

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Golden Solution Indonesia)

Bintang Adi Putra¹⁾, Agung Wahyu Handaru²⁾, Christian Wiradendi Wolor³⁾

^{2) 3)}Universitas Negeri Jakarta

Correspondence		
Email:	No. Telp:	
bintangadiputra_1705621065@mhs.unj.ac.id		
Submitted : 30 June 2025	Accepted 10 July 2025	Published 11 July 2025

ABSTRAK

Intensi turnover, atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, merupakan isu krusial yang dapat berdampak negatif terhadap stabilitas organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap intensi turnover, dengan stres kerja sebagai variabel intervening, menggunakan pendekatan kuantitatif pada 35 karyawan PT Golden Solution Indonesia. Teknik analisis yang digunakan adalah Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.1.1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap intensi turnover. Namun, beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi turnover. Selain itu, beban kerja juga memberikan pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap intensi turnover melalui stres kerja. Sementara itu, pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap intensi turnover melalui stres kerja tidak signifikan. Penelitian ini menekankan pentingnya pengelolaan beban kerja dan pengendalian stres kerja sebagai upaya untuk mengurangi intensi turnover karyawan. Temuan ini dapat menjadi dasar bagi perumusan kebijakan dalam manajemen sumber daya manusia.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Beban Kerja; Stres Kerja; Turnover Intention; PLS-SEM

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peranan strategis dalam menentukan kesuksesan dan keberlangsungan organisasi. SDM yang dikelola secara efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta menekan tingkat turnover intention atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Radinka & Kustini, 2023; Wesemann, 2023). Namun, fenomena turnover intention masih menjadi persoalan krusial di berbagai sektor industri di Indonesia. Penelitian Wijayanthi et al. (2024) menunjukkan bahwa tingkat turnover di Indonesia periode 2020–2023 sangat tinggi, dengan sektor rekreasi mencapai 131%, perdagangan 61%, informasi 54%, hingga sektor pendidikan 59%. Tingginya turnover ini menimbulkan berbagai konsekuensi negatif seperti meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan, dan berkurangnya produktivitas.

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berkontribusi terhadap munculnya stres kerja yang pada akhirnya mempengaruhi turnover intention (Zuhri & Andriani, 2024; Hewavithrana & Wijesiri, 2019; Hadi & Surya, 2023). Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan stres, sedangkan lingkungan kerja yang buruk, beban kerja berlebihan, serta ketidakjelasan peran, justru meningkatkan stres dan turnover intention. Stres kerja yang tidak terkendali berdampak pada kesehatan mental, menurunkan komitmen, meningkatkan absensi, dan memicu turnover intention (Rahmadiani & Kussdiyanto, 2024; Long & Perumal, 2014). Selain itu, Job Demand-Resources Model (JD-R) memperlihatkan bagaimana ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya dapat menimbulkan stres, sementara Theory of Planned Behavior (TPB)

menjelaskan bahwa niat untuk meninggalkan pekerjaan dipengaruhi oleh sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku.

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan adanya keterbatasan dan ketidakkonsistenan hasil terkait hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja, dan turnover intention. Sebagian besar kajian hanya membahas variabel-variabel tersebut secara parsial tanpa menguji peran mediasi stres kerja secara komprehensif, khususnya dalam konteks perusahaan di Indonesia dengan karakteristik pekerjaan yang dinamis. Beberapa penelitian menemukan hubungan signifikan, namun sebagian lainnya tidak, sehingga menciptakan gap empiris yang perlu diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini menghadirkan model yang lebih menyeluruh untuk memperdalam pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention.

Berdasarkan gap tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap turnover intention dengan stres kerja sebagai variabel mediasi, yang diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis dan praktis. Penelitian ini mengambil kasus di PT Golden Solution Indonesia, sebuah perusahaan di sektor teknologi dan mekanikal yang menghadapi tantangan turnover yang cukup tinggi. Melalui pra-riset terhadap 35 karyawan, diperoleh data bahwa beban kerja dan stres kerja berada pada kategori sangat tinggi hingga tinggi, sedangkan lingkungan kerja dan turnover intention juga berada pada kategori tinggi.

Berdasarkan analisis tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi: (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention? (2) Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention? (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja? (4) Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja? (5) Apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention? (6) Apakah lingkungan kerja melalui stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention? (7) Apakah beban kerja melalui stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk: (1) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention; (2) Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap turnover intention; (3) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja; (4) Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja; (5) Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap turnover intention; (6) Mengetahui peran mediasi stres kerja dalam hubungan lingkungan kerja terhadap turnover intention; dan (7) Mengetahui peran mediasi stres kerja dalam hubungan beban kerja terhadap turnover intention.

Metode Penelitian

Pendekatan dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-verifikatif untuk memahami serta menguji pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap turnover intention dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Metode survei dipilih sebagai strategi utama dalam pengumpulan data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner online. Pendekatan ini sesuai untuk menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat kuantitatif dan memungkinkan analisis statistik yang mendalam.

Populasi dan Sampel

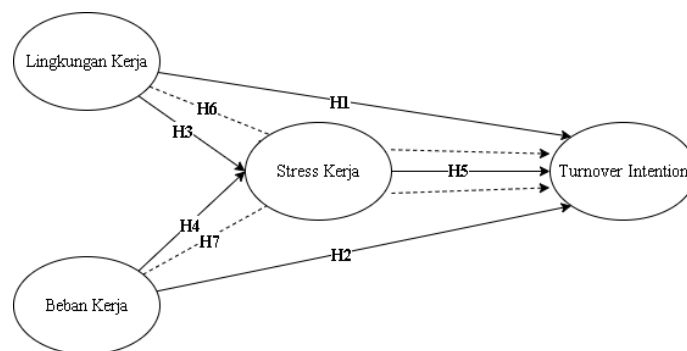
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Golden Solution Indonesia yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau total sampling, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi yang relatif kecil sehingga memungkinkan seluruh anggota populasi diikutsertakan dalam penelitian.

Teknik Pengumpulan Data dan Pengembangan Instrumen

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan definisi konseptual dan operasional dari variabel-variabel penelitian, yaitu: lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja, dan turnover intention. Kuesioner menggunakan skala Likert 4 poin yang terdiri dari pernyataan positif dan negatif untuk menghindari bias netralitas. Responden diminta untuk menilai setiap pernyataan dari "Sangat Setuju" "Setuju hingga" dan "Tidak Setuju" "Sangat Tidak Setuju". Instrumen penelitian ini diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan SmartPLS. Variabel-variabel diukur melalui beberapa indikator yang telah diuji dalam penelitian terdahulu. Setiap indikator dirancang agar mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara akurat dan konsisten.

Kerangka Penelitian

Gambar 1. Kerangka Penelitian



Sumber : Olahan peneliti (2025)

Hipotesis Penelitian

- H1: Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention
- H2: Beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention
- H3: Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja
- H4: Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja
- H5: Stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention
- H6: Lingkungan Kerja Melalui Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Turnover Intention
- H7: Beban Kerja Melalui Stres kerja Berpengaruh Terhadap Turnover Intention

Teknik Analisis

Data Analisis data dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (PLS-SEM) menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4.1. Analisis ini melibatkan dua tahap utama yaitu pengujian Outer Model dan Inner Model.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan karakteristik responden mulai dari pendidikan, usia, jenis kelamin, divisi dan masa kerja responden di perusahaan tersebut

Outer Model (Model Pengukuran)

Outer Model digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen. Validitas konvergen diuji melalui nilai Average Variance Extracted (AVE), sedangkan validitas diskriminan diuji dengan kriteria Cross Loading. Reliabilitas diukur menggunakan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability, di mana nilai > 0.7 menunjukkan reliabilitas yang baik.

Inner Model (Model Struktural)

Inner Model menguji hubungan antar variabel melalui analisis Path Coefficient, Specific Indirect Effect, dan P-values. Path coefficient menunjukkan arah dan kekuatan hubungan antar variabel, specific indirect effect mengukur pengaruh mediasi, dan p-values menentukan signifikansi hubungan.

Evaluasi Kualitas Model

Evaluasi kualitas model dilakukan untuk memastikan bahwa model penelitian layak digunakan dalam pengujian hipotesis. Pengujian ini mencakup nilai R-square untuk mengukur kekuatan prediksi model.

Hasil dan Pembahasan

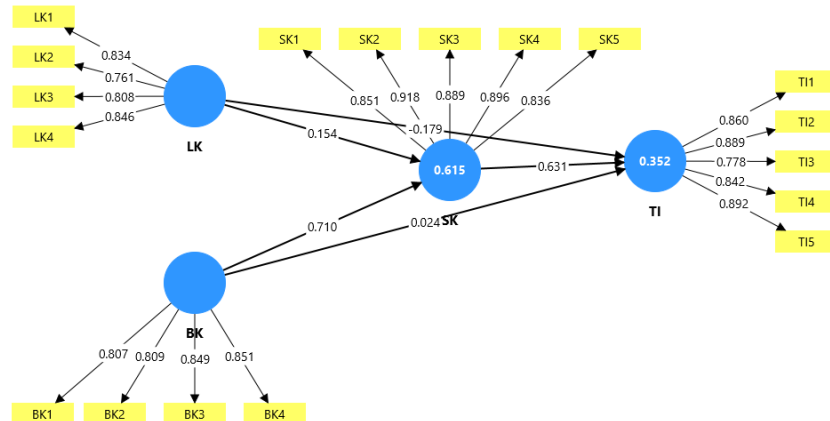
Hasil

Deskripsi Responden

Penelitian ini melibatkan 35 orang karyawan PT Golden Solution Indonesia dengan karakteristik demografis yang beragam. Mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan Strata Satu (S1) sebanyak 51%, mencerminkan tingkat pendidikan yang cukup tinggi dalam organisasi. Dari sisi jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 74%, yang sejalan dengan karakteristik bidang pekerjaan perusahaan yang bergerak di sektor mekanikal dan elektrik. Berdasarkan usia, responden didominasi oleh kelompok usia muda, yaitu 19–23 tahun sebanyak 37%, menunjukkan bahwa tenaga kerja di perusahaan ini relatif masih berada dalam fase awal karier. Dari sisi divisi kerja, sebagian besar responden berasal dari divisi Engineering/Teknisi (29%), diikuti oleh Akunting/Finance, Sales Marketing, HRGA, dan Purchasing. Sementara itu, dilihat dari masa kerja, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja kurang dari 2 tahun sebanyak 43%, yang menandakan tingginya proporsi karyawan baru. Karakteristik ini menunjukkan bahwa perusahaan didominasi oleh tenaga kerja muda dengan masa kerja yang relatif singkat, yang dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap stres kerja dan turnover intention. Dilihat dari divisi tempat mereka bekerja, mayoritas responden berasal dari divisi Engineering/Teknisi sebanyak 10 orang (29%). Divisi lainnya meliputi Akunting/Finance sebanyak 9 orang (26%), Sales Marketing sebanyak 8 orang (23%), HRGA sebanyak 6 orang (17%), dan Purchasing sebanyak 2 orang (6%). Distribusi ini menunjukkan keseimbangan antara fungsi teknis dan non-teknis dalam organisasi. Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden (43%) memiliki masa kerja kurang dari 2 tahun, yang menunjukkan bahwa perusahaan banyak merekrut tenaga kerja baru. Sementara itu, responden dengan masa kerja 3–4 tahun sebanyak 6 orang (17%), dan masing-masing 7 orang (20%) memiliki masa kerja 5–6 tahun serta lebih dari 6 tahun. Hal ini mencerminkan perpaduan antara karyawan berpengalaman dan karyawan baru yang dapat menciptakan dinamika kerja yang adaptif.

Outer Model

Gambar 1. Outer Loading



Tabel 1. Outer Loading

Item	Outer Loading	Rule of Thumb	AVE	Rule of Thumb	Keterangan
LK1	0,807	0,7	0,688	0,5	Valid
LK2	0,809	0,7	0,688	0,5	Valid
LK3	0,849	0,7	0,688	0,5	Valid
LK4	0,851	0,7	0,688	0,5	Valid
BK1	0,834	0,7	0,661	0,5	Valid
BK2	0,761	0,7	0,661	0,5	Valid
BK3	0,808	0,7	0,661	0,5	Valid
BK4	0,846	0,7	0,661	0,5	Valid
SK1	0,851	0,7	0,772	0,5	Valid
SK2	0,918	0,7	0,772	0,5	Valid
SK3	0,889	0,7	0,772	0,5	Valid
SK4	0,896	0,7	0,772	0,5	Valid
SK5	0,836	0,7	0,772	0,5	Valid
TI1	0,86	0,7	0,728	0,5	Valid
TI2	0,889	0,7	0,728	0,5	Valid
TI3	0,778	0,7	0,728	0,5	Valid
TI4	0,842	0,7	0,728	0,5	Valid
TI5	0,892	0,7	0,728	0,5	Valid

Sumber : Olahan peneliti (2025)

Berdasarkan hasil analisis outer model, diperoleh nilai loading factor untuk setiap indikator variabel Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Stress Kerja (Z), dan Turnover Intention (Y) berada di atas nilai cut off 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria convergent validity. Dengan demikian, semua indikator dalam model ini dapat dikatakan valid dan mampu menjelaskan konstruk yang diwakilinya dengan baik.

b. Discriminant Validity**Tabel 2. HTMT**

	BK	LK	SK	TI
BK				
LK	0,446			
SK	0,851	0,462		
TI	0,450	0,154	0,553	

Sumber : Olahan peneliti (2025)

Tabel 3. Cross Loading

Item	BK	LK	SK	TI
BK1	0,807	0,360	0,629	0,307
BK2	0,809	0,256	0,605	0,396
BK3	0,849	0,309	0,582	0,334
BK4	0,851	0,383	0,726	0,411
LK1	0,417	0,834	0,359	0,156
LK2	0,177	0,761	0,203	-0,018
LK3	0,359	0,808	0,364	0,018
LK4	0,283	0,846	0,418	0,127
SK1	0,517	0,328	0,851	0,508
SK2	0,709	0,408	0,918	0,594
SK3	0,827	0,466	0,889	0,540
SK4	0,643	0,275	0,896	0,490
SK5	0,642	0,413	0,836	0,350
TI1	0,540	0,092	0,551	0,860
TI2	0,345	0,028	0,538	0,889
TI3	0,171	0,108	0,213	0,778
TI4	0,249	-0,038	0,305	0,842
TI5	0,406	0,221	0,604	0,892

Sumber : Olahan peneliti (2025)

Tabel 4 Fornell Larcker Criterion

	BK	LK	SK	TI
BK	0,829			
LK	0,397	0,813		
SK	0,771	0,435	0,879	
TI	0,440	0,105	0,572	0,853

Sumber : Olahan peneliti (2025)

Dari hasil temuan tersebut, bisa disimpulkan bahwa pengujian validitas diskriminan menggunakan pendekatan Fornell-Larcker Criterion telah berhasil dipenuhi. Bahkan jika dibandingkan dengan dua metode pengujian lainnya—yaitu cross loading dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)—hasil keseluruhan menunjukkan bahwa semua konstruk dalam model ini telah lolos uji validitas diskriminan secara konsisten. Melalui uji cross loading, terlihat bahwa setiap indikator menunjukkan nilai loading tertinggi pada konstruk asalnya, bukan pada konstruk lain, yang artinya indikator tersebut benar-benar merefleksikan variabel yang ingin diukur. Temuan ini semakin memperkuat bahwa struktur model yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat dan setiap konstruk dapat dibedakan dengan jelas satu sama lain.

c. Uji Reliabilitas dan Validitas Konvergen**Tabel 5. Construct reliability**

Var.	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho a)	Composite reliability (rho c)	Keterangan
BK	0,849	0,854	0,898	Valid
LK	0,835	0,860	0,886	Valid
SK	0,926	0,938	0,944	Valid
TI	0,911	0,948	0,930	Valid

Sumber : Olahan peneliti (2025)

Hasil Semua variabel dalam model ini—yaitu Beban Kerja (BK), Lingkungan Kerja (LK), Stres Kerja (SK), dan Turnover Intention (TI)—telah menunjukkan tingkat keandalan yang baik. Hal ini terlihat dari tiga ukuran utama yang digunakan untuk mengukur keandalan alat ukur, yaitu nilai Cronbach's Alpha, dan dua jenis nilai keandalan gabungan (composite reliability), yaitu rho_a dan rho_c. Nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel lebih dari 0,70, yang berarti bahwa pernyataan-pernyataan dalam setiap variabel punya tingkat kekompakan atau kesesuaian yang cukup tinggi.

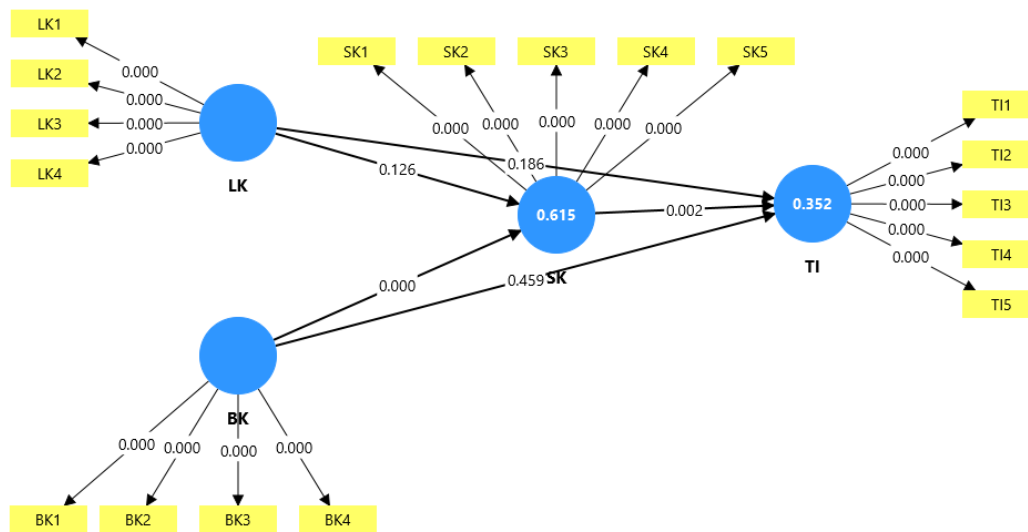
Selain itu, nilai keandalan gabungan (baik rho_a maupun rho_c) juga semuanya melewati angka minimum 0,70. Bahkan untuk variabel Stres Kerja dan Turnover Intention, nilainya mencapai lebih dari 0,90, yang menunjukkan tingkat keandalan yang sangat tinggi. Secara umum, hasil ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini bisa dipercaya untuk mengukur setiap variabel secara konsisten dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Inner Model**Uji R-Square (R²)****Tabel 6. R square**

Variabel	R Square
SK	0,614
TI	0,367

Diolah Peneliti (2025)

Hasil analisis terhadap nilai R-square menunjukkan bahwa konstruk Stres Kerja (SK) memiliki nilai sebesar 0,615, sedangkan konstruk Turnover Intention (TI) memperoleh nilai sebesar 0,352. Angka ini menggambarkan seberapa besar proporsi variasi pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model yang digunakan. Nilai R-square sebesar 0,615 pada variabel Stres Kerja menunjukkan bahwa sekitar 61,5% perubahan atau variasi dalam tingkat stres karyawan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor seperti Beban Kerja dan Lingkungan Kerja

Pengujian Secara langsung (Direct Effects)**Gambar 2. Hasil Uji Hipotesis**

Sumber : Olahan peneliti (2025)

Tabel 7. Path Coefficients

Hipotesis	Pengaruh	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
H1	LK → TI	-0,179	0,891	0,186	Ditolak
H2	BK → TI	0,024	0,102	0,459	Ditolak
H3	LK → SK	0,154	1,147	0,126	Ditolak
H4	BK → SK	0,710	5,959	0,000	Diterima
H5	SK → TI	0,631	2,954	0,002	Diterima

Sumber : Olahan peneliti (2025)

Hipotesis 1 (H1): Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention

Dari hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama tidak dapat diterima. Hal ini terlihat dari nilai uji statistik yang berada di bawah batas minimum 1,69 serta nilai signifikansi (p) yang lebih besar dari 0,05. Meskipun arah hubungan yang ditemukan bersifat negatif, yaitu sebesar -0,179, data yang diperoleh belum cukup kuat untuk membuktikan bahwa lingkungan kerja secara langsung berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya.

Hipotesis 2 (H2): Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Turnover Intention

Pengujian terhadap hipotesis kedua juga menghasilkan kesimpulan bahwa hipotesis tersebut ditolak. Hal ini ditunjukkan oleh nilai uji statistik yang sangat rendah, serta nilai signifikansi yang jauh melebihi batas yang telah ditetapkan. Selain itu, nilai koefisien hubungan antara variabel—yaitu sebesar 0,024—termasuk sangat kecil dan tidak berarti. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak memberikan pengaruh langsung terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dengan kata lain, seberat apa pun beban kerja yang dirasakan, hal tersebut belum tentu secara langsung mendorong karyawan untuk mengundurkan diri.

Hipotesis 3 (H3): Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap Stres Kerja

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini juga tidak dapat diterima karena tidak didukung oleh hasil analisis secara statistik. Nilai uji statistik yang diperoleh berada di bawah ambang batas 1,69, dan nilai signifikansinya melebihi angka 0,05. Kedua hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat cukup bukti untuk menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang nyata terhadap tingkat stres yang dialami oleh karyawan. Dengan kata lain, suasana atau kondisi kerja yang ada belum tentu menjadi faktor utama yang memengaruhi munculnya stres dalam diri karyawan.

Hipotesis 4 (H4): Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Stres Kerja

Hasil analisis data sangat mendukung hipotesis keempat, berbeda dengan hipotesis pertama. Nilai signifikansinya sangat rendah, khususnya kurang dari 0,000, sedangkan nilai uji statistiknya tinggi menunjukkan korelasi substansial dan signifikan secara statistik. Beban kerja terbukti memberikan dampak langsung yang cukup besar terhadap peningkatan stres kerja karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0,710. Hal ini berarti bahwa karyawan akan lebih merasa tertekan atau stres ketika melakukan pekerjaannya jika diberi beban kerja yang lebih besar.

Hipotesis 5 (H5): Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Turnover Intention

Hipotesis kelima dalam penelitian ini terbukti secara meyakinkan berdasarkan hasil analisis statistik. Nilai uji statistik yang tinggi disertai dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa stres kerja memang memiliki pengaruh yang nyata dan signifikan terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya (turnover intention). Nilai koefisien sebesar 0,631 memperkuat temuan ini, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk mempertimbangkan resign dari tempat kerja. Dengan kata lain, tekanan mental dan emosional yang muncul akibat stres kerja dapat menjadi pemicu utama munculnya niat untuk meninggalkan perusahaan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan stres kerja secara serius dalam upaya mengurangi tingkat perputaran karyawan.

Pengujian Secara tidak langsung (Indirect Effects)**Tabel 8. Spesific Indirect Effect**

Hipotesis	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
H6	0,448	2,752	0,003	Diterima
H7	0,097	0,970	0,166	Ditolak

Sumber : Olahan peneliti (2025)

Hipotesis 6 (H6): Beban Kerja Melalui Stress Kerja berpengaruh Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai original sample sebesar 0,448, dengan nilai uji statistik (t-statistik) sebesar 2,752 dan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,003. Karena nilai p lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis keenam (H6) dinyatakan diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara Beban Kerja terhadap Turnover Intention, di mana Stres Kerja berperan sebagai variabel perantara atau mediator. Dengan kata lain, beban kerja yang tinggi tidak secara langsung menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar, tetapi menimbulkan stres terlebih dahulu, yang pada akhirnya mendorong munculnya niat tersebut.

Hipotesis 7 (H7): Lingkungan Kerja melalui Stres Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention

Pengujian terhadap hipotesis ketujuh (H7) menghasilkan nilai pengaruh sebesar 0,097, dengan nilai uji statistik sebesar 0,970 dan tingkat signifikansi sebesar 0,166. Karena angka signifikansi ini melebihi batas yang telah ditentukan, yaitu 0,05, maka hipotesis H7 dinyatakan ditolak. Artinya, tidak ditemukan pengaruh tidak langsung yang berarti antara Lingkungan Kerja terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan, melalui Stres Kerja sebagai perantara. Dengan kata lain, Stres Kerja tidak berperan dalam menjelaskan hubungan antara Lingkungan Kerja dan Turnover Intention. Berdasarkan hasil ini, hubungan tersebut termasuk ke dalam kategori tanpa mediasi, karena jalur tidak langsung yang diuji tidak menunjukkan hubungan yang bermakna secara statistik.

PEMBAHASAN**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention (H1)**

Lingkungan Kerja (LK) tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (TI) dengan koefisien -0,178 dan p-value 0,186. Meskipun arah hubungan negatif menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik seharusnya menurunkan niat resign, namun hal tersebut tidak terbukti di PT Golden Solution Indonesia. Berdasarkan teori Two-Factor Herzberg, lingkungan kerja hanya termasuk faktor kebersihan yang mencegah ketidakpuasan namun tidak mendorong kepuasan. Hasil ini sejalan dengan studi Wulandari et al. (2024), namun berbeda dengan Mahsyar et al. (2023). Karyawan muda lebih menuntut kompensasi, jenjang karier, dan work-life balance dibanding kenyamanan fisik kerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention (H2)

Beban Kerja (BK) tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (TI), dengan koefisien 0,024 dan p-value 0,459. Hasil ini konsisten dengan studi Wibowo et al. (2021), namun tidak sejalan dengan Mahsyar et al. (2023). Kemungkinan besar, persepsi beban kerja yang menantang dan budaya organisasi mendukung menjadi penyeimbang. Teori Transactional Stress (Lazarus & Folkman) menekankan bahwa stres dipengaruhi penilaian subjektif terhadap situasi. Responden muda mungkin memandang beban kerja sebagai peluang tumbuh.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja (H3)

Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja (SK) dengan koefisien 0,154 dan p-value 0,126. Meskipun fasilitas memadai, aspek psikologis seperti dukungan sosial, kejelasan peran, dan keadilan organisasi belum optimal. Stres muncul bukan hanya dari kondisi fisik, tapi juga dari ketimpangan harapan dan realita kerja, sebagaimana ditekankan dalam Transactional Stress Theory.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja (H4)

Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja (koefisien 0,710; p-value 0,000). Semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi tingkat stres karyawan. Temuan ini didukung teori Job Demand-Control dan Conservation of Resources. Tekanan tinggi tanpa dukungan menyebabkan burnout, menurunnya produktivitas, dan potensi turnover.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention (H5)

Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (koefisien 0,631; p-value 0,002). Karyawan yang mengalami stres cenderung membentuk persepsi negatif dan keinginan resign. Hal ini sesuai dengan Theory of Planned Behavior, serta studi Long & Perumal (2014) dan Bhaskoro et al. (2024).

Pengaruh Lingkungan Kerja melalui Stres Kerja terhadap Turnover Intention (H6)

Stres Kerja tidak memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja dan Turnover Intention (koefisien 0,09; p-value 0,166). Hipotesis H6 ditolak. Lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap niat keluar, berbeda dari hasil Mahsyar et al. (2023) yang menemukan bahwa stress kerja dapat memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap turnover intention

Pengaruh Beban Kerja melalui Stres Kerja terhadap Turnover Intention (H7)

Stres Kerja memediasi hubungan antara Beban Kerja dan Turnover Intention (koefisien 0,448; p-value 0,003). Ini menunjukkan bahwa beban kerja tinggi memicu stres yang berdampak pada niat resign. Sesuai dengan JD-R Model dan penelitian Arifin (2023). Organisasi perlu mengelola beban kerja secara berimbang dan memperhatikan kesejahteraan psikologis.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Importance-Performance Map Analysis (IPMA)

IPMA adalah analisis lanjutan dalam PLS-SEM yang menggabungkan tingkat kepentingan (importance) dan tingkat kinerja (performance) dari setiap variabel untuk menghasilkan implikasi manajerial yang lebih aplikatif (Hutahaean et al., 2025). Visualisasinya berupa kuadran kartesius (Nyarku & Oduro, 2017) dengan empat kategori:

1. Concentrate Here – penting tapi berkinerja rendah (prioritas perbaikan),
2. Keep Up the Good Work – penting dan berkinerja tinggi (dipertahankan),
3. Low Priority – tidak penting dan berkinerja rendah,
4. Possible Overkill – tidak penting tapi berkinerja tinggi (potensi pemborosan).

IPMA Turnover Intention

Tabel 9. IPMA Turnover Intention

<i>Variable</i>	<i>Total Effect (Importance)</i>	<i>Index Value (Performance)</i>	<i>Category</i>
Beban Kerja (BK)	0.467	38,765	Kuadran I – Concentrate Here
Lingkungan Kerja (LK)	-0.112	67,094	Kuadran IV – Possible Overkill
Stres Kerja (SK)	0.675	40,324	Kuadran I – Concentrate Here

Hasil IPMA menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Beban Kerja masuk Kuadran I, artinya penting tetapi belum dikelola optimal. Ini menjadi prioritas utama dalam menurunkan niat keluar karyawan. Sebaliknya, Lingkungan Kerja berada di Kuadran IV (Possible Overkill), artinya memiliki kinerja tinggi tapi kurang relevan terhadap Turnover Intention. Sumber daya sebaiknya lebih difokuskan ke pengelolaan stres dan beban kerja.

IPMA Stres Kerja

Tabel 10. IPMA Stress Kerja

<i>Variable</i>	<i>Total Effect (Importance)</i>	<i>Index Value (Performance)</i>	<i>Category</i>
Beban Kerja (BK)	0,703	38,765	Kuadran I – Concentrate Here
Lingkungan Kerja (LK)	0,172	67,094	Kuadran IV – Possible Overkill

Olahan Peneliti (2025)

Untuk variabel Stres Kerja, Beban Kerja memiliki importance tertinggi (0,703) namun performanya rendah (38,765), menandakan perlu adanya perbaikan signifikan, misalnya melalui evaluasi target, pembagian tugas, dan dukungan manajerial. Lingkungan Kerja memang menunjukkan performa tinggi (67,094), tetapi pengaruhnya terhadap stres kerja rendah (0,172), sehingga tidak menjadi fokus utama perbaikan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis Importance-Performance Map Analysis (IPMA), maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (H1 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa kenyamanan fisik dan suasana kerja belum menjadi faktor dominan dalam memengaruhi keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan.
2. Beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap turnover intention (H2 ditolak). Artinya, beban kerja yang tinggi belum tentu langsung mendorong keinginan resign, tergantung bagaimana individu memaknai beban tersebut serta dukungan yang diterima.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (H3 ditolak). Faktor-faktor psikologis seperti tekanan target, kejelasan peran, dan hubungan sosial lebih memengaruhi tingkat stres karyawan dibanding kondisi fisik kerja.
4. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (H4 diterima). Meningkatnya tuntutan kerja tanpa diimbangi sumber daya yang memadai dapat meningkatkan tekanan psikologis yang dirasakan karyawan.
5. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention (H5 diterima). Karyawan yang mengalami stres tinggi cenderung lebih besar niatnya untuk keluar dari pekerjaan.
6. Stres kerja memediasi hubungan antara beban kerja dan turnover intention (H6 diterima). Dengan demikian, beban kerja berdampak tidak langsung terhadap niat keluar, melalui peningkatan stres kerja.
7. Stres kerja tidak memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan turnover intention (H7 ditolak). Artinya, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh langsung maupun melalui stres kerja terhadap niat keluar.
8. Berdasarkan analisis IPMA, variabel beban kerja dan stres kerja berada pada kuadran “Concentrate Here”, menandakan bahwa keduanya penting tetapi belum memiliki kinerja yang optimal. Oleh karena itu, keduanya menjadi prioritas utama dalam perbaikan manajerial untuk menurunkan turnover intention karyawan secara efektif..

Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada PT Golden Solution Indonesia atas dukungan dan kesempatan yang telah diberikan untuk melaksanakan penelitian ini di lingkungan perusahaan. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Universitas Negeri Jakarta, khususnya Fakultas Ekonomi, yang telah memberikan bimbingan akademik dan fasilitas pendukung selama proses penelitian berlangsung. Penghargaan yang tulus diberikan kepada seluruh responden yang telah memberikan jawaban penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Tidak lupa, terima kasih kepada dosen pembimbing yang telah memberikan masukan, arahan, dan semangat yang sangat berarti dalam penyusunan artikel ini

Referensi

- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2018). The Influence Of Work Environment On Job Performance : A Case Study Of Engineering Company In Jordan.
- Al-Suraihi, W. A., Samikon, S. A., Al-Suraihi, A.-H. A., & Ibrahim, I. (2021). Employee Turnover: Causes, Importance And Retention Strategies. *European Journal Of Business And Management Research*, 6(3), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.24018/Ejbm.2021.6.3.893>
- Anggraini, N. (2024). The Influence Of Work Environment And Work Motivation On Employee Performance. *Journal Of Economics And Business Letters*. <https://doi.org/https://doi.org/10.55942/Jeb.1.273>
- Aalang, A., Rumawas, W., & Punuindoong, A. Y. (2023). Analisis Perilaku Turnover Intentin Dengan Menggunakan Theory Planned of Behavior. *Productivity*, 4(4), 542-553.
- Arbyan, A., & Riyanto, S. (2023). The Influence Of The Work Environment On Employee Performance. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/Jsmo.V19i2.30560>
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.
- Balaka, M. Y. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif*, 1, 130.
- Chang, C., Tseng, S., & Lee, M. (2024). Exploring The Relationship Between Workload, Leadership And Turnover Intentions Among Taiwanese Army Personnel A Research Study. *Advances In Management And Applied Economics*. <https://doi.org/https://doi.org/10.47260/Amae/1441>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands–Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Elsa, E., & Syarvina, W. (2022). Analysis Of Work Environment Factors Affecting Employee Performance At Pt Bank Sumut Syariah Kcp Binjai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*. <https://doi.org/https://doi.org/10.53697/Emak.V3i2.540>
- Gaol, N. T. L. (2016). Teori stres: stimulus, respons, dan transaksional. *Buletin psikologi*, 24(1), 1-11.
- Ghozali, H. (2021). Partial Least Squares: Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris. Universitas Diponegoro.
- Hadi, M., & Surya, I. (2023). Work Stress Mediates The Effect Of Workload Against Employee Turnover Intention At Bri Kuta Branch Office. *International Journal Of Economics And Management Studies*. <https://doi.org/https://doi.org/10.14445/23939125/Ijems-V10i5p104>
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem)

- In Second Language And Education Research: Guidelines Using An Applied Example. Research Methods In Applied Linguistics, 1(3), 100027. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/J.Rmal.2022.100027>
- Hasanah, U., & Bagus, F. (2024). Causes Of High Turnover Intention: Due To Work Family Conflict And Work Environment Factors. *Revista De Gestão Social E Ambiental*. <https://doi.org/https://doi.org/10.24857/Rgsa.V18n1-116>
- Hariyono, H., Puspawati, E., Suharto, S., & Sy, N. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mendapatkan Keunggulan Kompetitif*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Hewavithrana, H., & Wijesiri, B. (2019). The Moderating Effect Of Working Environment On The Relationship Between Human Resource Management Practices And Employee Turnover Intention: A Study Of Tyre Manufacturing Industry In Sri Lanka. <https://doi.org/https://doi.org/10.4038/Wjm.V10i2.7485>
- Hutahaean, H. A., Silalahi, A., Hidayat, T. P., & Magdalena, M. (2025). Prioritas Perbaikan Aplikasi M-commerce dengan Importance Performance Matrix Analysis (IPMA). *Metris: Jurnal Sains dan Teknologi*, 26(01), 23-38.
- Imaniar, A., & Indayani, L. (2023). The Impact Of Workload, Work Environment, And Job Satisfaction On Turnover Intention. *Academia Open*. <https://doi.org/https://doi.org/10.21070/Acopen.9.2024.3806>
- Iswati, I., Aisah, S., & Ignatius, J. (2024). The Influence Of The Work Environment And Work Stress On Employee Performance Case Study At Stie Ibmt Surabaya. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*. <https://doi.org/https://doi.org/10.58258/Jisip.V8i3.7223>
- Jeong, J., & Jang, Y. (2024). Compensating for HRM Practices' Unintended Outcomes: Insights from the Conservation of Resource Theory. *Asia-Pacific Journal of Business & Commerce*, 16(1), 56-76.
- Kurniawan, H. (2022). *Pengantar Praktis Penyusunan Instrumen Penelitian*. Deepublish.
- Long, C., & Perumal, P. (2014). Examining The Impact Of Human Resource Management Practices On Employees' Turnover Intention. *International Journal Of Business And Society*, 15, 111–126.
- Menuh, N., Wahyuni, A., Karwini, N., & Wimpascima, I. (2022). Analysis Of The Work Environment And Work Stress Its Implications On Employee Performance. *International Journal Of Social Science*. <https://doi.org/https://doi.org/10.53625/Ijss.V1i5.1317>
- Nickerson, C. (2025, April 18). Herzberg's two-factor theory of motivation-hygiene. *Simply Psychology*. <https://www.simplypsychology.org/herzbergs-two-factor-theory.html>
- Nyarku, K., & Oduro, S. (2017). Importance-performance matrix analysis (IPMA) of service quality and customer satisfaction in the Ghanaian banking industry. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(7), 2222–6990. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v7-i7/3120>
- Pane, N. C., Herlin, A. R., Damanik, E. R., & Pasaribu, R. (2025). *Studi Kualitatif Tentang*

- Stres Dan Mekanisme Koping Karyawan Gen Z Sebagai Generasi Rentan Di Dunia Kerja. *Journal Sains Student Research*, 3(5), 730-740.
- Peramatzis, G., & Galanakis, M. (2022). Herzberg's motivation theory in workplace. *Psychology Research*, 12(1), 971–978. <https://doi.org/10.17265/2159-5542/2022.12.009>
- Priyanto, A., Karmila, M., & Yusnita, R. (2023). The Effect Of Workload And Job Stress On Turnover Intention At Cv. Gudang Cell Tasikmalaya. *Journal Of Management, Economic, And Accounting*. <https://doi.org/10.37676/Jmea.V2i2.171>
- Radinka, N., & Kustini, K. (2023). The Influence Of Workload And Job Satisfaction On Employee Turnover Intention At Pt. Umc Suzuki. *Journal Of Economics, Finance And Management Studies*. <https://doi.org/10.47191/Jefms/V6-I10-48>
- Rahmadiani, E., & K. (2024). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, Dan Work Environment Terhadap Turnover Intention Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan Di Kota Solo. *Economic Reviews Journal*. <https://doi.org/10.56709/Mrj.V3i1.159>
- Rahmansyah, E., & Indiyati, D. (2024). The Influence Of Workload And Work Environment On The Turnover Intention Of Employees In Pt. Xyz. *International Journal Of Science, Technology & Management*. <https://doi.org/10.46729/Ijstm.V4i5.1165>
- Rukhayati, S., & Prihatin, T. (2023). Work Stress And Influencing Factors. *Solo International Collaboration And Publication Of Social Sciences And Humanities*. <https://doi.org/10.61455/Sicopus.V1i01.30>
- Sari, I. P., & Nugroho, M. A. S. (2025). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Generasi Z Pada Sektor Industri di Kecamatan Banguntapan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital, Ekonomi Kreatif, Entrepreneur (JEBDEKER)*, 5(2), 275-282.
- Sander, E., Caza, A., & Jordan, P. (2019). The Physical Work Environment And Its Relationship To Stress. *Organizational Behaviour And The Physical Environment*. <https://doi.org/10.4324/9781315167237-15>
- Shakil, R., Hassan, M., & Qureshi, M. (2019). Understanding The Relationship Between Hr Roles And Hr Effectiveness: A Conceptual Review. 9, 78–82.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Syamrul, S., Modding, B., Serang, S., & Arifin, Z. (2024). Exploring Employee Turnover Intention: Pt. Esta Dana Ventura Case. *Jambura Science Of Management*. <https://doi.org/10.37479/Jsm.V6i1.21262>
- T., & Saptarini, V. (2022). The Effect Of The Environment And Work Stress On Employee Performance. *International Journal Of Research And Review*. <https://doi.org/10.52403/Ijrr.20220750>
- Theorell, T. (2022). The demand control support work stress model. In *Handbook of socioeconomic determinants of occupational health: from macro-level to micro-level evidence* (pp. 339-353). Cham: Springer International Publishing.

- Thayer, J., Verkuil, B., Brosschot, J., Kevin, K., West, A., Sterling, C., Christie, I., Abernethy, D., Sollers, J., Cizza, G., Marques, A., & Sternberg, E. (2010). Effects Of The Physical Work Environment On Physiological Measures Of Stress. *European Journal Of Preventive Cardiology*, 17, 431–439. <https://doi.org/10.1097/Hjr.0b013e328336923a>
- Tirtaputra, A. (2018). Perception Of Workload And Turnover Intention On Employees. *International Journal For Social Studies*, 4, 112–118.
- Wesemann, A. (2023). Turbulence Ahead: Strategic Human Capital Management, Job Satisfaction, And Turnover Intention. . . *Public Personnel Management*, 53, 148–169. <https://doi.org/10.1177/00910260231192482>
- Wibowo, A., Setiawan, M., & Yuniarinto, A. (2021). The Effect Of Workloads On Turnover Intention With Work Stress As Mediation And Social Support As Moderated Variables. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. <https://doi.org/10.21776/Uj.Jam.2021.019.02.16>
- Wibowo, T. (2024). Differences In Perceptions Between Small Businesses And Large Businesses On Effectiveness Of Hr Management In Achieving Business Goal: Based On Field Evidence. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*. <https://doi.org/10.55927/Ministal.V3i1.8000>
- Wijayanthi, I., Subagio, M., Suhendra, A., Hartini, H., & Darmawan, A. (2024). Employee retention implementation prevents employee turnover. *Siber Journal of Advanced Multidisciplinary*, 2, 288–301. <https://doi.org/10.38035/sjam.v2i2.211>
- Zuhri, A., & Andriani, D. (2024). Uncovering The Global Impact Of Measuring Stress, Workload, And Environment On Turnover Intentions. *Academia Open*. <https://doi.org/10.21070/Acopen.9.2024.7889>