

THE INFLUENCE OF NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT, JOB STRESS AND JOB SATISFACTION ON TURNOVER INTENTION OF PRODUCTION EMPLOYEES AT PT. MUSTIKA AGUNG SAWIT GEMILANG KAB.INDRAGIRI HULU

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. MUSTIKA AGUNG SAWIT GEMILANG KAB.INDRAGIRI HULU

Sri Bulandari¹, B. Isyandi², Machasin³

Mahasiswa program Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau¹

Dosen Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau²

Dosen Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau³

ABSTRACT

The Effect of Non-Physical Work Environment, Job Stress and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention in the Production Department at PT. Mustika Agung Sawit Gemilang Kab. Indragiri Hulu Under the guidance of Prof. Dr. B. Isyandi, SE, MS and Dr. Machasin, M.Sc. This study aims to determine and analyze the effect of Non-Physical Work Environment, Job Stress and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention in the Production Department at PT. Mustika Agung Sawit Gemilang Kab. Indragiri Hulu. The method used in this research is quantitative. The types and sources of data in this study are primary data obtained from empirical research results through distributing questionnaires to employees who are sampled, the sample in this study is 120 people. The analysis technique used is the SPSS for windows program. The results of this study also show below: (1) Non-Physical Work Environment has a significant effect on Turnover Intention. (2) Job Stress has a significant effect on Turnover Intention. (3) Job Satisfaction has a significant effect on Turnover Intention.

Keywords: *Non-Physical Work Environment, Job Stress and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention*

ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi di PT. Mustika Agung Sawit Gemilang Kab. Indragiri Hulu di bawah bimbingan Prof. B. Isyandi, SE, MS dan Dr. Machasin, M.Si Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi pada PT. Mustika Agung Sawit Gemilang Kab. Indragiri Hulu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil penelitian secara empiris melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang dijadikan sampel, sampel dalam penelitian ini sebanyak 120 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah program SPSS for windows. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan sebagai berikut: (1) Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. (2) Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. (3) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal serta aset penting yang wajib dimiliki perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang tersusun dan terstruktur dengan baik terlihat dan tercemin dari sikap dan perilaku karyawan yang ditunjukkan bagi perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan karyawan mereka agar dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan. Karyawan yang tidak dapat perhatian dari perusahaan dan kebutuhannya tidak terpuaskan biasanya akan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka (*turnover*).

Turnover Intention merupakan sikap atau tingkatan seseorang karyawan yang memiliki sebuah pemikiran untuk meninggalkan atau mengundurkan diri dari organisasi secara sukarela dari pekerjaannya (Siahaan et al, 2018). *Turnover Intention* karyawan dapat dilihat dari beberapa indikasi, yaitu: Absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, perilaku negatif yang sangat berbeda dari biasanya. Beberapa faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan, antara lain stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan beban kerja (Sutanto, 2013).

PT. Mustika Agung Sawit Gemilang yang berlokasi pada desa Semelinang Darat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau lebih khusus lagi pada karyawan bagian produksi sebagai objek penelitian. Hal ini dikarenakan sebagai perusahaan yang memproduksi *crude palm oil* (CPO) tentunya menjadikan karyawan bagian produksi sebagai ujung tombak perusahaan, dengan begitu karyawan

bagian produksi memiliki kecenderungan stres kerja yang cukup tinggi, lingkungan kerja yang harus nyaman mungkin, serta kepuasan kerja yang harus tercapai demi rendahnya nilai *turnover* yang tentunya berbahaya bagi kelangsungan perusahaan.

Selanjutnya untuk mengetahui persepsi karyawan mengenai kecenderungan keinginan untuk keluar pada karyawan masih bekerja diperusahaan tersebut untuk mengetahui permasalahan yang berkaitan dengan *turnover intention*, maka penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan menggunakan kusioner yang dibagikan kepada 30 responden karyawan. Hasil kusioner tersebut dapat dilihat pada tabel berikut 1.

Berikut adalah fenomena *Turnover Intention* yang diluraikan pada tabel 1.

Tabel 1. Fenomena Turnover Intention

No	Aspek Yang di Evaluasi	Fenomena
1	memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan	✓ Banyak karyawan yang sudah mulai mengeluh dengan beban kerja
2	Sedang mencari alternatif pekerjaan lain	✓ Karyawan Merasa dibayar rendah ✓ Karyawan merasa tidak lagi tertantang
3	Sedang berfikir untuk segera berhenti dari pekerjaan	✓ Budaya Perusahaan yang tidak lagi cocok

Sumber: PT. Mustika Agung Sawit Gemilang

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa karyawan mempunyai keinginan untuk meninggalkan perusahaan, karyawan juga mempunyai keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dalam waktu dekat karena sudah mulai mengeluh dengan beban kerja yang diterima, dan karyawan juga sedang berfikir untuk berhenti dari pekerjaan. Mengenai *Turnover intention* dapat dilihat bahwa karyawan mempunyai keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik karena karyawan merasa tidak

puas dengan gaji yang diterima dan merasa tidak tertantang lagi dan budaya perusahaan yang tidak lagi cocok. baik itu dikarenakan oleh lingkungan kerja yang tidak baik dan stress kerja yang besar terhadap beban kerja yang diterima pada karyawan menyebabkan karyawan keluar dan melihat peluang kerja di perusahaan lain. Hal ini tentunya dapat merugikan perusahaan apabila yang keluar merupakan yang memiliki prestasi dan pengalaman yang baik pada devisinya.

Faktor lain yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja non fisik. Berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Menurut Arianto (2013), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibagi menjadi 2 kategori yaitu faktor *financial* dan *non financial*. Faktor *financial* meliputi gaji, tunjangan dan jaminan sosial, sedangkan faktor *non financial* terdiri dari lingkungan kerja, kepemimpinan dan antar sesama karyawan. Berikut adalah fenomena Lingkungan Kerja Non Fisik yang diluraikan pada tabel 1.2.

Tabel 2. Hasil Identifikasi Fenomena Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Aspek Yang Di Evaluasi	Fenomena
1	Loyalitas pemimpin dengan Pegawai	✓ Merasa atasan tidak selalu memberikan informasi penting untuk kelangsungan kerja
2	bekerja sama dengan semua rekan kerja	✓ Karyawan menyatakan bahwa karyawan telah bekerja sama dengan semua rekan kerja.
3	Pemenuhan Kebutuhan Pegawai	✓ Adanya perasaan yang tidak puas terhadap kebutuhan yang tidak dapat terpenuhi

Sumber: PT. Mustika Agung Sawit Gemilang

Berdasarkan tabel 2 Menunjukkan bahwa karyawan menyatakan bahwa karyawan merasa atasan tidak selalu memberikan informasi penting untuk

kelangsungan kerja, kemudian karyawan menyatakan bahwa karyawan telah bekerja sama dengan semua rekan kerja, dan karyawan menyatakan setuju bahwa karyawan selalu memberikan pengarahan kepada rekan kerja yang kurang mengerti. Namun beberapa karyawan mengaku mengeluh mengenai lingkungan kerja non fisik yang terjadi pada PT. Mustika Agung Sawit Gemilang Beberapa karyawan mengaku terganggu dan tidak fokus pada pekerjaannya yang dituntut untuk cepat selesai sehingga menyebabkan karyawan merasa tertekan dan hubungan yang terjalin antara karyawan dengan atasan menjadi berkurang dan bahkan sering menimbulkan kesalahfahaman.

Faktor lain yang menyebabkan tingginya keinginan berpindah tentunya akibat munculnya stress kerja. Stress kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang karyawan dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan (Chaundry, 2012) Stress kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stress muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan, ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stress. Dalam jangka pendek, stress yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang,

karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stress bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*).

Stres merupakan isu pertama yang menjadi perhatian karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan dan sulit untuk menghindari stres dari pekerjaan (Parvaiz et al.,2015). Afrizal (2014), berpendapat bahwa karyawan yang stres cenderung menganggap suatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting bagi perusahaan, sehingga tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai target yang telah ditetapkan. Akan tetapi, tidak semua karyawan mengalami tekanan dalam pekerjaannya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kepuasan kerjanya.

Fenomena selanjutnya itu mengenai stres kerja karyawan pada PT. Mustika Agung Sawit Gemilang. Berikut adalah fenomena Stres Kerja yang diluraikan pada tabel 3.

Tabel 3. Fenomena Stress Kerja

No	Aspek Yang Di Evaluasi	Fenomena
1	Beban kerja	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Merasa beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan. ✓ Sering merasa cemas/panik apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.
2	Sifat Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sering mengeluh apabila diberikan pekerjaan yang sulit dikerjakan.
3	Masalah Pribadi	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adanya Konflik antara sesama rekan kerja

Sumber: PT. Mustika Agung Sawit Gemilang

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa para karyawan merasa cemas atau panik ketika mendapatkan pekerjaan dengan beban kerja relatif berat dan adanya tekanan dan intimidasi dari berbagai pihak. Karyawan juga beranggapan bahwa pekerjaan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan

waktu yang ditetapkan sehingga karyawan harus bekerja lembur tanpa diberi upah lembur dari perusahaan.

Stres terhadap kerja yang tinggi menyebabkan adanya perubahan pada perilaku karyawan. Beban kerja yang meningkat, munculnya konflik antar departemen dan penetapan target pencapaian tinggi secara langsung maupun tidak langsung dapat melahirkan stres dalam pekerjaan. Stres yang secara terus menerus yang dialami karyawan ditambah dengan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang lambat laun dapat memicu meningkatnya keinginan untuk berpindah (*turnover intention*).

Hasil temuan mengenai stress kerja terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) yang dilakukan peneliti sebelumnya yaitu Sheraz (2014), Dwiningtyas (2015), dan Kafashpoor (2014) menemukan bahwasanya stress kerja mampu meberikan pengaruh yang signifikan terhadap keinginan untuk berpindah karyawan. Sedangkan hasil berbeda didapatkan oleh Wisantyo (2015), dimana stress kerja belum mapu memberikan dampak yang jelas dalam mempengaruhi keinginan berpindah oleh karyawan.

Selanjutnya faktor yang mengambil peranan sebagai penyebab keinginan berpindah adalah kepuasan kerja. Dalam sebagai penelitian, keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dimaksud dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap berbagai alternative pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaanya

cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Minto (2013) menemukan bukti yang menunjukkan bahwa tingkat dari kepuasan kerja yang berkorelasi dengan pemikiran-pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan, dan bahwa niat untuk meninggalkan kerja kerja berkorelasi dengan meninggalkan pekerjaan secara actual. Ketidakpuasan diungkapkan kedalah berbagai macam cara, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, menghindari dari tanggung jawab dan lain-lain.

Fenomena selanjutnya itu mengenai Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Mustika Agung Sawit Gemilang. Berikut adalah fenomena Kepuasan Kerja yang diluraikan pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Identifikasi Fenomena Kepuasan Kerja

No	Aspek Yang Di Evaluasi	Fenomena
1	Gaji	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Upah dan tunjangan tidak sesuai dengan tanggung jawab ✓ Gaji yang perlu di tingkatkan
2	Kesempatan Promosi	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mengeluhkan Kejelasan Karir yang belum sesuai dengan harapan
3	Pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Volume pekerjaan yang besar

Sumber: PT. Mustika Agung Sawit Gemilang

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa alasan terbesar dari Aspek diatas yang menyebabkan karyawan tidak puas adalah dikarenakan gaji yang diterima. Karyawan merasakan adanya rasa ketidakadilan terhadap gaji yang terima sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Mereka merasa dengan volume pekerjaan yang besar dengan gaji yang mereka terima masih perlu ditingkatkan. Terlebih pada karyawan yang telah menikah cenderung merasa

kurang puas pada gaji yang diperoleh saat ini. Hal ini dikarenakan karyawan yang telah berkeluarga merasa kebutuhan harus dipenuhinya jauh lebih banyak. Berbeda dengan karyawan yang belum menikah yang kebutuhan hidupnya lebih sedikit. Selain itu, karyawan yang mengeluhkan kejelasan karir yang mereka rasa belum sesuai dengan harapan. Karena jenjang karir pada karyawan bagian produksi masih belum jelas bagi masa depan mereka. Dari perihal tersebut, perusahaan sangat perlu mempertimbangkan berbagai masalah yang muncul dari hati dan benak karyawannya, karena dengan ketidakpuasan karyawan tentunya akan terus meningkatkan keinginan mereka untuk berpindah yang tentunya akan berakibat fatal jika karyawan yang berkeinginan pindah adalah karyawan yang memiliki prestasi dibidangnya.

Dengan adanya perbedaan penelitian tersebut (*research gap*) yang dimana jelas memiliki kesenjangan penelitian yang nyata. Dimana seharusnya tiap variabel yang diteliti secara keilmuan harusnya mampu memberikan pengaruh terhadap keinginan untuk berpindah (*turnover intention*).

Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian yang dilakukan oleh Sheraz (2014) yang meneliti Stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, perbedaan pada penelitian ini terletak penambahan variable lingkungan kerja, perbedaan sampel penelitian yaitu pada karyawan bagian produksi pada PT. Mustika Agung Sawit Gemilang, serta penggunaan analisis data pada penelitian ini yang menggunakan analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik meneliti dengan judul: Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover*

Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Mustika Agung Sawit Gemilang Kab. Indragiri Hulu”.

Didapatkan rumus masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?
2. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?
4. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik, Stress Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?

Tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover Intention*?
2. Untuk menganalisis pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention*?
3. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*?
4. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Stress Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*?

Turnover Intention

Turnover Intention adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. dengan demikian intensi *turnover* adalah kecenderungan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap terjadinya *turnover*, diantaranya adalah faktor eksternal, yakni pasar tenaga kerja, faktor institusi yakni kondisi ruang kerja, upah, keterampilan kerja, dan supervisi, karakteristik personal karyawan seperti intelegensi, sikap, masalah, jenis kelamin, minat, umur, dan lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya. untuk mengetahui

pengertian mengenai *Turnover intention*, berikut ini dikemukakan beberapa definisi dari para ahli antara lain :

Menurut Mobley (2011), menyatakan bahwa *Turnover intention* merupakan hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Menurut Robbins (2015), menyatakan *Turnover intention* atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan atau meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersediannya alternatif pekerjaan lain. Mathis dan Jackson (2011) menyatakan *Turnover intention* merupakan proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Berikut pendapat para ahli tentang lingkungan kerja:

Menurut Sedarmayati (2012) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Isyandi dalam Widodo (2012: 33) lingkungan kerja adalah suatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, penilasi, penerangan dan kekaduahan, kebersihan tempat bekerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Nitisemito (2020) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Stres Kerja

Stres adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendalah (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan.

Robbins dan Judge (2015) Stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya di pandang tidak pasti dan penting.

Anwar Prabu (2011) Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja ini tampak dari syptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, dan mengalami gangguan pencernaan.

Danang Sunyoto (2012) Stres kerja sebagai konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang dalam suatu organisasi. Situasi lingkungan tersebut

secara potensial dapat mengancam dan membahayakan atau sering disebut dengan stressor.

Dari pengertian-pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian dari stres itu sendiri adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang individu mengalami suatu kegagalan sehingga mengakibatkan perubahan bentuk secara psikologis yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seseorang karena tekanan yang dihadapi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi.

Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang di jalankan, apabila apa dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuanya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan.

Kepuasan kerja adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Robbins (2015:49) mendefinisikan kepuasan kerja adalah yang menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kinerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan kepuasan yang rendah memiliki perasaan negatif. Hasibuan dalam Tambunan (2018) kepuasan kerja adalah

sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Howell dan Dipboye dalam Munandar (2011) kepuasan kerja adalah sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dicerminkan oleh karyawan baik di dalam maupun diluar pekerjaan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian dan tinjauan pustaka, maka dirumuskan hipotesis:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mustika Agung Sawit Gemilang.
2. Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mustika Agung Sawit Gemilang
3. Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mustika Agung Sawit Gemilang
4. Lingkungan Kerja, Stres kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mustika Agung Sawit Gemilang.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pengolahan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka-angka dan analisis menggunakan statistik penelitian yang digunakan penulis yaitu penelitian deskriptif kuantitatif. Metode Penelitian Kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2021) yaitu desain

penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Mustika Agung Sawit Gemilang Bidang Usaha Pabrik Kelapa Sawit (Pks) Alamat di Desa Semelinang Darat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau. Waktu penelitian diperkirakan dari bulan Juni 2021 sampai dengan selesai.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk selanjutnya dipelajari sehingga bisa ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian merupakan seluruh karyawan bagian Produksi PT. Mustika Agung Sawit Gemilang Bidang Usaha Pabrik Kelapa Sawit (Pks) Alamat di Desa Semelinang Darat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau, yang berjumlah 120 tenaga kerja.

Menurut Sugiyono (2013), Sampel merupakan suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh subuah populasi. Dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mustika Agung Sawit Gemilang yang berjumlah 120 tenaga kerja. Metode sampel dalam penelitian ini adalah *Sampling Jenuh*, istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel Sugiyono (2013). Dengan demikian, seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Teknik Pengambilan Data

1. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang diperlukan dengan cara mempelajari atau mengutip arsip-arsip dan catatan-catatan yang ada pada obyek yang diteliti.

2. Kuesioner

Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan kuesioner adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Kuisisioner didesain sedemikian rupa sehingga diharapkan semua responden dapat menjawab semua pertanyaan.

Dalam menjawab pertanyaan, penelitian ini menggunakan skor skala likert:

- | | |
|------------------------|----------|
| 1. Sangat Setuju | : Skor 5 |
| 2. Setuju | : Skor 4 |
| 3. Kurang Setuju | : Skor 3 |
| 4. Tidak Setuju | : Skor 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju | : Skor 1 |

Metode Analisis Data

Analisis yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan kuantitatif yaitu menganalisa data dengan jalan mengklasifikasikan data-data berdasarkan persamaan jenis dari data tersebut, kemudian diuraikan antara satu data dengan data lainnya dihubungkan sedemikian rupa sehingga diperoleh gambaran yang utuh tentang masalah yang diteliti.

a. Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan dibahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep yang diukur. Dari sebaran jawaban responden tersebut, selanjutnya akan diperoleh sebuah kecenderungan dari seluruh jawaban yang ada. Untuk

mendapat kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor.

b. Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif adalah bentuk analisis yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklasifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan program SPSS for windows. Ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Uji Kualitas Data

Menurut Sugiyono (2012) kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji releabilitas, uji normalitas dan uji linearitas.

1. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti menurut Sugiyono (2012). Metode yang digunakan untuk menguji validitas ialah *Corected item – total correlation*. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan r hitung $>$ r tabel maka masing-masing indikator pernyataan adalah valid r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012) Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu kajian. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu kejadian. Semakin

tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil sebaliknya jika alat pengukur rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam pengukuran suatu gejala. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji cronbach's alpha (α) dengan ketentuan jika $\alpha \geq 0,60$ maka dikatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data yang diteliti untuk keseluruhan indikator dan variabel bersifat normal. Uji normalitas dilakukan dengan cara analisis grafik. Pengujian dilakukan dengan melihat penyebab data (titik) pada suhu diagonal dari grafik sketer plot, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Linearitas

Menurut Suliyanto (2011) uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS, dengan kriteria dua variabel. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bisa signifikansi $< 0,05$.

5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari yang bisa mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhir regresi tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumi klasik. Tiga asumsi klasik yang perlu diperhatikan adalah :

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika terjadi korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi dinyatakan mengandung gejala multikolinieritas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas atau variabel, dapat dilihat dari TOL (Tolerance) dan Variance Inflation Factor (VIF) dari masing-masing variabel bebas terdapat variabel terikat. Jika nilai VIF kurang dari 10 dapat dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Dan jika nilai VIF besar dari 10 dapat dinyatakan terdapat gejala multikolinieritas.

2. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas untuk menguji apakah ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama atau konstan Suliyanto (2011) Jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama atau konstan maka disebut dengan homoskedasitas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedasitas dalam penelitian ini menggunakan metode Rank Spearman. Apabila hasil pengujian menunjukkan lebih dari $\alpha = 5\%$ maka tidak ada heteroskedasitas.

3. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu atau ruang. Menurut Suliyanto (2011) untuk mengetahui adanya autokorelasi digunakan uji Durbin-Watson mendekati angka 2 berarti tidak ada autokorelasi.

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia tertinggi yaitu 26-35 tahun sejumlah 87 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa pada umumnya usia responden masih tergolong usia produktif. Pekerjaan yang dilakukan PT Mustika Agung Sawit Gemilang membutuhkan karyawan/pekerja yang masih memiliki usia produktif.

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sarjana (S1)	14	11,6
2	SMA	91	75,8
3	SMP	15	12,6
Total		120	100

Sumber : hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan bahwa pada umumnya responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan yang didominasi oleh tingkat pendidikan SMA. Artinya pada PT. Mustika Agung Sawit Gemilang belum memberikan maksimal pendidikan yang lebih tinggi pada karyawan PT. Mustika Agung Sawit Gemilang.

Tabel 8. Karakteristik Responden Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	2-5 Tahun	86	71,6
2	5-10 Tahun	34	38,4
3	> 10 Tahun	0	0
Total		120	100

Tabel menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja tertinggi yaitu 2-5 Tahun, artinya PT Mustika Agung Sawit Gemilang, Indragiri Hulu yang menjadi responden didominasi oleh karyawan yang bekerja 2-5 Tahun sejumlah 86 orang atau 71,6 %. Sedangkan karyawan yang bekerja 5-10 Tahun sejumlah 34 orang atau 38,4%.

Analisis Diskripsi Variabel Turnover Intention (Y)

Turnover intention merupakan niat atau keinginan keluar karyawan dari pekerjaannya yang sekarang secara sukarela untuk mendapatkan pekerjaan ditempat lain. Pengukuran variabel turnover intention dilakukan dengan 5 item pertanyaan sehingga diperoleh hasil penelitian sebagai berikut :

Tabel 9.

No.	Pertanyaan		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Total skor	Rata-rata skor
1.	Saya berencana untuk keluar dari perusahaan tempat saya bekerja sekarang	Frekuensi	14	36	43	22	5	328	2,73
		Bobot	14	24	66	52	65		
2.	Saya ingin mencari pekerjaan diperusahaan lain	Frekuensi	8	23	44	29	16	382	3,18
		Bobot	8	46	132	116	80		
3.	Saya ingin secepatnya keluar dari perusahaan tempat saya bekerja sekarang.	Frekuensi	12	48	35	13	12	325	3,71
		Bobot	12	12	69	88	45		
4.	Saya selalu aktif mencari lowongan kerja baru.	Frekuensi	10	22	43	29	16	379	3,16
		Bobot	10	44	129	116	80		
5.	Saya meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat	Frekuensi	7	23	42	30	18	389	3,24
		Bobot	7	46	126	120	90		
6.	Saya ingin meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan yang lebih baik.	Frekuensi	12	48	35	13	12	325	2,71
		Bobot	12	96	105	52	60		
Total								2.128	17,73
Rata-rata keseluruhan								354,6	2,95

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel turnover intention sebesar 2,95 yang menunjukkan bahwa sebagian responden menyatakan cukup atas variabel turnover intention. Pada variabel turnover intention terlihat nilai rata-rata tertinggi yaitu pada indikator “saya ingin meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat” dengan nilai rata-rata 3,24. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan meninggalkan perusahaan apabila dalam waktu dekat. Sementara nilai rata-rata terendah yaitu pada indikator “saya berencana untuk keluar dari perusahaan tempat saya sekarang” dengan nilai rata-rata sebesar 2,73. Hal ini menunjukkan masih ada karyawan yang tidak berfikir untuk keluar dari perusahaan karena masih membutuhkan pekerjaan.

Analisis Deskriptif Variabel lingkungan Kerja Non Fisik Tabel 10.

No.	Pernyataan		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Total skor	Rata-rata skor
1.	Saya merasa aman dari pemutusan Hubungan Kerja yang sewenang-wenang atau secara tidak adil.	Frekuensi	2	24	59	23	12	379	3,16
		Bobot	2	48	177	92	60		
2.	Pimpinan sangat membantu karyawan dalam mengatasi masalah pekerjaan yang sedang dihadapi <u>karyawannya</u> .	Frekuensi	0	7	28	65	20	458	3,82
		Bobot	0	14	66	76	65		
3.	Saya memiliki komunikasi dan hubungan yang baik dengan pimpinan.	Frekuensi	0	8	25	67	20	459	3,83
		Bobot	0	16	75	201	100		
4.	Kerja sama antar karyawan diperusahaan selama ini sudah berjalan dengan baik.	Frekuensi	0	5	29	57	29	470	3,92
		Bobot	0	10	87	228	85		
5.	Saya merasa puas karena kebutuhan saya sudah dapat terpenuhi, baik kebutuhan fisik, social maupun psikologis.	Frekuensi	0	6	29	55	30	469	3,91
		Bobot	0	12	87	220	150		
Total								2.235	18,6
Rata-rata keseluruhan								447	3,72

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 3,72 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan cukup atau sedang atas variabel lingkungan kerja non fisik . Pada variabel lingkungan kerja non fisik terlihat bahwa nilai rata-rata tertinggi yaitu pada indikator” Kerja sama antar karyawan diperusahaan selama ini sudah berjalan dengan baik” dengan nilai rata-rata sebesar 3,92. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kerja sama antar karyawan berjalan dengan baik. Sementara nilai rata-rata terendah yaitu pada indikator“ saya merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang atau tidak adil” dengan nilai rata-rata 3,16. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa tidak aman daripemutusan hubungan kerja yang tidak adil.

Analisis Deskripsi Variabel Stres Kerja Tabel 11. Jawaban Responden Variabel Stress Kerja (X2)

No.	Pertanyaan		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Total skor	Rata-rata skor
1.	Kebisingan di tempat saya bekerja mempengaruhi aktivitas dalam bekerja.	Frekuensi	0	28	56	32	4	372	3,10
		Bobot	0	56	168	128	20		
2.	Dalam satu hari saya bekerja lebih dari 7 jam	Frekuensi	0	14	41	31	34	445	3,71
		Bobot	0	28	123	124	170		
3.	Konsentrasi saya menjadi tidak focus dengan pola kerja yang terus berubah pekerjaan.	Frekuensi	6	6	28	68	12	434	3,62
		Bobot	6	12	84	272	60		
4.	Sampainya saya di tempat kerja, perusahaan memberikan jeda waktu istirahat beberapa menit sebelum melakukan pekerjaan.	Frekuensi	0	5	29	57	29	470	3,92
		Bobot	0	10	87	228	145		
5.	Suhu udara tempat saya bekerja cukup kondusif untuk melakukan pekerjaan.	Frekuensi	0	6	29	55	30	469	3,91
		Bobot	0	12	87	220	150		
6.	Terlalu banyak tugas yang diberikan	Frekuensi	0	0	25	61	34	489	4,08
		Bobot	0	0	75	244	170		
7.	Tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian saya	Frekuensi	5	6	31	66	12	434	4,15
		Bobot	5	12	93	264	60		
8.	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan cepat	Frekuensi	0	0	20	62	38	498	4,15
		Bobot	0	0	60	248	190		
9.	Kebebasan dalam bekerja membuat saya nyaman dalam melakukan pekerjaan	Frekuensi	0	10	26	40	44	479	3,98
		Bobot	0	20	78	160	220		
10.	Masalah yang terjadi dalam keluarga tidak dapat mengganggu konsentrasi bekerja.	Frekuensi	6	6	28	66	14	436	3,63
		Bobot	6	12	84	198	70		
Total								4.796	37,72
Rata-rata keseluruhan								479,6	3,77

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai rata-rata dan jawaban responden untuk variabel stres kerja 3,77 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sedang atau cukup atas variabel stress kerja. Pada variabel stress kerja ini terlihat bahwa nilai rata-rata tertinggi yaitu pada indikator “saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan cepat” dengan nilai rata-rata sebesar 4,15. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah berusaha untuk mengerjakan pekerjaan dengan cepat, sesuai dengan keinginan perusahaan Sementara nilai rata-rata terendah yaitu pada indikator ”kebisingan tempat bekerja mempengaruhi aktivitas bekerja”, dengan

nilai rata-rata sebesar 3,10. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan standar pekerjaan untuk mengurangi kebisingan yang terjadi di perusahaan sehingga karyawan bisa efektif dalam bekerja.

Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan kerja

Tabel 12. Hasil Analisis Deskriptif

No.	Pertanyaan		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Total skor	Rata-rata Skor
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini.	Frekuensi	0	7	43	48	22	445	3,71
		Bobot	0	14	129	192	110		
2.	Saya merasa puas dengan Imbalan/Gaji yang saya terima selama ini.	Frekuensi	10	14	16	58	22	428	3,57
		Bobot	10	28	48	232	110		
3.	Proses promosi jabatan di organisasi terbuka untuk semua.	Frekuensi	0	8	42	43	26	448	3,73
		Bobot	0	16	126	172	130		
4.	Saya merasa senang dengan cara pemimpin memberikan perintah	Frekuensi	8	14	21	55	22	429	3,58
		Bobot	4	12	72	296	60		
5.	Saya merasakan adanya kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja.	Frekuensi	4	10	12	72	22	444	3,70
		Bobot	4	20	36	288	110		
Total								2.247	18,73
Rata-rata keseluruhan								449,4	3,74

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai rata-rata dan jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja 3,74 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sedang atau cukup atas variabel kepuasan kerja. Pada variabel kepuasan kerja ini terlihat bahwa nilai rata-rata tertinggi yaitu pada indikator “ proses promosi jabatan di organisasi terbuka untuk semua ” dengan nilai rata-rata sebesar 3,73. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa promosi jabatan sangat terbuka untuk siapapun. Sementara nilai rata-rata terendah yaitu pada indikator “saya puas dengan imbalan gaji yang saya terima saat ini”, dengan nilai rata-rata sebesar 3,57. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah cukup puas dengan imbalan atau gaji yang di terima.

Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dihitung dengan

membandingkan nilai hitung dengan nilai r tabel untuk (df) = n – 2 (n adalah jumlah sampel). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Demikian sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pernyataan atau indikator dinyatakan tidak valid, perhitungan r_{hitung} diperoleh dari hasil output SPSS, nilai tersebut selanjutnya dibandingkan dengan r_{tabel} . didapatkan nilai $r_{tabel} = 0,179$.

Uji Reliabilitas

Tabel 13. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0,669	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,778	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,798	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,857	Reliabel

Berdasarkan tabel diperoleh bahwa hasil pengujian reliabilitas variabel lingkungan kerja non fisik (X1), stress kerja (X2), kepuasan kerja (X3), dan turnover intention (Y) adalah reliabel karena *Cronbach Alpha* > 0,6

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 14. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		93	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.21808715	
Most Extreme Differences	Absolute	.094	
	Positive	.094	
	Negative	-.090	
Test Statistic		.094	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.442	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.440	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.335
	Upper Bound	.445	

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Dari tabel dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini berdistribusi normal, karena nilai Asymp. Sig > 0,05. Dari data di atas dapat dilihat nilai *kolmogorov – smirnov* yang dilihat dari Asymp sig (2-tailed) dengan nilai signifikansi sebesar 0,442 > 0,05 yang berarti bahwa nilai data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam regresi dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Faktor (VIF). Ketentuan nilai tolerance masing – masing independen > 0,1 dan VIF berada dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 15. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	29.473	6.738		4.374	<.001		
	X1	-.104	.162	-.061	-.645	.520	.931	1.074
	X2	-.378	.103	-.382	-3.673	<.001	.762	1.312
	X3	.251	.144	.187	1.748	.084	.718	1.392

Dependent Variable: Y
Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai tolerance dari setiap variabel bebas lebih dari 0,1 dan nilai VIF dari setiap variabel kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa diantara variabel lingkungan kerja non fisik, stress kerja dan kepuasan kerja semuanya tidak terjadi multikolinieritas sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam pengujian.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam time series pada waktu yang berbeda. Salah satu uji yang digunakan untuk mendeteksi autokorelasi adalah uji durbin waston, dengan kriteria:

1. Pertama menentukan hipotesa uji, yaitu hipotesis nol (H_0) yaitu tidak ada autokorelasi dan hipotesis alternatif (H_1) ada autokorelasi.

2. Jika nilai d (durbin watson) lebih kecil dari d_L atau lebih besar dari $(4-d_L)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti ada autokorelasi.
3. Jika nilai d (durbin watson) terletak antara d_U dan $(4-d_U)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
4. Jika nilai d (durbin watson) terletak antara d_L dan d_U atau diantara $(4-d_U)$ dan $(4-d_L)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Tabel 16. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Model Summary ^b			
	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.739 ^a	.690	.672	4.291

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, stress kerja

b. Dependent Variable: turnover intention

Berdasarkan table distribusi durbin waston dengan variable independent 3 dan sampel 120 di dapatkan nilai $d_L = 1.651$ dan $d_U = 1.753$ sedangkan nilai durbin Watson 1.718. Berarti nilai Durbin Watson (d) regresi berada di antara nilai d_L dan d_U ($1,651 < 1,718 < 1,753$). Berdasarkan pengambilan keputusan dalam uji durbin watson di atas, jika nilai d (durbin watson) terletak antara d_L dan d_U atau diantara $(4-d_U)$, Untuk itu dapat juga dinyatakan bahwa tidak terjadi kasus autokorelasi pada model.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas itu dengan uji glejser. Penerapan uji glejser jika

signifikansi diatas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 (sig>0,05), maka tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Hasil heteroskedastisitas itu dengan uji glejser dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut :

Tabel 17.

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.377	3.531			2.373	.020
	X1	.004	.085	.005	.046		.963
	X2	-.079	.054	-.175	-1.463		.147
	X3	-.105	.075	-.171	-1.390		.168

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu lingkungan kerja non fisik (X1), stress kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu turnover intention (Y). Pengolahan data dengan persamaan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 18.

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	35.362	6.384			5.539	<.001
	X1	-.182	.149	-.098	-1.220		.025
	X2	-.456	.095	-.450	-4.808		<.001
	X3	.162	.132	.118	1.232		.020

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang didapat maka dibuat persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 35.362 - 0,182 X1 - 0,456 X2 + 0,162 X3$$

Dimana:

- Y = Turnover Intention
 X1 = lingkungan kerja non fisik
 X2 = Stres Kerja
 X3 = Kepuasan Kerja

PENUTUP

Dari hasil kuisisioner dengan menggunakan 120 sampel dan diolah dengan menggunakan SPSS 29 lalu peneliti melakukan analisis penelitian dengan variabel lingkungan kerja non fisik, stress kerja, kepuasan kerja dan Turnover Intention, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, hal tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memiliki tingkat signifikansi 0,000 dimana nilai lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, maka hipotesa yang diterima adalah Ha1, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention pada PT. Mustika Agung Sawit Gemilang.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, hal tersebut dapat dikatakan bahwa stres kerja memiliki tingkat signifikansi 0,000 dimana nilai lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, maka hipotesa yang diterima adalah Ha3, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Sekolah PT. Mustika Agung Sawit Gemilang. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Artinya sehingga jika kepuasan kerja karyawan meningkat, maka tingkat turnover intention karyawan akan meningkat juga. Jika tingkat kepuasan kerja karyawan menurun, maka tingkat turnover intention karyawan akan menurun juga. perusahaan diharapkan

selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawan untuk mempertahankan karyawan yang berkompeten.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, hal tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tingkat signifikansi 0,001 dimana nilai lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, maka hipotesa yang diterima adalah H_{a2} , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Karyawan PT. Mustika Agung Sawit Gemilang.

Menindaklanjuti kesimpulan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran-saran sebagai berikut:

1. Upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan lingkungan kerja non fisik adalah menciptakan suasana kerja yang nyaman, memberikan hak/imbalance yang sesuai, komunikasi yang baik antara pemimpin dengan bawahan, serta memberikan rasa aman kepada anggota. Pihak Human Resource Development (HRD) perusahaan hendaknya mengkaji ulang dalam pemberian tugas pada karyawan, agar karyawan tidak terbebani dengan pekerjaan yang begitu banyak sehingga menimbulkan stres dalam bekerja dengan cara memberikan pekerjaan sesuai dengan keahlian dan melakukan pelatihan agar karyawan tidak berniat meninggalkan organisasi.
2. Upaya yang dilakukan perusahaan untuk mengurangi tingkat stress kerja karyawan adalah menjaga ketenangan perusahaan agar karyawan berkonsentrasi dalam menjalankan pekerjaannya, memastikan keamanan untuk karyawan yang pekerjaannya berisiko tinggi, mau mendengarkan pendapat karyawan, dan selalu

memberi dukungan untuk karyawan. dari pihak perusahaan diharapkan membuat suatu sistem yang dapat menekan terjadinya stres kerja seperti melakukan rotasi pekerjaan sehingga karyawan tidak monoton dan bosan dengan pekerjaannya.

3. Upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah pembagian kerja yang adil dan sesuai dengan kemampuan karyawan, memberikan gaji sesuai hak karyawan, memberikan kesempatan promosi (kenaikan jabatan) kepada karyawan yang berprestasi, memperbaiki kepemimpinan agar lebih membaur dengan karyawan, sehingga dapat memotivasi karyawan, dan meningkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Agus Dahrma, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Alfiyah. (2013). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan turnover intention perawat di brawijaya women and children hospital jakarta tahun 2013*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah-Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan
- Ayamolowo, Sunday J. (2013). Job Satisfaction and Work Environment of Primary Health Care Nurses in Ekiti State, Nigeria : an Exploratory Study. *International Journal of Craing Sciences September-Desember 2013 Vol 6 issue 3*.
- Bakewell, C., & Mitchell, V.W. (2006). Male versus female consumer

- decision making styles. *Journal of Business Research*. 59(12)
- Bakker, A.B & Leiter, M.P. (2010). *Work engagement : a handbook of essential theory and research*. New York : Psychology Press.
- Bakker, Arnold. B., & Evangelia, Demerouti. (2007). The Job-Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*. 22(3) : 309-328
- Bakker, Arnold. B., & Evangelia, Demerouti. (2008). *Towards a model of work engagement*. *Career Development International*. 13(3), : 209- 223.
- Bakker, Arnold. B., Leiter, Michael. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York : Psychology Press.
- Bakker, Arnorld. B., Evangelia, Demerouti. (2007). The Role of Personal Resources in Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*. 14(2) : 121-141.
- Carmelia, Abraham. jacob, Weisberg, (2006). Exploring Turnover Intention Among Three professional Group Of Employees", *Human Resource Development International*. 9(2) : 191-206,Jun
- Cayabyab, Cecilia Almazan. (1996). The relationship Of the work environment and job satisfaction of staff nurses. Master Thesis and Graduate Research. San Jose State university.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Buku Seru.
- Dessler, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta.
- Dewi, K. Ayu Budiastiti Purnama. (2016). Pengaruh Stres Kerja pada Turnover Intention Yang dimesiasi Kepuasan kerja Agen Ajb Bumiputera 1912. E- Jurnal ManajemenUnud, 5(2) : 762-789. ISSN : 2302-8912.
- Dwiningtyas. (2015). Pengaruh Kepuasan kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada karyawan Cv. Aneka Ilmu Semarang. *Universitas negeri Semarang*.
- Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gyamfi, Gerald D. (2014). Influence of Job Stres on Job Satisfaction : Empirical Evidence from Ghana Police Service. *International Business Research*. 7(9) 2014. ISSN 1913-9004, E-ISSN 1913-9004, E-ISSN 1913- 9012. Canadian Center of Science and Education
- Handoko T. Hani. (2000), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hermita, (2011). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa (PERSERO) Pongkp. *Fakultas Ekonomi Universitas Hasanudin Makasar*.
- Isyandi B, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif global*, Pekanbaru. Unri press.
- Kafashpoor, Azar. (2014). The Impact of Job Stres on Turnover Intention Mediating role of Job Satisfaction and Affetive Commitment; Case Study: Mashhad's Public Hospitals. *Applied Mathematics in Engineering, Management and Technology* 2 (1) 2014 : 96-102.
- Kasmir. (2015). *Manajmen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.

- Khikmawati, Ratna. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Luthans, Fred. (2011). *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia*, Yogyakarta : ANDI.
- Mahdi, A F. (2012). The Realationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. *American Journal of Applied Sciences* 9 (9): 1518-1526, 2012. ISSN 1546-9239.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2001). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Markey, Ray. (2014). the impact of the quality of the work environment on employees' intention to quit. *Economics Working Paper Series* 1220.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI Press.
- Nitisemito, A.S. (2020). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Polii, L. R. G. 2015. ISSN 2303-1174 Lidya R.G. Polii. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 178–190.
- Robbins, Stephen dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Soeratno dan Arsyad Lincolin. (2003). *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi*. UPP, AMP UKPN, Jakarta.
- Streiner, D. L. (2021). 16 Finding Our Way: An Introduction to Path Analysis. In *A Guide for the Statistically Perplexed*. <https://doi.org/10.3138/9781442662827-018>
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian administrasi (edisi revisi)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Peneiltian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. In Alfabeta Bandung.
- Veithzal Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.pdf* (p. 125).
- Wursanto, Ig. (2005). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi dua. Yogyakarta : Andi.