

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada CV Berkah Surya Abadi Kendal)

Kukilo Nilam Megorantri ^{1*}, Bayu Kurniawan ², Raully Sijabat ³

^{1, 2} Universitas PGRI Semarang, Indonesia

* kukilonilammegorantri@gmail.com

Abstrak

Tingginya tingkat turnover intention karyawan menjadi perhatian penting bagi perusahaan karena dapat mengganggu kelancaran operasional, menurunkan produktivitas, dan menyebabkan hilangnya tenaga kerja yang memiliki kompetensi tinggi. Hal ini menjadi krusial terutama di era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, di mana perusahaan membutuhkan karyawan yang stabil dan kompeten untuk mencapai target organisasi. Permasalahan mendasar dalam penelitian ini adalah adanya kecenderungan turnover intention yang berpotensi menimbulkan dampak serius bagi perusahaan. Situasi ini menjadi semakin krusial apabila karyawan yang memutuskan untuk keluar merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi tinggi. Kondisi tersebut dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan sekaligus menyebabkan hilangnya waktu serta peluang yang seharusnya dapat dimanfaatkan untuk mencapai target organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention, dengan kepuasan kerja ditempatkan sebagai variabel mediasi. Penelitian dilaksanakan di CV Berkah Surya Abadi Kendal menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus (sampel jenuh) yang melibatkan 113 responden. Selanjutnya, data yang terkumpul diuji dengan menggunakan perangkat lunak SEM AMOS versi 29 untuk menguji validitas, reliabilitas, asumsi SEM, kesesuaian model, dan pengujian hipotesis. Temuan penelitian menunjukkan beberapa hal penting. Pertama, lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kedua, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketiga, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Keempat, lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Kelima, stres kerja juga berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Keenam, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention melalui mediasi kepuasan kerja. Ketujuh, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja; Stres Kerja; Turnover Intention; Kepuasan Kerja*

Pendahuluan

Setiap perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pengelolaan serta pemanfaatan sumber daya yang dimilikinya, khususnya sumber daya manusia agar dapat digunakan secara efektif. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Hal tersebut dapat diwujudkan dengan memaksimalkan aktivitas operasional maupun manajemen perusahaan secara optimal. Kedua aspek ini harus berjalan selaras agar kinerja organisasi dapat tercapai secara maksimal. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola manajemen sumber daya manusia

dengan tepat sehingga dapat menemukan, mengembangkan, serta menghasilkan tenaga kerja yang unggul sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan (Nursalimah et al, 2023).

Perusahaan memiliki kewajiban untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik, menjaga motivasi kerja karyawan, serta memastikan bahwa setiap individu mampu memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan organisasi. Apabila perusahaan mengabaikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawannya, maka hal tersebut dapat menurunkan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja bahkan memicu keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Kondisi ini membuat perusahaan merasa dirugikan, terutama ketika upaya rekrutmen yang telah berhasil menghadirkan tenaga kerja berkualitas justru berakhir sia-sia karena karyawan tersebut memilih untuk bekerja di tempat lain (Kristin, 2022). Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen yang sangat vital dalam sebuah perusahaan karena memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi. Kesuksesan maupun kegagalan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kebiasaan kerja serta tingkat produktivitas karyawannya. Untuk mempertahankan SDM yang berkualitas, perusahaan dituntut menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para karyawan. Apabila hal tersebut tidak terpenuhi, karyawan cenderung memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Lingkungan dan kondisi kerja sendiri mencakup aspek fisik maupun nonfisik, antara lain ruang kerja, keamanan, ketersediaan fasilitas dan teknologi, serta kualitas hubungan antara karyawan dengan atasan.

Faktor-faktor tersebut sering menjadi pertimbangan penting bagi karyawan ketika memilih bertahan atau berpindah ke perusahaan lain (Khairuzahra, 2023). Permasalahan yang dihadapi perusahaan terkait sumber daya manusia tidak hanya sebatas pada kinerja karyawan. Saat ini, fenomena yang semakin sering muncul adalah kecenderungan karyawan untuk mengundurkan diri atau berpindah ke perusahaan lain dengan harapan memperoleh pekerjaan yang lebih baik. Pada CV Berkah Surya Abadi, permasalahan utama yang terlihat adalah tingginya turnover intention. Fenomena ini memang umum terjadi pada perusahaan yang sedang berkembang, namun upaya untuk mengatasinya masih belum dilakukan secara optimal. Tingkat turnover intention yang tinggi dapat membawa dampak signifikan bagi perusahaan, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, kehilangan tenaga kerja potensial, serta menurunnya semangat kerja dalam tim. Selain itu, kondisi tersebut juga dapat menurunkan tingkat kepuasan karyawan secara keseluruhan. Tingginya angka turnover dianggap sebagai isu penting karena berpengaruh terhadap kualitas kinerja perusahaan dari berbagai aspek. Sebagai contoh, tingginya perputaran karyawan dapat memengaruhi stabilitas keuangan hingga efektivitas manajemen dalam menjalankan aktivitas operasional perusahaan. Turnover yang tinggi akan menyebabkan perusahaan kehilangan uang, waktu, dan biaya pelatihan. Selain itu, jumlah pegawai yang masih terbatas menyebabkan beban pekerjaan yang harus ditangani relatif besar meskipun telah dibagi secara merata (Rahadiyanti et al, 2024).

Kondisi tersebut menimbulkan kelebihan beban kerja yang pada akhirnya memicu keluhan dari sebagian karyawan dan menimbulkan stres kerja. Stres kerja ini dapat memunculkan berbagai permasalahan yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan, stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kondisi stres kerja juga berdampak pada munculnya kelelahan fisik, yang dapat menghambat pelaksanaan tugas serta menimbulkan rasa tidak nyaman, sehingga karyawan menjadi kurang produktif dalam menjalankan aktivitas kerjanya (Wanboko et al, 2023). Oleh karena itu, stres kerja merupakan aspek penting yang harus diperhatikan agar proses kerja dapat berjalan secara optimal. Pada CV Berkah Surya Abadi, salah satu faktor utama penyebab stres kerja adalah beban kerja yang terlalu tinggi. Hal ini membuat sebagian karyawan kesulitan mengendalikan diri dan kehilangan

fokus terhadap aktivitas yang sedang dijalankan, sehingga berpotensi menurunkan efektivitas kerja. Stres kerja merupakan salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap meningkatnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (turnover intention). Stres kerja dapat diartikan sebagai kondisi ketika tuntutan pekerjaan yang diberikan tidak seimbang dengan kemampuan yang dimiliki individu. Situasi ini berpotensi menimbulkan gangguan kesehatan, menurunkan konsentrasi, serta menghambat kelancaran aktivitas kerja. Selain itu, tekanan yang muncul di lingkungan perusahaan juga dapat memperbesar kemungkinan karyawan mengalami stres dalam pekerjaannya (Triana, 2022).

Penelitian ini menghadirkan kebaharuan dengan mengkaji secara komprehensif pengaruh ketiga faktor penting, yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, serta memberikan kontribusi baru dalam pemahaman strategi menghadapi lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Metode

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif untuk menganalisis bagaimana lingkungan kerja dan stres kerja memengaruhi turnover intention, dengan kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening. Metode kuantitatif melibatkan penggunaan angka dan perhitungan statistik untuk menguji hipotesis penelitian, dengan tujuan utama untuk mengidentifikasi hubungan dan pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap turnover intention (Y) serta kepuasan kerja (Z). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan CV Berkah Surya Abadi Kendal dengan jumlah responden sebanyak 113 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, yaitu instrumen yang berisi serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab, baik berupa pertanyaan terbuka maupun tertutup, yang dibagikan secara langsung. Skala jawaban yang digunakan adalah agree–disagree scale dengan rentang nilai 1 (sangat tidak setuju) sampai 10 (sangat setuju) sebagaimana disarankan dalam penelitian manajemen di Indonesia yang membahas variasi skala Likert (Simamora, 2022).

Tabel 1. Alternatif Jawaban Pada Kuesioner

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Sangat Setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---------------

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diberikan kepada responden untuk diisi. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur dan mengobservasi fenomena yang terjadi di lapangan. Skala ini memungkinkan peneliti menilai sejauh mana responden tidak setuju atau setuju dengan pernyataan yang diberikan, sehingga data yang diperoleh dapat menggambarkan pendapat dan sikap mereka secara lebih terstruktur (Simamora, 2022).

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana data yang diperoleh mencerminkan apa yang seharusnya diukur. Instrumen dinyatakan valid jika koefisien *loadingnya* lebih besar dari 0,5. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan memanfaatkan program AMOS 29. Kriteria untuk menguji validitas adalah sebagai berikut: Jika koefisien loading suatu indikator lebih besar dari 0,5, indikator tersebut dianggap valid. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur apakah kuesioner benar-benar merupakan indikator yang mengukur suatu variabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika *construct reliability* lebih dari 0,7 (Ghozali, 2018). Selanjutnya, uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi distribusi data dalam *suatu* kelompok atau variabel, apakah data tersebut mengikuti distribusi normal atau tidak. Uji outliers digunakan untuk

mengidentifikasi data yang sangat berbeda dari data lain dalam suatu set data, yang berpotensi memengaruhi hasil analisis. Singularitas dan multikolinearitas diuji untuk memastikan apakah kombinasi variabel eksogen memiliki multikolinearitas.

Nilai determinan matriks kovarians yang sangat kecil atau hampir nol dapat digunakan untuk menentukan tanda-tanda singularitas dan multikolinieritas. Analisis *residual* juga dilakukan untuk melihat apakah terdapat multikolinieritas dalam sebuah kombinasi variabel eksogen, dengan indikasi yang sama melalui nilai determinan matriks kovarians yang sangat kecil atau mendekati nol. Pengujian kelayakan model bertujuan untuk mengetahui sejauh mana model yang dibangun sesuai (*fit*) dengan data empiris. Pengujian hipotesis dengan AMOS (*Analysis of Moment Structures*) digunakan untuk menguji model struktural, yaitu model yang menguji hubungan antar variabel, baik hubungan langsung maupun tidak langsung, serta pengaruh antar variabel. Selain itu, uji Sobel digunakan untuk menguji signifikansi efek mediasi, yaitu apakah suatu variabel mediasi secara signifikan memengaruhi hubungan antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

Hasil

Deskripsi Karakteristik Populasi

Populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah karyawan CV Berkah Surya Abadi Kendal. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	
		Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	79	69,9%
2	Perempuan	34	30,1%
Total		113	100%

Berdasarkan tabel yang tersedia, terlihat bahwa jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 113 orang, terdiri dari 79 pria (69,9%) dan 34 wanita (30,1%). Berdasarkan usia menunjukkan bahwa berdasarkan angket yang dibagikan kepada 113 responden, berikut adalah distribusi status dari karyawan Berkah Surya Abadi Kendal.

Tabel 3. Status Responden

Usia	Jumlah Responden	
	Jumlah	Persentase (%)
Menikah	62	54,9%
Belum Menikah	51	45,1%
Total	113	100%

Berdasarkan Tabel 3 mengenai status responden, dapat diketahui bahwa dari total 113 orang responden, mayoritas berstatus menikah yaitu sebanyak 62 orang atau 54,9%. Sementara itu, responden yang berstatus belum menikah berjumlah 51 orang atau 45,1%. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian merupakan individu yang telah menikah. Perbedaan persentase antara kedua kelompok tidak terlalu besar, namun kondisi ini tetap memberikan gambaran bahwa responden penelitian lebih banyak berasal dari kelompok yang sudah menikah. Hal ini penting untuk dicatat karena status pernikahan dapat berpengaruh terhadap pola pikir, tanggung jawab, maupun pengalaman hidup yang dimiliki responden, yang pada gilirannya dapat memengaruhi cara mereka merespon instrumen penelitian.

Tabel 4. Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	
	Jumlah	Persentase (%)
<21 tahun	11	9,7%
21-25 tahun	56	49,6%
26-35 tahun	33	29,2%
>35 tahun	13	11,5%
Total	113	100%

Berdasarkan tabel yang ada, distribusi usia responden terbagi sebagai berikut: 11 orang (9,7%) berusia <21 tahun, 56 orang (49,6%) berusia antara 21-25 tahun, 33 orang (29,2%) berusia antara 26--35 tahun, 13 orang (11,5%) berusia antara >35 tahun.

Tabel 5. Lama Bekerja Responden

Usia	Jumlah Responden	
	Jumlah	Persentase (%)
<1 tahun	29	25,7%
1-2 tahun	46	40,7%
2-3 tahun	21	18,6%
>3 tahun	17	15%
Total	113	100%

Berdasarkan tabel yang ada, distribusi lama bekerja responden terbagi sebagai berikut: 29 orang (25,7%) lama kerja <1 tahun, 46 orang (40,7%) lama kerja antara 1-2 tahun, 21 orang (18,6%) lama kerja antara 2--3 tahun, 17 orang (15%) lama kerja antara >3 tahun.

Tabel 6. Posisi Responden

Usia	Jumlah Responden	
	Jumlah	Persentase (%)
Manager	1	0,9%
HRD	1	0,9%
Keuangan	2	1,8%
Pemasaran	4	3,5%
Administrasi	3	2,6%
Produksi	40	35,4%
Packing	25	22,1%
Pengadaan	2	1,8%
Quality control	20	17,7%
Gudang	15	13,3%
Total	113	100%

Berdasarkan tabel yang ada, distribusi posisi responden terbagi sebagai berikut: 29 orang (25,7%) lama kerja <1 tahun, 46 orang (40,7%) lama kerja antara 1-2 tahun, 21 orang (18,6%) lama kerja antara 2--3 tahun, 17 orang (15%) lama kerja antara >3 tahun.

Uji Validitas

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,641	Valid
	X1.2	0,842	Valid
	X1.3	0,845	Valid
	X1.4	0,815	Valid
	X1.5	0,812	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,931	Valid
	X2.2	0,546	Valid
	X2.3	0,895	Valid

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Turnover Intention (Y)	X2.4	0,937	Valid
	X2.5	0,537	Valid
	Y.1	0,666	Valid
	Y.2	0,641	Valid
	Y.3	0,670	Valid
	Y.4	0,647	Valid
	Y.5	0,548	Valid
	Z.1	0,757	Valid
	Z.2	0,834	Valid
	Z.3	0,769	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z.4	0,764	Valid
	Z.5	0,708	Valid

Uji validitas digunakan oleh peneliti untuk mengetahui apakah kuesioner penelitian itu valid atau tidak. Jika koefisien loading lebih besar dari 0,5, maka survei itu valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Construct Realibility	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,808	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,800	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,825	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,879	Reliabel

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditunjukkan dalam tabel di atas, Kuesioner dikatakan reliabilitas jika *construct reliability* lebih dari 0,7.

Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

Variable	Min	Max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X1.3	6,000	10,000	-,671	-2,913	,647	1,404
Y1.5	5,000	10,000	,368	1,595	-1,349	-2,927
Y1.4	5,000	10,000	,868	3,768	-,795	-1,726
Y1.3	6,000	10,000	,672	2,918	-1,379	-2,993
Y1.2	6,000	10,000	,858	3,722	-1,083	-2,350
Y1.1	6,000	10,000	,863	3,745	-1,033	-2,241
Z1.1	6,000	10,000	-,796	-3,452	-,963	-2,089
Z1.2	5,000	10,000	-,993	-4,311	-,488	-1,058
Z1.3	5,000	10,000	-1,216	-5,276	,116	,252
Z1.4	6,000	10,000	-1,234	-5,353	,158	,344
Z1.5	6,000	10,000	-1,132	-4,911	-,176	-,382
X2.1	2,000	10,000	-,347	-1,504	-1,382	-2,998
X2.2	2,000	10,000	-,518	-2,250	1,273	2,761
X2.3	2,000	10,000	-,179	-,776	-1,437	-3,119
X2.4	2,000	10,000	-,256	-1,109	-1,449	-3,144
X2.5	2,000	10,000	-1,060	-4,598	,110	,238
X1.1	5,000	10,000	-1,206	-5,233	3,064	6,649
X1.2	5,000	10,000	-1,293	-5,611	3,556	7,717
X1.4	6,000	10,000	-,619	-2,688	,360	,781
X1.5	6,000	10,000	-,867	-3,762	1,421	3,084
Multivariate					4,204	,753

Berdasarkan tabel di atas, nilai rasio kritis (cr) berada di bawah 2,58. Menurut evaluasi normalitas data, data dianggap normal jika nilai rasio kritis di bawah 0,753. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal (Ghozali, 2018).

Uji Outliers

Tabel 10. Nilai Mahalanobis Maksimal

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
113	37,201	,011	,716
29	37,110	,011	,368
56	33,956	,026	,577
30	33,684	,028	,399
76	33,623	,029	,227

Uji outliers digunakan untuk kondisi data observasi yang memiliki karakteristik yang unik dan berbeda dari hasil observasi data lainnya. Uji outliers juga menghasilkan hasil yang luar biasa. Nilai Chi-Square pada derajat bebas 20 (jumlah indikator) pada tingkat $p < 0,001$ digunakan untuk menghitung jarak Mahalanobis. Nilai $c_2(20; 0,001) = 45.314$, berdasarkan tabel distribusi c_2 . Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang disajikan dalam table di atas, dapat diketahui bahwa jarak Mahalanobis maksimal adalah 37,201, Tidak ada nilai lebih dari 45.314 dalam data yang diolah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multivariate outliers pada data penelitian.

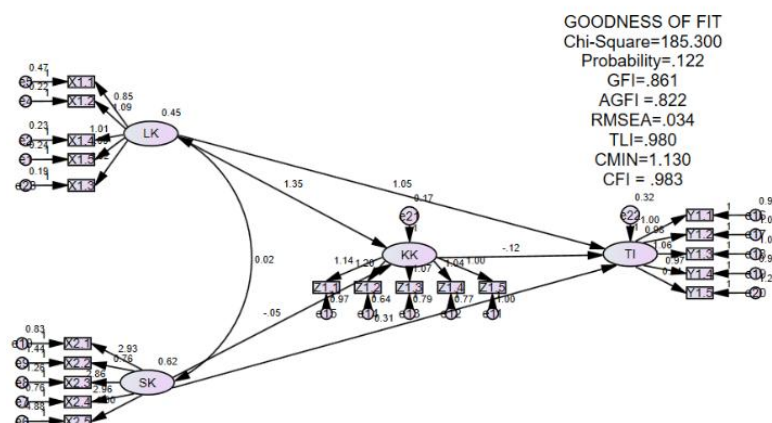
Uji Multikolinearitas dan Singularity

Nilai determinan matriks kovarians sampel yang sangat kecil atau hampir nol dapat digunakan untuk menentukan indikasi adanya singularitas dan multikolinearitas. Nilai determinan matriks kovarians sampel adalah 0,82 setelah data diproses. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai determinant sample covariance matrix jauh dari nol. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian yang digunakan tidak menunjukkan multikolinieritas.

Uji Residual

Hasil uji *residual* dalam AMOS digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik model yang dikembangkan cocok dengan data yang diamati. Output Residual Covarians menunjukkan bahwa model sudah cocok dan tidak memerlukan perubahan.

Goodness of Fit Model



Gambar 1. Goodness of Fit Model

Gambar ini menampilkan hasil analisis *Goodness of Fit* dengan AMOS yang menunjukkan hubungan antarvariabel laten beserta indikatornya. Nilai seperti Chi-Square, GFI, AGFI, RMSEA, TLI, dan CMIN/DF berada dalam batas penerimaan, sehingga model penelitian telah sesuai (*fit*) dengan data tanpa memerlukan modifikasi.

Tabel 11. Hasil Uji Goodness of fit

Goodness of Fit Index	Cut Off Value	Nilai	Evaluasi Model
X ² – Chi Square	X ² dengan df;(250 - 59) = 191,81, p;5%	185,300	Good Fit
Significance Probability	> 0,05	0,122	Good Fit
RMSEA	< 0,08	0,034	Good Fit
GFI	> 0,90	0,861	Good Fit
AGFI	> 0,90	0,822	Good Fit
CMIN/DF	< 2,00	1,130	Good Fit
TLI	> 0,95	0,980	Good Fit
CFI	> 0,95	0,983	Good Fit

Tabel di atas menunjukkan hasil uji Goodness of Fit Index untuk model yang dievaluasi. Dalam evaluasi ini, berbagai indikator digunakan untuk mengevaluasi seberapa sesuai model dengan data yang diamati. Hasilnya menunjukkan bahwa model ini secara konsisten dinilai sebagai "Good fit" berdasarkan berbagai kriteria evaluasi. Dengan hasil 185.300, nilai Chi Square (X²) sebanding dengan derajat kebebasan tertentu, menunjukkan korelasi yang baik dengan data observasional. Kecocokan yang baik ditunjukkan oleh probabilitas signifikansi (p), yang memiliki nilai 0,122 dan lebih besar dari 0,05. Selain itu, kesimpulan bahwa model ini sesuai dengan data yang diamati diperkuat oleh fakta bahwa nilai-nilai seperti RMSEA, GFI, AGFI, CMIN/DF, TLI, dan CFI memenuhi kriteria evaluasi.

Uji Hipotesis

Tabel 12. Hasil Pengujian Hipotesis

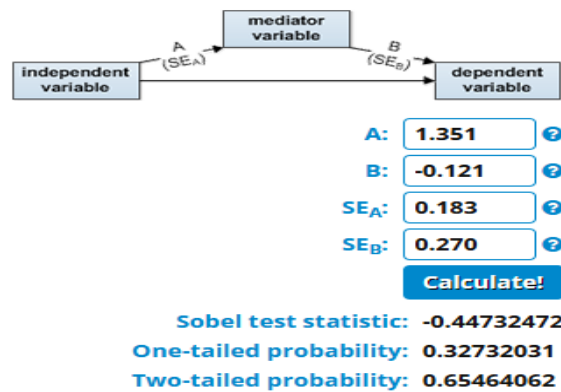
		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KP <---	LK	1,351	,183	7,385	***	par_16
KP <---	X2	-,053	,079	-,666	,505	par_17
TI <---	KP	-,121	,270	-,449	,654	par_18
TI <---	LK	1,047	,422	2,482	,013	par_19
TI <---	SK	,312	,132	2,363	,018	par_20

Berdasarkan tabel 4.15, hipotesis diterima apabila nilai lebih dari 0,1 merupakan nilai prediksi parameter, nilai C.R lebih dari 1,96, dan nilai P kurang dari 0,1. Nilai P di atas menunjukkan bahwa mayoritas memiliki nilai lebih dari 0,1 sebagai nilai prediksi parameter, nilai C.R lebih dari 1,96, dan nilai P kurang dari 0,1. Dengan demikian, semua variabel memiliki pengaruh yang signifikan.

Pengujian Hubungan Tidak Langsung

Interactive Mediation Tests (quantpsy.org) menyediakan kalkulator online untuk digunakan dalam ujian sobel. Koefisien jalur dan koefisien standard error dari variabel lingkungan kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan tujuan pertukaran dimasukkan dalam proses penggunaan.

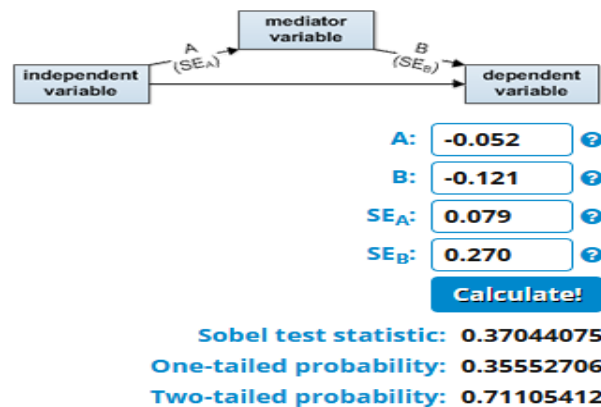
Lingkungan kerja (X1) $\xrightarrow{\quad}$ Kepuasan Kerja (Z) $\xrightarrow{\quad}$ Turnover intention (Y)



Gambar 2. nilai sobel (nilai p-value)

Berdasarkan hasil uji sobel pada gambar 2, nilai sobel, atau nilai p-value, adalah 0,327 lebih besar dari 0,05. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu mengimbangi tujuan penjualan.

Stress Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Z) Turnover intention (Y)



Gambar 3. nilai sobel (nilai p-value)

Hasil uji sobel pada gambar 3 menunjukkan bahwa nilai sobel (nilai p-value) yaitu 0,355 lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu mengimbangi tekanan kerja terhadap tujuan turnover.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Nilai yang dihasilkan dari estimasi SEM digunakan untuk pengujian hipotesis. Hipotesis 1 menghasilkan koefisien parameter standar pada hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan nilai P-value sebesar 0,001 (ditandai dengan *) < 0,05, yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berdampak positif pada Kepuasan Kerja. Hasil dan hipotesis penelitian sesuai dengan apa yang dialami subjek. Lingkungan kerja yang nyaman dan baik dapat meningkatkan kepuasan karyawan; jika karyawan merasa nyaman di tempat kerja mereka, mereka tentu akan merasa betah dan nyaman. Penerangan yang baik di tempat kerja yang membuat karyawan senang biasanya merupakan tanda lingkungan kerja yang nyaman. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (Prayogi et al, 2019). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Aji et al, 2024). Selain itu, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan karyawan karena membuat pekerjaan lebih menyenangkan (Nasution et al, 2024). Penelitian lain juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Suganda et al, 2023).

Pengaruh Stres Kerja terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Nilai yang dihasilkan dari estimasi SEM digunakan untuk pengujian hipotesis. Hipotesis 2 menghasilkan koefisien parameter yang distandardisasi untuk hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja dengan nilai p-value 0,505 yang lebih besar dari 0,05. Karena nilai $P > 0,05$, artinya Stres kerja tidak memengaruhi kepuasan kerja. Stres kerja adalah ketika seseorang mengalami perasaan tidak puas dan tidak senang. Ketika pekerja berada di bawah tekanan, kepuasan mereka di tempat kerja berkurang. Apabila karyawan merasakan stres kerja maka akan membuat kepuasan kerja yang diperoleh menjadi rendah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Wahyuningrum et al, 2023). Hasil serupa ditunjukkan oleh penelitian yang menyatakan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja (Arlen et al, 2024). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja (Enok et al, 2023).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Nilai yang dihasilkan dari estimasi SEM digunakan untuk pengujian hipotesis. Hipotesis 3 menghasilkan koefisien parameter standar untuk hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja, dengan nilai p-value 0,654 yang lebih besar dari 0,05. Karena nilai $P > 0,05$, maka Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Tampubolon et al, 2020). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (Rahadiyant et al, 2024). Hasil serupa ditunjukkan oleh penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Yelfira et al, 2021).

Pengaruh Variabel Lingkungan kerja terhadap Turnover Intention

Nilai yang dihasilkan dari estimasi SEM digunakan untuk pengujian hipotesis. Hipotesis 4 menghasilkan koefisien parameter yang distandardisasi tentang hubungan antara Lingkungan Kerja dan Tujuan Penjualan, dengan nilai p-value sebesar 0,013 kurang dari 0,05. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karena nilai $P < 0,05$. Apabila karyawan memiliki lingkungan kerja yang baik, hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan; sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak memadai, kemungkinan besar karyawan juga akan meninggalkan perusahaan. Ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa lingkungan tempat kerja memengaruhi niat turnover secara positif dan signifikan (Nursalimah et al, 2023). Studi lain menunjukkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi turnover intention secara positif dan signifikan (Guridno et al, 2024). Sebuah penelitian tambahan menemukan bahwa lingkungan tempat kerja meningkatkan niat turnover (Lubis, 2020).

Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention

Nilai yang dihasilkan dari estimasi SEM digunakan untuk pengujian hipotesis. Hipotesis 5 menghasilkan koefisien parameter yang distandardisasi untuk hubungan antara stres kerja dan keinginan untuk beralih, dengan nilai p-value sebesar 0,018 yang lebih kecil dari 0,05. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karena nilai $P < 0,05$. Ini berarti bahwa

karyawan yang terkena stres kerja akan meninggalkan perusahaan lebih lama, dan mereka akan terus merasa cemas, gelisah, dan tidak percaya diri di pekerjaan mereka. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* (Ikhsan et al, 2022). Hasil serupa juga ditunjukkan oleh penelitian yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* (Pantouw, 2022). Penelitian lainnya menyatakan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap *turnover intention* (Apriliani et al, 2024).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intentionn melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening

Nilai yang dihasilkan dari estimasi SEM digunakan sebagai acuan untuk pengujian hipotesis. Pada hipotesis 6, koefisien parameter yang distandardisasi untuk hubungan antara stres kerja dan keinginan untuk beralih menghasilkan nilai p-value 0,327 yang lebih besar dari 0,05. Karena nilai $P > 0,05$, maka Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi niat untuk meninggalkan pekerjaan (Nasution et al, 2024). Penelitian lain juga menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *turnover intention* melalui Kepuasan Kerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intentionn melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening

Nilai yang dihasilkan dari estimasi SEM digunakan dalam pengujian hipotesis. Hipotesis 7 menghasilkan koefisien parameter yang distandardisasi untuk hubungan antara dorongan pengurangan dan stres kerja, dengan nilai p-value 0,355 yang lebih besar dari 0,05. Karena nilai $P > 0,05$, maka Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh antara stres kerja dan keinginan untuk mengundurkan diri (Maharani et al, 2023). Penelitian lain juga menyatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap *turnover intention* (Yuliantoro, 2022).

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan penjelasan yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa: (1) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi $^{**}(P\text{-value}) < 0,001$ (ditandai dengan *). Karena nilai $P < 0,05$. (2) Stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi (P-value) sebesar 0,505. Karena nilai $P > 0,05$. (3) Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi (P-value) sebesar 0,654. Karena nilai $P > 0,05$. (4) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi (P-value) sebesar 0,013. Karena nilai $P < 0,05$. (5) Stres Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Turnover Intention. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi (P-value) sebesar 0,018. Karena nilai $P < 0,05$. (6) Kepuasan Kerja tidak mampu mengontrol lingkungan kerja terhadap keinginan untuk pindah. Hal ini ditunjukkan oleh nilai sobel (nilai p-value) yaitu $0,327 > 0,05$. (7) Kepuasan Kerja tidak mampu mengurangi Ketegangan Kerja dan Tujuan Turnover. Hal ini ditunjukkan oleh nilai sobel (nilai p-value) yaitu $0,355 > 0,05$.

Penelitian ini memberikan implikasi bahwa Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja dapat mempengaruhi lingkungan kerja dan stress kinerja, sehingga membutuhkan strategi yang

kompetitif untuk memengaruhi kepuasan kerja dalam menghadapi stres secara positif. Namun, keterbatasan penelitian ini terletak pada fokusnya yang hanya pada satu cabang dan variabel terbatas tanpa mempertimbangkan faktor lain seperti Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan lokasi dan menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi keputusan pembelian agar hasilnya lebih komprehensif dan aplikatif untuk pengembangan strategi bisnis yang lebih efektif.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Aji, B. P., Setyorini, N., & Setiawati, I. (2024). Pengaruh work family conflict dan lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada bagian garment PT. Apac Inti Corpora. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 8913-8925. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.12951>
- Apriliani, A., & Susanti, A. S. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Di RSUD X Bandung. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSII)*, 8(3), 274-279. <https://doi.org/10.52643/marsi.v8i3.4625>
- Arlen, V. M., & Hamsal, H. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perguruan Tinggi Swasta (Studi Karyawan Generasi Z di Kota Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(1), 330-348. <http://dx.doi.org/10.35931/aq.v18i1.2977>
- Enok, F. M., & Wijono, S. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Sky Investment Indonesia. *Jurnal Talenta Psikologi*, 12(1), 30-37.
- Ghozali, I. (2018). Pengaruh pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja: Studi kasus pada karyawan PT Yamaha Arista Jabar (Doctoral dissertation, Uin Sunan Gunung Djati Bandung).
- Guridno, N., & Wajidi, M. F. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap turnover intention pada pegawai Kanwil DJP Jawa Tengah II (Surakarta). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 9229-9240. <https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.5842>
- Ikhsan, W. N., & Sari, N. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan Inventory control Pada PT Indomarco Prismaatama Cabang Pekanbaru. *Sains Akuntansi Dan Keuangan*, 1(4), 277-287.
- Kristin, M. L. (2022). Data Karyawan Turnover PT . Alfaria Trijaya 2020. *economics, Accounting and Business*. <https://doi.org/10.55356/sak.v1i4.33>
- Lubis, R. K. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention di PT AXA Mandiri cabang Imam Bonjol Medan. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 1(2), 32-39. <https://doi.org/10.9767/saintek.v1i2.41>
- Maharani, C., & Budiono, B. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Bank Di Wilayah Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 352-367.

- Nasution, K. H., Pasaribu, F., & Sabrina, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Medan Jaya Pangan Mutu. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan (Jimk)*, 5(1), 354-360. <https://doi.org/10.32696/jimk.v5i1.3020>
- Nursalimah, D., & Oktafien, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3224-3236. <https://doi.org/10.54371/jlIP.v6i5.1998>
- Pantouw, D. G., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh stres kerja dan worklife balance terhadap turnover intention karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado. *Productivity*, 3(1), 18-23.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39-51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Rahadiyanti, R. D., & Prahiawan, W. (2024). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(5), 1724-1740. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i5.1152>
- Simamora, B. (2022). Skala Likert, Bias Penggunaan dan Jalan Keluarnya. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 84-93. <https://doi.org/10.46806/jman.v12i1.978>
- Suganda, H., & Setyorini, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(4), 799-810. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i4.509>
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan pt. bum divisi pmks. *Business Management Journal*, 16(2), 65-79. <https://doi.org/10.30813/bmj.v16i2.2359>
- Triana, S. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(5), 7867-7880.
- Wahyuningrum, E., & Khan, R. B. F. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada Generasi Z di DKI Jakarta. *Jurnal E-Bis*, 7(2), 486-499. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i2.1236>
- Wanboko, S. H., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Bank Perkreditan Rakyat Millenia Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(02), 364-374. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i02.48451>
- Yelfira, M. A., & Soeling, P. D. (2021). Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Tata Sejuta STIA Mataram*, 7(1), 66-85. <https://doi.org/10.32666/tatasejuta.v7i1.187>
- Yuliantoro, S. E. (2022). Analisis Pengaruh Stress Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Aset*, 24(2), 163-174. <https://doi.org/10.37470/1.24.2.209>