

## Dampak Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan ( Studi Kasus Pada Kantor Pengelola Perkebunan PT. Kencana Sawit Indonesia)

Vicky Drigo Wahyu<sup>1</sup>, Zusmawati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP”. Padang, Indonesia

E-mail: [vickydrigo08@gmail.com](mailto:vickydrigo08@gmail.com)<sup>1</sup>, [zusmawati@akbpstie.ac.id](mailto:zusmawati@akbpstie.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstract.** *The purpose of this study was to examine the effect of work stress variables, non-physical work environment on turnover intention of employees at the Plantation Processing Office of PT. Kencana Palm Oil Indonesia. This type of research uses quantitative methods. Data collection is done through questionnaires to 144 respondents using Saturated sampling technique, namely the technique of determining the sample when all members of the population are used as sample. Using instrument testing (validity test and reliability test), classical assumption test (normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test) then multiple linear regression and hypothesis testing with the help of the SPSS application. The results of the study show that work stress has a positive and significant effect on turnover intention, and the non-physical work environment has a positive and significant effect on turnover intention. Where multiple linear regression produces  $Y = 12,867 + 0.149 (X1) + 0.221 (X2) + 0.091 (X3)$  and the first hypothesis test shows that the t-count value is greater than t-table ( $2.386 > 1.655$ ) with a significantly smaller value than the t-table value. alpha ( $0.018 < 0.05$ ). This shows that H1 is accepted, which means that work stress has a positive effect on employee performance. And the second hypothesis test shows that the t-count value is greater than t-table ( $3.654 > 1.655$ ) with a significantly smaller value than the alpha value ( $0.000 < 0.05$ ). This shows that H2 is accepted, which means that workload has a positive effect on employee performance. And the third hypothesis test shows that the t-count value is greater than t-table ( $2.082 > 1.655$ ) with a significantly smaller value than the alpha value ( $0.039 < 0.05$ ). This shows that H3 is accepted, which means that the non-physical work environment has a positive effect on employee performance.*

**Keywords:** *workstress, non-physical work environment and turnover intention.*

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel stres kerja, lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* karyawan pada Kantor Pengolahan Perkebunan PT. Kencana Sawit Indonesia. Jenis pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner kepada 144 Teknik Sampling Jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan menggunakan pengujian uji instrument, (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas) kemudian regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan bantuan aplikasi SPSS. Dimana regresi linear berganda menghasilkan  $Y = 12.867 + 0,149 (X1) + 0.221 (X2) + 0,091 (X3)$  dan uji hipotesis pertama menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,386 > 1,655$ ) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai *alpha* ( $0,018 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima yang artinya

Received April 30, 2023; Revised Mei 02, 2023; Accepted Juni 01, 2023

\* Vicky Drigo Wahyu, [vickydrigo08@gmail.com](mailto:vickydrigo08@gmail.com)

stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan . Dan uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $3,654 > 1,655$ ) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai *alpha* ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima yang artinya beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,082 > 1,655$ ) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai *alpha* ( $0,039 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima yang artinya lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*,

**Kata kunci :** stres kerja, lingkungan kerja non fisik dan *turnover intention*.

## **PENDAHULUAN**

Persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi sekarang ini semakin ketat. Sehingga perusahaan harus dapat memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi, agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi, tentunya memerlukan sumber daya yang baik. Salah satu sumber daya yang sangat penting dalam sumber daya manusia.

Zaman sekarang semakin canggih menuntut kita bisa beradaptasi dalam berbagai kondisi. Didalam dunia pekerjaan, karyawan akan menghadapi berbagai kesulitan atau masalah baik didalam maupun diluar pekerjaan. Perusahaan zaman sekarang banyak yang mengabaikan faktor kecil pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu perlunya perhatian penuh dari perusahaan. Agar karyawan dapat mengembangkan kemampuannya sesuai yang diharapkan untuk mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi. Setiap perusahaan memiliki cara tersendiri dalam menjalankan aktivitas operasionalnya untuk memperoleh hasil yang maksimal dan mencapai tujuan yang ditargetkan, maka suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya.

Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama penggerak dari suatu perusahaan dimana perusahaan dapat menjalankan kegiatan operasionalnya. Sumber daya manusia merupakan aset berharga bagi perusahaan, terutama sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan perusahaan, sebaliknya apabila perusahaan tidak mengelola SDM dengan baik maka karyawan akan kurang bersemangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri dari perusahaan (*turnover*). Sumber daya manusia merupakan faktor penting didalam perusahaan yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan di dalam mencapai tujuan perusahaan. (Ardana, 2013)dalam penelitian(Riani, 2017) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan yang paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para karyawannya dengan baik agar karyawan yang memiliki kualifikasi yang baik didalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*Turnover Intention*) karena kurang mendapatkan perhatian dari perusahaan.

Saat ini permasalahan tingginya tingkat *Turnover Intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru. *Turnover* atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud dari *Turnover Intention* yang memberikan dampak bagi perusahaan atau organisasi. Tingkat *turnover* yang tinggi merupakan salah satu ukuran yang mengindikasikan adanya masalah yang terjadi di perusahaan. *Turnover Intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja lain memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai *alternative* di organisasi yang berbeda( abdullah et al, 2012).

*Turnover* yang terjadi pada suatu perusahaan dapat diprediksi melalui besarnya tingkat *Turnover Intention* yang dialami oleh karyawan dalam bekerja. Untuk itu diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik untuk dapat mengantisipasi adanya keinginan untuk pindah kerja (*Turnover Intention*) karyawan.

Menurut (Fujiana, 2016) keinginan untuk pindah kerja (*Turnover Intention*) adalah kesadaran seseorang untuk mencari informasi pekerjaan di organisasi lain dengan tidak mempedulikan adanya tata tertib yang ditunjukkan dengan meningkatnya absensi serta beraninya mengajukan protes terhadap atasan yang didasari adanya pikiran untuk berhenti bekerja. Oleh karena itu pemimpin perusahaan perlu menciptakan interaksi yang baik agar karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan kegiatan dalam perusahaan, sehingga dapat menurunkan *Turnover Intention* karyawan (Dewi & Subidi, 2015).

*Turnover* merupakan kenyataan akhir yang dihadapi organisasi yakni jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *Turnover Intention* merupakan hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi (Sari, 2014). Menurut Wasposito (2013) *Turnover Intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya.

Terjadinya *Turnover Intention* yang tinggi akan menjadi masalah serius bagi perusahaan. Berkurangnya karyawan akan berdampak buruk bagi perusahaan dikarenakan kualitas pekerjaan yang tidak seimbang. Tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang handal dan punya kemampuan walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang bagus, akan tetap membuat perusahaan tidak akan berkembang. Dan berupa hal buruk bagi perusahaan jika tidak di tangani dengan baik.

**Tabel 1**  
**Data Turnover Karyawan**

<b>Keterangan</b>	<b>Tahun 2017</b>	<b>Tahun 2018</b>	<b>Tahun 2019</b>	<b>Tahun 2020</b>	<b>Tahun 2021</b>
Periode awal	23	56	90	160	147
Masuk	47	96	143	70	82
Keluar	14	62	73	83	85
Periode akhir	56	90	160	147	144
% karyawan masuk	2,04 %	1,71%	1,59%	0,44%	0,56%
% karyawan keluar	0,61%	1,11%	0,81%	0,52%	0,59%

Sumber : Data PT. Kencana Sawit Indonesia

Tabel 1 memperlihatkan data jumlah karyawan Kantor Pengelola Perkebunan PT. Kencana Sawit Indonesia jumlah karyawan mengalami peningkatan dan terjadi fenomena keluar masuk karyawan (*turnover*). pada tahun 2017 *turnover* karyawan Kantor Pengelola Perkebunan PT. KSI mencapai 0,61% tahun berikutnya pada tahun 2018 mengalami peningkatan sebesar 0,50% dari tahun 2017 sehingga mencapai 1,11%, kemudian pada tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 0,30% sehingga menjadi 0,81%, selanjutnya pada tahun 2020 mengalami penurunan lagi sebesar 0,29% sehingga menjadi 0,52%. Kemudian pada tahun 2021 terjadi peningkatan dari tahun 2020 sebesar 0,07%, sehingga menjadi 0,59%. Hal ini dapat kita simpulkan bahwa angka *turnover* tersebut relatif tinggi dan fenomena tersebut cenderung mengalami peningkatan.

Terjadinya *turnover* yang tinggi akibat dari karyawan tidak betah saat bekerja dalam perusahaan tersebut. Jika dilihat dari segi ekonomi tentu perusahaan perlu mengeluarkan banyak biaya dalam melakukan *recruitment*, menghabiskan waktu yang lama untuk melatih karyawan, dan faktor-faktor yang menyebabkan suasana kerja yang menjadi kurang menyenangkan. Mathis & Jackson (2016) mengatakan bahwa *Turnover Intention* adalah suatu proses ketika karyawan meninggalkan suatu organisasi dan meninggalkan suatu posisi pekerjaan dan dimana posisi tersebut harus digantikan oleh orang lain.

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Pada tahap parah stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (Manurung & Ratnawati, 2012). Stres kerja atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang (Efendi, 2016). Stres di tempat kerja menjadi masalah yang serius didalam perusahaan karena dapat menurunkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

(Fitriani et al., 2020) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *intention* karyawan dimana pada saat karyawan yang mengalami stres kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap *intention to quit*. Hasil penelitian Pande saeke (2020), didukung pula oleh penelitian Alamsyah dan Kusumadewi Pande saeke (2016) dan Qureshi (2013) yaitu stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover*

*Intention*. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat stress kerja maka semakin tinggi juga tingkat *Turnover Intention* karyawan yang terjadi.

**H1: Diduga stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*.**

Beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi lingkungan pekerjaan. Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik dan mental serta dapat menimbulkan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sebaliknya dengan beban kerja yang terlalu sedikit dengan rutinitas yang menonton akan menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Firda, Dheasay, Amandam, 2017).

Menurut (Fitriani et al., 2020) melakukan penelitian hubungan antara beban kerja terhadap *Turnover Intention* menunjukkan bahwa tingginya beban kerja berpengaruh pada tingginya tingkat *turnover* karyawan. Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam sebuah organisasi, tingginya beban kerja akan meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

**H2: Diduga beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*.**

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Menurut (Sedarmayant, 2011), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Luh Tesi Riani & Putra, 2017) bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Chairani (2017) membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Joarder (2011) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik atau kondisi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil-hasil penelitian sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H3 : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.**

**METODE PENELITIAN**

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan data yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia(KSI) yang berjumlah 144 orang. Teknik Sampling Jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sebutan lain untuk sampel jenuh yaitu sensus, dimana sampelnya adalah yang meliputi anggota populasi.

Penjelasan operasional dan indikator dari banyak penelitian ditemukan pada tabel seperti:

**Tabel 2**  
**Definisi Operasional Variabel Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Defenisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Sumber</b>
<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>TurnoverIntention</i> adalah keinginan seseorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya.	Berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat bekerja sekarang Munculnya niat untuk Mencari pekerjaan pada organisasi lain.	Gayatri & Ani Muttaqi yathun (2020)
StresKerja (XI)	Stres kerja merupakan suatu perasaan yang dapat timbul dalam diri seorangkaryawan dan dapat memberikan dampak dalam suatu perusahaan, yang akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan.	Waktu Kerja Tanggung Jawab Konflik Kerja	Putra (2019)
Beban Kerja (X2)	Beban kerja merupakan sekumpulan tugas yang diberikan oleh pihak perusahaan dan harus menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan.	<i>Job</i> Deskripsi Target Kerja Lingkungan Kerja	Fitriani (2020)
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama rekan kerja dan pelayanan kepada masyarakat.	Pengawasan Suasana kerja Sistem pemberian imbalan Perilaku dengan baik Ada rasa aman dari anggota Hubungan dengan anggota lain Anggota mendapat perlakuan adil dan objektif.	Sandra, (2019)

Penelitian ini terdapat dua variabel adalah variabel terikat dan variabel bebas, dimana variabel terikat dalam penelitian ini adalah Turnover Intention (Y) dan variabel bebas yaitu stress kerja (X1), beban kerja (X2) dan lingkungan kerja non fisik (X3). Teknik analisis data menggunakan uji instrumen( uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas) hitungan regresi linear berganda dan uji hipotesis t.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil uji instrumen penelitian untuk pengaruh variabel stress kerja, beban kerja, lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan pada Kantor Pengolahan Perkebunan PT. Kencana Sawit Indonesia.

### **Uji validitas**

#### ***Turnover Intention (Y)***

**Tabel 3 Uji Validitas *Turnover Intention (Y)***

<b>Pernyataan</b>	<b>Corrected Item-total Correlation</b>	<b>Standar Pengukuran</b>	<b>Kesimpulan</b>
Y1	0.607	0,300	Valid
Y2	0.514	0,300	Valid
Y3	0.606	0,300	Valid
Y4	0.556	0,300	Valid
Y5	0.330	0,300	Valid
Y6	0.320	0,300	Valid

*Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)*

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai variabel *Turnover Intention* dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,300. Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut

### **Uji Reliabilitas**

Setelah melakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui variabel penelitian dapat dilanjutkan ke penelitian lebih lanjut. Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas dari setiap variabel penelitian dikemukakan tabel 4.

**Tabel 4 Uji Reliabilitas**

<b>No.</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Role Of Thumb</b>	<b>Kesimpulan</b>
1.	<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,742	0,600	Reliable
2.	Stres Kerja (X1)	0,847	0,600	Reliable
3.	Beban kerja (X2)	0,812	0,600	Reliable
4.	Lingkungan kerja non fisik (X3)	0,820	0,600	Reliable

*Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel *Turnover Intention* sebesar 0,742, stres kerja 0,847, beban kerja 0,812 dan lingkungan kerja non fisik 0,820. Kuesioner dikatakan reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel *Turnover Intention*, stres kerja, beban kerjadan lingkungan kerja non fisik merupakan variabel memiliki tingkat kehandalan yang tinggi, sehingga dapat terus dilanjutkan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Data Dikatakan berdistribusi normal apabila nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* lebih besar dari nilai *Alpha* sebesar 0.05. Berikut ini dapat dilihat hasil pengujian uji normalitas pada tabel 8 dibawah ini :

**Tabel 5 Uji Normalitas**

<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kesimpulan</b>
0.518	0.05	Terdistribusi Normal

*Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)*

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat hasil olahan data bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* 0,518>0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang diolah berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Berdasarkan uji Multikolinieritas dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance Value* untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas**

No	Variabel	VIF	Tolerance	Kesimpulan
1	Stres Kerja (X1)	1.050	0.952	Bebas Gejala Multikolinieritas
2	Beban kerja (X2)	1.061	0.943	Bebas Gejala Multikolinieritas
3	Lingkungan kerja non fisik (X3)	1.025	0.976	Bebas Gejala Multikolinieritas

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil Uji Multikolinieritas pada tabel 6 dapat ditarik disimpulkan bahwa di antara ketiga variabel tersebut tidak adanya persoalan multikolinieritas atau biasa di sebut Bebas dari Gejala Multikolinieritas.

### Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan uji Heterokedastisitas dengan menggunakan metode *glejser* untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

No	Variabel	Sign	Alpha	Kesimpulan
1	Stres Kerja (X1)	0.843	0.05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas
2	Beban kerja (X2)	0.988	0.05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas
3	Lingkungan kerja non fisik (X3)	0.932	0.05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil olahan data dari uji Heteroskedastisitas pada tabel dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari Gejala Heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dapat di gunakan atau difungsikan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (terikat). Berikut adalah uji dari regresi berganda yang telah dilakukan pada tabel 11 di bawah ini:

**Tabel 8 Hasil Uji Regresi Berganda**

<b>Keterangan</b>	<b>Coefficient</b>
Constant	12.867
Stres Kerja (X1)	0.149
Beban kerja (X2)	0.221
Lingkungan kerja non fisik (X3)	0.091

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

$$Y = + 1 X_1 + 2 X_2 + 3 X_3 + e$$

$$Y = 12.867 + 0,149(X_1) + 0,221(X_2) + 0,091 (X_3)$$

Persamaan regresi linear berganda diatas mempunyai arti sebagai berikut :

- Dari model persamaan regresi diatas, dapat di interpretasikan konstanta bernilai 12.867 satuan, artinya jika variabel stres kerja ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_3$ ) diasumsikan sama dengan nol, maka *turnover intention* bernilai sebesar 12.867 satuan.
- Koefisien regresi stres kerja sebesar 0.149 satuan artinya setiap peningkatan variabel stres kerja sebesar 1 satuan berarti variabel *turnover intention* meningkat sebesar 0.149 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,221 satuan artinya setiap peningkatan variabel beban kerja sebesar 1 satuan berarti variabel *turnover intention* meningkat sebesar 0,221 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- Koefisien regresi lingkungan kerja non fisik sebesar 0,091 satuan artinya setiap peningkatan variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 1 satuan berarti variabel *turnover intention* meningkat sebesar 0,091 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

### **Uji Hipotesis**

#### **Uji Statistik (uji t)**

Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* karyawan, maka dilakukan hipotesis melalui uji t dengan hasil 9 dibawah ini :

Tabel 9 Hasil Uji T

No	Variabel	t- hitung	t- tabel		Sig n	Kesimpul an
1	Stres Kerja (X1)	2.386	1,655	0,05	0.01 8	H1 diterima
2	Beban kerja (X2)	3.654	1,655	0,05	0.00 0	H2 diterima
3	Lingkungan kerja non fisik (X3)	2.082	1,655	0,05	0.03 9	H3 diterima

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun (2023))

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial di atas dapat dilakukan sebagai berikut :

- a. Pengaruh variabel stres kerja terhadap *turnover intention* ( $H_1$ ). Variabel stres kerja (X1) berpengaruh *positive* dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Kantor pengelola perkebunan PT.Kencana Sawit Indonesia. maka hipotesis satu ( $H_1$ ) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.
- b. Pengaruh variabel beban kerja terhadap *turnover intention* ( $H_2$ ). Variabel beban kerja (X2) berpengaruh *positive* dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Kantor pengelola perkebunan PT. Kencana Sawit Indonesia. maka hipotesis kedua ( $H_2$ ) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.
- c. Pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* ( $H_3$ ). Variabel lingkungan kerja non fisik (X3) berpengaruh *positive* dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Kantor pengelola perkebunan PT. Kencana Sawit Indonesia. maka hipotesis ketiga ( $H_3$ ) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

## Pembahasan

### Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Kantor Pengelola Perkebunan PT. Kencana Sawit Indonesia

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama ( $H_1$ ), ditemukan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Kantor pengelola perkebunan PT. Kencana Sawit Indonesia. Dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2.386 > 1.655$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ( $0.018 < 0.05$ ). Maka, dalam penelitian ini hipotesis kedua ( $H_1$ ) dalam penelitian ini **diterima**.

Hal ini menunjukkan semakin banyak pekerjaan yang diberikan semakin terbebani karyawan dan karyawan akan meninggalkan perusahaan. Untuk itu perusahaan dapat menyeimbangkan target yang tinggi ini dengan peningkatan keterampilan karyawan, sehingga standar target perusahaan dapat sesuai dengan standar kompetensi yang dimiliki karyawan. Karena semakin tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan akan meningkatkan *Turnover Intention* terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Fitriani (2020) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *intention* karyawan dimana pada saat karyawan yang mengalami stres kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap *intention to quit*. Hasil penelitian Pande saeke (2020), yaitu stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin tinggi juga tingkat *Turnover Intention* karyawan yang terjadi.

#### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Kantor Pengelola Perkebunan PT.Kencana Sawit Indonesia**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua ( $H_2$ ), ditemukan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Kantor pengelola perkebunan PT. Kencana Sawit Indonesia. Dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $3.654 > 1.655$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ( $0.000 < 0.05$ ). Maka, dalam penelitian ini hipotesis kedua ( $H_2$ ) dalam penelitian ini **diterima**.

Hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin baik tingkat disiplin kerja pegawai seperti ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, tingkat kehadiran sesuai jam kerja yang ditentukan, kesungguhan kerja, ketertiban dalam berpakaian, ketaatan dalam menjalankan prosedur dan aturan yang berlaku, kesempurnaan hasil kerja, penggunaan fasilitas dengan penuh tanggung jawab maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Fitriani (2020) melakukan penelitian hubungan antara beban kerja terhadap *Turnover Intention* berpengaruh positif dan signifikan dan menunjukkan bahwa tingginya beban kerja berpengaruh pada tingginya tingkat *turnover* karyawan. Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam sebuah organisasi, tingginya beban kerja akan meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* pada Kantor pengelola perkebunan PT. Kencana Sawit Indonesia**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga ( $H_3$ ), ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Kantor pengelola perkebunan PT. Kencana Sawit Indonesia. Dimana nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $2.082 > 1.655$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0.039 < 0.05$ ). Maka, dalam penelitian ini hipotesis ketiga ( $H_3$ ) dalam penelitian ini **diterima**.

Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja Non Fisik akan berdampak langsung terhadap intensitas *Turnover Intention* karyawan, maka hal ini perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan. Kondisis lingkungan kerja Non Fisik dikatakan baik atau sesuai, apa bila karyawan bisa bekerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, serta hubungan yang harmonis sesama rekan kerjanya dan karyawan dengan atasannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Luh Tesi Riani & Putra (2017) bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Chairani (2017) membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Joarder (2011) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik atau kondisi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

### **SIMPULAN**

Pada hasil penelitian yang sudah dilakukan bahwa kesimpulan dalam penelitian ini di buat yaitu Stres Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Kantor pengelola perkebunan PT. Kencana Sawit Indonesia, maka kesimpulannya yaitu hipotesis yang pertama diterima. Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Kantor pengelola perkebunan PT. Kencana Sawit Indonesia, maka kesimpulannya yaitu hipotesis yang kedua diterima. Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Kantor pengelola perkebunan PT. Kencana Sawit Indonesia, maka kesimpulannya yaitu hipotesis yang ketiga diterima.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Selesainya penelitian ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “Keuangan Perbankan dan Pembangunan” Bapak Febryandhie Ananda SE, M.Si, terutama ketua prodi manajemen ibu Febsri Susanti, SE, M.Si yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan penulisan jurnal ini. Selain itu penghargaan dan ucapan terima kasih kepada kepala koordinator PT. Kencana Sawit Indonesia (KSI), yang telah bersedia memberikan data yang dibutuhkan, sehingga dapat memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data sesuai dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Dan pihak-pihak yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada peneliti dalam melakukan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13>
- Fitriani, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2020). Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23–38.
- Gayatri, E., & Ani Muttaqiyathun. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *Proceeding of The Urecol*, 11(1), 77–85. <http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/1014>
- Luh Tesi Riani, N., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 5970–5998.
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 77–91. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Saeka, I. P. A. P., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Indonusa Algaemas Prima Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(6), 3736–3760.
- Sandra, M., & Aan, K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Saba Pratama. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 3(1), 107–119.
- Metode Penelitian, (2015).
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2017c). *Metode penelitian bisnis* (M. S. sofia Yustiani Suryandari, S.E. (ed.); 3rd ed.). Alfabeta, cv.
- Sulistiyowati, S. (2019). *Pengaruh Work Family Conflict Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening ( Studi Empiris Pada Pt . Surya Mandiri Jaya Sakti I Secang ) Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Inte.*
- Zulfa, E. F., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2), 129–143. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i2.456>

Zusmawati, Z., & Gemilang, Z. (2022). Pengaruh kepribadian dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan pesisir selatan. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1332-1342.