

**PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN
(STUDI PADA CV. LARAS INTI AGRISATWA JEMBER)**

***THE INFLUENCE OF WORK STRESS, WORKLOAD AND WORK
ENVIRONMENT AGAINST EMPLOYEE TURNOVER INTENTION
(THE STUDY OF CV. LARAS INTI AGRISATWA JEMBER)***

Rena Afifaturs Rachmad , Nurul Qomariah, Pawestri Winahyu
Jurusan Manajmen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember
E-mail: renafifaturs8@gmail.com, nurulqomariah@unmuhjember.ac.id,
pawestri@unmuhjember.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan di CV. Laras Inti Agrisatwa Jember. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 95 responden dengan teknik sensus. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R^2 . Hasil pengujian hipotesis pertama (H_1) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap turnover intention dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 ($p < 0,05$) untuk hipotesis kedua (H_2) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap turnover intention dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) untuk hipotesis ketiga (H_3) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$), sedangkan untuk hasil pengujian secara simultan menunjukkan hasil yang signifikan sebesar 0,00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) turnover intention karyawan CV. Laras Inti Agrisatwa Jember.

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

ABSTRACT

The aim of this research is to know about the influence of work stress, workload and work environment against employee turnover intention in CV. Laras Inti Agrisatwa Jember. The data collection techniques using observation, interviews and questionnaires against 95 respondents by the census. Analytical tools used in this research are: test validity, reliability test, assumptions of the classical test, T test, F test, and R^2 . The first hypothesis test results (H_1) indicate that there is a significant influence between work stress against turnover intention with the significance level of 0,005 ($p < 0,05$) for the second hypothesis (H_2) show that there is a significant influence between the workload against turnover intention with the significance level of 0,000 ($p < 0,05$) for the third hypothesis (H_3) showed that there was significant influence between the work environment against

turnover intention with a level of significance of 0,001 ($p < 0,05$), whereas for simultaneous testing results showed significant results of 0,00. Thus it can be concluded that the independent variables (X_1, X_2, X_3) together affect the dependent variable (Y) employee turnover intention of CV. Laras Inti Agrisatwa Jember.

Keywords: wrok stress, workload, work environment, and turnover intention

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini, telah meningkatkan persaingan antara perusahaan. Dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat, masyarakat terus mengalami perubahan dari masyarakat pertanian ke masyarakat industri yang serba teknologi. Pencapaian tujuan dalam bidang ekonomi, politik dan sosial budaya cenderung akan semakin ditentukan oleh penguasaan teknologi dan informasi, walaupun kualitas sumber daya manusia masih tetap yang utama.

Menurut Mondy (2008) manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci dalam menghadapi persaingan global, yakni bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi.

Handoko (2010) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang berlebihan akan berdampak pada hasil kerja seseorang dalam organisasi. Orang yang mengalami stres bisa menjadi nerves dan merasa keawatiran kronis. Padmarani (2017) stres adalah situasi ketegangan / tekanan emosional yang dialami seseorang dalam menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting dan dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang berlebihan tidak mampu ditolerir karena individu tersebut kehilangan kemampuan untuk mengendalikan dirinya secara utuh. Akibatnya mereka tidak dapat lagi mengambil keputusan, keputusan secara tepat dan prilakunya menjadi terganggu. Dampak lain yang terjadi adalah sakit secara fisik, putus asa, sering absen dan lain-lain. Selama

tingkat stres belum teratasi, maka tingkat produktivitas / prestasi kerja cenderung menurun drastis. Evaluasi terhadap berbagai alternative pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya turnover intentions karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lainnya. Keinginan pindah pekerjaan dapat timbul karena kondisi tertentu, misalnya perasaan tidak puas karyawan terhadap perusahaan tempatnya berkerja sekarang. Dalam penelitian Padmarani (2017) bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja cukup kuat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain yang dinilainya lebih baik dari sebelumnya.

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhini, 2010). Dalam penelitian (Rosyad 2017) bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention karyawan jadi apabila beban kerja tinggi maka kecenderungan karyawan meninggalkan perusahaan tinggi. Nitisemito (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Suatu perusahaan meskipun ditunjang dengan penggunaan teknologi baru, jika lingkungan kerjanya tidak nyaman, maka usaha pencapaian tujuan perusahaan dapat terhambat. Dalam penelitian Andrinirina (2015) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, job insecurity berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap turnover intention, job insecurity berpengaruh positif terhadap turnover intention, kinerja berpengaruh negative terhadap turnover karyawan.

Turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Novliadi 2007). Intensi turnover ada dibawah kontrol individu, sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang lebih cepat dan relatif mudah diprediksi. Turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja (Witasari 2009).

CV. Laras Inti Agrisatwa adalah perusahaan yang bergerak di bidang trading/ perdagangan, ekspedisi, pakan ternak, ternak ayam pulek, dan ternak ayam petelur yang terletak di Jember. Pada mulanya CV. Laras Inti Agrisatwa bergerak di bidang usaha penggilingan padi kemudian pada tahun-tahun berikutnya melebarkan usahanya di bidang perternakan dan ekspedisi.

**Table 1.1 Data Turnover Intention karyawan 2014-2016
CV. Laras Inti Agrisatwa**

Tahun	Jumlah karyawan	Karyawan masuk	% karyawan masuk	Karyawan keluar	% karyawan keluar
2014	82	14	17,1 %	2	2,4 %
2015	90	8	8,9 %	9	10 %
2016	95	5	5,3 %	12	12,6 %

Sumber : CV. Laras Inti Agrisatwa Tahun 2017

Berdasarkan data di atas maka dapat diketahui CV. Laras Inti Agrisatwa selama tiga tahun ini persentase turnover semakin meningkat. Rosyad (2017) menyatakan bahwa jika turnover tahunan perusahaan mencapai angka 10% maka kategori turnover perusahaan tersebut dapat dikatakan cukup tinggi.

Berdasarkan data diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada karyawan CV. Laras Inti Agrisatwa Jember.

TINJAUAN TEORITIS DAN EMPIRIS

Menurut Mondy (2008) manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Hal ini menjadi tugas yang penting bagi para manajer, karena dalam mencapai segala sesuatunya, manajer membutuhkan upaya-upaya dari orang lain.

Stres Kerja

Handoko (2010) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang berlebihan akan berdampak pada hasil kerja seseorang dalam organisasi. Orang yang mengalami stres bisa menjadi nerves dan merasa kekawatiran kronis.

Menurut Hasibuan (2009), stres kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi yang memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis.

Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso (2010). Beban kerja secara kualitatif yaitu timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit. Sedangkan beban kerja kualitatif, jika pekerja merasa tidak mampu melaksanakan tugas atau tidak menggunakan keterampilan dan potensi dari pekerjaan (Winarsunu 2008)

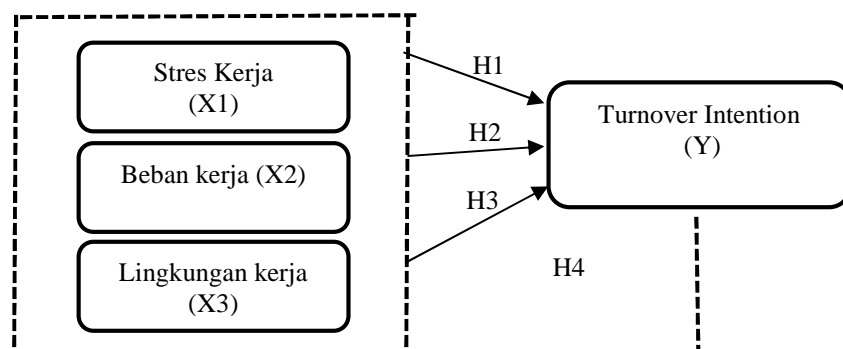
Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Sedangkan menurut Nitisemito (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Turnover Intention

Turnover intention (intense keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Witasari 2009). menguraikan turnover intention merupakan kemungkinan yang bersifat subyektif dimana seorang individu akan merubah pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu dan merupakan pelopor dasar kepada turnover yang sebenarnya (Saffelbach 2008)

Kerangka Konseptual



Penelitian ini juga merujuk pada penelitian empiris, Dalam penelitian Padmarani (2017) bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja cukup kuat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain yang dinilainya lebih baik dari sebelumnya. Dalam penelitian Rosyad (2017) dengan judul pengaruh promosi jabatan dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Cipta Sarina Vidi. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. hasilnya Promosi jabatan dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Cipta Sarina Vidi. Dalam penelitian Andrinirina (2015) dengan judul Pengaruh lingkungan kerja dan job insecurity terhadap kinerja dan turnover intention karyawan penelitian ini menggunakan Skala liker yang berfungsi mengukur indikator variabel menghasilkan data ordinal. Hasilnya Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, job insecurity berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap turnover intention, job insecurity berpengaruh positif terhadap turnover intention, dan kinerja berpengaruh negative terhadap turnover karyawan royal hotel n'lounge jember.

Hipotesis

Berdasarkan pengertian dari ahli dan penelitian terdahulu, hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1** : Stres kerja (X1) berpengaruh secara positif signifikan terhadap turnover intention pada karyawan CV. Laras Inti Agrisatwa jember
- H2** : Beban kerja (X2) berpengaruh secara positif signifikan terhadap turnover intention pada karyawan CV. Laras Inti Agrisatwa jember
- H3** : Lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara positif signifikan terhadap turnover intention pada karyawan CV. Laras Inti Agrisatwa jember
- H4** : Stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap turnover intention.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

1. Beban Kerja

Stres kerja menurut Handoko (2010) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang berlebihan akan berdampak pada hasil kerja seseorang dalam organisasi. Orang yang mengalami stres bisa menjadi nerves dan merasa kekawatiran kronis.

Indikator (menurut Robbins 2006) :

- a. Tuntutan Tugas
- b. Tuntutan Peran
- c. Tuntutan Antar Pribadi
- d. Struktur Organisasi
- e. Kepemimpinan Organisasi

2. Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhini, 2010).

Indikator (Putra 2012) :

- a. Target Yang Harus Dicapai
- b. Kondisi Pekerjaan
- c. Penggunaan waktu kerja
- d. Standar Pekerjaan
- e. Konsistenitas pekerjaan

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja Nitisemito (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Indikator Menurut Nitisemito (2012):

- a. Suasana Kerja

- b. Hubungan sesama rekan kerja
- c. Hubungan karyawan dan pimpinan
- d. Tersedianya fasilitas untuk karyawan
- e. Penerangan/cahaya ditempat kerja

4. Turnover Intention

Turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Novliadi 2007).

Indikator (Menurut Mathis dan Jackson 2004) ;

- a. hubungan karyawan
- b. peluang karir
- c. rancangan tugas dan pekerjaan

Populasi dan Sampel

Menurut (Arikunto, 2006) yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subyek populasi yang kurang dari 100 lebih baik diambil semua sedangkan bila subyek lebih dari 100 maka 10% sampai 15% dari populasi. Metode ini digunakan karena karyawan CV. Laras Inti Agrisatwa Jember hanya berjumlah sebanyak 95 karyawan atau responden, maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel atau dapat dikatakan bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (sensus).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Analisis

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Laras Inti Agrisatwa Jember yaitu berjumlah 95 karyawan. responden dalam penelitian ini yaitu responden berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, dan status perkawinan. jumlah responden yang menjadi karyawan CV. Laras Inti Agrisatwa Jember yang berjenis kelamin pria lebih banyak disbanding jumlah responden wanita. Responden pria yaitu sebanyak 80 dan wanita yaitu sebanyak 15. Berdasarkan usia jumlah karyawan pada usia 17-22 tahun sebanyak 25 Orang, jumlah karyawan pada usia 23-27 tahun sebanyak 47 Orang, jumlah karyawan

pada usia >28 tahun sebanyak 23 Orang. Berdasarkan tingkat pendidikan jumlah karyawan yang berijazah SD berjumlah 21 karyawan, berijazah SMP berjumlah 24 karyawan, berijazah SMA berjumlah 32 karyawan, berijazah D3 berjumlah 12 karyawan, berijazah S1 berjumlah 6 karyawan. Berdasarkan masa kerja diketahui bahwa responden yang berkerja kurang dari 1 tahun berjumlah 5 karyawan, yang berkerja 1 sampai 2 tahun berjumlah 22 karyawan, yang berkerja 3 sampai 4 tahun berjumlah 43 karyawan, dan yang berkerja lebih dari 5 tahun berjumlah 25 karyawan dari total responden yang berjumlah 95 karyawan. Berdasarkan status perkawinan diketahui bahwa responden yang menikah berjumlah 68 karyawan dan yang belum menikah berjumlah 27 karyawan.

HASIL

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r table $(n-2)$ dan nilai signifikansi $<$ 0,05

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

No	Variabel/indikator	kriteria 1		Kriteria 2		keterangan
		r hitung	r tabel	Nilai sig	alpha	
Stres kerja						
1	X1.1	0,855	0,2017	0,000	0,05	Valid
2	X1.2	0,845	0,2017	0,000	0,05	Valid
3	X1.3	0,680	0,2017	0,000	0,05	Valid
4	X1.4	0,855	0,2017	0,000	0,05	Valid
5	X1.5	0,845	0,2017	0,000	0,05	Valid
Beban kerja						
1	X2.1	0,842	0,2017	0,000	0,05	Valid
2	X2.2	0,938	0,2017	0,000	0,05	Valid
3	X2.3	0,938	0,2017	0,000	0,05	Valid
4	X2.4	0,842	0,2017	0,000	0,05	Valid
5	X2.5	0,938	0,2017	0,000	0,05	Valid
Lingkungan kerja						
1	X3.1	0,722	0,2017	0,000	0,05	Valid
2	X3.2	0,802	0,2017	0,000	0,05	Valid
3	X3.3	0,722	0,2017	0,000	0,05	Valid
4	X3.4	0,722	0,2017	0,000	0,05	Valid
5	X3.5	0,630	0,2017	0,000	0,05	Valid
Turnover intention						
1	Y.1	0,825	0,2017	0,000	0,05	Valid
2	Y.2	0,763	0,2017	0,000	0,05	Valid
3	Y.3	0,736	0,2017	0,000	0,05	Valid

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,700.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha hitung	Standar alpha	Keterangan
1	Stres Kerja (X_1)	0,809	0,700	Reliabel
2	Beban Kerja (X_2)	0,826	0,700	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X_3)	0,789	0,700	Reliabel
4	Turnover Intention (Y)	0,814	0,700	Reliabel

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4 Regresi Linear Berganda

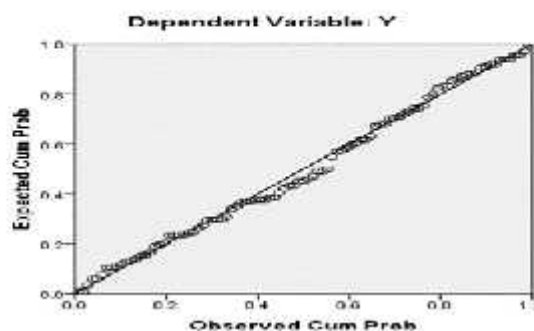
No	Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikasi
1	Konstanta	2,130	2,472	0,015
2	Stres Kerja (X_1)	0,121	2,865	0,005
3	Beban Kerja (X_2)	0,185	4,708	0,000
4	Lingkungan kerja (X_3)	0,183	3,428	0,001

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 2,130 + 0,121 X_1 + 0,185 X_2 + 0,183 X_3$$

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Setelah dilakukan pengujian ternyata semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

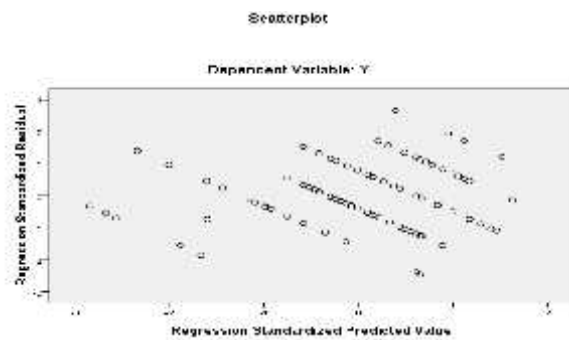
Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Stres Kerja (X_1)	0,643	1,556
2	Beban Kerja (X_2)	0,574	1,742
3	Lingkungan Kerja (X_3)	0,503	1,987

Dari tabel 5 menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan, ternyata titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

Uji Hipotesis

Pengujian dilakukan dengan melihat statistic t_{hitung} dengan statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi ($p-value$), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesisi ditolak.

Tabel 6 Uji T

No	Variabel	Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
1	Stres Kerja	0,005	0,05	2,865	1,6618	Signifikan
2	beban kerja	0,000	0,05	4,708	1,6618	Signifikan
3	Lingkungan kerja	0,001	0,05	3,248	1,6618	Signifikan

Dari tabel 6, diketahui bahwa nilai signifikansi hitung dari setiap variabel kurang dari taraf signifikansi (0,05). Untuk variabel stres kerja nilai signifikansi hitung sebesar $0,005 > 0,05$ jadi berpengaruh signifikan, variabel beban kerja nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$ jadi berpengaruh signifikan, variabel lingkungan kerja nilai signifikansi $0,001 > 0,05$ jadi berpengaruh signifikan.

Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. pengujian dilakukan dengan melihat statistik F_{hitung} dengan nilai statistik F_{tabel} dan taraf signifikansi ($p-value$), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikan hasil lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 7 Uji F

No	Kriteria		Keterangan
1	F_{hitung} (51,500)	F_{tabel} (2,7047)	Signifikansi
2	Nilai signifikansi (0,000)	Tarif signifikansi (0,05)	Signifikansi

Dari tabel 7 diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($51,500 > 2,7047$) maka stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap

turnover intention pada tingkat signifikan 5% dalam hal ini H0 ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap turnover intention terbukti kebenarannya (Ha diterima).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya.

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

No	Kriteria	Koefisien
1	<i>R</i>	0,793
2	<i>R Square</i>	0,629
3	<i>Adjusted R Square</i>	0,617

Dari tabel 8, diketahui hasil perhitungan regresi bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,617. Hal ini berarti 61,7% variasi variabel turnover intention dapat dijelaskan oleh stres kerja beban kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 0,383 atau 38,3% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention.

Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel stres kerja (X1) mempunyai pengaruh terhadap variabel turnover intention (Y). Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung $2.865 > t$ tabel 1.6618 dan signifikansi $0,005 < 0,05$ yang berarti hipotesis (H_1) stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Artinya bahwa stres kerja yang meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi mempunyai pengaruh terhadap turnover intention. Handoko (2010) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang

mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang berlebihan akan berdampak pada hasil kerja seseorang dalam organisasi. Orang yang mengalami stres bisa menjadi nerves dan merasa kekawatiran kronis. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Agung dkk (2013) yang menyatakan ada pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dan sesuai dengan hipotesis yang di ajukan, yaitu stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention.

Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel beban kerja (X₂) mempunyai pengaruh terhadap variabel turnover intention (Y). Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung $4.708 > t$ tabel 1.6618 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti hipotesis (H₂) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Artinya bahwa beban kerja yang meliputi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, standar pekerjaan dan konsistenitas pekerjaan berpengaruh terhadap turnover intention. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhini 2010). Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso (2010). Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Rosyad (2017) yang menyatakan ada pengaruh beban kerja terhadap turnover intention dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu beban kerja berpengaruh terhadap turnover intention.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention.

Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja (X₃) mempunyai pengaruh terhadap variabel turnover intention (Y). Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung $3.428 > t$ tabel 1.6618 dan signifikansi $0,001 < 0,05$ yang berarti hipotesis (H₃) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.. Artinya bahwa lingkungan

kerja meliputi suasana kerja, hubungan sesama rekan kerja, hubungan karyawan dan pimpinan, tersedianya fasilitas untuk karyawan dan penerangan atau cahaya di tempat kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Menurut Nitisemito (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam mencapai tujuan perusahaan, faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan. Suatu perusahaan meskipun ditunjang dengan penggunaan teknologi baru, jika lingkungan kerjanya tidak nyaman, maka usaha pencapaian tujuan perusahaan dapat terhambat. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Mamiharisoa (2015) yang menyatakan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover intention.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil pengujian secara statistik telah membuktikan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel turnover intention. Hal ini berarti, stres kerja mampu menjadi salah satu faktor pendorong turnover intention karyawan pada CV. Laras Inti Agrisatwa Jember.
2. Hasil pengujian secara statistik telah membuktikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel turnover intention. Hal ini berarti, beban kerja mampu menjadi salah satu faktor pendorong turnover intention karyawan pada CV. Laras Inti Agrisatwa Jember.
3. Hasil pengujian secara statistik telah membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel turnover intention. Hal ini berarti, lingkungan kerja mampu menjadi salah satu faktor pendorong turnover intention karyawan pada CV. Laras Inti Agrisatwa Jember.

4. Stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai hasil signifikan terhadap turnover intention. Hasil temu ini mendukung penelitian yang menyatakan stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap turnover intention.

Saran

Bagi Perusahaan

1. Diharapkan CV. Laras Inti agrisatwa jember sebaiknya memperhatikan kondisi stres karyawan karena jika stres kerja diabaikan akan berpotensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengurangi stres yakni dengan menangani penyebab-penyebabnya. Cara lainnya adalah dengan merancang kembali pekerjaan-pekerjaan sehingga para karyawan mempunyai pilihan keputusan lebih banyak dan wewenang untuk melaksanakan tanggung jawab mereka.
2. Diharapkan CV. Laras Inti agrisatwa jember sebaiknya mengurangi beban kerja dan memberi target yang harus dicapai sesuai kemampuan sehingga karyawan tidak merasa terbebani.
3. Diharapkan CV. Laras Inti agrisatwa jember memberikan fasilitas lingkungan kerja ternyaman bagi karyawan, agar para karyawan merasa nyaman dan tenang saat bekerja.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi penelitian selanjutnya diperluas dan lebih dalam dengan menambah objek atau variabel penelitian agar mendapatkan gambaran yang lebih lengkap, sehingga hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Waspodo, AWS Agung, Nurul chotimah handayani, Widya paramita. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Unitex Di Bogor*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia. Vol. 4, No.1.

- Andrinirina, Avotriniaina Mamiharisoa. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Dan Turnover Intention Karyawan Pada Royal Hotel N'Loungue Jember*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azhad M. Nailly, Anwar, Nurul Qomariah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cahaya Ilmu Jember.
- Dhini, Rama Dhania. 2010. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)*. Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus. Volume I No.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7*, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2010, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Ke-19. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Juwita, Novia Tri Anjani Ratna. 2015. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Intense Turnover Pada KSP Karya Mulya Bodowoso*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2004, *Human Resource Management*. Jakarta: Erlangga..
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga, Jakarta.

- Nitisemito, Alex. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. GhemaPustaka, Jakarta.
- Novliadi, Ferry. 2007. *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan Dan Kepuasan Kerja*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Padmarani, Sabillah Ardhinia. 2017. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Dukungan Social Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Driver Online Nusantara*. Strata-1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik*. Yogyakarta : Media Kom.
- Putra, Achmad Syukriansyah. (2012). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Jurnal Studi Manajemen Indonesia.
- Rina, Purwandari. 2016. *Analisis Dampak Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dealer Sentral Yamaha Jember*. Skripsi Fakulas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.
- Rivai, Veitzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edis Kedua. PT. Raja Grafindo Persada, Bandung.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi Dan Aplikasi*. Alih Bahasa: Hadyana P. Edisi Keenam. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer
- Robbins, Stephen P. dan Marry Coulter. 2010. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Erlangga. Jakarta.
- Rosyad A ,Caesar. 2017. *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT.Cipta Sarina Vidi*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negri Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung.
- Staffelbach, B. (2008). *Turnover Intention*. Diplomat Thesis. University Of Zurich, Swiss
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sunarso, Dan Kusdi. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Jurnal Manajemen SD Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta Vol.4 No.1
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisipertama.Rawamangun, Jakarta.
- Winarsunu, Tulus. 2008. *Psikologi Keselamatan Kerja*. Yogyakarta. UUM Press.
- Witasari, L. 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Studi Empiris Pada Novotel Semarang*. Tesis Manajemen Universitas Diponegoro. Semarang
- Wursanto. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi.