

ANALISA PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. INFRA SOLUSI INDONESIA (SOLO)

Ferdinar Bayu Setiaji Pratama, Dr. Muzakar Isa, S.E., M.Si
Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstrak

Seiring pesatnya persaingan di era globalisasi ini, perusahaan harus memiliki kesiapan dana tingkat kualitas kerja yang baik, mempunyai kemampuan daya saing dan keunggulan yang kompetitif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja pada karyawan PT Infra Solusi Indonesia di Solo terhadap Turnover Intention. Metode analisis data ini menggunakan aplikasi Smart PLS untuk menguji hubungan antar variabel. Populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT. Infra Solusi Indonesia yang berjumlah 212 orang. Hasil penelitian menunjukkan stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keterlibatan kerja, stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, serta keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention.

Kata Kunci : Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, Turnover Intention

Abstract

Along with the rapid competition in this era of globalization, companies must have the readiness of funds for a good level of work quality, have the ability of competitiveness and competitive advantage. This study aims to analyze and work environment have a significant positive effect on job involvement, the effect of work stress, work environment, work involvement and job satisfaction on employees of PT X in Solo on Turnover Intention. This data analysis method uses the Smart PLS application to test the relationship between variables. Population and sample in this study namely all employees at PT. Infra Solusi Indonesia, totaling 212 person. The results showed that job stress job stress and work environment have a significant positive effect on job satisfaction, job involvement has a significant positive effect on job satisfaction, and job involvement and job satisfaction have a significant positive effect on turnover intention.

Keywords: Work Stress, Work Environment, Work Engagement, Job Satisfaction, Turnover Intention

1. PENDAHULUAN

Seiring pesatnya persaingan di era globalisasi ini, perusahaan harus memiliki kesiapan dan tingkat kualitas kinerja yang baik, mempunyai kemampuan daya saing dan keunggulan yang kompetitif (Dwinijanti et al., 2020). Peran sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi sangatlah penting. Sumber daya manusia merupakan salah satu

bagian terpenting bagi sebuah perusahaan dan kerap menjadi permasalahan dihadapi dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Sebuah perusahaan seringkali harus merubah struktur organisasi dan susunan organisasi agar organisasi dapat merespon perubahan dan setiap individu yang ikut serta di dalam organisasi harus dituntut untuk mengembangkan dan merealisasikan kompetensi secara penuh (Dewi, 2016). Dalam hubungan dengan sumber daya manusia perubahan kondisi lingkungan organisasi berpengaruh terhadap perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan. Salah satunya adalah (*turnover intention*) yang menggambarkan keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaannya. *Turnover intention* ini merupakan permasalahan yang umum terjadi pada setiap perusahaan dan tidak jarang juga menyebabkan perusahaan menjadi frustrasi dikarenakan karyawan yang memiliki kompetensi berkualitas dari hasil perekrutannya memilih untuk bekerja di perusahaan lain (Prasetyo et al., 2021). Dampak dari perputaran karyawan yang tinggi ialah dapat menimbulkan berbagai macam kerugian biaya dikarenakan perusahaan harus menemukan calon karyawan yang tepat untuk menggantikan posisi karyawan yang berpindah dari perusahaan dengan cara melakukan rekrutmen maupun pelatihan yang 3 pastinya akan membutuhkan pengeluaran yang cukup besar dan waktu yang cukup banyak (Nasution, 2017).

Faktor yang kemungkinan dapat menyebabkan *turnover intention* pada karyawan ialah stress kerja yang dialami karyawan. Stress dapat muncul karena terlalu banyaknya tuntutan-tuntutan dari atasan, beban kerja yang tinggi dan waktu yang ditentukan dalam menyelesaikan pekerjaan (Deswarta et al., 2021). Selain kepuasan kerja, faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* ialah kepuasan kerja karyawan yang rendah pada saat menjalankan pekerjaannya di suatu organisasi. Nasution (2017), mengungkapkan bahwa sebuah pekerjaan itu harus dipelihara secara efektif dan selalu memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan potensinya masing-masing dan bebas dari stress. Semakin besar tingkat kesulitan dan beban kerja yang harus dilakukan tanpa disertai dengan kompetensi dalam bidang tertentu, akan menyebabkan ketidakharmonisan dalam hubungan kerja karyawan.

Rohaeti dan Novita (2021), mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana karyawan biasa bekerja dan melakukan pekerjaannya yang meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan rasa tenang, menyenangkan, kerasan atau rasa betah dan sebagainya. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang berada di sekitar karyawan pada saat melakukan pekerjaan yang sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan yang meliputi tempat bekerja, kebersihan, fasilitas, pencahayaan,

keamanan dan ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara karyawan yang ada di sekitar tempat tersebut (Pricelda et al.,2021).

Menurut Rizwan et al., (2018) Keterlibatan kerja adalah tingkatan karyawan menyatukan diri dengan pekerjaan mencurahkan waktu dan energi dan memandang pekerjaan sebagai bagian penting dalam kehidupan mereka. Ini berarti dengan bekerja, ia dapat mengekspresikan diri dan menganggap bahwa pekerjaan merupakan aktivitas yang menjadi pusat kehidupannya. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan.

Peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh tingkat turnover intention di salah satu perusahaan yang berada di solo dan di bangun pada tahun 2021 di wilayah Sukoharjo yang bernama PT. Infra Solusi Indonesia dan merupakan perusahaan yang menyediakan jasa layanan internet pita lebar. Turnover intention yang terjadi di PT. Infra Solusi Indonesia ini cukup mengundang perhatian, suatu perusahaan besar bisa mengalami turnoverintention karyawan yang tinggi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Dari banyaknya faktor yang menyebabkan terjadinya turnover intention diantaranya adalah kepuasan kerja, stres kerja , dan lingkungan kerja dan keterlibatan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi tingkat turnover intention karyawan.

2. METODE

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Infra Solusi Indonesia yang berjumlah 212 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah non probability sampling dengan metode purposive sampling. Non probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2019). Sedangkan purposive sampling yaitu teknik pengambilan subjek dengan pertimbangan yang sudah direncanakan sesuai dengan kriteria tertentu (Maharani & Bernard, 2018). Kriteria sampel yang telah ditentukan oleh peneliti pada penelitian ini antara lain :

1. Pegawai aktif PT. Infra Solusi Indonesia
2. Memiliki masa aktif bekerja minimal selama 3 bulan.

Dengan jumlah karyawan PT. Infra Solusi Indonesia sebanyak 212 karyawan pertanggal 2 Mei 2023. Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kriteria sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan data primer dalam penyusunannya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Sumber data diperoleh melalui jawaban karyawan PT Infra Solusi Indonesia dengan menggunakan kuisisioner dalam bentuk google form yang berjumlah 212 karyawan.

Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh langsung dari tangan pertama oleh peneliti terkait dengan variabel ketertarikan untuk tujuan tertentu dari studi. Peneliti menyebarkan skala menggunakan kuisisioner berbentuk google form yang disebarkan melalui whatsapp group pada PT. Infra Solusi Indonesia (solo). Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan bantuan Software SMART PLS. Kelebihan menggunakan partial least square ialah jumlah sampel yang dibutuhkan dalam analisis relatif kecil, pendekatan SMARTPLS dianggap lebih powerfull karena tidak mendasarkan pada asumsi-asumsi, SMARTPLS mampu menguji model SEM dengan berbagai bentuk skala seperti rasio, likert dan lain-lain (Harahap, 2016).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Responden

Tabel 1 Deskripsi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
Laki-laki	139	66 %
Perempuan	73	34 %
Jumlah	212	100 %

Berdasarkan tabel diatas, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 139 orang dengan persentase 66%. Sedangkan untuk responden perempuan berjumlah 73 orang dengan persentase 34%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki - laki yang mendominasi dengan 139 responden.

Tabel 2 Deskripsi Lama Bekerja

Usia	Frekuensi	Persen
3 – 6 Bulan	54	25 %
6 Bulan – 1 Tahun	82	39 %

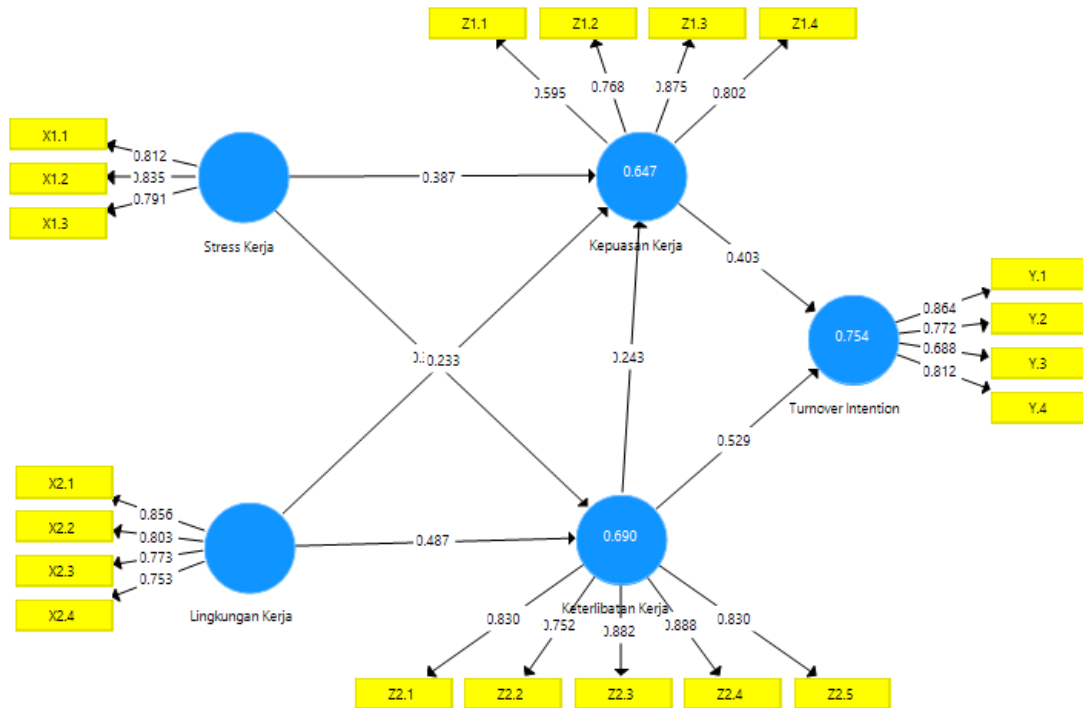
> 1 Tahun	76	36 %
Jumlah	212	100 %

Dari tabel diatas, karakteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan responden dengan lama bekerja 3 – 6 bulan sebanyak 54 orang dengan persentase 25%. Sedangkan jumlah responden dengan lama bekerja 6 bulan – 1 tahun sebanyak 82 orang dengan persentase 39%. Kemudian responden dengan lama bekerja > 1 tahun sebanyak 76 orang dengan persentase 36%. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja 6 bulan – 1 tahun yang mendominasi dengan total 82 orang.

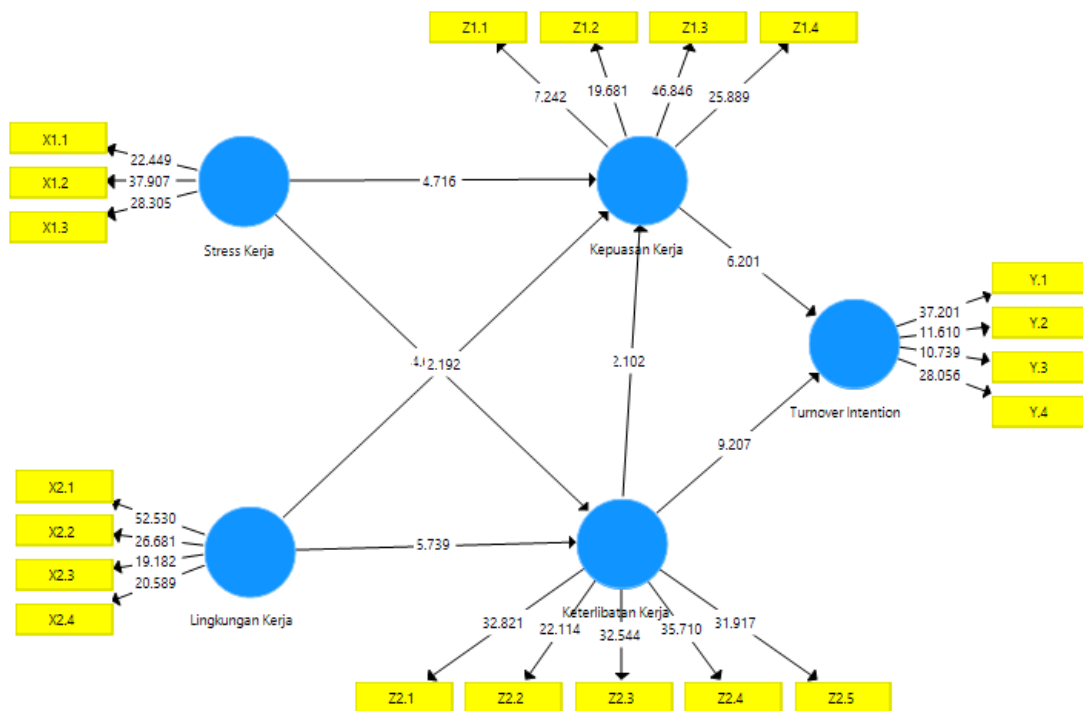
Tabel 3 Deskripsi Pendapatan Perbulan

Pernah Kerja	Frekuensi	Persen
2.000.000 – 2.500.000	54	25 %
2.600.000 – 3.000.000	89	42 %
3.000.000 – 3.500.000	48	23 %
> 3.500.000	21	10 %
Jumlah	212	100 %

Dari tabel diatas karakteristik berdasarkan pendapatan perbulan menunjukkan responden dengan pendapatan perbulan 2.000.000 – 2.500.000 sebanyak 54 orang dengan persentase 25%. Sedangkan jumlah responden dengan pendapatan perbulan 2.600.000 – 3.000.000 sebanyak 89 orang dengan persentase 42%. Lalu jumlah pendapatan perbulan 3.000.000 – 3.500.000 sebanyak 48 orang dengan persentase 23%. Dan pendapatan perbulan lebih dari 3.500.000 sebanyak 21 orang dengan persentase 10%. Dari tabel tersebut dapat menunjukkan responden dengan pendapatan perbulan 2.600.000 – 3.000.000 yang mendominasi dengan 89 orang.



Gambar 1 Outer Model



Gambar 2 Inner Model

3.2 Convergent Validity

Tabel 4 Nilai Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Stres Kerja (X1)	X1.1	0.812
	X1.2	0.835
	X1.3	0.791
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.856
	X2.2	0.803
	X2.3	0.773
	X2.4	0.753
Kepuasan Kerja (Z1)	Z1.1	0.595
	Z1.2	0.768
	Z1.3	0.875
	Z1.4	0.802
	Z2.1	0.830
Keterlibatan Kerja (Z2)	Z2.2	0.752
	Z2.3	0.882
	Z2.4	0.888
	Z2.5	0.839
Turnover Intention (Y)	Y.1	0,864
	Y.2	0,772
	Y.3	0,688
	Y.4	0,812

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian memiliki nilai outer loading $>0,7$. Namun menurut Chin, (1998) skala pengukuran outer loading 0,5 hingga 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Data diatas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang memiliki nilai outer loading dibawah 0,5. Sehingga semua indikator dinyatakan valid untuk penelitian dapat untuk dianalisis lebih lanjut lagi.

3.3 Discriminant Validity

Tabel 5 Nilai Average Variance Extracted

Variabel	AVE (Average Variance Extracted)	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0.661	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0.635	Valid
Kepuasan Kerja (Z1)	0.588	Valid
Keterlibatan Kerja (Z2)	0.702	
Turnover intention (Y)	0.619	Valid

Berdasarkan Tabel diatas, setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai AVE (Average Variance Extrancted) yaitu $> 0,5$. Setiap variabel dalam penelitian ini memiliki

nilai masing-masing untuk Stres Kerja (X1) sebesar 0.635, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.661, Kepuasan Kerja (Z1) sebesar 0.588, Keterlibatan Kerja (Z2) sebesar 0.702 dan untuk Turnover Intention (Y) sebesar 0.619. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid secara validitas diskriminan.

3.4 Uji Reliabilitas

Tabel 6 Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Stres Kerja (X1)	0.874
Lingkungan Kerja (X2)	0.854
Kepuasan Kerja (Z1)	0.849
Keterlibatan Kerja (Z2)	0.922
Turnover intention (Y)	0.866

Dari tabel di atas, dapat ditunjukkan untuk nilai composite reliability semua variabel penelitian bernilai > 0.7 . Dengan nilai Stres Kerja (X1) sebesar 0.874, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.854, Kepuasan Kerja (Z1) sebesar 0.849, Keterlibatan Kerja (Z2) sebesar 0.922 dan untuk Turnover Intention (Y) sebesar 0.866. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel sudah memenuhi composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 7 Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Stres Kerja (X1)	0.810
Lingkungan Kerja (X2)	0.744
Kepuasan Kerja (Z1)	0.762
Keterlibatan Kerja (Z2)	0.893
Turnover intention (Y)	0.793

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha semua variabel dalam penelitian ini bernilai di atas $> 0,7$ yang artinya nilai cronbach alpha telah memenuhi syarat sehingga seluruh konstruk dapat dikatakan reliabel.

3.5 Uji Multikolinieritas

Tabel 8 Colinearity Statistic (VIF)

Variabel	Kepuasan Kerja	Keterlibatan Kerja	Turnover Intention
Stres Kerja (X1)	3.430	2.951	
Lingkungan	3.716	2.951	

Kerja (X2)		
Kepuasan Kerja (Z1)		2.149
Keterlibatan Kerja (Z2)	3.228	2.149
Turnover intention (Y)		

Dari tabel di atas, hasil dari Collinierity Statistics (VIF) untuk melihat uji multikolinearitas dengan hasil dari variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 3,430 dan terhadap keterlibatan kerja sebesar 2,951. Kemudian nilai dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 3,716 dan terhadap keterlibatan kerja sebesar 2,951. Kemudian nilai dari kepuasan kerja terhadap Turover intention sebesar 2,149. Kemudian nilai dari variabel keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 3,228 dan terhadap turnover intention sebesar 2,149. Dari setiap variabel mempunyai nilai cut off > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 5 maka hal itu tidak melanggar uji multikolinieritas.

3.6 Uji Kebaikan Model (*Goodness of Fit*)

Tabel 9 Nilai R-Square

	<i>R-Square</i>
Kepuasan Kerja	0.647
Keterlibatan Kerja	0.690
Turnover Intention	0.754

Berdasarkan tabel diatas, *R-Square* digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yaitu dengan nilai 0,647 atau 64,7% maka dapat dikatakan hubungan ini adalah hubungan yang sedang. Lalu *R-Square* juga digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja kerja yaitu dengan nilai 0,690 atau 69,0% maka dapat dikatakan hubungan ini adalah hubungan yang sedang. Kemudian *R-Square* juga digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap *turnover intention* yaitu dengan nilai 0,754 atau 75,4% maka dapat dikatakan hubungan ini adalah hubungan yang kuat.

Uji selanjutnya adalah uji *Q-Square*. Nilai Q2 dalam pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q2 (*Predictive relevance*). Nilai Q2 dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model juga parameternya. Nilai

$Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Berikut ini merupakan hasil perhitungan nilai *Q-Square*

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2) \times (1 - R^2_3)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,647) \times (1 - 0,690) \times (1 - 0,754)] \\
 &= 1 - (0,353 \times 0,310 \times 0,246) \\
 &= 1 - 0,04248 \\
 &= 0,9730
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil penelitian diatas didapat nilai *Q-Square* sebesar 0,9730. Nilai tersebut menjelaskan keragaman dari data penelitian dapat dijelaskan oleh model penelitian sebesar 97,30%, sedangkan sisanya sebesar 2,70% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini dengan demikian, dari hasil perhitungan tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

3.7 Uji Path Coefficient

Tabel 10 Path Coefficient (Direct Effect)

	Hipotesis	Original Sample	t-Statistics	P Values	Keterangan
Stres Kerja (X1) -> Keterlibatan Kerja (Z2)	H1	0,385	4,640	0,000	Positif Signifikan
Lingkungan Kerja (X2) -> Keterlibatan Kerja (Z2)	H2	0,487	5,739	0,000	Positif Signifikan
Stress Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z1)	H3	0,387	4,716	0,000	Positif Signifikan
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z1)	H4	0,233	2,192	0,029	Positif Signifikan
Keterlibatan Kerja (Z1) -> Kepuasan Kerja (Z2)	H5	0,243	2,102	0,036	Positif Signifikan
Kepuasan Kerja -> Turnover	H6	0,403	6,201	0,000	Positif Signifikan

<i>Inetention</i> (Y) Keterlibatan Kerja -> <i>Turnover</i> <i>Inetention</i> (Y)	H7	0,529	9,207	0,000	Positif Signifikan
---	----	-------	-------	-------	-------------------------------

Berdasarkan tabel diatas, interpretasinya sebagai berikut :

- 1) Hipotesis pertama menguji apakah stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari tabel diatas menunjukkan nilai t-statistic sebesar 4,716 dengan besar pengaruh sebesar 0,387 dan nilai p-value sebesar 0,000. Dengan nilai tstatistic >1.971 dan nilai p value < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis satu diterima dimana adanya pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja terhadap keterlibatan kerja.
- 2) Hipotesis kedua menguji apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Dari tabel diatas menunjukkan nilai t-statistic sebesar 5,739 dengan besar pengaruh sebesar 0,487 dan nilai p-value sebesar 0,000. Dengan nilai tstatistic >1.971 dan nilai p value < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua diterima dimana adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja kerja terhadap keterlibatan kerja.
- 3) Hipotesis ketiga menguji apakah stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Dari tabel diatas menunjukkan nilai t-statistic sebesar 4,640 dengan besar pengaruh sebesar 0,385 dan nilai p-value sebesar 0,000. Dengan nilai tstatistic >1.971 dan nilai p value < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis tiga diterima dimana adanya pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja terhadap kepuasan kerja.
- 4) Hipotesis keempat menguji apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari tabel diatas menunjukkan nilai t-statistic sebesar 2,192 dengan besar pengaruh sebesar 0,233 dan nilai p-value sebesar 0,029. Dengan nilai tstatistic >1.971 dan nilai p value < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis empat diterima dimana adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
- 5) Hipotesis kelima menguji apakah keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari tabel diatas menunjukkan nilai t-statistic sebesar 2,102 dengan besar pengaruh sebesar 0,243 dan nilai p-value sebesar 0,036. Dengan nilai tstatistic >1.971 dan nilai p value < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis lima

diterima dimana adanya pengaruh positif dan signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja. 55 6.

- 6) Hipotesis keenam menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention. Dari tabel diatas menunjukkan nilai t-statistic sebesar 6,201 dengan besar pengaruh sebesar 0,403 dan nilai p-value sebesar 0,000. Dengan nilai t-statistic >1.971 dan nilai p value < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis enam tidak diterima dimana adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap turnover intention.
- 7) Hipotesis ketujuh menguji apakah keterlibatan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention. Dari tabel diatas menunjukkan nilai t-statistic sebesar 9,207 dengan besar pengaruh sebesar 0,529 dan nilai p-value sebesar 0,000. Dengan nilai t-statistic >1.971 dan nilai p value < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis tujuh tidak diterima dimana adanya pengaruh positif dan signifikan antara keterlibatan kerja terhadap turnover intention.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode analisis data *Partial Least Square (PLS)*, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja sehingga hipotesis kedua diterima.
3. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis ketiga diterima.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis ketiga diterima.
5. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis ketiga diterima.

6. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* sehingga hipotesis ketiga diterima.

Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* sehingga hipotesis ketiga diterima.

4.2 Saran

Beberapa saran yang dibutuhkan untuk supaya kedepannya dapat menjadi bahan evaluasi adalah sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya bisa melakukan pendekatan personal kepada responden agar responden tidak acuh terhadap kuesioner yang diberikan.
2. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan variabel-variabel lain yang belum diungkapkan dalam penelitian ini agar dapat menjelaskan terkait faktor lain yang juga dapat mempengaruhi *turnover intention*.
3. Hasil penelitian variabel stres kerja berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Jika stres kerja melebihi kapasitas individu untuk mengatasinya, maka dampaknya bisa menjadi negatif. Hal tersebut dapat merugikan keterlibatan kerja. Oleh karena itu, penting bagi individu dan organisasi untuk memahami dan mengelola stres kerja dengan bijak, untuk memastikan dampaknya tetap positif dan produktif terhadap karyawan dan perusahaan.
4. Hasil penelitian variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Lingkungan kerja yang positif dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja individu. Ketika individu merasa nyaman dan didukung dalam lingkungan kerja mereka, mereka cenderung lebih terlibat dan berdedikasi terhadap pekerjaan mereka. Ketika individu merasa didukung oleh sesama karyawan dan manajemen, mereka merasa dihargai dan diakui.
5. Hasil penelitian variabel stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Stres yang melebihi kapasitas individu untuk mengelolanya dapat mengakibatkan kelelahan, penurunan produktivitas, dan penurunan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi individu dan organisasi untuk mengelola stres kerja dengan bijak dan mencari keseimbangan yang sehat antara tantangan dan kemampuan individu untuk menghadapinya.
6. Hasil penelitian variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang positif ditandai oleh adanya hubungan yang baik antara rekan kerja. Hubungan yang positif dengan rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

7. Hasil penelitian variabel keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Keterlibatan kerja yang tinggi berhubungan dengan tingkat motivasi dan kepuasan intrinsik yang tinggi. Individu yang merasa terlibat dalam pekerjaan mereka secara aktif menemukan nilai dan kepuasan dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan.
8. Hasil penelitian variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja yang tinggi juga berhubungan dengan tingkat komitmen organisasional yang tinggi. Individu yang merasa puas dengan pekerjaan mereka memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi atau perusahaan mereka.
9. Hasil penelitian variabel keterlibatan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Keterlibatan kerja yang tinggi seringkali dikaitkan dengan tingkat keterikatan organisasi atau perusahaan yang kuat. Individu yang merasa terlibat secara emosional dan kognitif dengan organisasi atau perusahaan cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi atau perusahaan tersebut. Mereka merasa terikat dengan nilai-nilai, misi, dan tujuan organisasi atau perusahaan, sehingga cenderung memiliki *turnover intention* yang lebih rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Suyatmin Waskito, Moechamad Nasir, and Edy purwo Saputro. 2014. "Model Pengelolaan Kawasan Cagar Budaya Berbasis Kearifan Lokal Memacu Daya Tarik Wisata Budaya - Sejarah : Kaus Di Kawasan Kota Lama Semarang, Jawa Tengah." (0605086301):1–8.
- Affandi, G. (2017). Pengaruh rotasi pekerjaan, tekanan peran, keterlibatan kerja terhadapkepuasan kerja karyawan pt bali ide. 132.
- Agus, Anton, and Moechamad Nasir. 2022. "Strategic Partnership between SME Retailers and Modern Suppliers in Indonesia : A Relationship Marketing Approach." 13(2):317–35.
- Ahsani, R. F., Indriastuti, D. R., Sunarso, & Mega, H. (2021). Pengaruh Keadilan Organisasional, Kesempatan Promosi, Lingkungan Kerja, Dan Job Embeddedness
- Anggara, P., Suryawati, C., & Agushyana, F. (2020). Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum SM Banyumas Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(3), 153-160.
- Apriani , Rini dan elvi Susanti Lubis. (2020). ' 'work environment On Job Satisfaction Of Public Health Centre (puskesmas) Staff Nurse Related Self-Efficacy ' '. *Malahayati Internasional Journal of Nursing and Health Science*, Volume 03, No.2: 74-80

- Asmara, A. (2017). Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Suarabaya. Suarabaya: *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 123-129.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European journal of work and organizational psychology*, 20(1), 4- 28.
- Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2013). Creativity and charisma among female leaders: The role of resources and work engagement. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2760-2779
- Dewantoro, R. B., & Purba, S. D. (2018). Pengaruh Work Engagement Dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention (Perbandingan Pada Generasi X Dan Generasi Y). *Prosiding Working Papers Series In Management*, 10(1).
- Dewi, Pristiyono. (2016). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tolan Tiga. Indonesia Perlarian Labuhanbatu Selatan.
- Dewi, Viriani Noviasari, Muzakar Isa, and Farid Wajdi. 2020. "Peran Motivasi Sebagai Mediasi Dalam Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dengan Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta." *Jurnal Manajemen DayaSaing* 22(1):38–59. doi: 10.23917/dayasaing.v22i1.10849.
- Dhir, S., Dutta, T., & Ghosh, P. (2020). Linking employee loyalty with job satisfaction using PLS–SEM modelling. *Personnel Review*.
- Dipboye, RL (2018). An emerald review of industrial and organizational psychology. *Emerald Group Publishing*.
- Dwinijanti, L., Adhikara, M. A., Kusumapradja, R., & PPs, M. A. R. S. (2020). Job satisfaction and turnover intention among public sector nurses: Is workload and burnout the issue. *JEMA: Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 17(1), 67-77.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646.
- Deswarta, D., & Mardiansah, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 58-63.
- Ghayas, M. M., & Siddiqui, S. J. (2012). Impact of Job Satisfaction on Turnover Intentions in the Pharmaceutical Industry of Karachi. *South Asian Journal of Management Sciences*, 6(2), 42–49
- Gillies dalam Sofia et.al. (2019). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, 77 Indonesia Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam menentukan keefektifan suatu organisasi. O. *E-Journal Manajemen*, 8(6), 3646–3673.
- Harahap, L. K., & Pd, M. (2016). Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square) Oleh : 1.

- Ibrahim & Suhariad (2021). Penelitian Pengaruh Kepuasan dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Pengurangan Gaji Karyawan Saat Pandemi
- Irsan T, Hendryadi, Suryani, Saida Z, Sukisno S.R. (2020). *Workplace incivility, work engagement, and turnover intentions: Multi-group analysis*
- Isa, Muzakar, Akhmad Fauzi, Indah Susilowati, Universitas Muhammadiyah, Jawa Tengah, Environmental Economics, and Jawa Tengah. 2019. "Flood Risk Reduction in the Northern Coast of Central Java Province, Indonesia: An Application of Stakeholder's Analysis." 1–9.
- Isa, Muzakar, and Robingaton Istikomah. 2014. "Analisis Perilaku Konsumen Dalam Keputusan Pembelian Makanan Di Kota Surakarta." 98–110.
- Jafar S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII.
- Kartika, R. C. (2018). Upaya Menurunkan Turnover Melalui Peningkatan Kepuasan Kerja Pegawai di Rumah Sakit. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 4(1), 1-7.
- Kurniawaty, Mansyur, Ramly R (2019). *The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention*
- Malik, A. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Loyalitas Kerja Dengan Intensi Turnover 51 Pada Karyawan Pt. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda. *Psikoborneo*, 1(4), 253– 258.
- Mangifera, Liana, and Muzakar Isa. 2019. "Development Model of Creative Industries: An Application of MACTOR." 2019:360–70. doi: 10.18502/kss.v3i14.4322.
- Mawadati & Saputra(2020). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada karyawan CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung.
- Moekijat. 1995. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Musthofa, Fuat, and Muzakar Isa. 2019. "Analisis Pengaruh Citra Destinasi, WOM (Word of Mouth), Promosi, Dan Daya Tarik Terhadap Keputusan Berkunjung Dengan Kepuasan Wisatawan Sebagai Variabel Intervening."
- Muri, M. F. A., Utomo, H. S., & Sayyidati, R. (2019). Search Engine Get Application Programming Interface. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 88– 97. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.17>
- Nasir, Moechamad, and Edy Purwo Saputro. 2015. "Manajemen Pengelolaan Limbah Industri." 19:143–49.
- Nasir, Moechammad. 2018. "Analysis of Consumer Decisions Based on Product Quality, Price Adn Brand Equity in Buying Fresh Milk Shi Jack in Surakarta." 246–62.
- Nasir, Moechammad, Andi Sularso, Bambang Irawan, and Hadi Paramu. 2020. "Brand Trust for Creating Brand Loylaty in Automotive Products." 11(06):1237–50. doi: 10.34218/IJM.11.6.2020.113.

- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407-428
- Pratiwi, A. A. C., Suryandari, N. N. A., & Susandya, A. P. G. B. A. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Dan Kompetensi Auditor Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Republik Di Provinsi Bali. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 21(1), 1–9.
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati (JBS): Media Publikasi Penelitian dan Penerapan Ipteks*, 9(2), 109-117.
- Prasetio, A. P., Martini, E., & Mawaranti, R. P. (2018). Peran Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan dalam Pengelolaan Tingkat Turnover Intention pada Karyawan Puskesmas Jasinga, Bogor. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 165- 174.
- Prasetyo, J. H., Ariawan, J., & Ariyanto, E. (2021). An Excellent Strategy in Reducing Turnover Intention at Permata Keluarga Bekasi Hospital. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 10(01), 162- 168.
- Pricelda, A., & Pramono, R. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Turnover Intention sebagai Mediasi pada Karyawan PT Farmasi XYZ dalam Masa Pandemi COVID- 19. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(3), 712-721.
- Rismayanti, R. D., Musadieg, M. Al, & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2),127–136.
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 466.
- Rohaeti, E., & Novita, A. (2021). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh terhadap Turnover Intention Perawat. *Jurnal Ilmiah Kebidanan Indonesia*, 11(01), 1-11.
- Suhanto, E. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi di Bank Internasional Indonesia). *Universitas Diponegoro*, 1–113.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, 71 Kualitatif, dan R&D. Bandung: *Alfabeta*
- Suryani, I. W., Windyaningsih, C., & Rahardjo, T. B. W. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Berkontribusi Terhadap Turnover Intension Di RS Masmitra. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARS)*, 4(1), 63-76.
- Tanjung, M., & Hutagalung, H. (2018). Pengaruh Faktor Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Aido Mini Plaza Sibolga. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 77–86. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.8>
- Vimolwan, A & Pooja, S. (2020). *The influence of Affective Commitment, Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention: A study of Nepalese Bank Employees. Review of Integrative Business Research*

- Wajdi, M. Farid, Liana Mangifera, and Muzakar Isa. 2018. "Peranan Aspek-Aspek Modal Manusia Pengusaha Terhadap Kinerja Bisnis UKM."
- Wijaya, I. G. B. (2020). Pengaruh Stres Terhadap Keinginan Keluar Karyawan (Turnover Intention) (Studi Kasus Pada Adira Quantum Mataram). *Media Bina Ilmiah*, 14(8), 2991–3004 Terhadap Turnover Intentions Karyawan Millennial. *Research Unisri*, 5(1), 1–6.
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
- Yukongdi, Vimolwan. 2020. The influence of Affective Commitment, Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention: A study of Nepalese Bank Employees. *Review of Integrative Business Research*, Vol 9.
- Youcef, S., Ahmed, S. S., & Ahmed, B. (2016). The Impact of Job Satisfaction on Turnover Intention by the Existence of Organizational Commitment, and Intent to Stay as Intermediates Variables Using approach PLS in Sample Worker Department of Transport Saida. *Managament*, 6(6), 198–202. <https://doi.org/10.5923/j.mm.20160606.03>