

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. MUTIARA AGAM

Mhd Deva Darussalam¹, Robby Dharma², Sigit Sanjaya³

^{1,2,3} Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima Februari 17, 2025
Revisi Maret 12, 2025
Diterima April 25, 2025

Kata kunci:

Stres Kerja,
Lingkungan Kerja,
Kepuasan Kerja
Turnover Intention

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pt. mutiara agam. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 51 responden. Metode analisis yang digunakan *structural equation modeling* menggunakan smartpls. Hasil penelitian yang didapatkan terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap *turnover intention*. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Mhd Deva Darussalam
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
25145 Padang, Sumatera Barat

PENDAHULUAN

Perusahaan yang dapat tetap bertahan adalah perusahaan yang berprestasi, unggul secara kinerja keuangan maupun kinerja non-keuangan mampu menggambarkan kinerja dari perusahaan. Agar dapat memiliki kinerja keuangan yang baik, perusahaan-perusahaan kebanyakan melakukan upaya mengurangi biaya yang sekiranya yang dapat mehalangi perusahaan untuk mencapai kinerja yang terbaik. Perusahaan perlu melakukan pengelolaan sumber daya secara efektif dan efisien agar dapat mencapai perfoma terbaik, dan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus dikelola dengan baik.

PT. Mutiara Agam merupakan kantor perwakilan dari PT Mutiara Agam Sawit Kabupaten Agam. Kantor perwakilan ini beralamat di jalan Bypass kota Padang provinsi Sumatera Barat kurang lebih berjarak 20 km dari pusat kota. Kantor ini bertugas sebagai bagian administrasi, pembayaran dan penjualan dari kantor pusat, dimana kantor ini berfungsi untuk penerimaan alat- alat, misalnya seperti alat- alat produksi untuk pabrik, alat-alat berat untuk perkebunan, juga penjualan hasil olahan buah kelapa sawit dilakukan melalui kantor perwakilan ini. Karyawan sebagai elemen penting perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan apabila karyawan dari perusahaan tersebut baik berlaku sebaiknya apabila kinerja karyawan kurang baik, maka kinerja perusahaan juga akan

terhambat dan tidak dapat mencapai target. Oleh karena itulah peran perusahaan dalam rekrutmen, pelatihan, dan mempertahankan karyawan dengan kualitas yang baik sangat penting agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan. Dalam rangka mempertahankan karyawan yang berkualitas baik, perusahaan harus memenuhi semua hak karyawan yang telah memenuhi kewajibannya serta menciptakan kondisi yang sesuai bagi kebutuhan karyawan seperti rasa kenyamanan dalam bekerja. Apabila perusahaan tidak melakukan hal tersebut, maka karyawan bisa jadi akan melakukan tindakan keluar dari pekerjaannya (*turnover*).

Dampak *turnover intention* yaitu dari periode tahun 2024 Januari s/d Desember. Pada bulan januari jumlah awal 78 orang masuk 5 orang keluar 3 orang. Pada bulan februari jumlah awal 80 orang masuk 2 orang keluar 0 orang. Pada bulan maret jumlah awal 82 orang masuk 0 orang keluar 0 orang. Pada bulan april jumlah awal 82 orang masuk 0 orang keluar 2 orang. Pada bulan mei jumlah awal 80 orang masuk 0 orang keluar 0 orang. Pada bulan juni jumlah awal 80 orang masuk 1 orang keluar 0 orang. Pada bulan juli jumlah awal 81 orang masuk 2 orang keluar 4 orang. Pada bulan agustus jumlah awal 79 orang masuk 0 orang keluar 4 orang. Pada bulan september jumlah awal 75 orang masuk 0 orang keluar 1 orang. Pada bulan oktober jumlah awal 74 orang masuk 0 orang keluar 2 orang. Pada bulan november jumlah awal 72 orang masuk 6 orang keluar 0 orang. Pada bulan desember jumlah awal 78 orang masuk 1 orang keluar 0 orang. Berdasarkan data tersebut terlihat *turnover intention* peningkatan disinyalir disebabkan oleh stres kerja dan lingkungan kerja melalui kepuasan kerja.

Pesatnya persaingan dunia kerja ini menyebabkan banyak instansi perkantoran sadar akan pentingnya sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang penting. SDM akan menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu organisasi instansi perkantoran, dimana tujuan tersebut tidak akan tercapai apabila karyawan tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik. Tugas sebuah instansi perkantoran bukan hanya merekrut SDM yang tepat untuk perusahaan, tetapi juga menciptakan dan mempertahankan SDM dalam perusahaan merupakan tugas dari perusahaan, maka dari itu perusahaan harus senantiasa mengadakan suatu perubahan-perubahan kearah yang positif. Perusahaan harus mampu mengelola SDM dengan baik guna mencapai visi dan misi perusahaan. Pemimpin serta bagian yang menangani sumber daya manusia harus memahami dengan baik masalah manajemen sumber daya manusia agar dapat mengelola SDM dengan baik (**Iskandar, 2024**).

Perusahaan yang dapat tetap bertahan adalah perusahaan yang berprestasi, unggul secara kinerja keuangan maupun kinerja non-keuangan mampu menggambarkan kinerja dari perusahaan. Agar dapat memiliki kinerja keuangan yang baik, perusahaan-perusahaan kebanyakan melakukan upaya mengurangi biaya yang sekiranya yang dapat mehalangi perusahaan untuk mencapai kinerja yang terbaik. Perusahaan perlu melakukan pengelolaan sumber daya secara efektif dan efisien agar dapat mencapai performa terbaik, dan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus dikelola dengan baik (**Ihwanti & Gunawan, 2023**).

Dalam sebuah organisasi maupun perusahaan sumber daya manusia merupakan elemen terpenting di dalamnya. Karyawan sebagai perwujudan dari sumber daya manusia memegang peran sebagai perencana sekaligus penggerak kegiatan atau aktivitas dalam organisasi. Oleh karenanya, karyawan memiliki kontribusi terbesar dalam kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk mampu menciptakan kesuksesan tersebut, karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik Untuk menciptakan hal tersebut, maka dibutuhkan individu atau karyawan yang mampu memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, perilaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mampu bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Sumber daya manusia yang baik dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan berkat fungsinya yang dapat memaksimalkan aktivitas operasional dan manajemen perusahaan tersebut. Ketika kedua hal tersebut berjalan dengan semaksimal mungkin, maka kinerja perusahaan yang dapat dilihat dari pendapatan dan pengeluaran dapat di optimalkan. Perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia dalam mengoptimalkan kinerja melalui karyawan sebagai elemen sumber

daya manusia. Karyawan sebagai elemen penting perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan apabila karyawan dari perusahaan tersebut baik berlaku sebaiknya apabila kinerja karyawan kurang baik, maka kinerja perusahaan juga akan terhambat dan tidak dapat mencapai target. Oleh karena itulah peran perusahaan dalam rekrutmen, pelatihan, dan mempertahankan karyawan dengan kualitas yang baik sangat penting agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan. Dalam rangka mempertahankan karyawan yang berkualitas baik, perusahaan harus memenuhi semua hak karyawan yang telah memenuhi kewajibannya serta menciptakan kondisi yang sesuai bagi kebutuhan karyawan seperti rasa kenyamanan dalam bekerja. Apabila perusahaan tidak melakukan hal tersebut, maka karyawan bisa jadi akan melakukan tindakan keluar dari pekerjaannya (*turnover*).

Kesuksesan seorang karyawan dalam kinerjanya bisa dijelaskan melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal atau eksternal. Karyawan yang terkontrol secara internal akan lebih puas dengan pekerjaannya, dikarenakan karyawan tersebut beranggapan bahwa penyebab dan akibat suatu kejadian berada dalam kendali mereka. Karyawan ini merasa kehidupan mereka dikendalikan oleh perilaku, keahlian dan kemampuan mereka sendiri. Sebaliknya, karyawan yang terkontrol secara eksternal merasa penyebab dan akibat suatu peristiwa berada diluar kendali mereka dan memandang penyebab kejadian berasal dari lingkungan luar, sehingga menurunkan kinerja karyawan itu sendiri (**Yunus, 2022**).

Karyawan sebagai elemen penting perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan apabila karyawan dari perusahaan tersebut baik berlaku sebaiknya apabila kinerja karyawan kurang baik, maka kinerja perusahaan juga akan terhambat dan tidak dapat mencapai target. Oleh karena itulah peran perusahaan dalam rekrutmen, pelatihan, dan mempertahankan karyawan dengan kualitas yang baik sangat penting agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan. Dalam rangka mempertahankan karyawan yang berkualitas baik, perusahaan harus memenuhi semua hak karyawan yang telah memenuhi kewajibannya serta menciptakan kondisi yang sesuai bagi kebutuhan karyawan seperti rasa kenyamanan dalam bekerja. Apabila perusahaan tidak melakukan hal tersebut, maka karyawan bisa jadi akan melakukan tindakan keluar dari pekerjaannya (*turnover*).

Menurut **Ihwanti dan Gunawan (2023)** tidak jarang karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan sebelum habis kontrak, karena sistem penggajian yang dilakukan perusahaan setiap bulan dengan kontrak kerja dua tahun, sehingga karyawan merasa tidak ada tanggungan kerja yang harus dilaksanakan apabila mereka memutuskan keluar dari perusahaan. Selain itu perusahaan juga menerapkan keluar dari perusahaan juga menerapkan penilaian kerja kepada karyawan, satu minggu sebelum kontrak habis, apabila karyawan tersebut diketahui melakukan pelanggaran melebihi standar yang diberlakukan perusahaan maka karyawan tersebut akan dipecat.

Turnover intention dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi, keinginan untuk menyingkirkan suatu organisasi umumnya didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara lain oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan serta rendahnya komitmen karyawan untuk meningkatkan diri pada organisasi. Perpindahan karyawan suatu fenomena yang terjadi di dalam sebuah bisnis yang dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dan masuk di sebuah organisasi juga *turnover* itu keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (**Adirinarso, 2023**).

Turnover intention dikatakan sebagai faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan dalam organisasi yang dipengaruhi oleh beragam variabel ada dalam organisasi. Menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara dua sebab, yaitu: sukarela dan tidak sukarela. Pertama sukarela (*voluntary turnover*) atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Kedua tidak sukarela (*involuntary turnover*) atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya (**Arrad & Tjahjadi, 2023**).

Menurut **Mahrofi (2019)** *Trunover intention* adalah kemauan untuk karaywan untuk meninggalkan perusahaan tempat bekerja atau keinginan untuk berpindah keinginan untuk berkerja di tempat lain atau yang di inginkan. Dampak negatif yang dirasakan oleh perusahaan akibat terjadinya turnover sangat merugikan perusahaan baik dari segi biaya yaitu perekrutan awal karyawan sehingga memperoleh karyawan siap pakai, motivasi karyawan dan sumber daya lainnya. Karyawan tetap dan bekerja sewaktu-waktu akan terpengaruhir semangat kerja dan motivasi. Contohnya Karyawan yang awalnya tidak berpikir untuk mecari pekerjaan yang baru akan mulai mencari informasi lowongan kerja baru dan pada akhirnya memutuskan meninggalkan perusahaan.

Karyawan instansi pemerintahan perusahaan sebagai sumber daya manusia merupakan modal penting yang harus mendapat perhatian tinggi oleh perusahaan, tak terkecuali karyawan instansi pemerintahan di bidang apapun. Seiring dengan pesatnya pertumbuhan sektor pemerintahan, kegiatan pemerintahan dilakukan secara merata di berbagai daerah Indonesia. Karyawan akan cenderung meninggalkan organisasi apabila merasa tidak puas dengan iklim kerja dan karakteristik pekerjaannya. Karyawan akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi ketika merasa puas dengan pekerjaan, supervisi, gaji, promosi dan rekan kerja.

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu tersebut berada. Pekerjaan harus dipelihara secara efektif untuk memastikan bahwa semua karyawan bekerja pada potensinya masing-masing dan bebas dari stress (**Nurung, 2021**).

Menurut **Hasibuan (2019)** lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor fisik yang ada disekitar perkerjaan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang di bebaskan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Hasil **Derrick (2022)** menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas pastinya akan bekerja secara produktif dan bertahan di perusahaan tempatnya bekerja. Kepuasan kerja dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan, tetapi faktor-faktor lain seperti pasar kerja, kesempatan kerja alternatif dan panjangnya masa kerja merupakan kendala penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (**Amin, 2022**) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Didukung oleh penelitian yang dilakukan (**Hasna'ni & Setiani, 2022**) menyatakan *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian (**Adinda, 2022**) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan (**Iskandar, 2024**) menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan (**Wanboko et al., 2023**) menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan (**Arrad & Tjahjadi, 2023**) menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

TINJAUAN LITERATUR

Menurut **Mahrofi (2019)** *Trunover intention* adalah kemauan untuk karaywan untuk meninggalkan perusahaan tempat bekerja atau keinginan untuk berpindah keinginan untuk berkerja di tempat lain atau yang di inginkan. Dampak negatif yang dirasakan oleh perusahaan akibat terjadinya turnover sangat merugikan perusahaan baik dari segi biaya yaitu perekrutan awal karyawan sehingga memperoleh karyawan siap pakai, motivasi karyawan dan sumber daya lainnya.

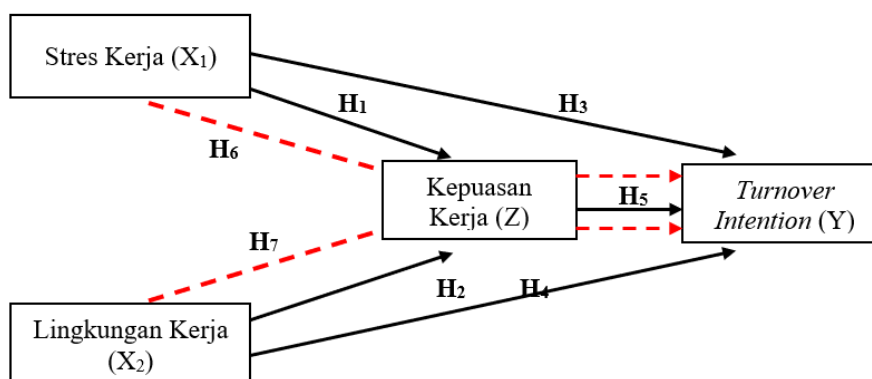
Karyawan tetap dan bekerja sewaktu-waktu akan terpengaruhir semangat kerja dan motivasi. Contohnya Karyawan yang awalnya tidak berpikir untuk mencari pekerjaan yang baru akan mulai mencari informasi lowongan kerja baru dan pada akhirnya memutuskan meninggalkan perusahaan.

Karyawan instansi pemerintahan perusahaan sebagai sumber daya manusia merupakan modal penting yang harus mendapat perhatian tinggi oleh perusahaan, tak terkecuali karyawan instansi pemerintahan di bidang apapun. Seiring dengan pesatnya pertumbuhan sektor pemerintahan, kegiatan pemerintahan dilakukan secara merata di berbagai daerah Indonesia. Karyawan akan cenderung meninggalkan organisasi apabila merasa tidak puas dengan iklim kerja dan karakteristik pekerjaannya. Karyawan akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi ketika merasa puas dengan pekerjaan, supervisi, gaji, promosi dan rekan kerja.

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu tersebut berada. Pekerjaan harus dipelihara secara efektif untuk memastikan bahwa semua karyawan bekerja pada potensinya masing-masing dan bebas dari stress (Nurung, 2021).

Menurut Hasibuan (2019) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor fisik yang ada disekitar perkerjaan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang di bebaskan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Dari rumusan masalah, landasan teori dan kerangka konseptual tersebut, maka penulis dapat membuat gambaran kerangka fikir sebagai berikut:



METODE

2.1 Populasi dan Sampel

Menurut (Firdaus 2021) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda lainnya, populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Dalam penelitian ini didapatkan sampel 51 orang karyawan PT. Mutiara Agam.

2.2.1 Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Dalam teknik analisis data dengan menggunakan SmartPLS ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. *Convergent*

validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item-item *score* atau *component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai diatas 0,7. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading factor* 0,5 sarnpai 0,6 masih dapat diterirna. Angka ini dapat kita lihat dengan merujuk pada tabel *outer loading* pada SmartPLS. Pada pengujian composite reliability ini terdapat dua tabel yang harus diamati yaitu nilai yang terdapat pada tabel Composite reliability dan Cronbachs Alpha yang nilai nya harus lebih besar dari 0,7. Untuk pengujian Disriminant Validity dapat dilihat pada nilai cross loading. Nilai korelasi indikator terhadap konstruknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya. Terdapat cara lain untuk menguji *Disriminant Validity* dengan membandingkan nilai akar dari *Avrage Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya [10].

2.2.2 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Mengevaluasi model structural dengan melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coeficient*) yang menggambarkan kekuatan-kekuatan hubungan antar konstruk. Tanda atau arah dalam jalur (*path coefficient*) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikasinya dapat dilihat pada t test yang diperoleh dari proses *bootstrapping* (*resampling method*). Interpretasi nilai R^2 sama dengan interpretasi R^2 regresi linear, yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima.

Deskripsi Penelitian

Tabel 1. Perhitungan Hasil Penyebaran Kuesioner

No.	Kuesioner	Jumlah	Persentase%
1	Kuesioner yang didistribusikan	51	100
2	Kuesioner yang tidak kembali	0	0
3	Kuesioner yang salah isi (cacat atau rusak)	0	0
4	Kuesioner yang layak untuk olah data	51	100

Sumber : Hasil Survey, tahun 2025

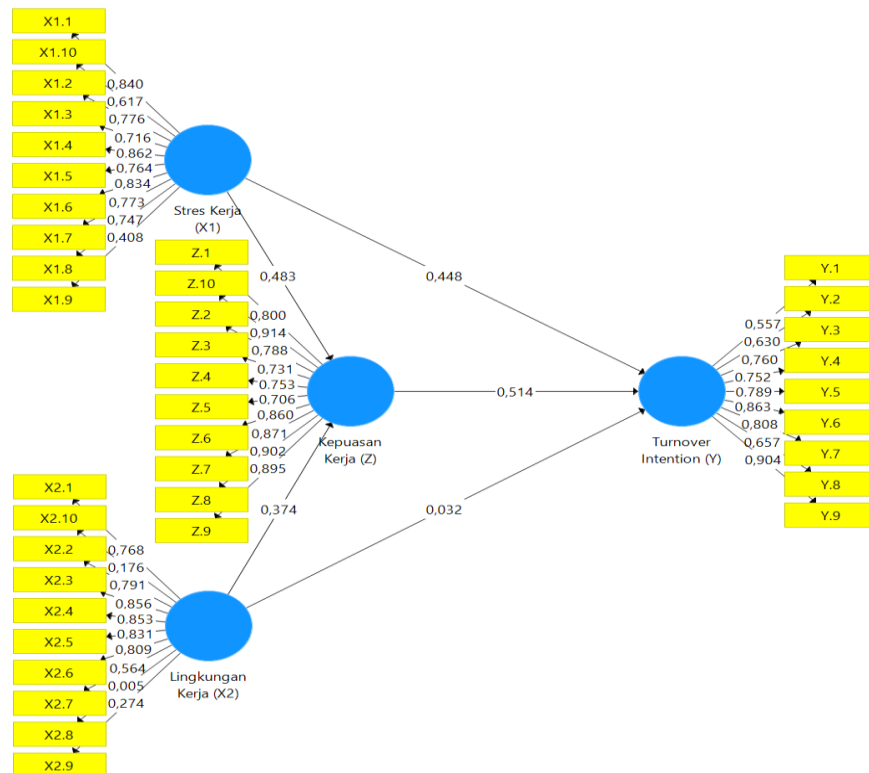
Analisis Data Penelitian

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu *outer model* dan *inner model*. Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstruknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7.

Pengujian *Outer Model* (*Structural Model*) Sebelum Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

Gambar 2. *Outer Loadings* Sebelum Eliminasi

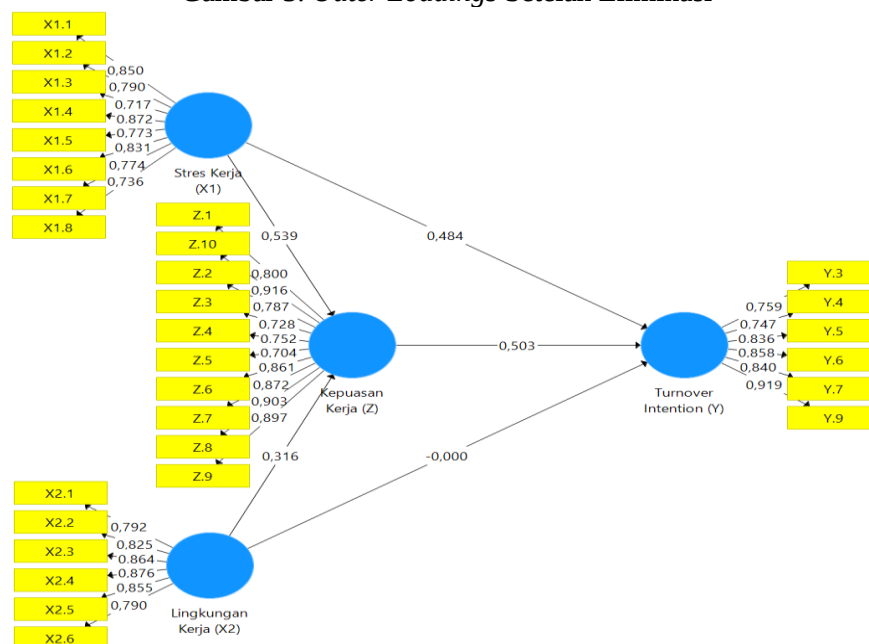


Dalam teknik analisis data dengan menggunakan SmartPLS ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item-item *score* atau *component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai diatas 0,7

Pengujian *Outer Model (Structural Model)* Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

Gambar 3. *Outer Loadings* Setelah Eliminasi



Penilaian *Average Variance Extracted* (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 4. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

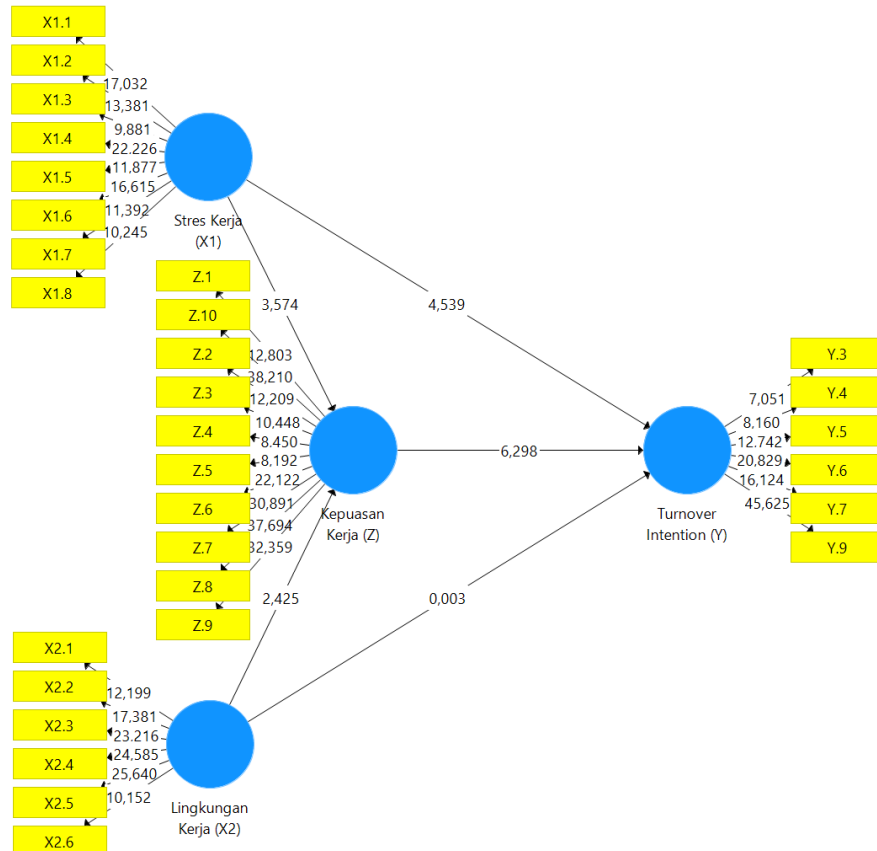
	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,686
Kepuasan Kerja (Z)	0,681
Stres Kerja (X1)	0,631
Lingkungan Kerja (X2)	0,696

Berdasarkan Tabel 4. dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 kriteria yang direkomendasikan.

Pengujian *Inner Model* (*Structural Model*)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.

Gambar 4. *Struktural Model Inner*



Berdasarkan gambar diatas model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai

berikut:

- a. Model persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$\text{Kepuasan Kerja} = 3,574 \text{ Stres Kerja} + 2,425 \text{ Lingkungan Kerja}$$

- b. Model persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi.

$$\text{Turnover Intention} = 4,539 \text{ Stres Kerja} + 0,003 \text{ Lingkungan Kerja} + 6,298 \text{ Kepuasan Kerja}$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner* model akan dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*, berikut estimasi *R-Square*:

Tabel 4.5
Evaluasi Nilai R Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0,669	0,656
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,874	0,866

Sumber : Hasil Uji Outer Model SmartPLS, tahun 2025

Pada table diatas terlihat nilai *R-Square* variabel *turnover intention* sebesar 0,874 atau sebesar 87,4%, maka kontribusi variabel stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 87,4% sisanya 12,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja.

Nilai *R-Square* variabel kepuasan kerja sebesar 0,669 atau sebesar 66,9%, maka kontribusi variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 66,9% sisanya 37,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural*.

Tabel 6. Result For Inner Weights Direct Affect

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Stres Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,539	0,518	0,151	3,574	0,000
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,316	0,336	0,130	2,425	0,016
Stres Kerja (X1) -> Turnover Intention (Y)	0,484	0,493	0,107	4,539	0,000
Lingkungan Kerja (X2) -> Turnover Intention (Y)	0,000	0,003	0,093	0,003	0,997

Kepuasan Kerja (Z) -> Turnover Intention (Y)	0,503	0,493	0,080	6,298	0,000
Stres Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Turnover Intention (Y)	0,271	0,256	0,086	3,157	0,002
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Turnover Intention (Y)	0,159	0,166	0,070	2,260	0,024

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap *turnover intention*.
4. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.
7. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

References

- Adhim, F. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam*. Literasi Nusantara Abadi.
- Adinda, S. P. (2022). *Pengaruh Job Insecurity Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*.
- Adinarso, D. (2023). Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Nucl. Phys.*, 13(1), 104–116.
- Amanda, R., Suherman, E., & Hidayaty, D. E. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang*. 8(4), 2851–2858. <https://doi.org/10.36312/jime.v8i4.3931/http>
- Amin, R. Al. (2022). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 6(2), 176–187.
- Aprilita Tjoa, C. C., Trang, I., & Sumarauw, J. S. B. (2023). Analisis Pengaruh Keterikatan Kerja, Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Cv. Kombos Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 555–565. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.49360>
- Arrad, A. L., & Tjahjadi, K. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School Of Management (TSM)*, 3(2), 149–160. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v3i2.2087>
- Arraniri, I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insania.
- Arya Rangga, M., & Fitria Hermiati, N. (2023). The Effect Of Work Stress And Job Insecurity On Turnover Intention With Job Satisfaction As An Intervening Variable On Generation Z Employees In Bekasi Regency. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2990–3000. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Astiani, W. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bandar Udara Kelas I Utama Sentani*. 74–84.
- Azan, K. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. DOTPLUS Publisher.
- Bangkara, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Adanu Abimata.
- Basalamah, M. S. A., Sinaga, S. R., & Mursalim. (2023). Faktor-Faktor Stres Kerja Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Claro Makassar. *Journal On Education*, 05(03), 8498–8511.
- Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 1(11), 2483–2496.

- Christian Wiradendi Wolor, N. N. A. W. H. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Industri Retail Di Mall Of Indonesia. *Journal Of Management, Economic And Accounting (JMEA)*, 2(3), 19–32. <https://doi.org/10.51178/Jmea.V2i3.1538>
- Darwin, M. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Media Sains Indonesia Dan Penulis.
- Derrick, D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(1), 29. <https://doi.org/10.24912/Jmbk.V6i1.16350>
- Djaali. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara.
- Firdaus. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. DOTPLUS Publisher.
- Fitriantini. (2020). *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram*.
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA*, 6(1), 17–26. <https://doi.org/10.47335/Ema.V6i1.61>
- Hasibuan, S. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hasna'ni, H., & Setiani. (2022). Pengaruh Job Insecurity Dan Stress Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19. 10(2).
- Ihwanti, R., & Gunawan, C. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. *Pijar*, 2(2), 51–59. <https://E-Journal.Naurendigiton.Com/Index.Php/Pmb>
- Imbron, I. B. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada.
- Iskandar, D. (2024). Pengaruh Job Stress, Job Insecurity, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Rumah Sakit Permata Keluarga Lippo Cikarang. 02(02), 134–145.
- Juleiqa, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Job Insecurity, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Industri Pengolahan Susu Kambing Etta Indotama. 2(1), 50–68.
- Kaat, P., Tewal, B., & Trang, I. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Royal Coconut Airmadidi. 10(1), 260–268.
- Kesuma, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insan Cendikia Mandiri.
- Kurniawan, I. S., & Rizki, F. Al. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. 2, 104–110.
- Kurniawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. NEM-Anggota IKAPI.
- Maharani, C., & Budiono. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Bank Di Wilayah Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 352–367.
- Mahrofi, R. (2015). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA). *Ekonomi Dan Bisnis*, 86–97.
- Mayora, L. I., & Sihombing, M. (2023). Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Sejati Medan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(2), 302–310. <https://doi.org/10.55047/Transekonomika.V3i2.385>
- Muhfizar, D. (2021). *Pengantar Manajemen (Teori Dan Konsep)*. Media Sains Indonesia.
- Muryani, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unisma Press.
- Nurung, H. Dan J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Cendekia Media.
- Priyono, A., & Tampubolon, S. (2023). Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Milenial Dan Gen Z Di Bank BJB Cabang Daan Mogot). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 5(2), 15–33. <https://doi.org/10.51353/Jmbm.V5i2.768>
- Redafanza, F., Ahluwalia, L., & Devita, A. (2023). Pengaruh Job Insecurity Dan Role Overload Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z Di Bandar Lampung. *Strategy Of Management And Accounting Through Research And Technology*, 2(2), 11–22.
- Sidjabat, S. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Unggul*. Lindan Bestari.

- Souhoka, S. Dan M. A. (2021). *Pemahaman Praktis Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CV Jakad Media Publishing.
- Sudiri, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sukmawati, A. S. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ulil Amri, Agustina M, *) Steven Riyanto. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Head Office Pt. Thamrin Brothers Palembang* Ulil Amri, Agustina M ,*) Steven Riyanto. 6(1), 109–128.
- Uyun, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama.
- Wanboko, S. H., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Bank Perkreditan Rakyat Millenia Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(02), 364–374. <https://doi.org/10.35794/Emba.V11i02.48451>
- Warong, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon*. 10(1), 963–972.
- Widianti, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. NEM-Anggota IKAPI.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pusat Pengembangan Pendidikan Dan Penelitian Indonesia.
- Yulianti, N. A., Marnisah, L., & Roswaty. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Arwana Mas Palembang*. 3(1), 6–12.
- Yulistiyono, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insania.
- Yunus, A. I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Yusup. (2021). *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. LD Media.