

DAMPAK KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI PERUSAHAAN STARTUP

Ike Yuni Kurniawati¹, dan Ade Permata Surya^{2*}
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana
*permata.surya@mercubuana.ac.id

ABSTRACT. *This research aims to analyze the influence of job satisfaction, work stress and work environment on turnover intention. The subject of the research is millennial generation employees of startup companies. This research was conducted on 73 respondents, calculated based on saturated samples. The data collection method used a survey method, with the research instrument being a questionnaire. The data analysis method uses Partial Least Square (PLS). This research proves that job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention. Work stress has no significant effect on turnover intention. Work Environment has a negative and significant effect on turnover intention.*

Keywords: Job satisfaction; work stress; work environment; turnover intention

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention. Subjek penelitian ini adalah karyawan generasi milenial di perusahaan startup. Penelitian ini dilakukan terhadap 73 responden dengan metode penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan metode survei, dengan instrumen penelitian adalah kuesioner. Metode analisis data menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Stress Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap turnover intention. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Kata kunci: Kepuasan kerja; stres kerja; lingkungan kerja; turnover intention

Submitted: 23 Januari 2022

Revised: 29 Maret 2022

Accepted: 4 April 2022

Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/teropong.v11i1.17147>

PENDAHULUAN

Berdasarkan data profil generasi milenial yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik tahun 2018 menunjukkan bahwa generasi milenial kini mendominasi angkatan kerja di Indonesia. Hal tersebut dapat dikaitkan dengan penjelasan Yuswohady (2016) bahwa generasi milenial (*Millennial*

Generation) adalah generasi yang lahir dalam rentang waktu awal tahun 1980 hingga tahun 2000. Generasi ini sering juga sering disebut sebagai Gen-Y, Net Generation, Generation WE, Boomerang Generation, Peter Pan Generation, dan lain-lain (Nindyati, 2017). Saat ini generasi milenial berada di usia produktif (usia 20-35 tahun) sehingga mereka memegang kendali atas roda pembangunan khususnya perekonomian.

Generasi milenial juga merupakan generasi yang peduli dengan perkembangan teknologi. Hal ini mengakibatkan mereka aktif dalam mencoba hal-hal baru dalam bekerja. Apabila perusahaan dirasa tidak dapat memberikan wadah yang tepat untuk ide-ide kreatif yang mereka miliki maka mereka akan merasa tidak puas, sehingga akan memunculkan *turnover intention* (Oktariani, Hubeis & Sukandar, 2017; Nurhasan, 2017). *Turnover intention* sendiri adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya (Zeffane, 2017). Karyawan milenial melakukan *turnover* karena merasa tidak terpenuhinya kebutuhan ditempat kerja, kompensasi yang tidak sesuai, lingkungan kerja yang tidak ramah dan tidak menerima bantuan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaannya (Schaefar, 2017).

Tingginya *turnover* karyawan generasi milenial juga menjadi salah satu masalah yang dihadapi oleh perusahaan startup PT. Nusa Talenta Indonesia. Perusahaan ini merupakan perusahaan startup yang bergerak dibidang sumber daya manusia yang menyediakan platform informasi ekosistem untuk *talent* universitas dan lulusan baru untuk mencari pekerjaan *fulltime* maupun *freelance*. PT. Nusa Talenta Indonesia mempunyai kurang lebih 73 karyawan yang termasuk dalam generasi milenial. Data menunjukkan tingkat *turnover* karyawan tertinggi PT. Nusa Talenta Indonesia terjadi pada tahun 2019 yaitu sebesar 22,85% dan pada tahun 2020 sebesar 20,54%. Sebagaimana disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1. Tingkat Turnover Karyawan PT. Nusa Talenta Indonesia (Periode 2019 s.d 2020)

No.	Tahun	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan	Tingkat Turnover
1	2019	16	70	22,85%
2	2020	15	73	20,54%

Sumber: HRD PT. Nusa Talenta Indonesia, November 2020

Tingkat *turnover* yang tinggi tentu menjadi perhatian perusahaan. Untuk mengetahui faktor-faktor yang memberikan pengaruh terbesar terhadap *turnover*, maka dilakukan pra-survey terhadap 30 karyawan milenial di PT. Nusa Talenta Indonesia. Diketahui hasil pra survey bahwa terdapat tiga faktor yang paling tinggi menyebabkan *turnover intention* adalah kepuasan kerja dengan presentase 53,3%; stres kerja dengan presentase 33,3%; dan lingkungan kerja dengan presentase 26,6%, sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Pra Survey

Faktor-faktor	Respon	%
Kepuasan Kerja	16	53,3
Stres Kerja	10	33,3
Lingkungan Kerja	8	26,6
Beban Kerja	6	20
Komitment Organisasi	4	13,3
Gaya Kepemimpinan Atasan	4	13,3
Motivasi Kerja	3	10

Dari studi literatur diketahui bahwa kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja menjadi faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (Fitriantini et al., 2019; Khomariah, 2020). Menurut Youcef *et al.* (2016) perputaran karyawan dapat dipicu oleh banyak faktor tetapi kepuasan kerja telah konsisten diidentifikasi sebagai predator utama. Ketidakpuasan terjadi karena seorang karyawan memiliki pemikiran untuk keluar dari pekerjaannya, dengan keluar dari pekerjaan karyawan tersebut berharap untuk mendapatkan pekerjaan yang lain yang mampu memberikan kepuasan kerja dengan lebih baik. Stres kerja juga merupakan faktor pemicu terjadinya *turnover intention*, dimana dengan meningkatnya stres kerja juga diikuti meningkatnya *turnover intention*. Stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan (Andini *et al.* 2018). Faktor lain pemicu *turnover* adalah lingkungan kerja yang dimana semakin tinggi kenyamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka *turnover intention* akan menurun (Riani & Putra, 2017).

Berdasarkan fenomena tingginya *turnover* karyawan generasi milenial yang menimbulkan masalah bagi perusahaan, dimana perusahaan harus mengeluarkan dana yang besar dan waktu yang tersita untuk melakukan proses rekrutmen dan pelatihan pada karyawan baru. Keluar masuknya karyawan dari perusahaan adalah sesuatu yang penting dalam kehidupan perusahaan. maka untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah diatas, perlu dilakukannya penelitian ini yang berjudul “Dampak Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Generasi Milenial di Perusahaan Startup.”

KAJIAN TEORI

Turnover intention. *Turnover intention* merupakan hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata (Mobley, 2016). Sedangkan menurut Robbins (2016) *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.

Menurut Mobley (2016) menyatakan dimensi dan indikator *turnover intention* yaitu: (1) Pikiran-pikiran untuk berhenti, mencerminkan individu untuk berfikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. (2) Keinginan untuk meninggalkan, mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. (3) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain, mencerminkan individu yang berniat untuk keluar.

Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri. Perasaan positif umumnya identik dengan rasa bahagia dan nyaman karena harapan seseorang dari pekerjaannya telah banyak terpenuhi (Robbins dan Judge, 2016). Sedangkan menurut Hasibuan (2017) kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan serta kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Robbins dan Judge (2016) dimensi dan indikator dari kepuasan kerja yaitu: (1) Kepuasan itu sendiri, suatu pekerjaan memerlukan suatu ketampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. (2) Gaji, salah satu faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak. (3) Kesempatan promosi, faktor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karier selama bekerja. (4) Rekan kerja, berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan hubungan pegawai lain. (5) Supervisi, berhubungan dengan karyawan supervisor yang dianggap sebagai figur ayah

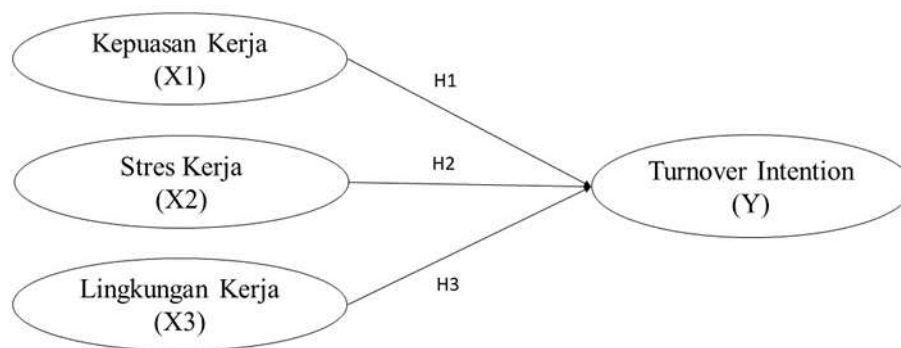
dan sekaligus atasannya

Stres Kerja. Menurut Robbins (2016), stres merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi keadaan fisik atau psikis seseorang karena adanya tekanan dari dalam ataupun dari luar diri seseorang yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Stres kerja juga didefinisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang (Hasibuan, 2017).

Dimensi dan Indikator menurut Robbins (2016) yaitu: (1) Psikologis, seorang karyawan sedang merasakan tertekan dalam menghadapi pekerjaan, pekerjaan biasanya cepat tersinggung dengan perkataan atau sikap orang lain, tidak komunikatif dalam bekerja, banyak melamun dan mentalnya mudah lelah. (2) Fisik, Seorang karyawan yang mengalami stress yang berdampak pada berbagai gangguan fisik, seperti meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, problem tidur atau dengan kata lain sulit untuk tidur. (3) Perilaku, stres yang menunjukkan perilaku yang tidak biasanya, seperti menunda atau bahkan menghindari pekerjaan, perilaku sabotase dalam bekerja dan perilaku makan yang tidak normal.

Lingkungan Kerja. Menurut Mangkunegara (2016) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi keputusan kerja dan tercapai produktivitas. Lingkungan kerja juga didefinisikan suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2017).

Menurut Sedarmayanti (2017), secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu: (1) Lingkungan kerja fisik, semua keadaan berbentuk fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, warna, kelembaban udara, dan fasilitas. (2) Lingkungan kerja non fisik, semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja seperti hubungan harmonis antar karyawan, kesempatan untuk maju, keamanan dalam bekerja.



Gambar 1. kerangka Pemikiran

Dari model kerangka diatas didapatkan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H₂ : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H₃ : Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan desain penelitian kausal dan metode survey. Di mana penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan *component atau variance-based structural equation modeling* dimana dalam pengolahan datanya menggunakan program *partial least square (smart-PLS)* versi 3.0. PLS dimaksud untuk *causal-predictive analysis* dalam situasi kompleksitas yang tinggi dan dukungan teori yang rendah (Ghozali, 2014). Populasi penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Nusa Talenta Indonesia yang berjumlah 73 orang. Di mana teknik sampling yang digunakan adalah non-probability sampling, yaitu sampel jenuh. Oleh karena itu jumlah sampel penelitian ini juga sebanyak 73 responden. Metode pengumpulan data menggunakan metode survei, dengan instrumen penelitian adalah kuesioner.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Covergent Validity. Hair *et al.* (2017) merekomendasikan *outer loading* yang lebih besar dari 0.7. jika *outer loading* kurang dari 0.4, indikator reflektif harus dihapus. Ketika antara 0.4 dan 0.7 disarankan untuk menyimpan atau menghapus item tergantung pada mautan luar (tinggi) dari item lain (Hair *et al.*, 2017; Avkiran & Ringle, 2018). Berdasarkan teori tersebut peneliti mengambil nilai tengah yaitu 0.6. Selanjutnya *average variance extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0.5 direkomendasikan (Chin, 2010).

Tabel 5.1. Hasil Uji Prosedur PLS Algorithm Modifikasi

Indikator	Outer Loadings	Valid	AVE
KK1	0.684	Valid	
KK2	0.739	Valid	
KK3	0.888	Valid	
KK4	0.906	Valid	
KK5	0.894	Valid	0.588
KK6	0.701	Valid	
KK7	0.680	Valid	
KK8	0.635	Valid	
KK9	0.842	Valid	
KK10	0.624	Valid	
SK6	0.812	Valid	
SK7	0.850	Valid	
SK8	0.875	Valid	0.685
SK9	0.852	Valid	
SK10	0.871	Valid	
SK11	0.693	Valid	
LK1	0.778	Valid	
LK2	0.723	Valid	0.678
LK3	0.781	Valid	

Indikator	Outer Loadings	Valid	AVE
LK4	0.855	Valid	0.696
LK5	0.878	Valid	
LK6	0.909	Valid	
TI1	0.840	Valid	
TI2	0.788	Valid	
TI3	0.872	Valid	
TI4	0.875	Valid	
TI5	0.885	Valid	
TI6	0.736	Valid	

Berdasarkan tabel 5.1 diketahui semua item pengukuran telah memenuhi persyaratan pengujian setelah penghapusan beberapa item sehingga dapat dikatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur masing-masing variabel laten.

Discriminant Validity. *Fornell-Larcker criterion* menyatakan bahwa akar kuadrat AVE harus lebih besar dari pada korelasi konstruk reflektif dengan semua konstruk lainnya, kriteria ini tidak berlaku untuk model pengukuran formatif dan konstruksi item tunggal.

Tabel 5.2. Hasil Uji Fornell Larcker Criterion Modifikasi

	KK (X1)	SK (X2)	LK (X3)	TI (Y)
KK (X1)	0.767			
SK (X2)	-0.120	0.828		
LK (X3)	0.172	0.057	0.823	
TI (Y)	-0.547	0.175	-0.456	0.834

Berdasarkan tabel 5.2, dapat dilihat bahwa nilai korelasi akar kuadrat AVE dari setiap masing-masing variabel laten memiliki nilai yang paling besar dibandingkan korelasi akar kuadrat AVE jika dihubungkan dengan nilai variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik dimana beberapa variabel laten masih memiliki pengukur yang berkorelasi tinggi dengan konstruk lainnya. Selanjutnya tabel 5.3 berikut menunjukkan hasil uji *cross loadings*.

Tabel 5.3. Hasil Uji Cross Loadings

	X1	X2	X3	Y
KK1	0.684	-0.099	0.164	-0.264
KK2	0.739	-0.098	0.293	-0.520
KK3	0.888	-0.160	0.142	-0.528
KK4	0.906	-0.001	0.127	-0.479
KK5	0.894	-0.140	0.148	-0.400
KK6	0.701	-0.025	-0.040	-0.485
KK7	0.680	-0.059	0.140	-0.321
KK8	0.635	-0.220	0.060	-0.256
KK9	0.842	-0.096	0.107	-0.411
KK10	0.624	-0.083	0.176	-0.338
SK6	-0.079	0.812	0.044	0.117
SK7	-0.175	0.850	0.062	0.223
SK8	-0.057	0.875	0.029	0.138
SK9	-0.093	0.852	0.060	0.106
SK10	-0.052	0.871	0.101	0.121
SK11	-0.084	0.693	-0.060	0.076
LK1	0.089	0.102	0.778	-0.239
LK2	0.130	0.013	0.723	-0.188
LK3	0.004	0.087	0.781	-0.240
LK4	0.271	-0.028	0.855	-0.529
LK5	0.181	0.063	0.878	-0.432
LK6	0.064	0.092	0.909	-0.402
TI1	-0.501	0.124	-0.374	0.840
TI2	-0.416	0.223	-0.415	0.788
TI3	-0.463	0.201	-0.409	0.872
TI4	-0.469	0.127	-0.438	0.875
TI5	-0.452	0.139	-0.351	0.885
TI6	-0.434	0.040	-0.276	0.736

Hasil *cross loadings* diatas menunjukkan bahwa nilai *outer loadings* pada masing-masing konstruk yang dituju lebih besar dibandingkan dengan nilai *outer loadings* dengan konstruk yang lain. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang ada valid dan tidak terdapat permasalahan pada *discriminant validity*.

Tabel 5.4. Hasil Uji Construct Reliability

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>
KK (X1)	0.921	0.937	0.933
SK (X2)	0.910	0.991	0.929
LK (X3)	0.910	0.968	0.926
TI (Y)	0.912	0.916	0.932

hasil pengujian composite reliability menunjukkan seluruh nilai variabel laten memiliki

nilai *cronbach's alpha*, ρ_A dan *composite reliability* ≥ 0.70 . Dengan demikian semua konstruk dapat diterima reliabilitasnya.

Uji Koefisien Determinan (R-Squared). Menurut Hair *et al.* (2017), sebagai pedoman, nilai *R-Squared* sebesar 0,25, 0,50, dan 0,75 mewakili level lemah, sedang, dan substansial. Namun, jika *R-Squared adjusted* yang digunakan, koefisien ini dapat menjadi bias ke atas dalam model kompleks di mana lebih banyak jalur mengarah ke konstruksi endogen.

Tabel 5.5 Hasil Koefisien Determinan (R-Squared)

	<i>R Square</i>	Kesimpulan
Y	0.453	Sedang

Nilai *R-Square* (R^2) atau koefisien determinasi dari konstruk endogen sebesar 0.453. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel endogen dapat dijelaskan oleh variabel eksogennya sebesar 45% (Sedang) sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel eksogen lainnya diluar penelitian ini.

Uji Hasil Goodness of Fit Model. Pengujian *Goodness of Fit Model* struktural pada *inner model* menggunakan nilai *predictive-relevance* (Q^2). Nilai *Q-square* lebih besar 0 (nol) menunjukan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*. Nilai *R-square* tiap-tiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut ini: Nilai *predictive relevance* diperoleh dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.453)$$

$$Q^2 = 1 - (0.547)$$

$$Q^2 = 0.453$$

Hasil perhitungan diatas memperlihatkan nilai *predictive-relevance* sebesar 0.453 yaitu lebih besar 0 (nol). Dengan demikian model dikatakan layak memiliki nilai prediktif yang relevan.

Evaluasi Pengujian Hipotesis

Tabel 5.6 Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Kepuasan Kerja \ominus Turnover Intention	-0.464	4.545	0.000	Negatif dan Signifikan
Stres Kerja \ominus Turnover Intention	0.140	1.210	0.226	Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja \ominus Turnover Intention	-0.384	3.661	0.000	Negatif dan Signifikan

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention memiliki nilai path coefficients -0.464 yang mendekati nilai -1, nilai T-Statistic 4.545 (>1.96), serta nilai p-value 0.000 (<0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin rendah kepuasan kerja yang di rasakan oleh karyawan maka akan semakin meningkatkan turnover intention pada karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khomariah *et al.* (2020) serta Muttaqiyathun & Dita (2020) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover

intention. Karyawan yang puas akan pekerjaan mereka akan berdampak positif bagi perusahaan karena semangat dan komitmen kerja dapat tumbuh dari kepuasan karyawan tersebut. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka dapat dilihat dari beberapa indikator seperti kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, rekan kerja dan atasan. Jika indikator tersebut terpuaskan karyawan akan mencintai pekerjaan mereka dan lebih setia kepada perusahaan. Sebaliknya, jika indikator tersebut tidak terpuaskan karyawan akan cenderung tidak menyukai pekerjaan mereka sehingga tidak akan optimal saat bekerja dan memiliki kecenderungan lain untuk meninggalkan pekerjaan mereka suatu saat nanti. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Rijasawitri & Suana (2020); Nafiudin (2017); Jabeen (2017) yang menjelaskan karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan cenderung meningkatkan kinerjanya baik dari ukuran kuantitas dan kualitas.

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh stres kerja terhadap turnover intention memiliki nilai path coefficients 0.140 yang mendekati nilai +1, nilai T-Statistic 1.210 (<1.96), serta nilai p-value 0.226 (>0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) ditolak dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja karyawan pada perusahaan tidak mempengaruhi turnover intention pada PT. Nusa Talenta Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawaty et al. (2019), Lu et al. (2017) serta Zeffane et al. (2017) yang menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention pada PT. Nusa Talenta Indonesia. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heruwanto, Haripriana dan Rasipan (2019) bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat turnover intention di PT. Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno-Hatta. Menurut Novita (2020), terdapat beberapa faktor bagi para pekerja untuk menghilangkan stress yang disebabkan oleh pekerjaan, yaitu rekreasi, komunikasi dengan keluarga, bertemu dengan teman, mendengarkan musik favorit, melakukan aktivitas santai, makan asupan yang sehat serta istirahat atau tidur. Semua aktifitas tersebut dapat meredakan stres, mengatasi tekanan dan kecemasan.

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention memiliki nilai path coefficients -0.384 yang mendekati nilai -1, nilai T-Statistic 3.661 (>1.96), serta nilai p-value 0.000 (<0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin buruk dan tidak baiknya lingkungan kerja di perusahaan maka akan semakin meningkatkan tingkat turnover intention. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khomariah et al. (2020), Rijasawitri & Suana (2020) dan Li et al. (2019) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Wan (2018); Kurniawaty (2019); Zeffane (2017) yang mana menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada tempat karyawan bekerja.

Dari hasil penelitian yang ada, dapat dilihat bahwa lingkungan kerja pada PT. Nusa Talenta Indonesia sudah cukup baik dan nyaman sehingga terjadi penurunan yang cukup signifikan pada jumlah tenaga kerja atau karyawan yang keluar dari perusahaan. Hasil tersebut didukung dengan temuan adanya rata-rata lingkungan kerja yang dilihat dari aspek dimensi lingkungan kerja fisik dan non fisik ditemukan adanya tingkat persetujuan yang tinggi. Terutama pada dimensi non fisik yang meraih persetujuan paling tinggi dari responden dibandingkan dengan dimensi yang lain. Menurut Nitisemito dalam Eroy (2020) lingkungan kerja penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta memiliki fasilitas pendukung yang memadai sangat dibutuhkan karyawan dalam bekerja. Hal

tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja sehingga karyawan mampu bekerja dengan optimal. Selain itu pemenuhan akan lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan senang dalam bekerja dan menikmati pekerjaannya. Lingkungan kerja yang tidak mendukung karyawan dalam bekerja akan berdampak buruk bagi kenyamanan karyawan tersebut. Rasa tidak nyaman dan tidak aman dapat menimbulkan kecemasan dalam bekerja dan fasilitas yang tidak memadai membuat karyawan tidak betah berada di tempat kerja. Akibatnya akan timbul *turnover intention* karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang tidak nyaman dan mendukung.

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini membuktikan bahwa semakin buruk kepuasan kerja para karyawan maka akan meningkatkan tingkat *turnover intention* perusahaan. (2) Stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini membuktikan bahwa tingkat stres kerja karyawan pada perusahaan tidak mempengaruhi *turnover intention*. (3) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini membuktikan bahwa semakin buruk dan kurang baiknya lingkungan kerja di perusahaan maka akan semakin meningkatkan *turnover intention*.

Saran. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut: (1) Perusahaan hendaknya memperhatikan faktor kepuasan kerja terutama pada saat bekerja sama dengan pimpinan perusahaan. Manajemen PT. Nusa Talenta Indonesia dapat mengevaluasi kembali kondisi kerja sama tim yang ada dan lebih mengoptimalkan komunikasi yang lancar. Sebagai pemimpin, pimpinan di PT. Nusa Talenta Indonesia wajib menciptakan suasana yang nyaman, terbuka, dan saling menghargai. Selain itu pimpinan di PT. Nusa Talenta Indonesia juga harus menjalin hubungan yang baik dengan bawahan. Seseorang bisa dianggap sebagai pemimpin yang baik bila pemimpin tersebut mengenal para karyawannya dengan baik. (2) Perusahaan hendaknya memperhatikan faktor stres kerja terutama pada pemberian tanggung jawab pekerjaan agar tidak terlalu banyak yang bisa membuat para karyawan merasa kelelahan. Manajemen PT. Nusa Talenta Indonesia dapat menentukan tugas - tugas yang akan didelegasikan kepada bawahan dan juga memberi waktu yang cukup kepada bawahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut. Selain itu Manajemen PT. Nusa Talenta Indonesia dapat mengukur sejauh mana kemampuan karyawan sehingga dalam pemberian tugas berikutnya dapat sesuai dengan kapabilitas karyawan tersebut. Untuk segi karyawan di PT. Nusa Talenta Indonesia, karyawan dapat membuat rencana yang lebih efektif sehingga karyawan bisa menilai, pekerjaan mana yang perlu diprioritaskan. (3) perusahaan hendaknya memperhatikan faktor lingkungan kerja terhadap pemberian kesempatan untuk para karyawan agar bisa berkembang. Manajemen PT. Nusa Talenta Indonesia bisa melakukan pembinaan dan konseling kepada para karyawan. Dimana pembinaan dan konseling merupakan proses bantuan yang diberikan perusahaan ketika ada karyawan yang mengalami masalah kerja karena keterbatasan pemahaman karyawan akan pekerjaan tersebut. Selain itu Manajemen PT. Nusa Talenta Indonesia dapat memberikan ruang untuk beraktivitas kepada karyawan. Karyawan sejatinya tidak hanya ingin bekerja sesuai arahan layaknya robot.

Mereka juga ingin berkembang dengan kebebasan berpikir dan berpendapat. Hal inilah yang harusnya dipahami pimpinan perusahaan dalam mengambil kebijakan. Memberikan ruang untuk berkreasi menjadi bagian penting dalam strategi pemberdayaan karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Andini, O. P., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Stres Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Indolakto Factory Pandaan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 1-7.
- Avkiran, N., & Ringle, C. (2018). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Recent Advances in Banking and Finance*. 10.1007/978-3-319-71691-6.
- Chin, W. (2010). *How to write up and report PLS analyses. Handbook of Partial Least Squares*. 655-690
- Eroy., et al. (2020). *7 Steps to HRM 4.0 : Strategi paling ampuh Mengelola Karyawan*. N.p.: Runzune Sapta Konsultan, 2020.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). 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.
- Ghozali, I. (2015). *Struktural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan Penerbit, Semarang: Univeristas Diponegoro
- Hair, J. F. J., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. *European business review*.
- Hair, J. F. J., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Long Range Planning. <http://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.002>
- Hair, J. F. J., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2011). "PLS-SEM: indeed a silver bullet", *Journal of Marketing Theory and Practice*, Vol. 18 No. 2, pp. 139-152.
- Hair, J. F. J., Ringle, C., Gudergan, S., Fischer, A., Nitzl, C., & Menictas, C. (2018). Partial least squares structural equation modeling-based discrete choice modeling: an illustration in modeling retailer choice. *Business Research*. 12. 10.1007/s40685-018-0072-4.
- Hair, J. F. J., et al. (2014). "A Primer on Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM)". California: SAGE Publications, Inc.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Pt Bumi Aksara.
- Jabeen, F., Friesen, H. L., & Ghoudi, K. (2018). Quality of work life of Emirati women and its influence on job satisfaction and turnover intention. *Journal of Organizational Change Management*.
- Khomariah, E. (2020). Turnover Intention PT. Efrata Retailindo Ditinjau dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 35-45.
- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati, R. (2019). The effect of work environment, stress,

- and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877-886.
- Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., & Hao, Y. T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: a cross-sectional study. *BMJ open*, 7(5), e014894.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Ramaja Rosdakarya
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, akibat dan pengendaliannya*. (Alih Bahasa: Nurul Iman, Penerjemah.) Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Muttaqiyathun, A., & Rosita, D. A. (2020). The Effect of Work Satisfaction and Work Stress on Employees Turnover Intention in PT. Telkom Indonesia Yogyakarta. *Journal of Management and Business*, 19(1).
- Nafiudin, N. (2017). Analisis Turnover Intention Karyawan Generasi Y di Provinsi Banten Serta Faktor yang Mempengaruhinya. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 1-9.
- Nindyati, A. D. (2017). Pemaknaan Loyalitas Karyawan Pada Generasi X dan Generasi Y (Studi Pada Karyawan Di Indonesia). *Journal of Psychological Science and Profesion (JPSP)*, 1(1), 60-68.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Novita, M. (2020). 7 Aktivitas Seru Untuk Meredakan Stres Akibat Jam Kerja Yang Panjang. Retrieved Juni 20, 2021, from cantik.tempo.co : <https://cantik.tempo.co/read/1393833/7-aktivitas-seru-untuk-meredakan-stres-akibat-jam-kerja-yang-panjang/full&view=ok>
- Nurhasan, R. (2017). Kepuasan Kerja dan Loyalitas Generasi-Y. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 17(1), 013-023.
- Oktariani, D., Hubeis, A. V. S., & Sukandar, D. (2017). Kepuasa Kerja Generasi X dan Generasi Y Terhadap Komitmen Kerja di Bank Mandiri Palembang. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 3(1), 12-12.
- Putro, T. A. D., Prameswari, N. A., & Qomariyah, O. (2020). Stres Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Intensi Turnover Pada Generasi Milenial. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(2), 154-163.
- 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 Universitas Udayana*, 6(11).
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen*, 9(2), 466-486.
- Robbins, S., & Judge, T. (2016). *Perilaku Organisasi. Edisi 12*. Jakarta: Salemba empat.
- Schaefer, C. D. (2017). *Factors Contributing to Millennial Turnover Rates in Department of Defense (DOD) Organizations* (Doctoral dissertation)
- Sedarmayanti. (2017) . *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sudaryono. (2017). *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

- Sudaryono. (2017). *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Wan, Q., Li, Z., Zhou, W., & Shang, S. (2018). Effects of work environment and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses: The mediating role of work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 74(6), 1332-1341.
- Youcef, S., Ahmed, S. S., & Ahmed, B. (2016). The impact of job satisfaction on turnover intention by the existence of organizational commitment, and intent to stay as intermediates variables using approach PLS in sample worker department of transport Saida. *Management*, 6(6), 198-202.
- Yuswohady. (2016). Millennial Trends 2016. Retrieved Januari 3, 2021, from Yuswohady.com: <http://www.yuswohady.com/2016/01/17/millennial-trends-2016/>
- Zeffane & Melhem. (2017). Trust, job satisfaction, perceived organizational performance and turnover intention. *Employee Relations; Bradford* Vol. 39, Iss. 7: 1148-1167.