedangkan Sondang P. Siagian (2014), juga menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisisk seseorang.

Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan (Chaundry, 2012). Ketika stres kerja meningkat maka akan menyebabkan timbulnya keinginan keluar yang ada pada diri karyawan (Chandio et al., 2013). Stres merupakan isu utama yang menjadi perhatian karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan dan sulit untuk menghindari stres dari pekerjaan (Parvaiz et al., 2015).

Menurut Hasibuan (2017), faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain:

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- 4) Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah.
- 6) Masalah-masalah keluarga.

Beban Kerja. Menurut Purbaningrat & Surya (2015), beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik ataupun psikis. Sedangkan menurut Ahmad, Tewel, & Taroreh (2019), merupakan segala

bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Adapun menurut Hasibuan & Munasib, (2020), beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasibuan (2017), stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Perlunya pengatasan terhadap stres kerja agar hal-hal yang akan merugikan perusahaan dapat diatasi. Stres adalah suatu ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain:

1) Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, meliputi:

a) Tugas (Task), yang dibedakan menjadi tugas bersifat fisik dimana untuk penyelesaiannya lebih banyak membutuhkan aktifitas dan tugas yang bersifat mental, meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.

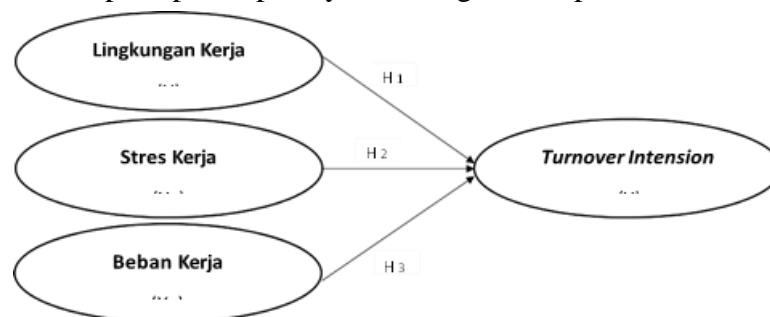
b) Organisasi kerja, meliputi lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.

c) Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawai, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2) Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat reaksi beban kerja eksternal yang berfungsi sebagai stressor, meliputi:

a) Faktor Somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan dan sebagainya).

b) Faktor Psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan sebagainya).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Hipotesis Penelitian

H1: Terdapat pengaruh negatif lingkungan kerja terhadap turnover intention Karyawan Warehouse Cakung Pos Logistik.

H2: Terdapat pengaruh positif stres kerja terhadap turnover intention karyawan Warehouse Cakung Pos Logistik.

H3: Terdapat pengaruh positif beban kerja terhadap turnover intention karyawan Warehouse Cakung Pos Logistik.

METODE

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif kausal. Menurut Sugiyono (2017) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Penelitian ini merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh tiga variabel yaitu lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap variabel dependen yaitu turnover intention. Dalam hal ini penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention Warehouse Cakung Pos Logistik.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiono (2017) sampling jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam hal ini peneliti mengambil keseluruhan anggota populasi yaitu sebanyak 54 responden.

Berdasarkan teknik sampling di atas, penulis melakukan teknik pengumpulan data dalam penyusunan skripsi ini adalah metode survey. Menurut Sugiyono (2014) pengertian metode survey adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari. Pengembangan instrument penelitian dilakukan berdasarkan operasional variabel yang dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Operasional Variabel				Tabel 1 Lanjutan			
Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Variable	Dimensi	Indikator	Skala
	Berpikir tidak akan menghabiskan semua karir di Perusahaan	a. Mempunyai pikiran untuk tidak akan menghabiskan semua karir di perusahaan	Likert	Fisik		a. Kebisingan b. Kelelahan c. Pergeseran kerja d. Jetlag e. Suhu dan kelembaban	Likert
		b. Merasa bekerja di intitusi lain menarik				Tanggung jawab	
Turnover	Ingin meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat	a. Meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat	Likert	Stres		b. Waktu penyelesaian pekerjaan terlalu singkat c. Jenis pekerjaan	Likert
		b. Secepatnya akan meninggalkan pekerjaan				Keria (X2)	
Intention (Y)	Memutuskan untuk meninggalkan perusahaan	Mencari peluang bekerja diluar perusahaan ini	Likert	Sondang P. Siagian (2014)	Sifat pekerjaan	a. Pekerjaan baru dialami tidak adanya contoh atau standar kerja	Likert

Ridlo; 2012)	Sedang mencari Pekerjaan lain	Berkomitmen mencari pekerjaan baru	Likert		b. Sifat pekerjaan menjenuhkan	
	sekarang	Jika sudah			a. Tidak ada	
	mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik	keinginan untuk pindah kerja, jika mendapat pekerjaan lain	Likert		b. Standar	Likert
	akan segera pindah	yan lebih baik	Likert		c. Tanggung jawab kerja	
		b. Ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dibanding saat ini		Masalah pribadi	terlalu ringan	
				Adanya masalah dengan atasan, bawahan, rekan kerja, keluarga		Likert
				Kuantitatif	Melakukan tugas terlalu banyak	
				Beban kerja (X3) Purbaningrat & Surya (2015)	Melakukan tugas dengan desakan waktu	Likert
Lingkungan Kerja (X1)	Fisik	a. Peralatan kerja b. Cahaya c. Suhu udara	Likert		metakukan tugas yang tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki	Likert
Danang Sunyoto (2012)	Kualitatif Non fisik	Tidak mampu a. Hubungan dengan atasan b. Hubungan dengan sesama rekan kerja	Likert			

Analisis data dilakukan dengan teknik Structural Equation Model menggunakan program Smart-PLS. Pengujian dilakukan dalam dua tahap yaitu pengujian inner model dan pengujian outer model.

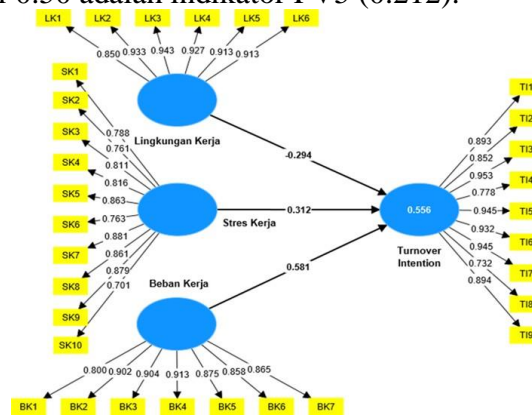
HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi responden pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Deskripsi Responden

Deskripsi	Karakteristik	Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	49	82
	Perempuan	5	18
Usia	18-21 tahun	10	19
	22-25 tahun	19	22
	26-30 tahun	13	35
	>30 tahun	54	24
Pendidikan	SMA	34	63
	Diploma	10	19
	S1	10	19
	S2	0	0
Lama Bekerja	0-1 tahun	10	18.5
	1-5 tahun	20	37
	6-10 tahun	15	27.8
	>10 tahun	9	16.7

Evaluasi Measurement (outer) model. Hasil pengujian outer model dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya instrument yang memiliki factor loading < 0.5. indikator yang memiliki nilai factor loading < 0.50 akan dikeluarkan dari model. Indikator yang memiliki nilai faktor loading kurang dari 0.50 adalah indikator PV5 (0.212).

**Gambar 2. Hasil Algoritma PLS**

Berdasarkan pada Gambar 2 di atas, dapat dilihat bahwa semua indikator telah memenuhi convergent validity karena memiliki nilai loading factor di atas 0,70. Hasil ini memberikan makna bahwa indikator menunjukkan convergent validity yang baik..

Tabel 3. Hasil Pengujian AVE

Variabel	Lingkungan Kerja	Stres Kerja	Beban Kerja	Turnover Intention
Lingkungan Kerja	0.914			
Stres Kerja	-0.191	0.814		
Beban Kerja	0.040	0.038	0.875	
Turnover Intention	-0.330	0.390	0.581	0.884

Dari Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa dapat diketahui bahwa nilai square root atas AVE sepanjang garis diagonal lebih besar korelasinya antara satu konstruk dengan yang lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki tingkat validitas yang baik.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model) Pengujian inner model adalah pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam rangka menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen yang telah dijabarkan dalam rerangka konseptual.

Tabel 4. Nilai R2 Variabel Endogen

Variabel Endogen	R square
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0.530

Model struktural mengindikasikan bahwa nilai R Square Adjusted Turnover Intention sebesar 0,530. Artinya adalah sebesar 53% variabel Turnover Intention dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja. Selebihnya variabel Turnover Intention dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti lebih lanjut pada penelitian ilmiah ini.

Tabel 5. Uji Effect Size (f^2)

Variabel	<i>TurnoverIntention</i>
Lingkungan Kerja	0,187
Stres Kerja	0,211
Beban Kerja	0,758

Nilai f^2 dapat dikategorikan dalam kategori berpengaruh kecil ($f^2 = 0,02$),

Nilai predictive relevance diperoleh dengan rumus:

$$Q^2 = (1 - SSE / SSO)$$

$$Q^2 = (1 - 307.307 / 540.000)$$

$$Q^2 = 0.431$$

Hasil perhitungan diatas memperlihatkan nilai predictive-relevance sebesar 0,431. Nilai tersebut lebih besar dari 0 (nol) yang menunjukkan bahwa model dikatakan sudah cukup baik. Dengan demikian model berpengaruh menengah ($f^2 = 0,15$) dan berpengaruh besar ($f^2 = 0,35$).

- 1) Variabel lingkungan kerja mendapatkan nilai f^2 sebesar 0,187 yang berarti bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention termasuk dalam kategori menengah atau sedang.
- 2) Variabel stres kerja mendapatkan nilai f^2 sebesar 0,211 yang berarti bahwa pengaruh stres kerja terhadap turnover intention termasuk dalam kategori menengah atau sedang.
- 3) Variabel beban kerja mendapatkan nilai f^2 sebesar 0,758 yang berarti bahwa pengaruh beban kerja terhadap turnover intention termasuk dalam kategori besar atau kuat. Dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja merupakan variabel dengan pengaruh paling besar dibandingkan variabel lainnya yang diuji pada penelitian ilmiah ini.

Pengujian Goodness of Fit Model struktural pada inner model menggunakan nilai predictive-relevance (). Nilai Q-square lebih besar 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance. Nilai Q-square tiap-tiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut ini:

Nilai predictive relevance diperoleh dengan rumus:

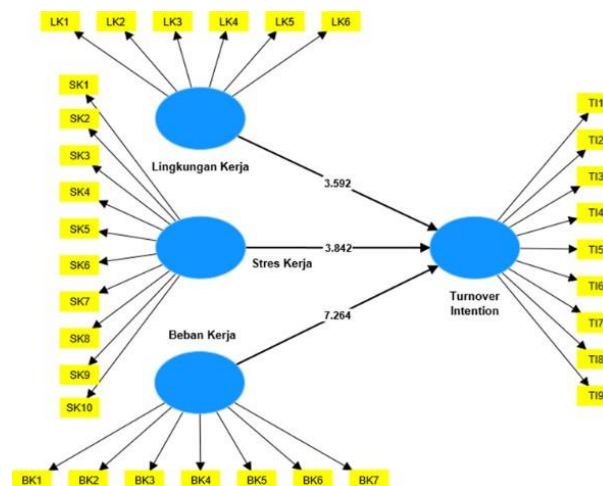
$$Q^2 = (1 - SSE / SSO)$$

$$Q^2 = (1 - 307.307 / 540.000)$$

$$Q^2 = 0.431$$

Hasil perhitungan diatas memperlihatkan nilai predictive-relevance sebesar 0,431. Nilai tersebut lebih besar dari 0 (nol) yang menunjukkan bahwa model dikatakan sudah cukup baik. Dengan demikian model dikatakan layak memiliki nilai prediktif yang relevan.

Pengujian Hipotesis



Gambar 3. Hasil Uji Bootstrapping

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikansi pada hipotesis ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistik pada algorithm bootstrapping report. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari T- table pada alpha 0.05 (5%) = 1.96, kemudian T-table dibandingkan dengan T-hitung (T-statistik).

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

<i>Variabel</i>	<i>Koefisien Path</i>	<i>T. Statistic</i>	<i>P Values</i>	<i>Signifikansi</i>
Lingkungan Kerja → <i>Turnover Intention</i>	-0,294	3,592	0,000	Negatif Signifikan
Stres Kerja → <i>Turnover Intention</i>	0,312	3,842	0,000	Positif Signifikan
Beban Kerja → <i>Turnover Intention</i>	0,581	7,264	0,000	Positif Signifikan

- 1) Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh nilai koefisien sebesar -0,294 dengan t-statistics sebesar 3,592 dan P value 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa koefisien bertanda negatif dan t statistik (3,469) lebih besar dari t table (1,96) atau P value (0,001) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Setiap membaiknya lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan turnover intention sebesar 0,294 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain konstan.
- 2) Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh nilai koefisien sebesar 0,312 dengan t-statistics sebesar 3,842 dan P value 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa koefisien bertanda positif dan t statistik (3,990) lebih besar dari t table (1,96) atau P value (0,000) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Setiap meningkatnya stres kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan turnover intention sebesar 0,312 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh nilai koefisien sebesar 0,581 dengan t-statistics sebesar 7,264 dan P value 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa koefisien bertanda positif dan t statistik (7,264) lebih besar dari t table (1,96) atau P value (0,000) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Setiap meningkatnya beban kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan turnover intention sebesar 0,581 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain konstan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention. Idealnya lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap turnover intention, yang dimana lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, bersih, tidak bising, terang, dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh I Dewa Gede Dharma Putra Dan I Wayan Mudiarta Utama (2017), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap turnover intention Karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. Stres Kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan Warehouse Cakung Pos Logistik. Artinya stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Perlunya pengatasan terhadap stres kerja agar hal-hal yang akan merugikan perusahaan dapat diatasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardhinia Padmarani Sabilla (2017). “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention maka Stres Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. Beban di Warehouse Cakung Pos Logistik adalah suatu masalah bagi karyawan, organisasi dan frekuensinya telah tumbuh dengan mantap selama beberapa tahun terakhir. Beban kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan karyawan di mana mereka memiliki kemampuan untuk menangani. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang lebih dulu dilakukan oleh Hidayati dan Putra (2017) lalu Tulangow, Saerang dan Rumokoy (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap turnover intention.

PENUTUP

Kesimpulan

- 1) Variabel Lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel turnover intention. Semakin baik kualitas lingkungan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin rendah tingkat turnover intention karyawan yang terjadi di Warehouse Cakung Pos Logistik.
- 2) Variabel Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel turnover intention. Semakin tinggi tingkat stress kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi tingkat turnover intention karyawan yang terjadi di Warehouse Cakung Pos Logistik.
- 3) Variabel Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel turnover intention. Semakin besar beban kerja yang diterima karyawan maka semakin tinggi tingkat turnover intention karyawan yang terjadi di Warehouse Cakung Pos Logistik.

Saran. Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan maka peneliti dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan dan peneliti berikutnya, antara lain:

Saran untuk Warehouse Cakung Pos Logistik.

- 1) Untuk Lingkungan Kerja, berdasarkan hasil penelitian disarankan kepada atasan dan Warehouse Cakung Pos Logistik untuk sebisa mungkin menambah beberapa fasilitas pendingin ruangan, dan filter udara di area kerja. Pemberian motivasi kepada karyawan secara berkala, mengadakan acara gathering untuk menambah rasa kekeluargaan. Dan melakukan pemeriksaan dan pemeliharaan peralatan kerja untuk senantiasa layak digunakan.

- 2) Untuk Stres Kerja, berdasarkan hasil penelitian disarankan kepada atasan Warehouse Cakung Pos Logistik untuk berusaha, sebisa mungkin untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif. Pemberian arahan kedisiplinan kerja kepada karyawan untuk datang tepat waktu dan menyesuaikan waktu kerja dengan sebaik mungkin seperti waktu masuk kerja, jam istirahat, dengan tujuan agar dapat meminimalisir stres kerja yang di alami oleh karyawan dalam pekerjaannya.
- 3) Untuk Beban Kerja berdasarkan hasil penelitian disarankan kepada atasan dan Warehouse Cakung Pos Logistik untuk sebisa mungkin menyesuaikan pemberian tugas dengan keahlian yang mereka miliki. Pemberian waktu yang relevan dan informasi yang tidak mendadak pada saat pemberian tugas oleh atasan, dan pemberian penghargaan guna mengapresiasi kinerja karyawan dan tidak merasa frustrasi dengan pekerjaan yang diterima.

Saran untuk peneliti selanjutnya Berdasarkan hasil penelitian ini, saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian baru berdasarkan hasil penelitian ini sehingga dapat diketahui variable lain seperti disiplin kerja, kompensasi selain variabel lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja yang juga mempengaruhi kepuasan kerja dan turnover intention. Dan juga penelitian selanjutnya, agar diperbanyak referensi didalam penelitian seperti: Buku, Jurnal, Penelitian Terdahulu dan lain-lainnya sehingga dapat memperluas jangkauan penelitian dan menarik untuk dibahas dikemudian hari.

DAFTAR RUJUKAN

- A Nanda, M Soelton, S Luiza, ETP Saratian. (2020). The Effect of Psychological Work Environment and Work Loads on Turnover Interest, Work Stress as an Intervening Variable. 4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019). atlantis-press.com. 2020/2, 225-231.
- Agus Pande Saeka, I Putu dan I Wayan Suana. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Indonusa Algaemas Prima Bali, E-Jurnal Manajemen Unud, 5(6) : 3736-3760.
- Ahmad, Tewal, dan Taroreh. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF GROUP MANADO. Jurnal EMBA. Vol.7 No.3 (2811-2820).
- Ahmed, I., Nawaz, M. M., Iqbal, N., Ali, I., Shaukat, Z., & Usman A. (2010). Effects of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction a Case Study of University of the Punjab Pakistan.
- Andrinirina, Avotriniaina Mamiharisoa. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Dan Turnover Intention Karyawan Pada Royal Hotel N'Loungue Jember.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Chernyak-hai, Lily, and Aharon Tziner. (2014). "Relationships between Counterproductive Work Behavior, Perceived Justice and Climate, Occupational Status, and Leader-Member
- Danang, Sunyoto. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.

- Dewa Gede Dharma Putra, I Wayan Mudiarta Utama. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak. Bali : Universitas Udayana. Jurnal Manajemen.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gede Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, Vol. 6, No. 2, 173-184.
- Dini Rama Dhanika. “ Pengaruh Sres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)”. Jurnal Psikologi Universitas. Muria Kudus. Vol I, No 1. 2010.
- Fajarwati. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Dan Kelelahan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Skripsi. Surakarta : Universitas IAIN Surakarta. Jurnal Manajemen.
- Ghozali. (2015). Model Persamaan Structural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS Ver. 5.0. Semarang : Badan Penerbit UNDIP).
- Handoko, T.H. (2016). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hardi, B., Suriono, H., & Manurung, H. P. (2019). Pengaruh Konflik, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan.
- Hariyati, M. (2011). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual di PT Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta. Surakarta: Fakultas Kedokteran UNS. (Skripsi Ilmiah)
- Henry Simamora. (2014). Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bina Aksara.
- Irvianti., Laksmi Sito Dwi., Renno Eka Verina. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XL Axiata Tbk Jakarta.
- Khaerul. Umam. (2010). Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Lulu Novena Sitingjak. (2018). ”Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, jurnal Adminitrasi Bisnis. Vol. 60 No. 2.
- Malayu.S.P. Hasibuan. (2017). Manajemen sumber daya manusia . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mobley,W.H. (2011). Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Purbaningrat, P. M., & Surya, I.B.K. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No.5, 2015 : 1149-1165 , 1161
- Prabu, Anwar Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok.Skripsi.Institut Pertanian Bogor.
- Ridlo, Ilham Akhsanu. (2012). Turn Over Karyawan “Kajian Literatur”. Jakarta : PH Movement Publication.

- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sabilla, Ardhinia Padmarani. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada PT. Driver Online Nusantara)*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Samsudin, Sadili. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela. Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Soleman, A. (2011). *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka)*. *Jurnal Arika*, 5(2), 1978-1105.
- Sondang P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (MixedMethods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. (2014). *Prosedur “Penelitian Suatu Pendekatan Dan Praktek”*. (Jakarta: Rinieka Cipta).
- Suprihanto, John. 2014. *Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Prenada Media.
- Syamsir Torang. (2012). *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- T. Hani Handoko. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE). Octa Bayu , dkk.” *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo*. “*Jurnal Emba*. Niversitas Sam Ratulangi Manado. Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol. 6 , No 4. 2018
- Thoha, M. (2014). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tulangow, J Margaritha, David. P. E. Saerang, Farlane S. Rumokoy. (2018). *The Influence Of Job Stress, Work Environment and Workload on Employee Turn Over Intention*. *Jurnal EMBA Vol 6 No 2*.
- Tunjungsari, Peni. (2011). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Bandung : Universitas Komputer Indonesia. *Jurnal Manajemen*.
- Veithazal, Rivai Zainal, dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Kepraktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijono, S. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak*. Psikologi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Wursanto. (2011). *Dasar- Dasar Manajemen Personalia*. Jakarta: Dian Pustaka.