

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN STRESS
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PT. HERFINTA FARM PLANTATION
MEDAN**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Ssebagian
Persyaratan Memperoleh Gelar Magister Manajemen
Dalam Bidang Manajemen Sumber Daya Manusi*

Oleh :

RAHMA DEWI SIREGAR

NPM :2320030036



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN**

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. HERFINTA FARM PLANTATION MEDAN

Rahma Dewi Siregar

2320030036

Program Pascasarjana

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention melalui stress kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Herfinta Farm Plantation Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sampel jenuh, melibatkan 67 responden karena jumlah populasi kurang dari 100 orang. Data dikumpulkan melalui wawancara, penyebaran angket, dan dokumentasi, lalu dianalisis menggunakan alat bantu SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja dan *turnover intention*, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja dan turnover intention, stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, serta stress kerja memediasi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini saling berpengaruh secara signifikan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga perusahaan perlu memperhatikan manajemen beban kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat untuk menekan tingkat stress kerja dan menurunkan niat karyawan untuk keluar.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Turnover Intention, SmartPLS

ABSTRACT

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. HERFINTA FARM PLANTATION MEDAN

Rahma Dewi Siregar

2320030036

Program Pascasarjana

This study aims to examine the influence of workload and work environment on turnover intention through job stress as a mediating variable at PT. Herfinta Farm Plantation Medan. A quantitative approach was used with a saturated sampling method, involving 67 respondents due to the population being fewer than 100 employees. Data were collected through interviews, questionnaires, and documentation, then analyzed using SmartPLS software. The results showed that workload has a positive and significant effect on job stress and turnover intention; the work environment has a negative and significant effect on both job stress and turnover intention; job stress has a positive and significant effect on turnover intention; and job stress significantly mediates the relationship between workload, work environment, and turnover intention. Thus, all variables in this study have significant direct and indirect effects. It is recommended that the company manage employee workload effectively and create a supportive work environment to reduce job stress and lower employees' intention to leave.

Keywords: Workload, Work Environment, Job Stress, Turnover Intention, SmartPLS

KATA PENGANTAR

Syukur dan Alhamdulillah peneliti ucapkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta ala, atas Rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Herfinta Farm Plantation Medan dengan sebaik mungkin dan tepat pada waktunya. Shalawat beriring salam kepada baginda Rasulullah Muhammad Shallallahu Alaihi Wasallam sebagai Khataman Nabiyyun, yakni nabi terakhir. Nabi yang membawa umatnya dari Zaman jahiliyah ke Zaman yang terang penuh dengan ilmu pengetahuan dan teknologi seperti saat ini Semoga kita selalu bertauladan kepadanya Dan mendapat syafaatnya di hari akhir nanti, Amin. Peneliti menyadari bahwa suatu usaha bukanlah hal yang mudah Sehingga dalam penulisan tesis ini masih banyak kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu peneliti mengharapkan masukan dan kritikan yang sifatnya membangun dari para pembaca untuk kesempurnaan tesis ini

Dalam penulisan tesis ini, penulis banyak mendapat masukan dan bimbingan moril maupun materil dari berbagai pihak Untuk itu peneliti mengucapkan terima kasih yang setulusnya dan sebesar-besarnya kepada yang teristimewah untuk kedua orang tua peneliti yaitu Ayahanda Ali Yusuf Siregar S.Pd, dan Ibunda tercinta Ida Pohan yang dengan jerih payah mengasuh dan mendidik, memberi kasih sayang Doa yang tak pernah putus dari lisan ibunda dan ayahanda untuk kebaikan peneliti dan nasihat tidak ternilai serta bantuan material yang sangat besar pengaruhnya bagi keberhasilan dalam penyusunan tesis ini sehingga dapat

menyelesaikan perkuliahan di Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Disisi lain, penulis juga mengucapkan terima kasih. kepada semua pihak, khususnya :

1. Bapak Prof Dr Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak Prof Dr Triono Eddy. SH. M Hum, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Ibu Prof. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si. Selaku dosen pembimbing I yang telah dengan penuh kesabaran, ketelitian, serta komitmen tinggi membimbing penulis dari tahap awal hingga akhir penyusunan Tesis ini. Setiap arahan dan masukan yang diberikan menjadi pijakan penting dalam memperbaiki dan menyempurnakan Tesis ini.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Irfan, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II, penulis sangat berterima kasih atas bimbingan yang bersifat membangun, saran-saran yang kritis namun penuh semangat, serta pendekatan yang hangat selama proses penyusunan Tesis ini.
5. Bapak Dr Hazmanan Khair, SE, MBA, selaku Ketua Prodi Magister Manajemen
6. Bapak Prof Dr Fajar Pasaribu, SE, M.S.i, selaku Sekretaris Prodi Magister Manajemen Sekaligus Penguji/Pembahas I Penulis, Terima kasih atas evaluasi yang mendalam serta sudut pandang akademik yang tajam, yang telah membantu penulis melihat penelitian ini secara lebih objektif dan menyeluruh.

7. Ibu Prof. Maya Sari,S.E.,Ak.,M.Si.,CA Selaku Penguji/Pembahas II Penulis
Atas ketelitian dan perhatian terhadap detail yang diberikan selama proses ujian, serta masukan-masukan berharga yang sangat memperkaya isi tesis ini.
8. Bapak Dr. Bahril Datuk S,S.E.,M.M.,QIA selaku Penguji/Pembahas III Penulis
atas semangat dan dorongan yang Bapak berikan, serta pertanyaan-pertanyaan yang menantang yang mengasah pemahaman penulis terhadap topik yang penelitian ini.
9. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Prodi Magister Manajemen yang selama ini telah memberikan ilmu pengetahuan.
10. Seluruh Tim Biro Administrasi Prodi Magister Manajemen yang selalu membantu berbagai hal dalam mempersiapkan keperluan dalam pengurusan tests
11. HR dan GA Manager PT. Herfinta Farm Plantation, Bapak Geri Wahyudi Karim, yang telah mengizinkan Saya penelitian, beserta karyawan/karyawati yang sudah banyak sekali membantu dan memudahkan Saya dalam berbagai hal terkait penelitian tesis ini
12. Keluarga tercinta Saya yaitu Abang Kandung Saya Muhammad Taher Siregar S.Sos., M.IP dan Kakak Ipar Saya Sulastri Qomariah Hasibuan,S.Pd, Serta Adik Kandung Saya Fadhilah Rizkina Siregar.
13. Keluarga Magister Manajemen Reg B 2023 terima kasih karena sudah bersama-sama menjalani hidup perkuliahan yang penuh perjuangan dan drama selama 2 tahun ini

14. Seluruh pihak yang telah membantu dan mendukung penulis dari awal sampai akhir dalam penyelesaian skripsi ini, namun tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala senantiasa mencurahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua dan semoga tesis ini bermanfaat bagi semua pihak dan terutama bagi peneliti sendiri.

Medan, Juni 2025

Peneliti

Rahma Dewi Siregar

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Pembatasan Masalah.....	8
1.4. Rumusan Masalah.....	9
1.5. Tujuan Penelitian	9
1.6. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORITIS.....	12
2.1. Landasan Teori	12
2.1.1. Manajemen	13
2.1.1.1. Pengertian Manajemen.....	13
2.1.1.2. Fungsi Manajemen	13
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.2.2.1. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.2. Kerangka Teori.....	19
2.2.1. <i>Turnover Intention</i>	19

2.2.2.1. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	19
2.2.2.2. Jenis-Jenis <i>Turnover Intention</i>	20
2.2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	21
2.2.2.4. Indikator <i>Turnover Intention</i>	26
2.2.2.5. Dampak <i>Turnover Intention</i>	29
2.2.3. Beban Kerja	30
2.2.3.1. Pengertian Beban Kerja	30
2.2.3.2. Tujuan Analisis Beban Kerja	31
2.2.3.2. Metode Pengukuran Beban Kerja.....	32
2.2.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	34
2.2.3.4. Indikator Beban Kerja	38
2.2.4. Lingkungan Kerja	41
2.2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	41
2.2.4.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	43
2.2.4.3. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja.....	43
2.2.4.4. Indikator Lingkungan kerja	46
2.2.5. Stress Kerja	49
2.2.5.1. Pengertian Stress Kerja.....	49
2.2.5.2. Faktor-Faktor Penyebab Stress kerja	50
2.2.5.3. Indikator Stress Kerja	57
2.2.5.4. Dampak dan Akibat Stress Kerja.....	58
2.3. Penelitian yang Relevan	59

2.4. Kerangka Konseptual	62
2.4.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	63
2.4.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	64
2.4.3. Pengaruh Stress Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	65
2.4.4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Di Mediasi Stress Kerja	66
2.4.5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Di Mediasi Stress Kerja	67
2.4.6. Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Di Mediasi Oleh Stress Kerja	68
2.4.7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Di Mediasi Oleh Stress Kerja	68
2.5. Hipotesis Penelitian	70
BAB III METODE PENELITIAN	72
3.1. Pendekatan Penelitian	72
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	73
3.3. Populasi dan Sampel	73
3.3.1. Populasi	73
3.3.2. Sampel	73
3.4. Defenisi Operasional Variabel	73
3.5. Teknik Pengumpulan Data	75
3.6. Teknik Analisis Data	82

3.6.1. Analisa Outer Model.....	83
3.6.2. Analisa Inner Model	85
3.7. Pengujian Hipotesis	87
3.7.1. Dirrect Effect	87
3.7.2. Analisis Regresi Mediasi	88
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	90
4.1. Hasil Penelitian.....	90
4.1.1 Deskripsi Penelitian.....	90
4.1.2 Deskripsi Responden	90
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	93
4.1.3.1 Deskripsi Responden Variabel <i>Turnover Intention</i>	93
4.1.3.2 Deskripsi Responden Variabel beban kerja	98
4.1.3.3 Deskripsi Responden Variabel lingkungan kerja	103
4.1.3.4 Deskrispi Responden Variabel Stress kerja	108
4.1.4 Analisis Data.....	114
4.1.4.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)	114
a. Construct Validity	114
b. Discriminant Validity.....	116
c. Composite Reliability	118
4.1.4.2. Analisis Model Struktural (Inner Model)	119
a. R-Square	119
b. F-Square	120
c. Pengujian Hipotesis	121

c.1. Direct Effect (Pengaruh Langsung)	122
c.2. Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)	125
4.2 Pembahasan.....	126
4.2.1 Pengaruh Beban kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	126
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	127
4.2.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja	127
4.2.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja	128
4.2.5. Pengaruh Stress kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	129
4.2.6. Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Di Mediasi Oleh Stress Kerja.....	129
4.2.7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Di Mediasi Oleh Stress Kerja	130
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	131
5.1 Kesimpulan	131
5.2 Saran.....	133

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Data Karyawan Keluar dari PT. Herfinta Farm & Plantation	
Tahun 2021 2023	5
Tabel. 1.2. Kondisi Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Karyawan	
PT Herfinta Farm & Plantation	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	58
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	72
Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel	75
Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert.....	79
Tabel 3.4 Penilaian Analisis Deskriptif.....	80
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	90
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	91
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	92
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkatan Pendidikan	92
Tabel 4.5 Penilaian Analisis Deskriptif.....	93
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel <i>Turnover Intention</i>	94
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja	96
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja	100
Tabel 4.9 Skor Angket Untuk Variabel Stress Kerja	103
Tabel 4.10 Hasil Output Loading Factors	107

Tabel 4.11 Average Variance Extracted.....	108
Tabel 4.12 Heterotrait – Monotrait Ratio (HTMT).....	109
Tabel 4.13 Composite Reliability.....	110
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi (R-squar)	111
Tabel 4.15 F-Square	113
Tabel 4.16 Direct Effect (Pengaruh Langsung).....	114
Tabel 4.17 Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung).....	116

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	70
Gambar 4.1 Hasil Ouput Loading Factors	108

DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian	134
Tabulasi Hasil Penelitian.....	138
Hasil pengujian SMART PLS.	146

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam suatu organisasi. Organisasi yang memiliki SDM yang berkualitas akan mampu menghasilkan *output yang* baik, baik berupa produk maupun layanan. Semakin profesional SDM yang dimiliki oleh perusahaan, semakin tinggi efisiensi, efektivitas, dan produktivitas yang dapat tercapai. Oleh karena itu, pengembangan SDM dalam perusahaan perlu dilakukan secara berkelanjutan. Fenomena yang berkembang saat ini adalah pandangan terhadap SDM sebagai modal atau aset berharga bagi organisasi. Saat ini, SDM tidak hanya dilihat sebagai aset utama, tetapi juga sebagai aset yang bernilai dan dapat dikembangkan serta dimaksimalkan. Namun, banyak perusahaan yang belum mengelola SDM mereka dengan baik, sehingga potensi aset yang seharusnya dikelola dengan optimal sering kali kurang diperhatikan. Hal ini akan berdampak terhadap tingkat *Turnover Intention* Karyawan.

Salah satu isu terkait pengelolaan sumber Daya manusia di Perusahaan adalah masalah intensi *Turnover Intention* Karyawan. *Turnover Intention* adalah Intensi yang merujuk pada niat atau keinginan yang muncul dalam diri individu untuk melakukan suatu tindakan, yang mengacu pada keputusan seorang karyawan untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaannya. Dengan demikian, intensi *turnover* dapat diartikan sebagai kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan perusahaannya. (Zeffane, 2008). Sementara itu (Sarbullah & Putri, 2022) menyatakan *Turnover Intention* juga mengacu pada

kemungkinan subjektif seorang individu untuk beralih pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Turnover Intention dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain : Beban Kerja (Irvianti & Verina, 2015) Lingkungan Kerja (SedarmaYanti, 2002) dan Stress Kerja (Sarbullah & Putri, 2022).

Salah satu faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* adalah Beban kerja yang berlebihan yang dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang, yang pada akhirnya memicu stress. Beban kerja merupakan beban yang merujuk pada serangkaian tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam kerangka waktu yang telah ditentukan.(Gawron, 2019). Hal serupa juga disampaikan oleh (Ketut Wirawan et al., 2015), yang menyatakan bahwa beban kerja yang sangat berat dapat menyebabkan stress, sehingga karyawan merasa tidak mampu melanjutkan pekerjaan dan memilih untuk keluar atau pindah ke pekerjaan lain.

Selain Beban Kerja, Lingkungan kerja juga memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kenyamanan dan produktivitas karyawan di sebuah perusahaan. Lingkungan kerja juga merupakan tempat yang digunakan sebagai wadah organisasi berada dan dimana seluruh karyawan dapat melakukan, melaksanakan tugas dan juga tanggung jawab yang diberikan. Selain itu karyawan dapat melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dengan berbagai sarana dan prasarana yang sudah disiapkan untuk menunjang aktivitas yang sudah ditetapkan. berhubungan dengan pekerjaan karyawan tersebut, agar tercapai visi dan misi. (Hasibuan, 2014)

Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka, risiko *Turnover Intention* dapat diminimalkan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang penuh tekanan, konflik, atau tidak mendukung dapat memperburuk kondisi stres dan meningkatkan niat karyawan untuk mencari peluang lain di tempat kerja yang lebih baik. Lingkungan yang baik memberikan rasa aman, stabilitas, dan dukungan yang diperlukan bagi karyawan untuk menghadapi tantangan pekerjaan sehari-hari. Dengan menyediakan lingkungan kerja yang ideal, perusahaan tidak hanya menjaga kesejahteraan karyawan, tetapi juga mendorong mereka untuk memberikan kinerja yang maksimal. Karyawan yang merasa dihargai dan nyaman akan lebih cenderung memiliki loyalitas terhadap perusahaan, berkontribusi secara optimal, dan menunjukkan produktivitas yang tinggi. (Sedarma Yanti, 2002).

Selain oleh kedua faktor yang telah dijelaskan di atas *Turnover Intention* ini juga diduga dipengaruhi oleh Stress kerja. Stress kerja merupakan kondisi di mana karyawan merasa tertekan atau mengalami tekanan dalam menjalankan pekerjaannya (FanZuri et al., 2021). Tuntutan-tuntutan dalam perusahaan yang harus dipenuhi sering kali meningkatkan tingkat stres kerja Karyawan. Niat untuk meninggalkan perusahaan umumnya disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, yang dapat memicu stres kerja, atau oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung. Faktor-faktor tersebut membuat karyawan merasa terbebani dan tidak nyaman, sehingga memicu keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Jika karyawan tidak mampu mengelola stress kerja, hal tersebut dapat menyebabkan kelelahan fisik hingga gangguan kesehatan. Akibatnya, mereka mungkin memutuskan untuk meninggalkan perusahaan sebagai langkah terakhir. Robbins,

(2017) mengungkapkan bahwa *Turnover Intention* cenderung lebih tinggi di antara individu yang mengalami tingkat stress kerja yang tinggi.

PT. Herfinta Farm & Plantation merupakan perusahaan yang bergerak di bidang agribisnis dan perkebunan yang berlokasi di Sumatera Utara. Berdiri sejak tahun 1990- an, perusahaan ini telah berkontribusi dalam pengembangan sektor pertanian dan perkebunan di wilayah tersebut. PT. Herfinta Farm & Plantation memiliki kantor pusat di Jl. Kapten Maulana Lubis No.09, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan. Dengan komitmen terhadap kinerja yang baik, PT. Herfinta Farm & Plantation berusaha untuk meningkatkan kinerja Perusahaan dan memperhatikan permasalahan yang mempengaruhinya. Salah satu permasalahannya adalah masih cukup tinggi *Turnover Intention* karyawan, sehingga Perusahaan merasa perlu mengetahui factor-faktor penyebabnya terutama dari faktor beban kerja, lingkungan kerja dan stress kerja.

Berdasarkan pra-riset yang dilakukan oleh peneliti, didapati bahwa *Turnover Intention* karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation cukup tinggi sebagaimana tersaji pada tabel berikut :

Tabel 1.1.

Data Karyawan Keluar dari PT. Herfinta Farm & Plantation Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2021	67	5	12	60
2022	60	7	10	57
2023	57	6	8	55
Jumlah	—	18	30	—

Sumber : Laporan Data Karyawan PT. Herfinta Farm & Plantation

Dari tabel 1.1 di atas bisa terlihat bahwa tingkat *Turnover Intention* karyawan cukup tinggi yaitu sebesar 30 orang selama 3 tahun dari tahun 2021 hingga tahun 2023. Data tersebut menunjukkan bahwa setiap tahun terdapat sejumlah karyawan yang keluar, maka dapat dikatakan terjadi *Turnover Intention* cukup tinggi. Karyawan yang dimaksud adalah karyawan dari beberapa departemen baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak. .

Tingginya *Turnover Intention* di PT. Herfinta Farm & Plantation diduga disebabkan oleh kurangnya manajemen beban kerja yang efektif, lingkungan kerja yang kurang mendukung, dan tingginya tingkat stres kerja.

Bertolak dari uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.**

1.2. Identifikasi Masalah

1. Tingkat *Turnover Intention* karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation cukup tinggi terlihat dari adanya 30 orang karyawan yang keluar antara tahun 2021 hingga 2023.
2. Beban kerja di PT. Herfinta Farm & Plantation cukup tinggi, hal ini terlihat dari adanya Sebagian karyawan yang merasa waktu untuk menyelesaikan tugas tidak cukup, beban kerjanya tidak seimbang dan tidak dapat menyelesaikan tugas tanpa terburu-buru.
3. Lingkungan kerja di PT. Herfinta Farm & Plantation kurang kondusif, hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang merasa hubungan dengan

rekan kerja kurang harmonis, kebisingan mengganggu konsentrasi bekerja, ruang kerja kurang cukup luas dan fasilitas kerja kurang lengkap.

4. Stres kerja pada karyawan PT. Herfinta Farm & Plantation relatif tinggi, hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang merasa beban kerjanya tidak terkelola sehingga mendatangkan stress, tuntutan kerjakurang sesuai dengan keahliannya dan kurang mampu mengelola tekanan kerja agar tetap produktif.

1.3. Pembatasan Masalah

Turnover Intention dipengaruhi oleh banyak faktor, namun dalam penelitian ini dibatasi hanya pada faktor beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja, yang mempengaruhi *Turnover Intention* pada PT. Herfinta Farm & Plantation.

PT. Herfinta Farm & Plantation memiliki kantor pusat, unit kebun, dan pabrik pengolahan sawit yang tersebar di beberapa kabupaten di Sumatera Utara. Namun, penelitian ini hanya dilakukan pada kantor pusat, dan hanya dilakukan pada karyawan yang bekerja di area operasional di kantor pusat PT. Herfinta Farm & Plantation di Kota Medan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah beban kerja memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan ?

3. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap stress kerja pada karyawan Pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan ?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja pada karyawan Pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan ?
5. Apakah terdapat pengaruh stress kerja terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan ?
6. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh stress kerja pada karyawan PT. Herfinta Farm & Plantation Medan ?
7. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh stress kerja pada karyawan PT. Herfinta Farm & Plantation Medan ?

1.5. Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Herfinta Farm & Plantation Medan
2. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Herfinta Farm & Plantation Medan
3. Menguji dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap stress kerja pada karyawan Pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan
4. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja pada karyawan Pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan ?
5. Menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan ?

6. Menguji dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh stress kerja pada karyawan PT. Herfinta Farm & Plantation Medan ?
7. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh stress kerja pada karyawan PT. Herfinta Farm & Plantation Medan ?

1.6. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh hasil yang memberikan manfaat signifikan, baik dari segi teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya teori di bidang manajemen sumber Daya manusia, khususnya mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Hasilnya dapat menjadi referensi bagi penelitian lain dalam mengelola faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan dan mendukung keberlanjutan organisasi.

2. Manfaat Praktis

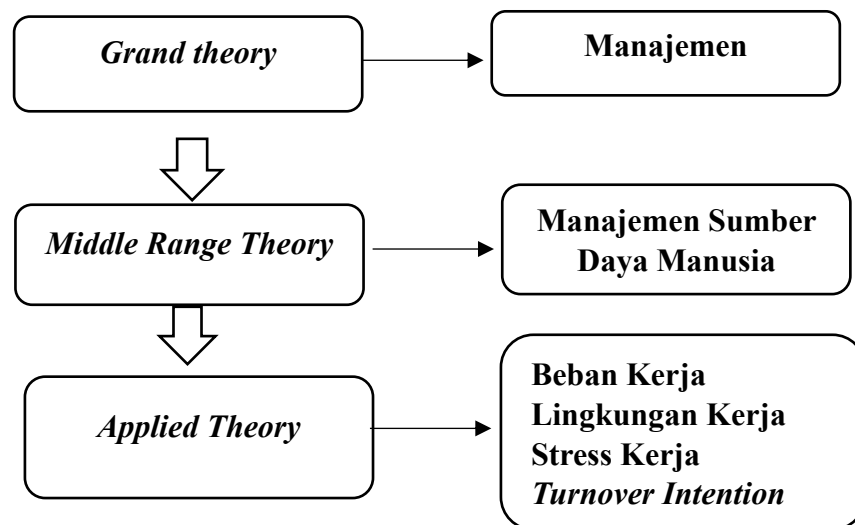
- 1) Memberikan rekomendasi kepada manajemen PT. Herfinta Farm & Plantation Medan untuk mengelola beban kerja secara efektif guna mengurangi *Turnover Intention*.
- 2) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi untuk memperluas wawasan serta menjadi referensi tambahan bagi penelitian ilmiah yang akan dilakukan di masa mendatang.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

2.1. Landasan Teori

Kajian pustaka ini mencakup tiga tingkatan teori, yaitu *grand theory*, *middle-range theory*, dan *applied-range theory*, yang saling berkaitan dengan isu-isu yang diangkat dalam penelitian. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *Grand theory* berfungsi sebagai landasan filosofis dan konseptual yang luas untuk memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut. *Middle-range theory* menjembatani konsep besar dengan penelitian yang lebih spesifik, seperti menjelaskan secara rinci hubungan langsung antara stres kerja dan niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Sementara itu, *applied-range theory* digunakan untuk mengaplikasikan konsep-konsep tersebut dalam konteks praktis, dengan mengidentifikasi serta mengukur faktor-faktor spesifik yang memengaruhi *Turnover Intention* dalam lingkungan kerja tertentu.



2.1.1. Manajemen

2.1.1.1. Pengertian Manajemen

Menurut (Stoner,2012) manajemen dapat diartikan sebagai proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap upaya anggota organisasi serta pemanfaatan sumber Daya manusia dan sumber Daya lainnya dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Muspawi, 2020) Manajemen dapat didefinisikan sebagai suatu proses atau kerangka kerja yang mencakup bimbingan dan pengarahan sekelompok individu menuju pencapaian tujuan organisasi atau sasaran yang jelas.

Berdasarkan dari berbagai definisi yang telah disebutkan sebelumnya, manajemen dapat diartikan sebagai serangkaian aktivitas yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap upaya anggota organisasi serta pemanfaatan sumber Daya organisasi lainnya guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.1.2. Fungsi-Fungsi Manajemen

Agar tujuan organisasi dapat tercapai, diperlukan penerapan fungsi-fungsi manajemen. Menurut (TerrY, 2021), fungsi-fungsi tersebut meliputi perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*OrganiZing*), pelaksanaan atau penggerakan (*Actuating*), dan pengawasan (*Controlling*) yang dikenal dengan singkatan POAC.

1. Perencanaan (*Plannning*)

Perencanaan merupakan proses merumuskan aktivitas yang akan dilaksanakan di masa depan. Perencanaan juga dapat diartikan sebagai pengambilan keputusan yang bertujuan untuk memilih target dan menentukan cara pencapaiannya (Usman, 2018) Secara lebih luas, perencanaan adalah proses mendasar yang digunakan untuk menetapkan tujuan dan mengidentifikasi langkah-langkah untuk mencapainya. Proses ini bersifat integratif, bertujuan untuk mengoptimalkan efektivitas organisasi secara keseluruhan sebagai sebuah sistem yang terarah pada pencapaian tujuan tertentu (Siswanto, A. B., & Salim, 2019.)

2. Pengorganisasian (*OrganiZing*)

Pengorganisasian adalah proses pembagian pekerjaan dan tugas serta pengoordinasian aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Hamdi, 2020), pengorganisasian melibatkan pengelompokan berbagai aktivitas yang perlu dilakukan dan pembagian tugas serta fungsi kepada setiap anggota dalam organisasi.

(J. A. F. Stoner & Wankel, 2022) menjelaskan bahwa proses pengorganisasian mencakup lima langkah utama, yaitu: 1) Menyusun pekerjaan atau tugas-tugas yang perlu dilakukan, 2) Membagi pekerjaan, 3) Mengelompokkan pekerjaan atau tugas, terutama pada organisasi yang besar dan kompleks, 4) Menetapkan mekanisme kerja, dan 5) Memantau serta melakukan penyesuaian untuk menjaga dan meningkatkan efektivitas organisasi (Kosasih, 2015.)

3. Penggerakan (*Actuating*)

Actuating atau penggerakan adalah proses memberikan motivasi kerja kepada bawahan dengan cara yang efektif sehingga mereka bersedia bekerja dengan tulus untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan ekonomis (Saputra, 2022) Fungsi manajemen ini berfokus langsung pada upaya merealisasikan tujuan organisasi melalui metode dan kebijakan yang dirancang untuk mengarahkan dan mendorong individu agar melaksanakan tindakan sesuai dengan keinginan organisasi.

Actuating (Penggerakan) dilakukan setelah organisasi memiliki perencanaan yang matang dan melaksanakan pengorganisasian dengan membentuk struktur organisasi yang dilengkapi personel sesuai kebutuhan setiap unit atau satuan kerja. Kegiatan yang termasuk dalam proses ini meliputi *commanding* (pemberian arahan), *directing* (pemberian bimbingan), dan *communication* (penyampaian informasi).

4. Pengawasan *Controlling*

Controlling (Pengawasan) merupakan salah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian dan sekaligus bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang sedang dilakukan bawahan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud tercapai tujuan yang sudah digariskan semula. Dalam pelaksanaan kegiatan pengawasan, atasan mengadakan pemeriksaan, mencocokkan serta mengusahakan agar

kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta tujuan yang ingin dicapai.

Menurut (Kolim *et al.*, 2020) mengidentifikasi empat tahapan utama dalam proses pengawasan, yaitu: pertama, menentukan standar atau acuan untuk pengawasan; kedua, melakukan pengukuran terhadap kinerja; ketiga, membandingkan hasil kinerja dengan standar yang telah ditetapkan serta mengevaluasi perbedaannya; dan keempat, melakukan koreksi terhadap penyimpangan yang ditemukan sebagai upaya perbaikan.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Daya (2000), mendefinisikan manajemen sumber Daya manusia sebagai proses memanfaatkan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, (Dessler, 2015.) menjelaskan bahwa manajemen sumber Daya manusia mencakup langkah-langkah memperoleh, melatih, memberikan kompensasi kepada karyawan, serta mengelola hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan aspek keadilan yang terkait. Sedangkan (Sutrisno, 2016) menggambarkan manajemen sumber Daya manusia sebagai serangkaian aktivitas yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber Daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, manajemen sumber Daya manusia dapat diartikan sebagai metode pengelolaan karyawan dalam sebuah perusahaan melalui serangkaian proses, yang meliputi perencanaan,

pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap kegiatan seperti pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, hingga pemisahan tenaga kerja.

2.1.2.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Veithzal Rivai (2015:8) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- c. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- d. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- e. Menghindari kekurangan dan kelebihan Karyawan.
- f. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian Karyawan.
- g. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
- h. Menjadi dasar dalam penilaian Karyawan.

2.2. Kerangka Teori

2.2.1. *Turnover Intention*

2.2.1.1. Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Henry Simamora (2006), *Turnover Intentions* merujuk pada perpindahan melewati batas keanggotaan suatu organisasi. Perpindahan ini dapat berupa perpindahan kerja yang bersifat sukarela dan dapat dihindari (*avoidable voluntary turnover*) maupun perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindari (*unavoidable voluntary turnover*).

Turnover Intention merujuk pada kecenderungan seseorang untuk meninggalkan pekerjaan saat ini dalam waktu dekat. Secara sederhana, istilah ini mengacu pada niat seorang karyawan untuk mencari pekerjaan lain (Salama et al., 2022). (RangreZ et al., 2022) mendefinisikan *Turnover Intention* sebagai keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi, di mana *turnover* itu sendiri mengacu pada tindakan nyata meninggalkan pekerjaan. Sementara itu, (Hariyanto et al., 2022) *Turnover Intention* adalah hasil dari evaluasi individu terhadap kelangsungan hubungan mereka dengan perusahaan, meskipun hal tersebut belum diwujudkan dalam bentuk tindakan konkret.

Berdasarkan kedua pandangan ini, dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* mengacu pada aliran masuk dan keluarnya karyawan dalam suatu perusahaan. Namun, definisi yang dikemukakan Mobley lebih berfokus pada aspek keluarnya karyawan dari organisasi.

2.2.2.2. Jenis-Jenis *Turnover Intention*

Jenis *Turnover Intention* menurut (Bulandari et al., 2023) adalah:

1. *Turnover* secara tidak sukarela merujuk pada pemecatan karyawan akibat kinerja yang buruk atau pelanggaran terhadap peraturan kerja. Keputusan ini biasanya dipicu oleh kebijakan organisasi, peraturan kerja, atau standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh Karyawan.
2. *Turnover* secara sukarela terjadi ketika karyawan memilih untuk meninggalkan perusahaan atas kehendaknya sendiri. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti peluang karier, gaji, pengawasan, lokasi geografis, serta alasan pribadi atau keluarga.

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan *turnover* adalah *turnover* sukarela, karena fokus penelitian adalah pada keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan, bukan karena pemecatan oleh perusahaan.

2.2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut (Paramarta, W. A., & Darmayanti, 2020), faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *Turnover Intention* terdiri dari:

- a. Faktor Lingkungan yang terdiri dari :
 1. Tingkat *Turnover Intention* cenderung menurun ketika individu memiliki tanggung jawab kekerabatan yang kuat terhadap lingkungan sekitarnya. Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut, semakin kecil kecenderungan individu untuk meninggalkan pekerjaannya.

2. Sebaliknya, *Turnover Intention* meningkat seiring dengan bertambahnya kesempatan kerja yang tersedia di bursa kerja. Ketika lebih banyak peluang pekerjaan terbuka, individu lebih cenderung mempertimbangkan untuk pindah ke posisi baru.

b. Faktor individual yang terdiri dari :

- 1) Kepuasan Kerja: Meningkatnya kepuasan kerja berbanding terbalik dengan intensi *turnover*, di mana semakin tinggi kepuasan yang dirasakan karyawan, semakin kecil kemungkinan mereka untuk meninggalkan pekerjaan.
- 2) Komitmen terhadap Lembaga: Loyalitas yang tinggi terhadap lembaga mengurangi intensi *turnover*. Semakin besar komitmen karyawan terhadap perusahaan, semakin rendah keinginan mereka untuk keluar.
- 3) Perilaku Mencari Peluang Kerja: Karyawan yang aktif mencari pekerjaan lain cenderung memiliki intensi *turnover* yang lebih tinggi, menunjukkan korelasi positif antara pencarian kerja dan keinginan untuk pindah.
- 4) Niat untuk Tetap Tinggal: Semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan posisinya, semakin rendah kemungkinan mereka untuk berpindah pekerjaan, yang menunjukkan bahwa niat untuk tetap tinggal berperan dalam menurunkan intensi *turnover*.
- 5) Pelatihan Umum dan Peningkatan Kompetensi: Transfer pengetahuan dan keterampilan yang tinggi di antara karyawan dapat menurunkan

intensi *turnover*, menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi berkontribusi pada retensi Karyawan.

6) Kemauan Bekerja Keras: Karyawan yang memiliki kemauan bekerja keras cenderung memiliki intensi *turnover* yang lebih rendah, yang menunjukkan bahwa dedikasi terhadap pekerjaan mengurangi keinginan untuk berpindah.

7) Perasaan terhadap Pekerjaan: Perasaan negatif terhadap pekerjaan dapat mengurangi kepuasan kerja, meningkatkan perilaku mencari peluang kerja lain, dan menurunkan keinginan untuk bertahan, yang akhirnya dapat menyebabkan karyawan meninggalkan pekerjaannya.

Dalam penelitiannya, (Suton & Nefianto, 2023) menemukan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi terjadinya *turnover* bersifat kompleks dan saling berkaitan. Beberapa faktor utama yang dianalisis meliputi usia, masa kerja, tingkat pendidikan, keterikatan terhadap organisasi, serta tingkat kepuasan kerja.

1. Usia

Menurut (Novliadi et al., 2023) pekerja muda cenderung memiliki tingkat *turnover* yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara usia dan intensi *turnover*, di mana hubungan tersebut bersifat negatif. Dengan kata lain, semakin bertambah usia seseorang, semakin kecil kemungkinan mereka untuk memiliki intensi meninggalkan pekerjaannya.

Pekerja muda lebih mungkin berpindah tempat kerja, sementara pekerja yang lebih tua cenderung tetap bertahan di perusahaan yang sama. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti tanggung jawab keluarga yang membuat mereka enggan mengambil risiko pindah kerja, penurunan mobilitas fisik, atau keengganan untuk menghadapi kerepotan adaptasi di tempat kerja baru. Selain itu, pekerja yang lebih tua mungkin merasa kurang berenergi untuk memulai kembali di lingkungan baru atau mempertimbangkan senioritas yang telah mereka peroleh di perusahaan saat ini, yang belum tentu mereka dapatkan di tempat kerja lain, meskipun ditawarkan gaji atau fasilitas yang lebih tinggi.

2. Lama Kerja

Menurut (Ridlo, 2019.) dalam kelompok tertentu dari para pekerja, mayoritas *turnover* karyawan terjadi pada masa awal mereka bekerja. Secara spesifik, sekitar dua pertiga hingga tiga perempat dari keseluruhan kasus karyawan yang keluar terjadi dalam tiga tahun pertama masa kerja. Dari data tersebut, lebih dari setengahnya bahkan terjadi pada akhir tahun pertama. Hal ini menunjukkan bahwa masa kerja awal merupakan periode yang paling rentan terhadap *turnover*.

3. Tingkat Pendidikan dan Intelegensi

Dalam penelitian (Novliadi et al., 2023) dibahas pengaruh tingkat intelegensi terhadap *turnover* Karyawan. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa individu dengan tingkat intelegensi yang relatif rendah cenderung memandang tugas-tugas yang kompleks

sebagai sumber tekanan dan kecemasan. Kondisi ini membuat mereka lebih mudah merasa tidak nyaman atau gelisah terhadap tanggung jawab yang diberikan, serta mengalami rasa tidak aman dalam menjalankan peran mereka di tempat kerja. Hal ini dapat meningkatkan kemungkinan mereka untuk meninggalkan pekerjaan.

Berdasarkan Uraian dari pendapat Paramarta dan (Paramarta, W. A., & Darmayanti, 2020) serta (Suton & Nefianto, 2023) menunjukkan bahwa *Turnover Intention* dipengaruhi oleh kombinasi faktor lingkungan, individual, dan demografis yang saling berkaitan. Faktor lingkungan, seperti tanggung jawab kekerabatan, dapat menurunkan *Turnover Intention*, sementara Banyaknya peluang kerja justru meningkatkannya. Faktor individual yang mencakup kepuasan kerja, komitmen, dan perilaku mencari peluang kerja juga berpengaruh signifikan, di mana kepuasan dan komitmen yang tinggi cenderung menurunkan intensi *turnover*. Sementara itu, Suton dan Nefianto menekankan bahwa faktor-faktor seperti usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan juga memainkan peran penting. Pekerja muda lebih rentan terhadap *turnover* dibandingkan pekerja yang lebih tua, terutama pada masa awal kerja, dan tingkat intelegensi yang rendah dapat meningkatkan risiko *turnover* karena tekanan terhadap tugas-tugas kompleks.

2.2.2.4. Indikator *Turnover Intention*

Meskipun niat untuk melakukan *turnover* telah banyak dibahas dalam literatur, penelitian sebelumnya cenderung menggunakan jumlah item yang relatif sedikit dalam kuesioner untuk mengukur intensi *turnover*. Sebagai contoh, beberapa studi hanya menggunakan indikator tunggal untuk menilai niat tersebut. Namun, penelitian lain, seperti yang dilakukan oleh (Rahman & Rivai, 2020) menggunakan lima indikator yang lebih mendalam untuk mengukur intensi *turnover*, yaitu:

1. Mengurangi upaya dalam pekerjaan lebih dari yang diperlukan.
2. Menunda penyelesaian tugas-tugas penting untuk jangka waktu yang tidak ditentukan.
3. Berusaha mendapatkan posisi pekerjaan lain di dalam organisasi.
4. Berupaya meninggalkan organisasi tempat bekerja saat ini.
5. Memulai pencarian pekerjaan di luar organisasi.

(Ardan & Jaelani, 2021) ada 3 indikator yang dipakai untuk menilai *Turnover Intention* sebagai berikut :

1. Pikiran untuk Berhenti (*Thoughts of Quitting*)

mencerminkan pemikiran individu tentang apakah akan tetap atau meninggalkan pekerjaannya, biasanya dimulai dari kekecewaan kerja. Ketika kekecewaan muncul, individu mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan lingkungan kerjanya, tergantung pada sejauh mana lingkungan tersebut memenuhi harapan mereka.

2. Keinginan untuk Meninggalkan (*Intention to Quit*)

Merujuk pada rencana seseorang untuk keluar dari organisasi, biasanya karena merasa bahwa kehadirannya tidak sesuai dengan harapan. Ketidaksesuaian ini mendorong individu untuk mempertimbangkan keluar dari organisasi tempat mereka bekerja.

3. Keinginan untuk Mencari Pekerjaan Lain (*Intention to Search for Another Job*):

Menggambarkan individu yang mulai mencari pekerjaan di organisasi lain yang dianggap lebih produktif. Mereka berusaha menemukan posisi yang lebih baik, dengan mempertimbangkan berbagai faktor seperti gaji, lingkungan kerja, dan peluang karir.

Penelitian ini berfokus pada intensi *turnover*, dengan menyoroti variasi dalam metode pengukurannya. Rahman dan (Rivai, 2020) menggunakan lima indikator, termasuk pengurangan upaya kerja dan pencarian pekerjaan di luar organisasi. Sementara itu, Ardan dan (Jaelani, 2021) mengandalkan tiga indikator utama: pikiran untuk berhenti, keinginan untuk meninggalkan, dan mencari pekerjaan lain. Perbedaan ini menunjukkan variasi dalam cara menilai intensi *turnover* di berbagai studi.

2.2.2.5. Dampak *Turnover Intention*

Turnover Intention yang dirasakan karyawan dapat memberikan dampak signifikan pada perusahaan apabila karyawan tersebut memutuskan untuk benar-benar keluar. Keinginan ini umumnya berasal dari keputusan pribadi karyawan, bukan dari dorongan perusahaan atau pihak lain. Pergantian

karyawan dapat menimbulkan berbagai dampak negatif bagi perusahaan. Menurut (yudiasra & Darma, 2021) dampak *turnover* pada perusahaan meliputi :

1. Biaya yang timbul saat rekrutmen karyawan mencakup waktu dan sumber Daya yang digunakan untuk wawancara, proses seleksi, serta kegiatan penarikan dan pelatihan karyawan baru.
2. Biaya latihan, menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
3. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi. Karena adanya pengalaman baru bagi karyawan baru.
4. Adanya waktu produksi yang hilang selama masa pergantian Karyawan.
5. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya.
6. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.
7. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan target yang akan dicapai pada tahun berikutnya.

2.2.2. Beban Kerja

2.2.2.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan sebuah konsep yang muncul akibat keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Ketika menghadapi sebuah tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikannya pada tingkat tertentu. Jika keterbatasan yang dimiliki individu menghalangi pencapaian hasil kerja yang diharapkan, maka terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diinginkan dan kapasitas yang tersedia. Kesenjangan ini dapat menyebabkan kegagalan dalam kinerja. Oleh karena itu, pemahaman dan pengukuran yang

lebih mendalam mengenai beban kerja menjadi sangat penting (Rolos et al., 2018)

Beban kerja merujuk pada sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh sebuah unit organisasi atau pemegang jabatan dalam periode waktu tertentu (Sunarso, 2019). Beban kerja bisa berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, serta faktor-faktor yang berkaitan dengan organisasi dan lingkungan kerja. Beban kerja juga diartikan sebagai sesuatu yang dirasakan memberatkan, seperti barang atau beban yang harus dipikul, yang sulit untuk dikerjakan sebagai tanggung jawab. Beban di sini mengacu pada tanggung jawab yang harus dilaksanakan, sementara kerja adalah aktivitas yang dilakukan dengan tujuan untuk mencapai hasil tertentu (Kusdi, 2010)

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, dan jika tuntutan melebihi kapasitas individu, dapat mengganggu kinerja. Pemahaman yang baik tentang beban kerja sangat penting untuk memastikan keseimbangan antara tuntutan tugas dan kemampuan individu dalam lingkungan kerja.

2.2.2.2. Tujuan Analisis Beban Kerja

Analisis beban kerja dalam suatu organisasi dilakukan untuk mengukur sejauh mana beban kerja relatif yang dihadapi oleh seorang pegawai, jabatan, unit kerja (seperti seksi, bagian, divisi, cabang, atau wilayah), bahkan seluruh organisasi atau perusahaan. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui besarnya beban kerja yang dihadapi oleh individu, unit kerja, dan organisasi, sehingga organisasi dapat lebih memahami kebutuhan sumber Daya yang nyata,

sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, dan mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Analisis beban kerja ini juga dapat menjadi dasar dalam memberikan rekomendasi untuk:

1. Menilai efisiensi dan efektivitas suatu unit kerja berdasarkan standar dan parameter beban kerja;
2. Mendapatkan gambaran mengenai jumlah jabatan pada unit kerja yang telah dirumuskan melalui analisis jabatan;
3. Menyediakan gambaran kondisi riil pegawai, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan jabatan; dan
4. Memperjelas dan mempertegas format kelembagaan yang akan dibentuk agar lebih proporsional.

2.2.2.3. Metode Pengukuran Beban Kerja

Menurut (Krisna, 2019) ada tiga metode yang digunakan untuk mengukur beban kerja, yaitu:

1. Work Sampling

Teknik ini digunakan dalam industri untuk mengevaluasi beban kerja yang ditanggung oleh personil di suatu unit atau bidang tertentu. Dalam work sampling, kita dapat mengamati hal-hal berikut:

- a) Aktivitas yang dikerjakan personil selama jam kerja
- b) Hubungan antara aktivitas personil dengan fungsi dan tugasnya selama jam kerja.
- c) Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
- d) Pola beban kerja personil terkait dengan waktu dan jadwal kerja.

2. *Study Time and Motion*

Teknik ini dilakukan dengan mengamati secara teliti kegiatan yang dilakukan oleh personil yang sedang diamati. Dalam study time and motion, kita juga mengamati hal-hal berikut:

- a) Aktivitas yang dikerjakan personil selama jam kerja.
- b) Hubungan antara petugas dengan fungsi dan tugasnya selama jam kerja.
- c) Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
- d) Pola beban kerja personil terkait dengan waktu dan jadwal kerja.

3. *Daily Log*

Daily log adalah bentuk sederhana dari *work sampling*, di mana orang yang diteliti mencatat sendiri kegiatan dan waktu yang digunakan untuk kegiatan tersebut. Penggunaan teknik ini sangat bergantung pada kerjasama dan kejujuran dari personil yang diteliti. Dengan menggunakan formulir kegiatan, jenis kegiatan, waktu, dan durasi kegiatan dapat dicatat..

Menurut (O'Donnell & Eggemeier (2000) terdapat tiga metode yang digunakan dalam mengukur beban kinerja, yaitu:

- 1) Pengukuran subjektif yakni, penilaian berdasarkan laporan dan persepsi pekerja mengenai beban kerja yang mereka rasakan saat menyelesaikan tugas tertentu.
- 2) Pengukuran kinerja, yaitu Pengukuran yang didapatkan melalui pengamatan terhadap berbagai aspek perilaku atau aktivitas yang ditunjukkan oleh pekerja adalah proses evaluasi yang melibatkan

penilaian langsung terhadap tindakan, respons, dan interaksi pekerja selama mereka melaksanakan tugas mereka.

- 3) Pengukuran fisiologis, Pengukuran yang menilai tingkat beban kerja dilakukan dengan mengamati berbagai aspek respons fisiologis pekerja saat mereka menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan tertentu.

2.2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja menurut (Tarwaka, 2017) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor-faktor yang berasal dari luar diri Karyawan. Beban kerja eksternal meliputi:

Tugas (*task*) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain.

- a) Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.
- b) Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya

2. Faktor Internal

Menurut (Tarwaka 2019) faktor internal yang memengaruhi beban kerja berasal dari dalam tubuh, sebagai reaksi terhadap beban kerja eksternal, yang disebut strain. Strain ini bisa dinilai secara objektif melalui

perubahan fisiologis atau secara subjektif melalui perubahan psikologis dan perilaku, yang berkaitan dengan harapan, keinginan, dan kepuasan.

Faktor internal meliputi:

1. Faktor somatis: jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kesehatan, dan status gizi.
2. Faktor psikis: motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi beban kerja (Nabawi, 2019),

a. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merujuk pada berbagai aspek yang memengaruhi beban kerja seseorang dan berasal dari lingkungan atau kondisi di luar diri individu. Faktor-faktor ini mencakup berbagai elemen eksternal yang berperan dalam menentukan tingkat beban kerja, seperti:

1) Tugas

Tugas individu terbagi menjadi dua kategori utama: tugas fisik dan mental. Tugas fisik meliputi tata ruang, lokasi kerja, alat dan fasilitas, serta kondisi lingkungan. Tugas mental mencakup kompleksitas, kesulitan, dan tanggung jawab pekerjaan. Keduanya memengaruhi beban kerja dan performa individu.

2) Organisasi Kerja

Organisasi kerja mencakup berbagai aspek yang memengaruhi pengaturan dan pelaksanaan tugas dalam suatu lingkungan kerja. Elemen-elemen penting dari organisasi kerja

meliputi durasi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, pengaturan waktu istirahat yang diberikan kepada karyawan, sistem kerja bergilir yang diterapkan, serta mekanisme distribusi tugas dan pelimpahan kewenangan. Semua faktor ini secara langsung memengaruhi efisiensi dan beban kerja individu dalam suatu organisasi.

3) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat menambah beban karyawan dan terbagi menjadi tiga kategori: fisik (kondisi ruang, pencahayaan, suhu, kebisingan), psikologis (tekanan kerja, hubungan kolega, persepsi keadilan), dan biologis (paparan Zat berbahaya, risiko kesehatan). Kombinasi aspek ini memengaruhi beban kerja fisik dan mental.

b. Faktor Internal

Faktor internal merupakan elemen yang berasal dari dalam tubuh individu dan muncul sebagai respons terhadap beban kerja eksternal. Respons ini, yang dikenal sebagai strain, dapat bervariasi dari ringan hingga berat tergantung pada karakteristik individu serta kondisi eksternal yang dihadapi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa Hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal mencakup tugas (fisik dan mental), pengaturan organisasi (durasi kerja dan waktu istirahat), serta kondisi lingkungan. Sementara itu, faktor internal berkaitan

dengan respons individu terhadap beban kerja, yang dikenal sebagai strain, yang dipengaruhi oleh karakteristik fisik dan psikis.

Memahami kedua faktor ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung karyawan dalam mengelola beban kerja secara efektif..

2.2.2.4. Indikator Beban Kerja

Menurut (Rolos et al., 2018) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup pandangan individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat saat mengerjakan barang, serta mengatasi kejadian tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut (Koesomowidjojo, 2021) indikator beban kerja meliputi:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan mengacu pada pemahaman karyawan terhadap tugas yang diemban.

- a) Mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan dengan mudah.
- b) Meminimalkan kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan.
- c) Meminimalkan kecelakaan kerja.
- d) Mengurangi beban kerja dan meningkatkan *comparability, credibility, dan defensibility*.
- e) Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang ditetapkan.
- f) Memudahkan karyawan mengambil keputusan jika ada perubahan prosedur kerja, sehingga kualitas pekerjaan tercapai lebih mudah.
- g) Mempermudah komunikasi karyawan dengan atasan atau rekan kerja.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat mengurangi beban kerja Karyawan. Namun, banyak organisasi yang tidak memiliki atau tidak

konsisten dalam menerapkan SOP, sehingga penggunaan waktu kerja seringkali terlalu banyak atau terlalu sedikit.

3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan perusahaan memengaruhi beban kerja Karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan atau ketidakseimbangan antara waktu dan volume pekerjaan, semakin besar beban yang dirasakan. Oleh karena itu, perlu adanya penetapan waktu baku untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu di setiap organisasi.

Berdasarkan penelitian oleh (Rolos et al., 2018) dan (Koesomowidjojo, 2017), fokus penelitian ini terletak pada empat indikator utama beban kerja. Pertama, target yang harus dicapai. Kedua, kondisi pekerjaan, yang mencakup pemahaman karyawan tentang tugas yang diemban dan kemampuan untuk mengatasi situasi tak terduga. Ketiga, penggunaan waktu kerja yang menekankan efektivitas waktu dalam kegiatan produksi, dipengaruhi oleh penerapan standar operasional prosedur (SOP). Terakhir, standar pekerjaan, yang berkaitan dengan persepsi individu mengenai beban kerja yang harus diselesaikan. Keempat indikator ini saling berinteraksi dan penting untuk meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

2.2.3. Lingkungan Kerja

2.2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Makarevich, 2021) lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan memiliki pengaruh terhadap mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Sementara itu, (Lewa, E.K. Idham, 2005) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja dinilai tidak layak dan kurang memberikan dukungan, kinerja pegawai cenderung menurun, yang dapat terlihat melalui perilaku seperti kemalasan, sering tertidur saat bekerja, atau hal-hal negatif lainnya.

Berdasarkan pendapat diatas, menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran dalam memengaruhi kinerja Karyawan. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar karyawan yang mempengaruhi pelaksanaan tugas mereka, dan jika lingkungan tersebut mendukung, akan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan mencapai kinerja yang memuaskan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak layak atau kurang mendukung cenderung menurunkan kinerja karyawan, yang dapat terlihat melalui perilaku negatif seperti kemalasan atau kurangnya produktivitas.

2.2.3.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Umasugi, 2000) mengatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua (2) macam yakni sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merujuk pada semua kondisi berwujud fisik yang berada di sekitar area tempat kerja. Faktor-faktor ini dapat memengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik mengacu pada seluruh keadaan yang berhubungan dengan interaksi kerja, baik antara karyawan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan. Oleh karena itu, lingkungan kerja non fisik perlu mendapatkan perhatian dan tidak boleh diabaikan.

2.2.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Aoliso, A., & Lao, 2018). Faktor-faktor yang memengaruhi pembentukan kondisi lingkungan kerja terkait kemampuan manusia dalam bekerja meliputi:

1. Cahaya Atau Penerangan

Pencahayaan yang kurang memadai dapat mengganggu penglihatan, sehingga memperlambat penyelesaian pekerjaan, meningkatkan risiko kesalahan, dan menurunkan efisiensi kerja.

2. Suhu Udara

Kondisi udara yang sehat, dengan kadar oksigen yang cukup, sangat penting untuk mendukung metabolisme tubuh. Udara yang tercemar atau

bercampur dengan bau berbahaya dapat berdampak buruk bagi kesehatan. Suhu udara yang sejuk dan menyegarkan membantu memulihkan tubuh dari kelelahan kerja, sehingga meningkatkan produktivitas.

3. Tata Warna

Pengaturan warna yang tepat dalam dekorasi ruang kerja dapat menciptakan suasana yang mendukung kenyamanan dan efisiensi kerja. Hal ini melibatkan pengaturan tata letak, warna peralatan, dan elemen dekoratif lainnya.

4. Kebisingan

Kebisingan, sebagai bentuk polusi suara, dapat mengganggu konsentrasi, merusak pendengaran, serta memicu kesalahan komunikasi. Dalam jangka panjang, kebisingan serius dapat berdampak buruk pada kesehatan, bahkan berpotensi menyebabkan kematian. Oleh karena itu, suasana kerja yang bebas dari suara bising sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

5. Hubungan Kerja

Lingkungan kerja yang harmonis, didukung oleh hubungan yang baik antara atasan, rekan kerja, dan bawahan, serta dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai, dapat menciptakan suasana yang menyenangkan bagi Karyawan. Kondisi ini berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka.

Menurut (Dermawan, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaan tempat kerja
2. Suhu kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan kerja
6. Bau tidak sedap
7. Dekorasi di tempat kerja
8. Musik di tempat kerja
9. Keselamatan Kerja

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja sangat memengaruhi kemampuan karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor seperti pencahayaan yang baik, suhu udara yang sejuk, dan pengaturan warna yang tepat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi. Selain itu, kebisingan yang rendah dan kualitas udara yang baik penting untuk menjaga konsentrasi dan kesehatan. Hubungan kerja yang harmonis juga berkontribusi pada suasana positif, yang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas. Oleh karena itu, perhatian terhadap aspek-aspek lingkungan kerja sangat penting untuk mendukung keberhasilan individu dan organisasi.

2.2.3.4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Shanty & Mayang sari, 2019) terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja, yaitu:

1. Hubungan Karyawan

Hubungan kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan melalui interaksi yang harmonis antara atasan, rekan kerja, dan bawahan. Ketika hubungan tersebut didukung oleh fasilitas dan sarana yang memadai di tempat kerja, hal ini dapat memberikan dampak positif pada karyawan, sehingga kinerja mereka dapat meningkat secara signifikan (Aoliso, A., & Lao, 2018)

2. Suasana Kerja

Suasana kerja yang sehat dan kondusif dapat menciptakan pengalaman kerja yang menyenangkan. Sebaliknya, suasana kerja yang terlalu serius dapat berdampak pada produktivitas. Ketika lingkungan kerja dirancang untuk memberikan kenyamanan, karyawan cenderung lebih mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

3. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja yang memadai dan lingkungan kerja yang sehat dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Hal ini mencakup berbagai aspek, mulai dari fasilitas parkir di luar gedung perusahaan, desain dan lokasi gedung, hingga faktor-faktor seperti pencahayaan dan tingkat kebisingan yang ada di meja atau ruang kerja Karyawan.

4. Keamanan

Perasaan aman yang dirasakan karyawan dapat menciptakan kenyamanan dan meningkatkan semangat kerja. Ketika karyawan merasa aman, mereka dapat fokus sepenuhnya pada pekerjaan tanpa khawatir tentang masalah keamanan, yang pada akhirnya akan mendorong mereka untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Menurut (Sedarmayanti, 2002) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Pastikan cahaya yang memadai masuk ke ruang kerja setiap karyawan, karena hal ini mempengaruhi kondisi kerja dan kenyamanan mereka dalam menyelesaikan tugas.

2. Suhu Udara

Suhu di ruang kerja harus diatur dengan tepat untuk memastikan kenyamanan karyawan, yang pada gilirannya akan mendukung produktivitas mereka.

3. Kebisingan

Perhatikan tingkat sensitivitas karyawan terhadap suara di sekitar tempat kerja, karena kebisingan dapat memengaruhi konsentrasi dan efektivitas kerja mereka.

4. Penggunaan Warna

Pemilihan warna yang tepat untuk ruang kerja penting untuk menciptakan suasana yang mendukung kenyamanan dan produktivitas Karyawan.

5. Ruang yang Dibutuhkan

Pengaturan posisi kerja yang baik, termasuk penempatan meja dan kursi, sangat penting untuk memastikan karyawan memiliki ruang yang cukup untuk bekerja dengan nyaman .

6. Kemampuan untuk Bekerja

Lingkungan kerja harus mendukung rasa aman dan ketenangan karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan optimal.

7. Hubungan antar Karyawan

Membangun hubungan yang harmonis antar karyawan penting untuk mendukung upaya perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Berdasarkan penelitian oleh Shanty dan Mayang sari (2019), salah satu indikator penting dalam penelitian mengenai lingkungan kerja adalah hubungan Karyawan.

2.2.4. Stress kerja

2.2.4.1. Pengertian Stress kerja

Menurut (yanne Aldi, 2017) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai saat menghadapi pekerjaan, yang dapat menyebabkan emosi tidak stabil, perasaan cemas, isolasi sosial, dan kesulitan tidur. Sementara itu, (Ali et al., 2017) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan respons terhadap situasi baru atau lingkungan kerja yang tidak bersahabat.

(Rahma & Wijono, 2023) mendefinisikan stres kerja sebagai reaksi seseorang terhadap ketidakseimbangan antara beban pekerjaan dan sumber Daya yang tersedia. Selain itu, menurut Mutimukti (2014), stres adalah kondisi

ketegangan yang mempengaruhi emosi, pola pikir, dan kondisi fisik seseorang. Revar et al. (2019) menjelaskan bahwa stres kerja terjadi ketika terdapat ketidakseimbangan fisik dan psikologis, yang berpengaruh pada emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang Karyawan.

Berdasarkan berbagai definisi ini, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah keadaan tekanan yang dirasakan oleh karyawan saat mereka dihadapkan pada pekerjaan yang melebihi kemampuan mereka. Jika kondisi ini dibiarkan tanpa penanganan, dapat berdampak buruk pada kesehatan fisik dan mental Karyawan.

2.2.4.2. Faktor Penyebab Terjadinya Stress Kerja

Adapun faktor-faktor terjadinya stres untuk mengetahui stress yang disebabkan oleh pekerjaan menurut (Eddy Guridno & Sugito Efendi, 2021) yaitu:

1. Faktor Individu

Faktor ini mencakup aspek kehidupan pribadi karyawan, termasuk masalah keluarga, tantangan ekonomi pribadi, karakteristik kepribadian bawaan, dan stres yang disebabkan oleh faktor eksternal.

a) Masalah Keluarga

Penelitian menunjukkan bahwa hubungan interpersonal dan kekeluargaan sangat dihargai oleh banyak orang. Masalah dalam hubungan keluarga, seperti masalah pernikahan, keretakan hubungan, atau disiplin anak, dapat menyebabkan stres bagi karyawan yang kemudian berdampak pada kinerja mereka di tempat kerja.

b) Masalah Ekonomi

Kesulitan ekonomi pribadi adalah salah satu faktor yang dapat menambah stres bagi Karyawan. Ketidakmampuan dalam mengelola keuangan pribadi dapat mengalihkan perhatian karyawan dari tugas mereka, sehingga memengaruhi produktivitas kerja.

c) Karakteristik Kepribadian Bawaan

Karakteristik kepribadian seseorang juga mempengaruhi stres kerja. Kecenderungan dasar individu, seperti cara mereka merespons tekanan, dapat menyebabkan stres yang berhubungan langsung dengan sifat dan kepribadian mereka.

2. Faktor Organisasi

Stres di tempat kerja dapat dipicu oleh berbagai faktor dalam perusahaan. Beban kerja yang berat, manajer yang menuntut tanpa memperhatikan kebutuhan karyawan, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat atau tanpa kesalahan, serta hubungan yang tidak harmonis dengan rekan kerja dapat menjadi sumber stres. Tuntutan tugas berhubungan dengan tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.

a. Tuntutan Peran

Tuntutan peran merujuk pada tekanan yang diberikan kepada individu terkait dengan peran spesifik yang mereka jalankan dalam organisasi. Konflik peran muncul ketika ekspektasi sulit dipenuhi, sementara kelebihan peran terjadi ketika karyawan diminta untuk melakukan lebih banyak tugas daripada yang bisa mereka selesaikan.

dalam waktu yang tersedia. Ambiguitas peran terjadi ketika karyawan merasa tidak yakin tentang apa yang harus mereka lakukan dan persyaratan peran yang tidak jelas.

b. Tuntutan Interpersonal

Tuntutan interpersonal timbul dari tekanan yang diberikan oleh interaksi dengan rekan kerja. Hubungan yang buruk dan kurangnya dukungan dari kolega dapat menambah tingkat stres, terutama bagi mereka yang berada dalam peran sosial yang menuntut.

c. Struktur Organisasi

Struktur organisasi mempengaruhi tingkat hierarki, aturan, dan regulasi di dalam perusahaan, serta tempat pengambilan keputusan dilakukan. Faktor-faktor yang dapat memicu stres meliputi aturan yang terlalu ketat dan minimnya kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan dalam proses pengambilan keputusan penting.

3. Faktor Lingkungan

Stres kerja juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lingkungan yang menciptakan tekanan bagi individu. Beberapa faktor yang mendukung terjadinya stres lingkungan adalah sebagai berikut:

a. Perubahan Dalam Lingkungan Ekonomi

Ketidakpastian ekonomi yang disebabkan oleh perubahan dalam lingkungan komersial dapat menciptakan ambiguitas ekonomi. Hal ini membuat individu semakin khawatir tentang kesejahteraan mereka, terutama dalam situasi di mana perekonomian mengalami penurunan.

b. Ambiguitas Politik

Ketidakstabilan politik dapat menyebabkan ketidaknyamanan, terutama di wilayah dengan situasi politik yang sering bergejolak, seperti Indonesia. Demonstrasi atau protes dapat mengganggu aktivitas sehari-hari, seperti menunda perjalanan karyawan ke tempat kerja akibat penutupan jalan atau gangguan pada transportasi umum.

c. Kemajuan Teknologi

Kemajuan teknologi yang pesat, seperti penerapan teknologi baru atau pengembangan sistem kerja baru, dapat menimbulkan tekanan bagi Karyawan. Mereka dituntut untuk belajar dari awal dan menyesuaikan diri dengan perubahan, yang sering kali meningkatkan beban kerja dan tingkat stres.

d. Ancaman Terorisme

Di abad ke-21, terorisme menjadi salah satu bentuk tekanan lingkungan yang signifikan. Contohnya adalah peristiwa runtuhnya *World Trade Center* akibat serangan teroris, yang menimbulkan rasa takut dan tekanan psikologis di kalangan masyarakat, seperti yang dialami warga Amerika setelah kejadian tersebut

Menurut (Sunyoto, 2018) factor penyebab stress kerja yaitu sebagai berikut :

1. Penyebab Fisik

Penyebab fisik yaitu kebisingan yang terus menerus dapat menjadi sumber stress bagi banyak orang. Namun perlu diketahui terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama. Kelelahan dapat menurunkan

kemampuan bekerja, yang berujung pada penurunan prestasi dan peningkatan stres. Perubahan jadwal kerja yang terus-menerus juga memicu stres karena karyawan sulit beradaptasi dengan pola kerja baru. Suhu dan kelembapan tinggi di tempat kerja juga dapat menurunkan kinerja karyawan, sehingga memicu stres.

2. Beban Kerja

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan ketegangan dan stres, terutama jika tuntutan keahlian tinggi, kecepatan kerja terlalu cepat, atau volume pekerjaan terlalu besar.

3. Sifat Pekerjaan

Situasi baru atau asing dalam pekerjaan dapat menyebabkan stres, terutama jika ada ancaman pribadi yang membatasi kebebasan. Percepatan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan seseorang dapat menimbulkan tekanan. Ambiguitas dalam tugas membuat karyawan bingung dan ragu dalam melaksanakan pekerjaan, sementara kurangnya umpan balik yang jelas dapat menyebabkan ketidakpuasan karena karyawan tidak tahu pencapaian mereka.

4. Kebebasan

Kebebasan dalam pekerjaan sangat penting, dan ancaman terhadap kebebasan ini dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan dan stres.

5. Kesulitan

Kesulitan yang dialami di rumah, seperti ketidakharmonisan antara suami dan istri, masalah keuangan, atau perceraian, dapat memengaruhi

kinerja seseorang. Situasi-situasi ini berpotensi menjadi sumber stres bagi individu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh tiga kategori utama: faktor individu, faktor organisasi, dan faktor lingkungan. Faktor individu mencakup masalah pribadi seperti hubungan keluarga dan tantangan ekonomi. Faktor organisasi meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, dan hubungan interpersonal yang buruk. Sementara itu, faktor lingkungan mencakup perubahan ekonomi, ketidakstabilan politik, kemajuan teknologi, dan ancaman terorisme. Selain itu, penyebab fisik seperti kebisingan, beban kerja berlebihan, dan kurangnya kebebasan dalam pekerjaan juga berkontribusi pada stres. Memahami faktor-faktor ini penting bagi organisasi untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan Karyawan.

2.2.4.3. Indikator Stress Kerja

Menurut (Robbins, S. P., & Judge, 2010) indikator stres kerja meliputi:

1. Tuntutan tugas, yang berkaitan dengan kondisi pekerjaan seseorang, seperti lingkungan kerja dan tata letak fisik.
2. Tuntutan peran, yang berhubungan dengan tekanan yang diterima seseorang akibat peran tertentu yang dijalankan dalam organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, yang berasal dari tekanan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. Struktur organisasi, yang mencakup gambaran instansi dengan struktur yang tidak jelas, termasuk ketidakjelasan jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan organisasi, yang mempengaruhi gaya manajemen dan iklim organisasi. Beberapa elemen di dalamnya bisa menciptakan suasana yang penuh ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

Sementara itu, menurut (Hasibuan, 2014) indikator stres kerja terdiri dari:

1. Beban kerja, yang diukur dari persepsi individu mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
2. Sikap pemimpin, yang diukur dari persepsi mengenai sikap pemimpin yang dianggap tidak adil dalam pemberian tugas.
3. Waktu kerja, yang diukur dari persepsi tentang waktu kerja yang dirasa terlalu lama.
4. Konflik, yang diukur dari persepsi tentang semangat untuk terus belajar demi mencapai visi bersama.

Fokus penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja di lingkungan organisasi, dengan mengacu pada indikator yang diidentifikasi oleh Robbins dan Judge (2010) serta Hasibuan (2014).

2.2.4.4. Dampak dan Akibat Stress Kerja

Menurut (Anuari dkk, 2017) dampak serta akibat dari stress Kerja adalah sebagai berikut :

1. Subjektif, meliputi stress, permusuhan, detasemen, kelelahan, kesedihan, kemalangan, kehilangan kendali gairah, kepercayaan diri rendah, stress, dan depresi

2. Perilaku, kemungkinan kenakalan yang lebih besar, ketergantungan pada minuman keras, penyiapan obat-obatan, tingkat nafsu yang sulit dikendalikan, makan atau merokok yang tidak perlu, perilaku yang tidak bijaksana, tertawa terbahak-bahak.
3. Kognitif, tidak ada keahlian membuat keputusan yang logis, rendahnya konsentrasi, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
4. Organisasi, meliputi angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

2.3. Penelitian yang Relevan

NO	PENELITI	JUDUL	HASIL
1	Anis Kurniawati (2019)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Pt. Norgantara Prima Perkasa Semarang	Secara Parsial : • Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> • Stres kerja juga ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>. • Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>.
2	Dhea Wulandari, Kardinah Indrianna Meutia dan Nita Komala Dewi (2024)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. Sepulsa Teknologi Indonesia	Secara Parsial : • Beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>. • Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>.

			• Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>.
3	Efnina Putri Agustin (2022)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> yang Dimediasi Oleh Stress Kerja (Studi Kasus Pada Pt Indomarco Prismaatama Kota Magelang)	Secara Parsial : • Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>. • Stress kerja juga ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>. • Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>.
4	Aprilia Fitri Widyawati (2023)	Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Pt. Delta Dunia Tekstil III)	Secara Parsial : • Beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i>. • Beban kerja ditemukan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. • Stress kerja memiliki pengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i>.
5	Januar Habibi Mahsyar, Laras Puti Andini dan Iqbal Arraniri (2023)	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bank	Secara Parsial : • Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>. • Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>.

			• Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>.
6	Sya'lum Salsabila (2023)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kelelahan Kerja Terhadap Tingkat <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada Pt. Capella Multidana Medan	Secara Parsial : • Beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> • Stres kerja juga berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>. • Kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>.
7	Salsabila Taqwaning Afifi, Ni Nyoman Sawitri, Adi Wibowo Noor Fikr, Dewi Puspaningtyas Faeni, Indah RiZki Maulia (2024)	Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT. Global Cool	Secara Parsial : • Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> • Stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>. • Secara simultan, beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>
8	Indarti, Nufus Imania (2024)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT PLN Nusantara Power Surabaya)	Secara Parsial : • Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>. • Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>. • Stres kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan

			antara beban kerja dan <i>Turnover Intention</i> .
9	Alicia Pricelda dan Rudy Pramono (2021)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan <i>Turnover Intention</i> sebagai Mediasi pada Karyawan PT Farmasi XyZ dalam Masa Pandemi COVID-19	Secara Parsial : • Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> • Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>. • Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>.
10	Adek Almaidah (2023)	Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Bagian Kurir Jne Express Kota Pontianak	Secara Parsial : • Beban kerja tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>. • Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>
11	Humaira Ramadhani (2021)	Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Administrasi Pt. Sinar Gowa Sukses Kabupaten Gowa	Secara Parsial : • Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>. • Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>.
12	Kiki Rahmawati Santoso, Batara M. Simatupang, Enny Haryanti, Ahmad Adriansyah, dan Subarjo Joyosumarto (2024)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening	Secara Parsial : • Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap niat untuk keluar (<i>Turnover Intention</i>). • Stres kerja berperan sebagai variabel intervening yang

			memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .
--	--	--	--

2.4. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dibentuk untuk menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui factor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* dengan Stress Kerja sebagai variabel mediasi. Mengacu pada beberapa penelitian terdahulu, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini terdiri dari beberapa factor yang dapat mempengaruhi beban kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini juga menggunakan stress kerja sebagai variabel mediasi yang diharapkan mampu mendorong pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja tersebut terhadap *Turnover Intention*.

2.4.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa beban kerja (X_1) memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*. Ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi pula tingkat *Turnover Intention*, meskipun pengaruhnya tidak terlalu besar. Hal ini disebabkan oleh factor-faktor seperti beban kerja yang sesuai dengan kemampuan, keseimbangan kerja yang baik, dukungan atasan, serta peluang pengembangan yang dapat mengurangi dampak beban kerja terhadap *Turnover Intention*. Karyawan yang merasa dihargai, terlibat, dan memiliki kesempatan untuk berkembang cenderung merasa lebih puas dan tidak terlalu terpengaruh oleh beban kerja yang tinggi. Indrianna Meutia dan Nita Komala Dewi (2024)

Beban kerja secara umum merupakan proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban Kerja juga Merupakan tanggung jawab yang harus dilaksanakan, sementara kerja adalah aktivitas yang dilakukan dengan tujuan untuk mencapai hasil tertentu (Kusdi, 2010). Oleh karena itu, beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan atau kemauan seseorang untuk menyesuaikan pekerjaan. Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik dan mental serta dapat menimbulkan reaksi emosional seperti sakit kepala, sakit badan dan mudah marah. Sebaliknya dengan beban kerja yang terlalu sedikit dengan rutinitas yang monoton akan menimbulkan kebosanan yang pada akhirnya memiliki keinginan untuk meninggalkan tempat kerjanya yang disebut juga dengan *Turnover Intention*.

Hasil Penelitian ini (Br silalahi, 2021) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, di mana peningkatan beban kerja akan meningkatkan keinginan karyawan untuk berhenti.

2.4.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, semakin rendah tingkat *Turnover Intention*. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber Daya manusia, yang menekankan pentingnya perusahaan dalam memperhatikan berbagai aspek lingkungan kerja untuk menciptakan kondisi yang mendukung dan memotivasi karyawan agar tetap bertahan dalam perusahaan atau organisasi.

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, perusahaan dapat menurunkan *Turnover Intention* dan mencapai kesuksesan jangka panjang. Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Anis Kurniawati (2019), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

Lingkungan kerja mencakup berbagai hal yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas, terutama dalam aspek non-fisik seperti kondisi fisik, sosial, dan psikologis. Lingkungan ini mempengaruhi bagaimana seseorang menjalankan tugasnya dan berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, serta elemen organisasi lainnya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan karyawan selama bekerja. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kurang mendukung, hal tersebut dapat berdampak negatif pada produktivitas karyawan, terutama dalam hubungan antar karyawan dan atasan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan *Turnover Intention*, memaksa karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Karundeng, S., Kaligis, J., & Tumbelaka, 2024.) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung memiliki dampak signifikan terhadap *Turnover Intention*, di mana karyawan yang merasa tidak nyaman cenderung mencari peluang kerja di tempat lain.

2.4.3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial, beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar kemungkinan mereka mengalami

stres (Safitri, 2020). Hal ini disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang berat, yang dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan dan cemas. Meskipun demikian, pengaruh ini tidak selalu signifikan, karena faktor-faktor lain seperti dukungan atasan, keseimbangan kerja, dan peluang pengembangan dapat mengurangi dampak negatif beban kerja terhadap stres. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki kontrol atas pekerjaannya cenderung lebih mampu mengelola stres yang timbul akibat beban kerja yang tinggi.

Robbins, (2017) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tekanan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang dialami saat bekerja dan berasal dari faktor eksternal seorang Karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk meninggalkan perusahaan (Agustin, 2022).

2.4.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial, lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja pada Karyawan. (Mahsyar et al., 2023) Lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti fasilitas yang tidak memadai, hubungan antar karyawan yang buruk, atau dukungan atasan yang minim, dapat meningkatkan tingkat stres Karyawan. Stres kerja muncul ketika kondisi lingkungan kerja tidak mendukung karyawan dalam menjalankan tugas mereka dengan nyaman dan efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik, yang mencakup kondisi fisik yang nyaman, hubungan sosial yang harmonis, dan dukungan dari pihak manajemen, dapat

membantu mengurangi stres kerja, sehingga karyawan merasa lebih puas dan termotivasi dalam bekerja.

2.4.5. Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan. Stres yang tinggi dapat timbul akibat beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, atau kurangnya dukungan dari lingkungan kerja. Kondisi ini dapat memicu ketidakpuasan kerja, kelelahan, dan berkurangnya keterlibatan karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan niat untuk meninggalkan pekerjaan (Putri & Setiawan, 2020). *Turnover Intention*, atau niat untuk keluar dari pekerjaan, sering kali merupakan akibat langsung dari stres kerja yang tidak terkelola dengan baik. Dalam konteks ini, stres kerja berfungsi sebagai variabel mediasi yang memperkuat dampak faktor eksternal, seperti beban kerja dan lingkungan kerja, terhadap keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Fitriani & Nurdin, 2021)

2.4.6. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di Mediasi oleh Stress Kerja

Beban kerja di lingkungan kerja adalah tantangan yang sering dihadapi oleh Karyawan. Untuk mengatasi beban tersebut, karyawan biasanya berusaha menemukan berbagai solusi. Salah satu cara yang dapat digunakan oleh karyawan untuk mengatasi beban kerja adalah melalui niat untuk keluar dari pekerjaan, yang dikenal sebagai *Turnover Intention*

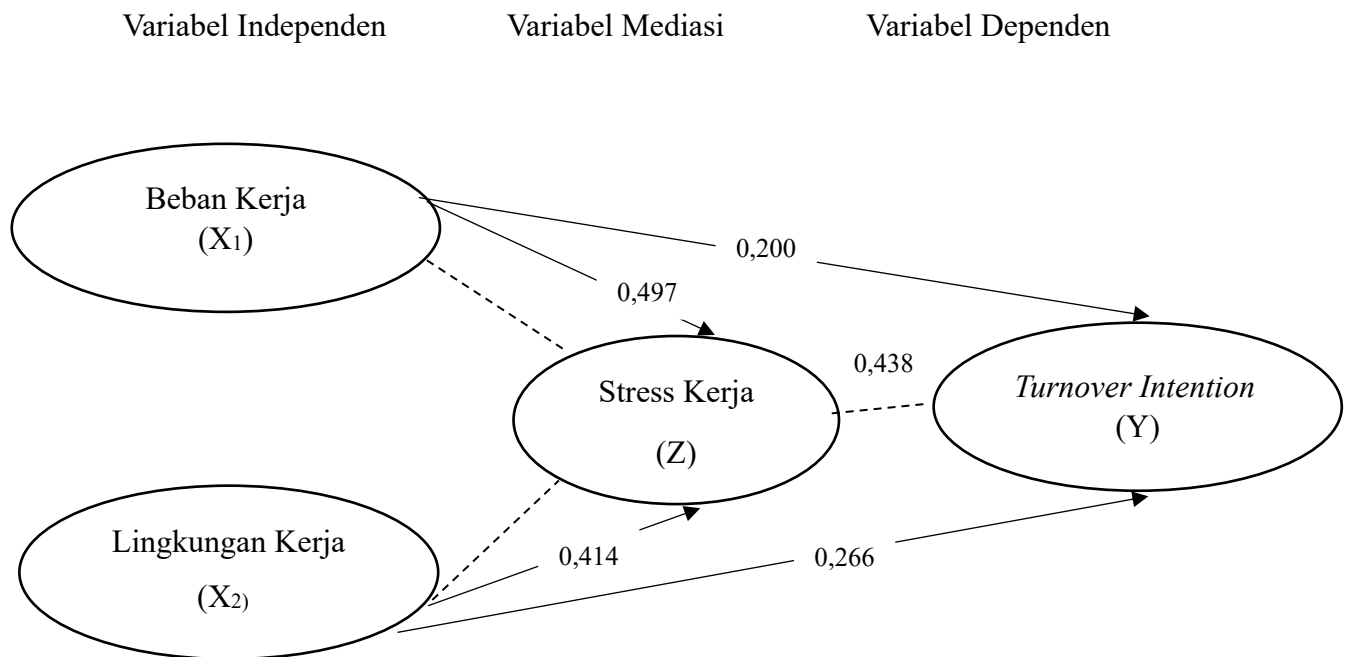
Stres kerja diduga memainkan peran mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan *Turnover Intention*. Ketika tingkat stres kerja meningkat, hal ini dapat mendorong karyawan untuk mempertimbangkan atau memutuskan

untuk meninggalkan pekerjaannya sebagai bentuk respons terhadap tekanan yang dialaminya. Penelitian oleh (Susanti & Arik Prasetya, 2023) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Stres kerja yang berlebihan membuat karyawan merasa tertekan dan tidak puas, yang memicu niat untuk meninggalkan pekerjaan demi mencari lingkungan yang lebih mendukung.

2.4.7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di Mediasi Oleh Stress Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja Karyawan. Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi (Nurjaya, 2021). *Turnover Intention*, sebagai niat untuk meninggalkan pekerjaan, dapat muncul sebagai respons karyawan terhadap lingkungan kerja yang kurang mendukung. Stres kerja diduga berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan *Turnover Intention*, karena stres yang tinggi dapat mendorong perilaku karyawan untuk mempertimbangkan atau memutuskan untuk keluar dari pekerjaan mereka. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kusuma, Z., Zahreni, S., & Hasnida, 2019.) mengemukakan bahwa Stress Kerja karyawan dapat memediasi lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dibuat model kerangka konseptual seperti gambar berikut :



Gambar 1.2 Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan landasan sebelumnya, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

1. Terdapat Pengaruh Beban kerja terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan
2. Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan
3. Terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap stress kerja pada karyawan Pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan

4. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja pada karyawan Pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan
5. Terdapat pengaruh stress kerja terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan ?
6. Terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh stress kerja pada karyawan PT. Herfinta Farm & Plantation Medan
7. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh stress kerja pada karyawan PT. Herfinta Farm & Plantation Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif dan asosiatif. Menurut (Irfan 2024), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mengumpulkan dan menganalisis data dalam bentuk angka atau statistik, sedangkan penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat y serta untuk mengukur seberapa kuat hubungan atau pengaruh tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi di PT. Herfinta Farm & Plantation Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan populasi yang diteliti, menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, tempat dan waktu yang dilakukan serta teknik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang didukung survey, Adapun sifat penelitian adalah deskriptif explanatory.

[illegible]

teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.4 . Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan penjabaran rinci dari definisi konsep yang diklasifikasikan dalam bentuk variabel, berfungsi sebagai panduan untuk mengukur dan menentukan seberapa baik pengukuran dalam suatu penelitian. Untuk menghindari kesalahan interpretasi terhadap variabel atau istilah yang digunakan dalam penelitian, diperlukan definisi yang lebih spesifik. Penelitian ini menggunakan empat variabel, yaitu beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel dependen, Stress Kerja sebagai variabel Mediasi, serta *Turnover Intention* sebagai variabel independen.

Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Operasioanal	Indikator	Skala
<i>Turnover Intention</i> (y)	<i>Turnover Intention</i> sebagai keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi, di mana <i>turnover</i> itu sendiri mengacu pada tindakan nyata meninggalkan pekerjaan. (RangreZ et al., 2022)	1. Pikiran untuk Berhenti Ketidakpuasan kerja 2. Keinginan untuk Meninggalkan 3. Keinginan untuk Mencari Pekerjaan. (Ardan & Jaelani, 2021)	Interval (Likert)
Beban Kerja (X₁)	Beban kerja merupakan merujuk pada sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi Pekerjaan. 3. Penggunaan waktu kerja	Interval (Likert)

	sebuah unit organisasi atau pemegang jabatan dalam periode waktu tertentu (Sunarso 2010)	4. Standar pekerjaan (Rolos et al., 2018)	
Lingkungan Kerja (X₂)	lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. (Lewa, E.K.; Idham, 2005)	1. Hubungan Karyawan 2. Suasana Kerja 3. Fasilitas Kerja 4. Keamanan (Shanty & Ma yang sari, 2019)	Interval (Likert)
Stress Kerja (Z)	Stress Kerja Merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, pola pikir, dan kondisi fisik seseorang. Mutimukti (2014),	1. Beban kerja 2. Waktu Kerja 3. Sikap Pemimpin 4. Konflik (Hasibuan, 2014)	Interval (Likert)

3.5. Teknik Pengumpulan Data

1. Daftar pertanyaan (*questionnaire*), yaitu data yang didapatkan dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden. Menurut (Sugiyono , 2016), "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya". Dalam hal ini responden adalah karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan yang dijadikan sampel penelitian.
2. Studi dokumentasi, yaitu Data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah data kuantitatif.

3.5.1. Jenis Dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Menurut (Sujarweni, 2004) sumber data penelitian merujuk pada subjek dari mana data diperoleh. Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan oleh peneliti dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu data primer, yang diperoleh langsung dari sumber asli, dan data sekunder, yang diperoleh melalui sumber-sumber yang telah ada sebelumnya.

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari responden melalui berbagai metode seperti pengukuran langsung, kuesioner/angket, dan wawancara dengan narasumber (Tersiana, 2018) Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner/angket terstruktur yang disebarkan langsung kepada karyawan PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.

Selain itu, data juga diperoleh melalui observasi dan wawancara terbatas untuk mendukung hasil penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti catatan, buku, serta data internal dan eksternal perusahaan (Tersiana, 2018.). Dalam penelitian ini, data sekunder dikumpulkan melalui studi pustaka yang bertujuan membangun landasan teori yang relevan dengan permasalahan atau kerangka berpikir penelitian. Proses ini melibatkan penelaahan buku referensi, jurnal-jurnal ilmiah, serta dokumen-dokumen perusahaan

yang berkaitan dengan topik penelitian, guna menemukan teori dan prinsip yang dapat diterapkan dalam analisis penelitian ini.

3.5.2. Instrumen Penelitian

Menurut (Arikunto, 2010), instrument pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Pada penelitian ini instrument penelitian yang digunakan adalah angket/kuesioner. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala ordinal yang berupa Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang Selanjutnya disebut variabel penelitian.

Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban diberi skor (Sugiyono, 2016). Skala ordinal (Skala Likert) menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut:

Tabel 3.2. Penilaian Skala *Likert's*

Pertanyaan	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

RUMUS = NJI (Nilai Jenjang Interval) = Nilai Tertinggi – Nilai

Terendah Jumlah Kriteria Pernyataan = Laba Skala = $5 - 1 = 4$

1. Indeks Minimum : 1
2. Indeks Maksimum : 5
3. Interval : 5-1
4. Jarak Interval : $(5-1) : 5$

Tabel 3.3. Kategori Interval Skala Butir Pertanyaan

Interval Skala			Kategori
1,00	Sampai dengan	1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81	Sampai dengan	2,60	Tidak Setuju
2,61	Sampai dengan	3,40	Kurang Setuju
3,41	Sampai dengan	4,20	Setuju
4,21	Sampai dengan	5,00	Sangat Setuju

Sumber: (Sugiyono 2018,)

Adapun dalam menetapkan kategori reliabilitas dari variabel penelitian berdasarkan interval skala pada masing-masing variable dalam penelitian, dapat dikemukakan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.5. Interval Reliabilitas Varibel Penelitian

Interval Skala			Kategori
0,80	Sampai dengan	1,00	Sangat Tinggi
0,60	Sampai dengan	0,79	Tinggi
0,40	Sampai dengan	0,59	Cukup
0,20	Sampai dengan	0,39	Rendah
0,00	Sampai dengan	0,19	Kurang

3.5.2.1. Uji Instrumen

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Kedua uji tersebut digunakan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari pegawai/personil yang membidangi masalah *Turnover Intention* karyawan PT. Herfinta Farm & Plantation Medan. Uji validitas dan reliabilitas ini dilakukan pada responden yang menjawab kuesioner dan mengembalikan kuesioner. Adapun jumlah responden dalam uji coba instrument ini adalah sebanyak 20 responden yang diambil dari Karyawan PT. Herfinta Farm Plantation Medan.

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur (Sugiyono, 2016). Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *Product Moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negative maka item tersebut tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuisisioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan.

Untuk mencari nilai validitas dari sebuah item kita akan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari

variable tersebut. Apabila korelasi di atas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat ke validan yang cukup, Sebaliknya apabila nilai korelasi di bawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid. Metode korelasi yang digunakan adalah *person product moment* sebagai berikut:

1. Mendefinisikan secara operasional konsep yang diukur.
2. Melakukan uji coba skala pengukuran tersebut pada sejumlah responden.
3. Mempersiapkan table tabulasi jawaban.
4. Menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi product person yaitu:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Juliandi et al., 2015 hal. 77)

Dimana:

- | | |
|-----------|--|
| r | = Koefisien korelasi |
| n | = Jumlah sampel |
| $\sum X$ | = Jumlah skor item |
| $\sum y$ | = Jumlah total skor jawaban |
| $\sum x$ | = Jumlah kuadrat skor item |
| $\sum y$ | = Jumlah kuadrat total skor jawaban |
| $\sum Xy$ | = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor |

Angka yang diperoleh harus dibandingkan dengan standar nilai korelasi validitas, nilai standar dari validitas adalah sebesar 0,3 (nilai kritis). Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada nilai standar maka butir pertanyaan tersebut valid/signifikan (Sugiyono 2018.)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama Menurut (Sugiyono , 2016) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan, Untuk uji reliabilitas digunakan metode *Alpha*, hasilnya bias dilihat dari nilai *Alpha Cronbach*, Hasil peneitian reliable terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, Instrumen yang reliable adalah instrumen ytang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, Dimana instrument dibagi menjadi dua kelompok,

$$r \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Juliandi, *et al.*, 2015 hal, 82)

Keterangan:

r	=	Reliabilitas instrument
k	=	Banyaknya butir pernyataan
$\sum ab^2$	=	Jumlah varians butir
σt^2	=	Varians total

Kriteria penguji reliabilitas adalah nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,6 maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah real (terpercaya) (Juliandi, *et al*, 2015, hal, 80).

3.6. Teknik Analisis Data

Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan metode kuantitatif, yang mencakup proses pengumpulan, pengolahan, dan interpretasi data untuk memberikan penjelasan yang akurat dan menyeluruh dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Penelitian ini menggunakan metode Smart PLS (*Partial Least Square*) versi 3.0, yang diterapkan melalui perangkat komputer untuk menguji hubungan antara *Turnover Intention* dengan variabel independen Beban Kerja dan Lingkungan Kerja, serta stres kerja sebagai variabel mediasi.

PLS merupakan pendekatan model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut (Ghozali, 2022), PLS adalah alternatif dari pendekatan SEM berbasis kovarian yang berfokus pada pengujian hubungan kausal atau teori. Sebaliknya, PLS lebih diarahkan pada model prediktif dengan tujuan untuk memprediksi hubungan antara variabel-variabel yang ada.

PLS (Partial Least Square) adalah metode analisis yang sangat kuat (Ghozali dan Hengky, 2022) karena tidak memerlukan data dengan skala pengukuran tertentu dan tetap dapat diterapkan meskipun jumlah sampel yang digunakan kecil. Selain itu, PLS memungkinkan untuk mengonfirmasi teori yang sudah ada. Dalam metode PLS, analisis dilakukan melalui beberapa langkah berikut:

3.6.1. Model Pengukuran atau Outer Model

Analisis outer model dilakukan untuk memastikan bahwa pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel, sehingga dapat dijadikan alat ukur yang tepat. Dalam analisis ini, hubungan antara variabel laten dan indikator-indikatornya ditentukan. Beberapa indikator yang digunakan untuk mengevaluasi analisis outer model meliputi:

1. *Convergent Validity* adalah indikator yang menilai korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang menggambarkan besar korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstruksinya. Ukuran refleksif individual dianggap tinggi jika memiliki korelasi lebih besar dari 0,7 dengan konstruk yang diukur. Namun, menurut Chin yang dikutip oleh (Ghozali, 2022) nilai *outer loading* antara 0,5 hingga 0,6 sudah dianggap cukup memenuhi syarat untuk *convergent validity*.
2. *Discriminant Validity* mengacu pada penilaian model pengukuran dengan indikator refleksif berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi antara konstruk dengan item pengukuran lebih besar dibandingkan dengan ukuran konstruk lainnya, maka dapat

dikatakan bahwa ukuran blok tersebut lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Metode lain untuk menilai discriminant validity adalah dengan membandingkan nilai *square root of Average Variance Extracted (AVE)*. Jika nilai AVE lebih besar dari 0,50, maka dapat dikatakan bahwa setiap variabel memiliki discriminant validity yang baik, dan Discriminant validity dapat juga dilihat dari HTMT <0,90, maka konstruk memperoleh nilai validitas diskriminan yang baik atau valid.

3. *Composite Reliability* adalah indikator untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficients*. Untuk mengevaluasi composite Reliability, terdapat dua alat ukur yang digunakan, yaitu *internal consistency* dan *Cronbach's alpha*. Jika nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,70, maka konstruk tersebut dianggap memiliki reliabilitas yang tinggi.

Cronbach's Alpha adalah uji reliabilitas yang digunakan untuk memperkuat hasil dari composite Reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7.

3.6.2. Model Pengukuran atau *Inner Model*

Analisis model struktural (*inner model*), yang juga dikenal sebagai *inner relation*, *structural model*, atau *substantive theory*, menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan teori substansif yang mendasarinya. Dalam analisis ini, terdapat tiga pengujian utama yang digunakan, yaitu: (1) *R-Square*, (2) *F-Square*, dan (3) *Koefisien Jalur (Path*

Coefficients). Setiap pengujian memiliki kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan model.

1. *R-Square* adalah ukuran yang menggambarkan proporsi variasi dalam variabel dependen (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (eksogen). Ukuran ini berguna untuk menilai sejauh mana model dapat memprediksi hubungan antar variabel dalam penelitian. Menurut (Juliandi, 2018) kriteria *R-Square* adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *adjusted R-Square* $\geq 0,75$, model dianggap substansial (kuat).
- 2) Jika nilai *adjusted R-Square* $= 0,50$, model dianggap moderate (sedang).
- 3) Jika nilai *adjusted R-Square* $= 0,25$, model dianggap lemah (buruk).

2. *F-Square* mengukur ukuran efek atau dampak relatif dari variabel eksogen terhadap variabel endogen, yang juga dikenal sebagai ukuran perubahan efek. *F-Square* menunjukkan seberapa besar perubahan pada nilai variabel endogen jika variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model. Ini digunakan untuk mengevaluasi dampak substantif variabel eksogen pada konstruk endogen. Kriteria untuk nilai *F-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *F-Square* $= 0,02$, menunjukkan efek kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- 2) Jika nilai *F-Square* $= 0,15$, menunjukkan efek sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

3) Jika nilai $F\text{-Square} = 0,35$, menunjukkan efek besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

3. Koefisien *Jalur (Path Coefficients)* adalah nilai yang menunjukkan arah hubungan antara variabel dalam model, apakah hubungan tersebut positif atau negatif. Koefisien jalur berada dalam rentang nilai antara -1 hingga 1. Jika nilai koefisien jalur berada dalam rentang 0 hingga 1, maka hubungan tersebut dapat dinyatakan positif, sementara jika nilai berada dalam rentang -1 hingga 0, maka hubungan tersebut dapat dinyatakan negatif (Imam Ghazali, 2022)

Melalui ketiga pengujian ini, analisis model struktural dapat memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai kekuatan dan arah hubungan antar variabel dalam model yang sedang diuji.

3.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian dilakukan dengan memperhatikan nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut: jika angka signifikansi di bawah atau sama dengan 0,05, maka hipotesis alternatif (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Selain itu, pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel, dengan ketentuan:

- a. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan nilai signifikansi $t < 0,05$, maka hasilnya signifikan.
- b. Jika $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$ dan nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka hasilnya tidak signifikan.

3.7.1. *Dirrect Effect* (Pengaruh Langsung)

Analisis *dirrect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi. Menurut (Juliandi et al., 2018) kriteria pengukuran *dirrect effect* antara lain :

1. Koefisien jalur, jika nilai koefisien jalur adalah positif, maka pengaruh suatu variabel adalah searah. Jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat atau naik, maka variabel yang dipengaruhi juga meningkat atau naik, jika nilai koefisien jalur adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat atau naik, maka nilai variabel yang dipengaruhi menurun.
2. Nilai profitabilitas/signifikan atau *P-value*, jika nilai *P-value* < 0.05, maka signifikan. Dan jika nilai *P-value* > 0.05, maka tidak signifikan.

3.7.2. *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantari oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) Juliandi (2018) adalah :

- 1) jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator (*Z* /*Stress Kerja*), memediasi pengaruh variabel

eksogen (X1/ Beban Kerja), (X2/ Lingkungan Kerja) terhadap variabel endogen (y/ *Turnover Intention*). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan

- 2) jika nilai P-Values > 0.05 , maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z/ Stress Kerja) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X1/ Beban Kerja), (X2/ Lingkungan Kerja) terhadap variabel endogen (y/*Turnover Intention*). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Stress Kerja sebagai variable mediasi pada PT. Herfinta Farm Plantation Medan. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui metode *survey* dengan menggunakan kuesioner yang terstruktur yang diberikan langsung kepada karyawan pada PT. Herfinta Farm Plantation Medan.

4.1.2. Identifikasi Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel atau responden adalah seluruh karyawan pada PT. Herfinta Farm Plantation Medan. Dengan sampel pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap yang berjumlah 67 orang dengan identifikasi sebagai berikut :

Tabel. 4.1

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	32	47,76%
Perempuan	35	52,24%
Total	67	100%

Sumber: Data diolah 2025

Pada tabel 4.1 diatas dapat dijelaskan bahwa berdasarkan jenis kelamin, responden penelitian ini terdapat jumlah responden laki-laki sebanyak 32 orang (47,76%) dan perempuan sebanyak 35 orang (52,24%), maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di PT. Herfinta Farm Plantation Medan adalah perempuan. Walaupun karyawan laki-laki juga cukup banyak. Komposisi ini cukup baik untuk mendukung pelaksanaan tugas dalam pencapaian tujuan institusi.

Tabel 4.2

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< 20 tahun	10	14,93
2	20-29 tahun	25	37,31
3	30-39 tahun	18	26,87
4	40-49 tahun	9	13,43
5	≥ 50 tahun	5	7,46
Jumlah		67	100

Sumber: Data diolah 2025

Dari tabel 4.2 di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia < 20 tahun sebanyak 10 orang atau 14,93%, usia 20-29 tahun sebanyak 25 orang atau 37,31%, usia 30-39 tahun sebanyak 18 orang atau 26,87%, usia 40-49 tahun sebanyak 9 orang atau 13,43% dan yang terakhir yaitu usia antara > 50 tahun sebanyak 5 orang atau 7,46%, sehingga dapat diambil kesimpulan karyawan PT. Herfinta Farm Plantation Medan didominasi oleh karyawan muda berusia 20-39 tahun. Hal ini akan dapat diharapkan mendukung pelaksanaan tugas dengan

adanya karyawan-karyawan muda yang aktif dan sesuai dengan perkembangan Zaman.

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa kerja	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	1– 3 Tahun	33	49,25%
2	4 – 6 Tahun	19	28,36%
3	7-8 Tahun	15	22,39%

Sumber : Data diolah, 2025

Dilihat dari tabel 4.3 bahwa responden penelitian menunjukkan bahwa sebesar 49,25% atau sebanyak 33 orang adalah responden yang memiliki masa kerja 1 sampai 3 tahun, sebesar 28,36 % atau sebanyak 19 orang adalah responden yang masa kerjanya 7 sampai 8 tahun, sebesar 22,39% atau sebanyak 15 orang. Hal ini memperlihatkan bahwa 50,75 % karyawan PT. Herfinta Farm Plantation Medan mempunyai cukup pengalaman sehingga dapat diharapkan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	SMA	13	19,4%
2	Sarjana	49	73,1 %
3	Magister	5	7,5%

Sumber: Data diolah, 2025

Dilihat dari tabel 4.5 diatas bahwa para responden penelitian menunjukkan bahwa 19,4% atau sebanyak 13 orang terdiri dari responden berpendidikan SMA, sebanyak 73,1 % atau sebanyak 49 orang responden

berpendidikan Sarjana (S1) dan sebanyak 7,5% atau sebanyak 5 orang responden berpendidikan Magister (S2). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Herfinta Farm Plantation Medan didominasi oleh karyawan berpendidikan S1, dan ditambah dengan yang berpendidikan S2, maka sebagian besar karyawan (80,6%) adalah karyawan yang mempunyai kompetensi yang baik, sehingga dapat mendukung pencapaian kinerja perusahaan dengan baik.

4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel terikat (dependent variabel) adalah *Turnover Intention* (y) dan 2 variabel bebas (independent variabel) yaitu terdiri dari variabel beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan variabel mediasi yaitu Stress kerja (Y). Jawaban responden dinilai dengan skala likert yaitu :

Tabel 4.5.

Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Penilaian
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Untuk mengetahui tinggi rendahnya hasil pengukuran masing-masing variabel digunakan lima kategori, antara lain : Sangat Tinggi, Tinggi, Sedang, Rendah, Dan Sangat Rendah, dengan kategori skor yang dilihat dari bobot skala likert.

Tabel 4.6
Kategori Penilaian

Interval	Alternatif Jawaban
$4,2 \leq x \leq 5$	Sangat Tinggi
$3,4 \leq x < 4,2$	Tinggi
$2,6 \leq x < 3,4$	Sedang
$1,8 \leq x < 2,6$	Rendah
$1 \leq x < 1,8$	Sangat Rendah

4.1.3.1 Deskripsi Responden Variabel *Turnover Intention*

Hasil dari frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini, yaitu variabel *Turnover Intention* (Y) yang dirangkum dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7.
Skor Angket Untuk Variabel *Turnover Intention*

Alternatif Jawaban													
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	19	28,4%	25	37,3%	16	23,9%	5	7,4%	2	3%	67	100%	3,80
2	5	7,4%	35	52,2%	18	26,8%	6	8,9%	3	4,4%	67	100%	3,49
3	24	35,8%	27	40,3%	12	17,9%	4	6%	0	-	67	100%	4,05
4	10	14,9%	19	28,4%	27	40,3%	7	10,4%	4	6%	67	100%	3,35
5	18	26,8%	32	47,8%	11	16,4%	6	9%	0	-	67	100%	3,92
6	12	17,9%	29	43,3%	19	28,3%	4	6%	3	4,5%	67	100%	3,64

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.7. di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *Turnover Intention* bahwa :

a. Indikator Pikiran Untuk Berhenti (*Though Of Quitting*)

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “ Saya tidak pernah berfikir untuk berhenti dari Perusahaan ini”, responden menjawab “Setuju” sebanyak 25

orang dengan persentase 37,3% dan menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 19 orang dengan persentase 28,4%, berarti hampir semua karyawan (65,7%) tidak pernah berfikir untuk berhenti dari Perusahaan, namun masih ada Sebagian karyawan (34,3%) berfikir untuk berhenti dari Perusahaan. Nilai skor diatas 3,80, masuk kategori Tinggi dalam arti tidak berpikir untuk berhenti dari Perusahaan.

- 2) Jawaban responden untuk “Saya tidak pernah merasa kecewa terhadap lingkungan kerja di Perusahaan ini”, responden menjawab “Setuju” sebanyak 35 orang dengan persentase 52,2% dan menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 5 orang dengan persentase 7,4%, berarti mayoritas karyawan (59,6%) tidak merasa kecewa terhadap lingkungan kerja, namun masih ada karyawan (40,1%) merasa kecewa terhadap lingkungan kerja. Nilai skor di atas 3,49, masuk kategori Tinggi dalam arti tidak pernah merasa kecewa terhadap lingkungan kerja di Perusahaan.

Dari kedua jawaban diatas dapat disimpulkan bahwa indikator Pikiran Untuk Berhenti tidak menjadi keinginan Sebagian besar Karyawan.

b. Indikator Keinginan Untuk Meninggalkan (*Intention Quit*)

- 3) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya tidak pernah mempertimbangkan untuk keluar dari Perusahaan”, responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentase 40,3%, dan menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 24 orang dengan persentase 35,8%, berarti hampir seluruh karyawan (76,1%) tidak pernah mempertimbangkan untuk keluar dari Perusahaan, namun masih ada karyawan (23,9%) mempertimbangkan keluar dari Perusahaan. Nilai skor

di atas 4,05 masuk kategori Tinggi dalam arti tidak pernah mempertimbangkan untuk keluar dari Perusahaan.

- 4) Jawaban responden untuk pernyataan “ Saya merasa betah /nyaman bekerja di Perusahaan ini”, responden menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 4 orang dengan persentase 6%, menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 7 orang dengan persentase 10,4%, menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentase 40,3%, berarti hampir seluruh karyawan (56,7%) merasa tidak nyaman /betah bekerja di perusahaan ini. Namun, masih ada sebagian kecil karyawan (43,3%) yang merasa nyaman /betah bekerja pada Perusahaan ini. Nilai skor di atas 3,35 masuk kategori sedang dalam arti merasa betah /nyaman bekerja di Perusahaan ini.

Dari kedua jawaban di atas dapat disimpulkan bahwa indikator Keinginan Untuk Meninggalkan tidak menjadi keinginan karyawan karena Sebagian besar karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan ini, berarti keinginan untuk meninggalkan Perusahaan sangat rendah.

c. Indikator Keinginan Untuk Mencari Pekerjaan Lain (*Intention To Search For Another Job*)

- 5) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya tidak pernah berkeinginan untuk mencari pekerjaan di Perusahaan lain”, responden menjawab “Setuju” sebanyak 32 orang dengan persentase 47,8% dan menjawab “ Sangat Setuju” sebanyak 18 orang dengan persentase 26,8%, berarti hampir seluruh karyawan (74,6%) tidak berkeinginan untuk mencari pekerjaan di Perusahaan lain, namun masih ada karyawan (25,4%) yang berkeinginan untuk mencari pekerjaan di Perusahaan lain. Nilai skor di atas 3,92 masuk

kategori Tinggi dalam arti tidak pernah berkeinginan untuk mencari pekerjaan di Perusahaan lain.

- 6) Jawaban responden untuk pernyataan “ Posisi atau jabatan dan kompensasi di Perusahaan ini cukup baik”, responden menjawab “Setuju” sebanyak 29 orang dengan persentase 43,3%, dan menjawab “ Sangat Setuju” sebanyak 12 orang dengan persentase 17,9%, berarti hampir seluruh karyawan (61,2%) merasa posisi atau jabatan dan kompensasi di Perusahaan ini cukup baik. Namun, masih ada karyawan (38,8%) merasa bahwa posisi/jabatan dan kompensasi di Perusahaan ini tidak baik. Nilai skor di atas 3,64 masuk kategori Tinggi dalam arti Posisi atau jabatan dan kompensasi di Perusahaan ini cukup baik.

Berdasarkan kedua jawaban di atas, dapat disimpulkan bahwa pada indikator Keinginan untuk Mencari Pekerjaan Lain, sebagian besar karyawan tidak memiliki keinginan untuk berpindah kerja, karena merasa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah memadai. Dengan demikian, keinginan untuk mencari pekerjaan lain sangat rendah.

Dari Seluruh jawaban di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel *Turnover Intention* adalah rendah karena niat untuk tidak keluar dari Perusahaan tinggi.

4.1.3.2. Variabel Beban Kerja (X₁)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT. Herfinta Farm Plantation Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Beban Kerja (X₁) Sebagai berikut :

Tabel 4.8.

Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja

Alternatif Jawaban													
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	16	23,8%	27	40,3%	15	22,4%	6	9%	3	4,5%	67	100%	3,70
2	29	43,2%	20	29,9%	12	17,9%	4	6%	2	3%	67	100%	4,04
3	21	31,3%	26	38,8%	12	17,9%	5	7,5%	3	4,5%	67	100%	3,85
4	27	40,3%	22	32,8%	15	22,4%	2	3%	1	1,5%	67	100%	4,07
5	23	34,3%	27	40,3%	10	14,9%	5	7,5%	2	3%	67	100%	3,95
6	19	28,3%	25	37,3%	16	23,9%	5	7,5%	2	3%	67	100%	3,80
7	9	13,4%	28	41,8%	15	22,4%	12	17,9%	3	4,5%	67	100%	3,41
8	9	13,4%	24	35,9%	21	31,3%	8	11,9%	5	7,5%	67	100%	3,35

Sumber :Hasil pengolahan data (2025)

Dari tabel 4.8. di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel beban Kerja bahwa :

a. Indikator Target yang Harus Dicapai

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya merasa target pekerjaan yang harus diselesaikan tidak terlalu tinggi”, responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 16 orang dengan persentase 23,8% dan menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentase 40,3%, berarti mayoritas karyawan (64,1%) merasa target pekerjaan tidak terlalu tinggi., namun masih ada Sebagian karyawan (35,9%) merasa target pekerjaan terlalu

tinggi. Nilai skor di atas 3,70 masuk dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa target pekerjaan yang harus diselesaikan masih dapat dicapai tanpa beban yang berlebihan.

- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “Jumlah target pekerjaan yang menjadi beban kerja Saya dapat Saya selesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan”, responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 29 orang dengan persentase 43,2% dan menjawab “Setuju” sebanyak 20 orang dengan persentase 29,9%, berarti mayoritas karyawan (73,1%) "Target pekerjaan tercapai tepat waktu, namun masih ada karyawan (26,9%) Target pekerjaan tidak tercapai tepat waktu. Nilai skor di atas 4,04 termasuk dalam kategori sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa beban kerja yang diberikan cukup berat, namun masih sesuai dengan kemampuan mereka dan dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditetapkan
- 3) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya dapat mengambil Keputusan dengan cepat untuk menyelesaikan masalah pekerjaan Saya”, responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 21 orang dengan persentase 31,3% dan menjawab “Setuju” sebanyak 26 orang dengan persentase 38,8%, berarti mayoritas karyawan (70,1%) "Mampu mengambil keputusan cepat dalam kerja, namun masih ada karyawan (29,9%) Tidak mampu mengambil keputusan cepat dalam kerja. Nilai skor di atas 3,85 termasuk dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa dapat membuat keputusan dengan cepat untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya

- 4) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya tidak mempunyai pekerjaan ekstra yang melebihi jam kerja Saya”, responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentase 40,3%, dan menjawab “Setuju” sebanyak 22 orang dengan persentase 32,8%, berarti mayoritas karyawan (73,1%) tidak punya pekerjaan tambahan, namun masih ada karyawan (26,9%) memiliki pekerjaan tambahan di luar jam kerja. Nilai skor di atas 4,07 termasuk dalam kategori sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak memiliki pekerjaan tambahan yang melebihi jam kerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan keempat jawaban di atas, dapat disimpulkan bahwa pada indikator Target yang Harus Dicapai, karyawan merasa beban kerja yang diterima masih wajar, dapat diselesaikan tepat waktu, tidak melebihi jam kerja, dan mampu mengambil keputusan dengan cepat dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian, target yang harus dicapai dapat dianggap rendah dan realistis.

b. Indikator Penggunaan Waktu Kerja

- 5) Jawaban responden untuk pernyataan “Jam kerja Saya selalu Saya gunakan untuk menyelesaikan pekerjaan”, responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 23 orang dengan persentase 34,3% dan menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentase 40,3%, berarti mayoritas karyawan (74,6%) "Mayoritas karyawan (74,6%) bekerja sesuai jam kerja, namun masih ada sebagian karyawan (25,4%) tidak menyelesaikan pekerjaan dalam jam kerja. Nilai skor di atas 3,95 termasuk dalam kategori

tinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan telah memanfaatkan jam kerja secara optimal untuk menyelesaikan pekerjaannya

- 6) Jawaban responden untuk pernyataan “Jam kerja Saya sudah sesuai dengan jam kerja yang ditentukan berdasarkan peraturan”, responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 19 orang dengan persentase 28,3% dan menjawab “Setuju” sebanyak 25 orang dengan persentase 37,3%, berarti mayoritas karyawan (65,6%) menilai jam kerja sudah sesuai aturan, namun masih ada sebagian karyawan (34,4%) menilai jam kerja tidak sesuai aturan. Nilai skor di atas 3,80 termasuk dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa jam kerja karyawan sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga mendukung tercapainya produktivitas kerja yang optimal.

Berdasarkan kedua jawaban di atas, dapat disimpulkan bahwa pada indikator Penggunaan Waktu Kerja, karyawan memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan jam kerja yang dijalani sudah sesuai dengan peraturan yang ditetapkan. Dengan demikian, penggunaan waktu kerja dapat dianggap tinggi dan efisien, tanpa menunjukkan adanya masalah signifikan.

c. Indikator Standar Pekerjaan

- 7) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya merasa beban kerja Saya sesuai dengan waktu yang ditetapkan”, responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 9 orang dengan persentase 13,4% dan menjawab “Setuju” sebanyak 28 orang dengan persentase 41,8%, berarti mayoritas karyawan (55,2%) merasa beban kerja sesuai dengan waktu yang

ditetapkan, namun masih ada sebagian karyawan (44,8%) merasa Beban kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Nilai skor di atas 3,41 termasuk dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa beban kerja yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Namun, hal ini menunjukkan bahwa beban kerja masih dapat dikelola dengan baik sesuai dengan waktu yang ada.

- 8) Jawaban responden untuk pernyataan “Jumlah pekerjaan yang harus Saya selesaikan sudah sesuai dengan standar waktu penyelesaiannya”, responden menjawab “Kurang Setuju” sebanyak sebanyak 21 orang dengan persentase 31,3%, menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 8 orang dengan persentase 11,9%, dan menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 5 orang dengan persentase 7,5%, berarti mayoritas karyawan (50,7%) merasa Pekerjaan tidak sesuai standar waktu, namun masih ada sebagian karyawan (49,3%) merasa Pekerjaan sesuai standar waktu. Nilai skor di atas 3,35 termasuk dalam kategori sedang, yang menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan tidak terlalu banyak dan sudah sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan.

Berdasarkan kedua jawaban di atas, dapat disimpulkan bahwa pada indikator Standar Pekerjaan, karyawan merasa beban kerja yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, dan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan juga sudah sesuai dengan standar waktu yang berlaku. Dengan demikian, beban kerja karyawan dianggap rendah dan terstruktur dengan baik

Dari seluruh jawaban di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berada pada tingkat rendah, karena beban kerja yang diberikan masih dalam batas yang wajar dan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

4.1.3.3. Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT. Herfinta Farm Plantation Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Lingkungan kerja (X_2) Sebagai berikut :

**Tabel 4.9. Skor Angket
Untuk Variabel Lingkungan Kerja**

Alternatif Jawaban													
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	25	37,4%	22	32,8%	11	16,4%	7	10,4%	2	3%	67	100%	3,91
2	26	38,8%	20	29,8%	12	17,9%	5	7,5%	4	6%	67	100%	3,88
3	24	35,8%	23	34,3%	10	14,9%	6	9%	4	6%	67	100%	3,85
4	11	16,4%	24	35,8%	19	28,4%	8	11,9%	5	7,5%	67	100%	3,41
5	11	16,4%	23	34,3%	18	26,9%	8	11,9%	7	10,4%	67	100%	3,34
6	19	28,4%	22	32,8%	17	25,3%	5	7,5%	4	6%	67	100%	3,70
7	31	46,3%	22	32,8%	7	10,4%	5	7,5%	2	3%	67	100%	4,11
8	8	11,9%	25	37,4%	21	31,3%	7	10,4%	6	9%	67	100%	3,32

Sumber :Hasil pengolahan data (2025)

Dari tabel 4.9. di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel beban kerja bahwa :

a. Indikator Hubungan Karyawan

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “Hubungan kerja antar sesama rekan kerja cukup harmonis”, responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 25

orang dengan persentase 37,4%, menjawab “Setuju” sebanyak 22 orang dengan persentase 32,8%, berarti hampir seluruh karyawan (70,2%) memiliki hubungan kerja yang harmonis antar rekan, namun masih ada karyawan (29,8%) memiliki hubungan kerja yang kurang harmonis antar rekan. Nilai skor di atas 3,91 termasuk dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa sebagian karyawan menilai hubungan kerja antar rekan kerja terjalin dengan cukup harmonis.

- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya merasa interaksi antara atasan dengan bawahan cukup baik”, responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 26 orang dengan persentase 38,8%, menjawab “Setuju” sebanyak 20 orang dengan persentase 29,8%, berarti hampir seluruh karyawan (68,6%) menilai interaksi antara atasan dan bawahan cukup baik, namun masih ada karyawan (31,4%) menilai interaksi antara atasan dan bawahan kurang baik. Nilai skor di atas 3,88 termasuk dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa interaksi antara atasan dan bawahan terjalin dengan cukup baik.

Berdasarkan kedua jawaban di atas, dapat disimpulkan bahwa pada indikator Hubungan Karyawan, sebagian karyawan menilai hubungan kerja antar rekan berlangsung cukup harmonis, serta interaksi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik. Dengan demikian, hubungan kerja di perusahaan dapat dianggap berada pada tingkat tinggi dan mendukung kerjasama yang efektif.

b. Indikator Suasana Kerja

- 3) Jawaban responden untuk pernyataan “Suasana kerja di Perusahaan ini sangat kondusif”, responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 24 orang dengan persentase 35,8%, menjawab “Setuju” sebanyak 23 orang dengan persentase 34,3%, berarti hampir seluruh karyawan (70,1%) memiliki suasana kerja yang kondusif, namun masih ada karyawan (29,9%) memiliki suasana kerja yang kurang kondusif. Nilai skor di atas 3,85 termasuk dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa suasana kerja di perusahaan ini sangat kondusif.
- 4) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya merasa suasana kerja di Perusahaan ini menyenangkan”, responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 11 orang dengan persentase 16,4%, menjawab “Setuju” sebanyak 24 orang dengan persentase 35,8%, berarti hampir seluruh karyawan (52,2%) merasa suasana kerja di perusahaan ini menyenangkan, namun masih ada Sebagian karyawan (47,8%) merasa suasana kerja di perusahaan ini kurang menyenangkan. Nilai skor di atas 3,41 termasuk dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa suasana kerja di perusahaan ini menyenangkan.

Dari kedua jawaban di atas, dapat disimpulkan bahwa pada indikator Suasana Kerja, sebagian karyawan merasa bahwa suasana kerja di perusahaan ini sangat kondusif dan menyenangkan. Dengan demikian, lingkungan kerja di perusahaan ini dapat dianggap berada pada tingkat tinggi, mendukung kenyamanan dan produktivitas Karyawan.

c. Indikator Fasilitas Kerja

- 5) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya merasa fasilitas kerja berupa peralatan untuk mendukung penyelesaian pekerjaan cukup lengkap”, responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 11 orang dengan persentase 16,4%, menjawab “Setuju” sebanyak 23 orang dengan persentase 34,3%, berarti hampir seluruh karyawan (50,7%) menilai fasilitas kerja cukup lengkap, namun masih ada Sebagian karyawan (49,3%) menilai fasilitas kerja kurang lengkap. Nilai skor di atas 4,34 termasuk dalam kategori sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa fasilitas kerja, berupa peralatan untuk mendukung penyelesaian pekerjaan, sudah cukup lengkap.
- 6) Jawaban responden untuk pernyataan “Kondisi ruang kerja Saya seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan tata letak barang sudah baik sehingga mampu mendukung penyelesaian kerja”, responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 19 orang dengan persentase 28,4%, menjawab “Setuju” sebanyak 22 orang dengan persentase 32,8%, berarti hampir seluruh karyawan (61,2%) menilai Kondisi ruang kerja mendukung penyelesaian kerja. namun masih ada karyawan (38,8%) menilai Kondisi ruang kerja tidak mendukung penyelesaian kerja. Nilai skor di atas 3,70 termasuk dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa kondisi ruang kerja, seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan tata letak barang, sudah baik dan mendukung penyelesaian pekerjaan dengan efektif.

Dari kedua jawaban di atas, dapat disimpulkan bahwa pada indikator Fasilitas Kerja, karyawan merasa fasilitas yang ada, seperti peralatan dan kondisi ruang kerja, sudah lengkap dan mendukung penyelesaian pekerjaan

dengan baik. Dengan demikian, fasilitas yang disediakan perusahaan dapat dianggap berada pada tingkat *tinggi* untuk mendukung kinerja karyawan

d. Indikator Keamanan

- 7) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya merasa aman bekerja atau tidak ada gangguan sehingga dapat bekerja dengan produktif”, responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 31 orang dengan persentase 46,2%, menjawab “Setuju” sebanyak 22 orang dengan persentase 32,8%, berarti hampir seluruh karyawan (79%) merasa aman dan bebas gangguan untuk bekerja produktif, namun masih ada karyawan (21%) merasa tidak aman dan terganggu dalam bekerja produktif. Nilai skor di atas 4,11 termasuk dalam kategori sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa aman bekerja tanpa gangguan, sehingga dapat bekerja dengan lebih produktif.
- 8) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya tidak pernah khawatir tentang masalah keamanan dalam bekerja”, responden menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 21 orang dengan persentase 31,3%, menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 7 orang dengan persentase 10,4%, dan menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 6 orang dengan persentase 9%, berarti hampir seluruh karyawan (50,7%) tidak khawatir soal keamanan kerja, namun masih ada Sebagian karyawan (49,3%) merasa khawatir soal keamanan kerja. Nilai skor di atas 3,32 termasuk dalam kategori sedang, yang menunjukkan bahwa karyawan tidak merasa khawatir mengenai masalah keamanan dalam bekerja.

Dari kedua jawaban di atas, dapat disimpulkan bahwa pada indikator *Keamanan*, karyawan merasa aman bekerja tanpa gangguan dan tidak khawatir mengenai masalah keamanan dalam bekerja. Dengan demikian,

aspek keamanan di tempat kerja dapat dianggap berada pada tingkat *tinggi*, mendukung kenyamanan dan produktivitas Karyawan.

Dari seluruh jawaban di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berada pada tingkat tinggi, karena fasilitas, suasana, dan kondisi kerja mendukung produktivitas serta menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja.

4.1.3.4. Variabel Stress Kerja (Z)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT. Herfinta Farm Plantation Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Stress Kerja (Z) Sebagai berikut :

Tabel 4.10. Skor Angket Untuk Variabel Stress Kerja

Alternatif Jawaban													
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	14	20,9%	34	50,8%	11	16,4%	7	10,4%	1	1,5%	67	100%	3,79
2	36	53,7%	18	26,9%	9	13,4%	4	6%	0	-	67	100%	4,28
3	11	16,4%	30	44,8%	18	26,9%	5	7,5%	3	4,4%	67	100%	3,61
4	3	4,4%	24	35,9%	28	41,9%	9	13,4%	3	4,4%	67	100%	3,22
5	13	19,4%	27	40,3%	19	28,4%	5	7,5%	3	4,4%	67	100%	4,59
6	19	28,4%	32	47,8%	11	16,3%	5	7,5%	0	-	67	100%	3,97
7	16	23,9%	28	41,8%	15	22,3%	6	9%	2	3%	67	100%	3,74
8	15	22,4%	35	52,2%	12	17,9%	5	7,5%	0	-	67	100%	3,89

Dari tabel 4.10. di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Stress Kerja bahwa :

a. Indikator Beban Kerja

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya merasa beban kerja Saya tidak berlebihan”, responden menjawab “Setuju” sebanyak 34 orang dengan persentase 50,8%, dan menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 14 orang dengan persentase 20,9%, berarti hampir seluruh karyawan (71,7%) menganggap beban kerja tidak berlebihan, namun masih ada Sebagian karyawan (28,3%) menganggap beban kerja berlebihan. Nilai skor 3,79 berada pada kategori tinggi menunjukkan bahwa beban kerja mungkin terasa lebih banyak atau lebih menantang, namun masih dapat dikelola dengan baik.
- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya merasa beban kerja Saya sesuai dengan waktu yang diberikan untuk menyelesaikannya”, responden menjawab “Setuju” sebanyak 18 orang dengan persentase 26,9%, dan menjawab “waktunya, Sangat Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentase 53,7%, berarti hampir seluruh karyawan (80,6%) menganggap beban kerja sesuai dengan waktunya, namun masih ada Sebagian kecil karyawan (19,4%) menganggap beban kerja tidak sesuai dengan waktunya. Nilai skor di atas 4,28 termasuk dalam kategori sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan cukup besar namun masih sesuai dengan waktu yang tersedia untuk menyelesaikannya

Dari kedua jawaban di atas, dapat disimpulkan bahwa pada indikator Beban Kerja, karyawan merasa bahwa beban kerja yang diberikan tidak

berlebihan dan sesuai dengan waktu diberikan untuk menyelesaikannya. Dengan demikian, beban kerja ditetapkan dapat dianggap rendah, realistis, dan mendukung karyawan untuk bekerja secara efisien.

b. Indikator Sikap Pemimpin

- 3) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya merasa atasan Saya berlaku adil dalam memberikan pekerjaan”, responden menjawab “Setuju” sebanyak 30 orang dengan persentase 44,8% dan menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 11 orang dengan persentase 16,4%, berarti hampir seluruh karyawan (61,2%) menilai atasan adil dalam memberi pekerjaan, namun masih ada Sebagian karyawan (38,8%) menilai atasan tidak adil dalam memberi pekerjaan. Nilai skor di atas 3,61 termasuk dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa atasan dianggap berlaku adil dalam memberikan pekerjaan.
- 4) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya merasa atasan Saya memberi tugas sesuai dengan bidang pekerjaan divisi Saya”, responden menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 28 orang dengan persentase 41,9%, menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 9 orang dengan persentase 13,4% dan menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 3 orang dengan persentase 4,4% berarti mayoritas karyawan (59,7%) menilai atasan memberi tugas tidak sesuai bidang divisi, namun masih ada Sebagian karyawan (40,3%) menilai atasan memberi tugas sesuai bidang divisi. Nilai skor di atas 3,22 termasuk dalam kategori sedang, yang menunjukkan bahwa atasan memberikan tugas sesuai dengan bidang pekerjaan divisi Saya.

Dari kedua jawaban di atas, dapat disimpulkan bahwa pada indikator Sikap Pemimpin berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa atasan telah berlaku adil dalam memberikan pekerjaan serta memberikan tugas sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing divisi. Dengan demikian, sikap pemimpin di perusahaan dinilai positif dan mencerminkan kepemimpinan yang profesional dan bertanggung jawab

c. Indikator Waktu Kerja

- 5) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya merasa jam kerja di Perusahaan ini tidak terlalu lama”, responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentase 40,3% dan menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 13 orang dengan persentase 19,4%, berarti hampir seluruh karyawan (59,7%) merasa Jam kerja di perusahaan ini tidak terlalu lama, namun masih ada Sebagian karyawan (40,3%) merasa Jam kerja di perusahaan ini terlalu lama. Nilai skor di atas 4,59 termasuk dalam kategori sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa jam kerja di perusahaan ini tidak terlalu lama dan masih dalam batas wajar. Namun, perusahaan tetap perlu memastikan beban kerja seimbang agar tidak menimbulkan kelelahan meskipun durasi kerja sudah sesuai.
- 6) Jawaban responden untuk pernyataan “Jam kerja di Perusahaan ini sudah sesuai dengan peraturan pemerintah”, responden menjawab “Setuju” sebanyak 32 orang dengan persentase 47,8%, dan menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 19 orang dengan persentase 28,4%, berarti hampir seluruh karyawan (70,1%) menganggap jam kerja di perusahaan ini sesuai peraturan pemerintah, namun masih ada sebagian karyawan (29,9%) menganggap jam

kerja di perusahaan ini tidak sesuai peraturan pemerintah. Nilai skor di atas 3,97 termasuk dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa jam kerja di perusahaan ini telah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah. Dengan demikian, pengaturan jam kerja dinilai cukup ideal dan mendukung kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan.

- 7) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya dengan rekan kerja Saya selalu bersemangat untuk mencapai visi Perusahaan”, responden menjawab “Setuju” sebanyak 28 orang dengan persentase 41,8%, dan menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 16 orang dengan persentase 23,9%, berarti hampir seluruh karyawan (65,7%) bersemangat mencapai visi Perusahaan, namun masih ada sebagian karyawan (34,3%) Kurang bersemangat mencapai visi Perusahaan. Nilai skor di atas 3,74 termasuk dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan dan rekan kerja memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja sama untuk mencapai visi perusahaan.
- 8) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya merasa sesama rekan kerja saling menghargai sehingga dapat menghindari terjadinya konflik”, responden menjawab “Setuju” sebanyak 35 orang dengan persentase 52,2%, dan menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 15 orang dengan persentase 22,4%, berarti hampir seluruh karyawan (74,6%) merasa rekan kerja saling menghargai, menghindari konflik, namun masih ada sebagian karyawan (25,4%) merasa rekan kerja kurang saling menghargai, berpotensi konflik. Nilai skor di atas 3,89 termasuk dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa sesama rekan kerja saling menghargai, sehingga potensi terjadinya konflik dapat dihindari.

Dari keempat jawaban di atas, dapat disimpulkan bahwa pada indikator Waktu Kerja, sebagian besar karyawan merasa bahwa jam kerja yang berlaku sudah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, tidak terlalu lama, dan dimanfaatkan secara efektif untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini mencerminkan bahwa waktu kerja telah dikelola dengan baik dan mendukung produktivitas Karyawan. Dengan demikian, indikator Waktu Kerja berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan efisiensi dan kepatuhan terhadap aturan kerja di perusahaan.

Dari seluruh jawaban di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berada pada tingkat *rendah*, karena sebagian besar karyawan tidak mengalami tekanan berlebihan dalam menjalankan tugasnya, masih dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan dukungan dari atasan maupun rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja di perusahaan masih dalam batas wajar dan tidak mengganggu kinerja Karyawan.

4.1.4. Analisis Data

Bagian ini menganalisis data yang dijelaskan dari data sebelumnya, yaitu deskripsi data. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model persamaan *Struktural Partial Least Squares* (SEM-PLS).

4.1.4.1. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengevaluasi validitas (keakuratan) dan reliabilitas (kehandalan) dari variabel-variabel tersebut.

a. Construk Validity

Skor *loading factors* mencerminkan korelasi antara indikator dan konstruknya. Indikator dengan skor loading rentan menunjukkan bahwa indikator tersebut tidak efektif dalam mengukur modelnya. Skor loading yang di harapkan $> 0,7$.

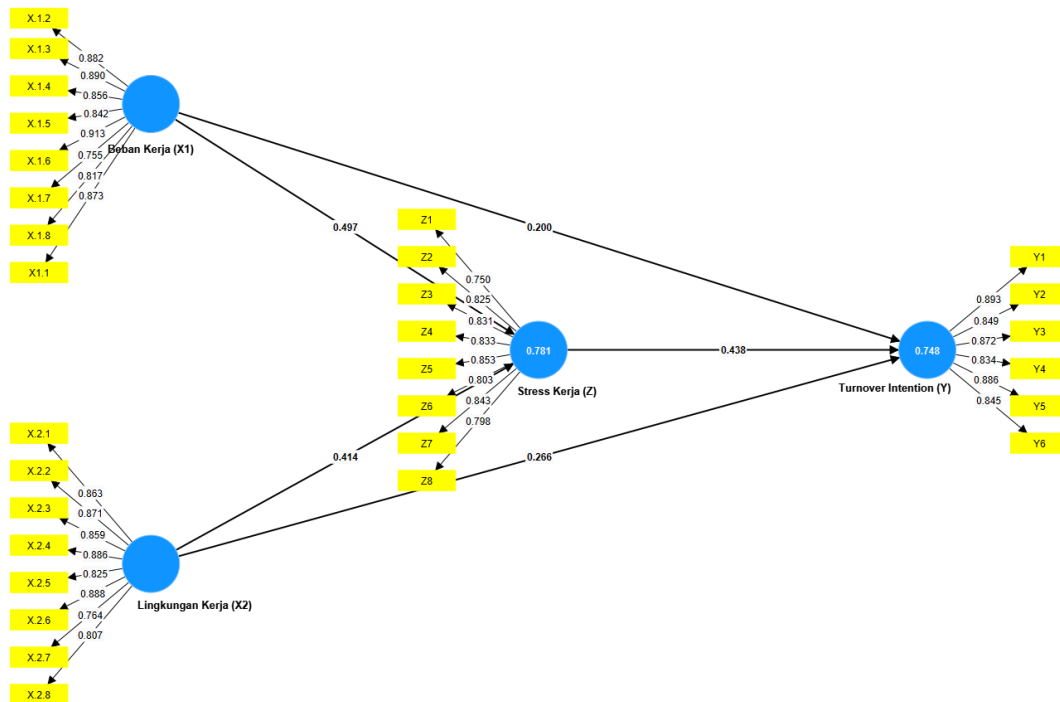
Jika nilai *loading factors* < 0.7 indikator tersebut harus dieliminasi. Sebaliknya nilai $0,7$ sebaiknya dipertimbangkan dengan baik sebelum mengambil keputusan untuk mengeliminasi indikator tersebut. Jika eliminasi indikator dapat meningkatkan composite Reliability, sebaiknya dipertahankan, dan jika tidak indikator tersebut harus dibuang Hamid dan Anwar (2019). Oleh karena itu, peneliti mengadopsi nilai minimum faktor $> 0,7$. Tabel berikut ini menampilkan hasil analisis *loading factors* untuk setiap indikator terhadap kontrak laten.

Tabel 4.11. *outer loading*

Variabel	Beban Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Stress Kerja (Z)	Turnover Intention (Y)
X1.1	0,873			
X1.2	0,882			
X1.3	0,890			
X1.4	0,856			
X1.5	0,842			
X1.6	0,913			
X1.7	0,755			
X1.8	0,817			
X2.1		0,863		
X2.2		0,871		
X2.3		0,859		
X2.4		0,886		
X2.5		0,825		
X2.6		0,888		
X2.7		0,764		
X2.8		0,807		
Z1			0,750	
Z2			0,825	
Z3			0,831	
Z4			0,833	
Z5			0,853	
Z6			0,803	
Z7			0,843	
Z8			0,798	
y1				0,893
y2				0,849
y3				0,872
y4				0,834
y5				0,886
y6				0,845

Sumber : SEM PLS 4 (2025)

Hasil *loading factors* tersebut digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.1 Hasil *Output Loading Factors* (Output Program SmartPLS, 2024)

Dari tabel 4.10. terlihat bahwa nilai *loading factors* semuanya adalah $>0,70$ berarti konstruknya valid.

b. Discriminant Validity

Discriminant Validity mengacu pada penilaian model pengukuran dengan indikator refleksif berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi antara konstruk dengan item pengukuran lebih besar dibandingkan dengan ukuran konstruk lainnya, maka dapat dikatakan bahwa ukuran blok tersebut lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Metode lain untuk menilai discriminant validity adalah dengan membandingkan nilai *square root of Average Variance Extracted (AVE)*. Jika nilai AVE lebih besar dari 0,50, maka dapat dikatakan bahwa setiap variabel memiliki discriminant validity yang baik, dan Discriminant validity dapat juga dilihat dari HTMT

$<0,90$, maka konstruk memperoleh nilai validitas diskriminan yang baik atau valid.

Tabel 4.12.

Average Variance Extracted

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Beban Kerja (X1)	0,730
Lingkungan Kerja (X2)	0,716
Stress Kerja (Z)	0,668
Turnover Intention (Y)	0,746

Sumber : Data Olah Program SmartPLS Peneliti, 2025

Kesimpulan dari pengujian Average Variance Extracted adalah sebagai berikut :

- Variabel X1 (Beban Kerja) adalah Valid, karena nilai AVE beban kerja adalah $(0,730) > 0.5$.
- Variabel X2 (Lingkungan Kerja) adalah Valid, karena nilai AVE Lingkungan Kerja adalah $(0.716) > 0.5$.
- Variabel Z (Stress Kerja) adalah Valid, karena nilai AVE Stress Kerja adalah $(0.668) > 0.5$.
- Variabel Y (*Turnover Intention*) adalah Valid, karena nilai AVE *Turnover Intention* adalah $(0.746) > 0.5$.

Validitas diskriminan (*Discriminant validity*) dapat dilihat dari nilai Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT) jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

Tabel 4.13 *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*

Variabel	X1	X2	Z	Y
Beban Kerja (X1)	0,878			
Lingkungan Kerja (X2)	0,712	0,851		
Stress Kerja (Z)	0,788	0,775	0,863	
<i>Turnover Intention</i> (y)	0,780	0,803	0,808	0,889

Sumber: Data Olah Program SmartPLS Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.13. diatas bahwa nilai X1 ($0.878 < 0,90$), artinya discriminant validity dalam keadaan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik) begitu juga untuk nilai X2 ($0.851 < 0,90$), nilai Z ($0.863 < 0,90$) dan yang terakhir yaitu nilai Y ($0.889 < 0,90$) sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai dari *discriminant validity* untuk semua variabel yaitu dalam keadaan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik, dengan kata lain adalah valid.

c. *Composite Reliability*

Composite Reliability atau Analisis konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai suatu konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan suatu nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliable jika nilai suatu reliabilitas komposit > 0.70 (Hamid, 2019,)

Tabel 4.14
Composite Reliability

Variabel	Cronbach's alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Beban Kerja (X1)	0,958	0,959	0,964	0,772
Lingkungan Kerja (X2)	0,945	0,950	0,954	0,724
Stress Kerja (Z)	0,951	0,953	0,959	0,744
<i>Turnover Intention</i> (y)	0,947	0,948	0,957	0,790

Sumber: Data Olah Program SmartPLS Peneliti, 2025.

Kesimpulan data pengujian Composite Reliability adalah sebagai berikut : Variabel

- a) X1 (beban kerja) memiliki suatu nilai reliabilitas komposit dimana X1 (0.964)
 > 0.70 maka variabel X1 adalah reliabel.
- b) Variabel X2 (Lingkungan Kerja) memiliki nilai reliabilitas komposit X2 (0.954)
 > 0.70 maka variabel X2 adalah reliabel.
- c) Variabel Z (Stress Kerja) memiliki suatu nilai reliabilitas komposit Z (0.959) $>$
 0.70 maka variabel Z adalah reliabel.
- d) Variabel Y (*Turnover Intention*) memiliki suatu nilai reliabilitas komposit y
 $(0.957) > 0.70$ maka variabel Y adalah reliabel.

4.1.4.2 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis model structural atau (*inner model*) bertujuan untuk menguji suatu hipotesis dalam penelitian. Bagian yang perlu dianalisis dalam model struktural yakni, koefisien determinasi R-Square, F-Square, dan pengujian hipotesis.

a. (*R-Square*)

Koefisien determinasi (*R-Square*) bertujuan untuk mengevaluasi adanya suatu keakuratan prediksi suatu model. Dengan kata lain untuk mengevaluasi

bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur.

Tabel 4.15 Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Variabel	R-square	R-square adjusted
Stress Kerja (Z)	0,714	0,705
<i>Turnover Intention</i> (y)	0,759	0,748

Sumber : Data Olah Program SmartPLS Peneliti, 2025.

Kriteria dari R-Square adalah :

1. Jika nilai R-Square = 0.75 → Model adalah substansial (kuat)
2. Jika nilai R-Square = 0.50 → Model adalah moderate (sedang)
3. Jika nilai R-Square = 0.25 → Model adalah lemah (buruk).

Berdasarkan tabel 4.14 didapat hasil pengaruh variabel X1, X2 terhadap variabel Z sebesar 0.714. Nilai R-Square sebesar 0.714 mengidentifikasi bahwa variasi nilai variabel Z dapat dijelaskan oleh variasi nilai variabel X1, X2 sebesar 71,4%. Dengan hasil tersebut maka terlihat bahwa model dalam penelitian ini tergolong model yang moderate (sedang), Sedangkan untuk variabel X1, X2 dan Z terhadap variabel Y sebesar 0.759. Nilai R-Square sebesar 0.759 mengidentifikasi bahwa variasi nilai variabel Z dapat dijelaskan oleh variasi nilai variabel X1, X2 dan Y sebesar 7,59%. Dari hasil tersebut maka terlihat bahwa model dalam penelitian ini tergolong model yang sedang mendekati substansial (kuat).

b. F-Square

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel

yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai F-Square saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai $F^2 = 0.02$ berarti efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
2. Jika nilai $F^2 = 0.15$ berarti efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
3. Jika nilai $F^2 = 0.35$ berarti efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4.16 *F-Square*

Variabel	X1	X2	Z	Y
Beban Kerja (X1)			0,397	0,114
Lingkungan Kerja (X2)			0,325	0,213
Stress Kerja (Z)				0,107
<i>Turnover Intention</i> (Y)				

Sumber : Data Olah Program SmartPLS Peneliti, 2025.

Kesimpulan dari pengujian F-Square pada tabel diatas adalah

1. Variabel beban kerja terhadap stress kerja memiliki nilai = 0.114 maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Variabel beban kerja terhadap *Turnover Intention* memiliki nilai = 0.397 maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Variabel lingkungan kerja terhadap Stress Kerja memiliki nilai = 0.325 maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen

4. Variabel Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* memiliki nilai = 0.213 Maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen. .
5. Variabel Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* memiliki nilai = 0.107 Maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

c. Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis (hypothesis testing) mengandung tiga sub analisis, antara lain : (a) direct effect; (b) indirect effect.

c.1. *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) bertujuan untuk membuktikan bahwa hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara). Jika Nilai koefisien jalur dapat dilihat dari original sampel adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya. Jika nilai koefisien jalur pada original sampel adalah negative mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya.

Jika nilai probabilitas (P- Values) $< \alpha$ (0.05) artinya pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan. Jika nilai probabilitas (P- Values) $> \alpha$ (0.05) artinya pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan.

Tabel 4.17
Direct Effect (Pengaruh Langsung)

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Z	0,480	0,480	0,094	5,095	0,000
X1 -> Y	0,423	0,423	0,090	4,727	0,000
X2 -> Z	0,434	0,435	0,091	4,741	0,000
X2 -> Y	0,502	0,501	0,093	5,410	0,000
Z -> Y	0,301	0,301	0,083	3,621	0,000

Sumber : Data Olah Program SmartPLS Peneliti, 2025.

Berdasarkan tabel 4.16 diatas diperoleh :

1. Pengaruh langsung beban kerja terhadap Stress Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.480 (positif), maka peningkatan nilai variabel beban kerja akan di ikuti oleh peningkatan Stress Kerja. Pengaruh variabel beban kerja terhadap Stress Kerja mempunyai nilai P-Values (0.000) < α (0.05), berarti pengaruh beban kerja terhadap Stress Kerja adalah signifikan. Dengan demikian beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stress Kerja pada PT.Herfinta Farm Plantation Medan.
2. Pengaruh langsung beban kerja terhadap *Turnover Intention* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.423 (positif), maka peningkatan nilai variabel beban kerja akan di ikuti oleh peningkatan nilai *Turnover Intention*. Pengaruh variabel beban kerja terhadap *Turnover Intention* mempunyai nilai P-Values (0.000) < α (0.05), berarti pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention* adalah signifikan. Dengan demikian beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* PT.Herfinta Farm Plantation Medan.

3. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Stress Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.43 (positif), maka peningkatan nilai Lingkungan Kerja akan di ikuti oleh peningkatan Stress Kerja. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Stress Kerja mempunyai nilai P-Values $(0.000) < \alpha (0.05)$, berarti pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stress Kerja adalah signifikan. Dengan demikian Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stress Kerja pada PT.Herfinta Farm Plantation Medan.
4. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.502 (positif), maka peningkatan nilai variabel Lingkungan Kerja akan diikuti oleh peningkatan nilai *Turnover Intention*. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* mempunyai nilai P-Values $(0.000) < \alpha (0.05)$, berarti pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* adalah signifikan. Dengan demikian Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT.Herfinta Farm Plantation Medan.
5. Pengaruh langsung Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.301 (positif), maka peningkatan nilai variabel Stress Kerja akan di ikuti oleh peningkatan nilai *Turnover Intention*. Pengaruh variabel Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* mempunyai nilai P Values $(0.000) < \alpha (0.05)$, berarti pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* adalah signifikan. Dengan demikian Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan. terhadap *Turnover Intention* pada PT.Herfinta Farm Plantation Medan

c.2. Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan adanya suatu hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (indirect effect) adalah : (1) jika nilai P Values $< \alpha 0.05$, maka signifikan, artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung. (2) jika nilai P-Values $> \alpha 0.05$, maka tidak signifikan, artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung. (Juliandi, 2018).

Tabel 4.18

Indirect Effect

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
X1-> Z-> Y	0,144	0,144	0,049	2,920	0,004
X2 -> Z -> Y	0,130	0,131	0,047	2,779	0,005

Sumber : Data Olah Program SmartPLS Peneliti, 2025

Kesimpulan nilai indirect effect pada tabel diatas adalah:

1. Pengaruh tidak langsung variabel beban kerja melalui stress kerja terhadap *Turnover Intention* mempunyai nilai path coefficient sebesar 0.144 dengan P-Values $0.004 < 0.05$, maka Stress Kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention*, secara positif dan signifikan.
2. Pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan kerja melalui Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* mempunyai nilai path coefficient 0.130 dengan

P-Values $0.005 < 0.05$, maka stress kerja dapat memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* secara positif dan signifikan

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Beban kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Salah satu indikator yang paling dominan dalam penelitian ini terdapat pada indikator *Penggunaan Waktu Kerja*, dengan pernyataan "Jam kerja Saya sudah sesuai dengan jam kerja yang ditentukan berdasarkan peraturan," yang memiliki nilai pengaruh tertinggi terhadap *Turnover Intention*, yaitu sebesar 0,913. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa beban kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,423 (positif), dengan nilai *p-value* sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, yang berarti bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Dengan demikian, peningkatan beban kerja akan meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi, dan Sebaliknya, penurunan beban kerja akan menurunkan *Turnover Intention*. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Gawron (2019), Ketut Wirawan et al. (2015), dan Br. Silalahi (2021), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Permasalahan dalam beban kerja dapat berupa kelebihan tugas, distribusi kerja yang tidak merata, target yang tidak realistis, kekurangan tenaga kerja, minimnya sumber Daya, jam kerja yang panjang, kurangnya pelatihan, serta

tingginya tingkat stres. Faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap meningkatnya *Turnover Intention*, yang berdampak pada penurunan produktivitas, meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, menurunnya loyalitas karyawan, serta terganggunya stabilitas dan kinerja tim.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian, faktor lingkungan kerja ternyata memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Salah satu indikator yang paling dominan dalam penelitian ini adalah Fasilitas Kerja, yang diukur dengan pernyataan “Kondisi ruang kerja Saya, seperti pencahayaan,” yang memiliki nilai pengaruh tertinggi terhadap *Turnover Intention*, yaitu sebesar 0,888.

Dari hasil pengolahan data, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dengan koefisien jalur sebesar 0,502 (positif). Nilai *p-value* sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bersifat positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa semakin buruk kondisi lingkungan kerja, seperti pencahayaan yang kurang baik, maka semakin tinggi pula tingkat *Turnover Intention* karyawan, dan Sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian oleh Anis Kurniawati (2019), Karundeng, Kaligis, & Tumbelaka (2024), serta Sedarmayanti (2002), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Oleh karena itu, apabila kondisi lingkungan kerja tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat berdampak negatif terhadap *Turnover Intention*, karena ketiadaan aturan yang jelas dan

pengelolaan fasilitas yang tidak optimal dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan ketidakpuasan di kalangan Karyawan..

4.2.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat stres kerja Karyawan. Salah satu indikator yang paling dominan dalam penelitian ini adalah pernyataan, "Saya merasa jam kerja di perusahaan ini tidak terlalu lama," yang menunjukkan nilai pengaruh sebesar 0,853. Dari hasil pengolahan data, diketahui bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,480 (positif). Nilai *p-value* sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ menunjukkan bahwa pengaruh ini bersifat positif dan signifikan. Artinya, semakin tinggi beban kerja, maka tingkat stres kerja karyawan cenderung meningkat, dan Sebaliknya, penurunan beban kerja akan mengurangi tingkat stres kerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarbullah & Putri (2022), Safitri (2020), dan Robbins (2017), yang juga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Permasalahan terkait beban kerja, seperti kelebihan tugas, distribusi kerja yang tidak merata, target yang tidak realistis, kekurangan tenaga kerja, minimnya sumber Daya, jam kerja yang panjang, serta kurangnya pelatihan, berkontribusi pada peningkatan tingkat stres kerja yang tinggi.

4.2.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja

Dari hasil pengolahan data, diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.434 (positif), maka peningkatan nilai variabel lingkungan kerja terhadap stress kerja mempunyai nilai P-Values $(0.000) < \alpha (0.05)$ berarti pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (mahsyar et al., 2023), Januar Habibi mahsyar et.,al (2023), Sya'lum Salsabila (2023) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Ketika lingkungan kerja mengalami penurunan maka akan diikuti oleh penurunan stress kerja, begitu juga untuk Sebaliknya. Masalah dalam lingkungan kerja konflik antar karyawan, komunikasi yang buruk, kepemimpinan yang otoriter, budaya kerja toxic, kurangnya penghargaan, fasilitas tidak memadai, serta kurangnya keseimbangan kerja dan kehidupan, hal ini akan mempengaruhi adanya penurunan atau masalah pada tingkat Stress kerja yang bisa saja disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif.

2.4.5. Pengaruh Stress kerja Terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil pengolahan data, diketahui bahwa pengaruh Stress kerja terhadap *Turnover Intention* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.301 (positif), maka peningkatan nilai variabel Stress kerja terhadap *Turnover Intention* mempunyai nilai P Values $(0.000) < \alpha (0.05)$, berarti Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putri & Setiawan, 2020), (Fitriani & Nurdin, 2021), mengemukakan bahwa Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Ketika stres kerja berkurang, niat karyawan untuk keluar dari perusahaan juga akan menurun, sehingga meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan produktivitas mereka.

2.4.6. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di Mediasi Oleh Stress Kerja

Hipotesis pengaruh tidak langsung menyimpulkan bahwa Stress Kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0.144 dengan P-Value $0.004 < 0.05$. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Stress Kerja. Oleh sebab itu, untuk mengurangi tingkat *Turnover Intention*, perusahaan perlu menurunkan beban kerja yang berlebihan, karena dapat menyebabkan stres kerja.

2.4.7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di Mediasi Oleh Stress Kerja

Hipotesis pengaruh tidak langsung menyimpulkan bahwa stress kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0.130 dengan P-Value $0.005 < 0.05$. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh stress kerja. Oleh sebab itu penting untuk

menciptakan lingkungan kerja yang sehat, memberikan dukungan manajerial, serta memastikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi agar karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk tetap bekerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Herfinta Farm Plantation Medan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Salah satu indikator yang paling dominan dalam penelitian ini terdapat pada indikator *Penggunaan Waktu Kerja*, dengan pernyataan "Jam kerja Saya sudah sesuai dengan jam kerja yang ditentukan berdasarkan peraturan," yang memiliki nilai pengaruh tertinggi terhadap *Turnover Intention*, yaitu sebesar 0,913. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa beban kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,423 (positif), dengan nilai *p-value* sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, yang berarti bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.
2. lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Salah satu indikator yang paling dominan dalam penelitian ini adalah Fasilitas Kerja, yang diukur dengan pernyataan "Kondisi ruang kerja Saya, seperti pencahayaan," yang memiliki nilai pengaruh tertinggi terhadap *Turnover Intention*, yaitu sebesar 0,888, dengan koefisien jalur sebesar 0,502 (positif). Nilai *p-value* sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bersifat positif dan signifikan.
3. Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat stres kerja Karyawan. Salah satu indikator yang paling dominan dalam penelitian ini

adalah pernyataan, "Saya merasa jam kerja di perusahaan ini tidak terlalu lama," yang menunjukkan nilai pengaruh sebesar 0,853, dengan koefisien jalur sebesar 0,480 (positif). Nilai *p-value* sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ menunjukkan bahwa pengaruh ini bersifat positif dan signifikan

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.434 (positif), maka peningkatan nilai variabel lingkungan kerja terhadap stress kerja mempunyai nilai P-Values $(0.000) < \alpha (0.05)$ berarti pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja.
5. Pengaruh Stress kerja terhadap *Turnover Intention* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.301 (positif), maka peningkatan nilai variabel Stress kerja terhadap *Turnover Intention* mempunyai nilai P Values $(0.000) < \alpha (0.05)$, berarti Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*
6. Stress Kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0.144 dengan P-Value $0.004 < 0.05$. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Stress Kerja
7. Stress kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0.130 dengan P-Value $0.005 < 0.05$. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh stress kerja.

5.2 Saran

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian lain, yaitu variabel Independent pada penelitian ini ada 2 (dua) X1 dan X2, dan penelitian ini juga memiliki Variabel mediasi atau disebut juga dengan variabel Z. Sehingga peneliti ingin menyampaikan beberapa saran yaitu:

a. Bagi Instansi

1. PT Herfinta Farm Plantation Medan perlu melakukan evaluasi terhadap sistem pembagian tugas agar lebih proporsional sesuai dengan kapasitas dan kompetensi setiap karyawan. Perusahaan dapat menerapkan manajemen beban kerja secara sistematis, misalnya melalui job rotation, pemantauan jam kerja, dan penyesuaian target yang realistis, untuk menghindari kelebihan beban kerja yang dapat menyebabkan stres.
2. PT Herfinta Farm Plantation Medan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja baik secara fisik maupun psikologis. Hal ini dapat dilakukan melalui peningkatan fasilitas kerja, perbaikan sistem komunikasi internal, penciptaan budaya kerja yang harmonis, serta menjaga kebersihan dan keamanan area kerja guna menciptakan suasana yang nyaman dan mendukung produktivitas.
3. PT Herfinta Farm Plantation Medan perlu memberikan perhatian serius terhadap sumber-sumber stres kerja yang dialami karyawan. Penyediaan program manajemen stres seperti pelatihan pengelolaan emosi, sesi konseling, atau kegiatan relaksasi (outbound, gathering) dapat membantu menurunkan tingkat stres kerja. Manajemen juga perlu secara aktif

mengevaluasi kebijakan kerja yang berpotensi menimbulkan tekanan psikologis.

4. Untuk mengurangi tingkat niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, PT Herfinta Farm Plantation Medan sebaiknya meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui penguatan sistem penghargaan, pengembangan karier, dan peningkatan keseimbangan kerja-hidup (work-life balance). Selain itu, penting bagi perusahaan untuk menjaga iklim kerja yang kondusif dan membangun loyalitas karyawan melalui keterlibatan yang lebih tinggi dalam pengambilan keputusan dan pengembangan diri.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Penggunaan stres kerja sebagai variabel mediasi terbukti sangat relevan dan cocok dalam penelitian ini karena mampu menjelaskan hubungan tidak langsung antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat mempertahankan atau mengembangkan pendekatan ini dengan menambahkan variabel mediasi atau moderator lainnya.
2. Penelitian ini sangat cocok untuk dianalisis menggunakan SmartPLS, karena model penelitian ini melibatkan beberapa variabel laten dan hubungan mediasi yang kompleks. Penggunaan SmartPLS dapat memberikan hasil analisis struktural yang lebih mendalam, terutama dalam menguji validitas konstruk, reliabilitas, serta pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan menggunakan SmartPLS atau metode SEM lainnya yang sesuai untuk memperkuat analisis data.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, E. P. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi Oleh Stress Kerja (Studi Kasus Pada PT Indomarco Prismaatama Kota Magelang)*. Tesis. Universitas Muhammadiyah Magelang, 1–66. <http://eprintslib.ummgl.ac.id/3822/>
- Ali, syed kamaruZaman syed, Hassan, mohd faithal haji, & Som, habib mat. (2017). *Tekanan Dan kepuasan kerja dalam kalangan guru pendidikan jasmani*. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE)*, 1(1), 122–135. <http://gbse.com.my/v1no1jan17/Paper-12-BM-.pdf>
- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN*. *Bisman Jurnal Bisnis & Manajemen*, 3(01), 9–16.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- HAсібuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Br silalahi, A. yanti. (2021). *Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja terhdap Turnover Intention karyawan pt indomarco pristma bagian area penjualan rayon helvetia medan. 2013–2015*.
- Bulandari, S., Isyandi, B., & Machasin, M. (2023). *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*. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 1296–1316. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.6463>
- Daya, S. (1996). *Manajemen sumber Daya manusia*. Universitas Gunadarma.
- Dermawan. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Sukowati Sragen*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Eddy Guridno, & Sugito Efendi. (2021). *The Influence of OrganiZational*

- Communication, Women's Leadership Style and Work Environment on Employee Solidarity Impact on Employee Performance at PT. Aryan Indonesia or KidZania Jakarta. IOSR Journal of Business and Management, 23(4), 35–45.*
- Elimanafe, B. I., Nursiani, N. P., Neno, M. S., & Rolland, E. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Hotel Ima Kupang. Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial, 2(3), 819–831.*
- FanZuri, A. S. I., Hasanah, K., & Ahmadi, H. (2021). *Pengaruh Stress Kerja dan Ketidaknyamanan an Kerja terhadap Turnover Intention pada Kurir Perusahaan Pengiriman Barang (JNE). Simba, 3, 31–43.*
- Gawron, V. J. (2019). *Workload measures. CRC Press.*
- Ghozali, I. and H. (2022). *Technique and Application to Use Program of Smart PLS.*
- Hamdi, H. (2020). *Penerapan Fungsi Manajemen Pada Kantor Kelurahan Rantau Kiwa Kecamatan Tapin Utara Kabupaten Tapin. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, 6(2), 155–163. <https://doi.org/10.35972/jieb.v6i2.332>*
- Hamid, R. S., Anwar, S. M., & Lumoindong, y. (2019, O. *Using the triple helix model to determine the creativity a capabilities of innovative environment. In IOP Conference Series: Earth and Environmental Science (Vol. 343, No. 1, p. 012144). IOP Publishing.*
- Hariyanto, D., Soetjipto, B. E., & Sopiah, S. (2022). *The Influence of Workload and Environment on Turnover Intention Through Job Satisfaction and OrganiZational Commitment. PENANOMICS: International Journal of Economics, 1(3), 335–346. <https://doi.org/10.56107/penanomics.v1i3.72>*
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Ilyas, y. (2000). *Perencanaan Sumber Daya Manusia (Teori, Metode, Formula). Pusat Kajian Ekonomi Informasi FKM-UI.*

- Imam Ghozali. (2022). *Desain Penelitian Kuantitatif Kualitatif untuk Akuntansi, Bisnis, dan Ilmu Sosial Lainnya*. 1–462.
- Irfan, M. A., & Kuswati, R. (2024). *Dampak Pengalaman Merek Terhadap Keterlibatan Merek Dan Ekuitas Merek yang Dimediasi Oleh BrandLove Studi Pada Pelanggan Apple Di Indonesia*. *yUME : Journal of Management*, 7(2), 967–979.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta*. *Binus Business Review*, 6(1), 117. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS. Jangan Belajar, 1(was)*, 1–4.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. UMSU Press.
- Karundeng, S., Kaligis, J., & Tumbelaka, S. (2024). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Bni Ratahan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(10).
- Ketut Wirawan, I. G., Sudarsana, I. K., & Purbawijaya, , IBN. (2015). *Manajemen Risiko Pada Proyek Konstruksi Dengan Metode Fast Track Studi Kasus Proyek Qunci Villas Dan Putri Naga Komodo*. *Jurnal Spektran*. <https://doi.org/10.24843/spektran.2015.v03.i02.p04>
- Koesomowidjojo, M. R. S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Penebar SuaDaya.
- Kolim, C. D., NaZmi, H., Tania, J., & Chandra, C. (2020). *Pengaruh Pengawasan, Kompetensi Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Binjai*. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 1–8. <http://ejournal.lmiimedan.net>
- Kosasih, M. M. A. (2002) *Model Pengorganisasian SDM. Perencanaan Dan Pengembangan*, 27.

- Kusdi, S. dan. (2010) *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. Jurnal Manajemen SD Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta.*
- Kusuma, Z., Zahreni, S., & Hasnida, N. (2019) *The Impact of Work Environment on Employee Turnover Intention. Journal of Business Research.*
- Lewa, E.K.; Idham, L. . dan S. (2005). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon. Jurnal Sinergi: Kajian Bisnis Dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources*, 7(2), 129–140.
- Mahsyar, J. H., Andini, L. P., & Arraniri, I. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bank. Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6, 594–608. www.jpnn.com
- Makarevich, A. (2021). *Manajemen Dan Sumber Daya Manusia. Białorutenistyka Białostocka*, 13, 135–158.
- Maulana, M. S. R. (2017). *Hubungan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Petugas Sampah Di Kelurahan Sumber Kota Surakarta*
- Muspawi, M. (2020). *Memahami Konsep Dasar Manajemen Peserta Didik. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(3), 744. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i3.1050>
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Novliadi, F., Safrin, & Emilia Ramadhani. (2023). *Membangun Komunikasi Orang Tua Dan Anak Melalui Program Parenting Di TK Ar-Rahman, Desa Tadukan Raga, Kecamatan STM Hilir, Deli Serdang. Komunika*, 19(01), 45–54. <https://doi.org/10.32734/komunika.v19i01.10355>
- Paramarta, W. A., & Darmayanti, N. P. K. (2020). *Employee Engagement Dan*

Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention di Aman Villas Nusa Dua “Bali. *Widya Manajemen*, 2(1), 60-79.

Rahma, A. M., & Wijono, Su. (2023). *Stres kerja dengan cyberloafing pada karyawan perusahaan X Kota Salatiga. Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(2), 926–932.

Rahman, S., & Rivai, H. A. (2020). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Bintang Tiga Di Kota Padang. Journal of Management and Business Review*, 17(1), 63–78.

RangreZ, S. N., Amin, F., & Dixit, S. (2022). *Influence of Role Stressors and Job Insecurity on Turnover Intentions in Start-ups: Mediating Role of Job Stress. Management and Labour Studies*, 47(2), 199–215.

Ridlo, I. A. (2012). *Turnover karyawan “Kajian literatur”*. Surabaya: PH Movement Publication.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2010). *Organizational Behavior, 14th Edition*, NJ: Pearson Prentice Hall. July, 1–61.

Robbins, S. P. (2017). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Jakarta: PT Macan Jaya Cemerlang.

Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.

Safitri, H. U. (2020). *Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja. Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 174.

Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). *Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees. International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph19159724>

Saputra, R. (2022). *Penggerakan (Actuating) Dakwah yayasan Pemuda Akhir Zaman (PAZ) Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri*

Sultan Syarif Kasim Riau).

Sarbullah, S., & Putri, E. A. (2022). *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada yayasan Pendidikan Bhakti Suci Purwodadi Kabupaten Grobogan. JURNAL CAPITAL : Kebijakan Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(2), 113–124. <https://doi.org/10.33747/capital.v4i2.161>

Sedarmayanti. (2002). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja mendefinisikan. Jurnal Istimbath*, 15–27.

Shanty, D., & Ma yang sari, S. (2019). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, Dan Keuangan Publik*, 12(2), 103–120.

Siswanto, A. B., & Salim, M. A. (2019). *Manajemen Proyek. CV. Pilar Nusantara*.

Stoner, A. F. (2012). *Manajemen Jilid I (Management Prentice). Terjemahan. Alexander Sindoro, PT*.

Stoner, J. A. F., & Wankel, C. B. (1993). *Putting Total Quality Management into Contemporary Polish Management Development. Journal of Management Development*, 12(3), 65–72. <https://doi.org/10.1108/02621719310025092>

Sugiyono . (2014). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*.

Sugiyono . (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D (P. Alfabet (ed.))*.

Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung : Alfabeta*.

Sujarweni, V. W. (2014). *Metodelogi penelitian. yogyakarta: Pustaka Baru Perss*.

Sunarso 2010. *Pemendagri tentang beban kerja*.

Susanti, S., & Arik Prasetya, S. S. . M. S. . P. D. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dimediasi Stres Kerja (Studi pada Karyawan Tetap PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi)*.

<http://repository.ub.ac.id/id/eprint/203962/>

- Suton, K., & Nefianto, T. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterikatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Kaum Milenial. Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(4), 131–141. <http://jurnal.anfa.co.id/index.php/mufakat/article/view/1057>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-8)*. Jakarta: Kencana.
- Terry, G. R. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Tersiana, A. (2018). *Metode penelitian. Anak Hebat Indonesia*.
- Tarwaka, P. (2017). *Hubungan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Petugas Sampah Di Kelurahan Sumber Kota Surakarta (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta)*.
- Umasugi, N. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gramedia Asri Media Cabang Ternate (Doctoral dissertation, Universitas Khairun)*.
- Usman, H. (2013). *Manajemen: teori, praktik, dan riset pendidikan*.
- yanne Aldi, F. S. (2017). *Pengaruh Stress Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. Manajemen, Vol. 2*.
- yudiastra, P. P., & Darma, G. S. (2015). *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Insentif, Turnover terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 151–176.
- Zeffane, R. (2001). *Patterns of OrganiZational Commitment and Perceived Management Style: A Comparison of Public and Private Sector Employees. Human Relations*, 47(8), 977–1010.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

**Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*
Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Herfinta Farm
Plantation Medan**

yang Terhormat Bapak/Ibu/Saudara/i

Perkenalkan Saya Rahma Dewi Siregar, Mahasiswi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sedang melakukan penelitian mengenai Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Herfinta Farm Plantation Medan. Saya memohon kesediaan Bapak, Ibu, Saudara/i untuk mengisi Pernyataan di bawah ini. Tidak ada jawaban benar ataupun salah didalam pernyataan tersebut, untuk itu dimohon kiranya Bapak/Ibu untuk mengisinya dengan sebenar-benar-Nya. Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya Saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Rahma Dewi Siregar

KUESIONER PENELITIAN

KRITERIA RESPONDEN

UMUR :

JENIS KELAMIN :

PENDIDIKAN TERAKHIR :

LAMA BEKERJA :

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan teliti.
2. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pertanyaan yang ada
3. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia
4. Terdapat 5 alternatif pengisian jawaban, yaitu :

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (ST)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Variabel *Turnover Intention* (y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		%	%	%	%	%
	<i>Pikiran Untuk Berhenti (Thoughts Of Quitting)</i>					
1	Saya tidak pernah berfikir untuk berhenti dari perusahaan ini					
2	Saya tidak pernah merasa kecewa terhadap lingkungan kerja di perusahaan ini.					
	<i>Keinginan Untuk Meninggalkan (Intention Quit)</i>					
3	Saya tidak pernah mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan.					
4	Saya merasa betah / nyaman bekerja di perusahaan ini					
	<i>Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (Intention To Search For Another Job)</i>					
5	Saya tidak pernah berkeinginan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain					
6	Posisi atau jabatan dan kompensasi di perusahaan ini cukup baik					

Variabel Beban Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		%	%	%	%	%
	<i>Target yang Harus Dicapai</i>					
1	Saya merasa target pekerjaan yang harus diselesaikan tidak terlalu tinggi					
2	Jumlah target pekerjaan yang menjadi beban kerja Saya dapat Saya selesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan					
	<i>Kondisi Pekerjaan</i>					
3	Saya dapat mengambil keputusan dengan cepat untuk menyelesaikan masalah pekerjaan Saya					
4	Saya tidak mempunyai pekerjaan ekstra yang melebihi jam kerja Saya					
	<i>Penggunaan Waktu Kerja</i>					
5	Jam kerja Saya selalu Saya gunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.					
6	Jam kerja Saya sudah sesuai dengan jam kerja yang ditentukan berdasarkan peraturan					
	<i>Standar Pekerjaan</i>					
7	Saya merasa beban kerja Saya sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
8	Jumlah pekerjaan yang harus Saya selesaikan sudah sesuai dengan standar waktu penyelesaiannya					

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		%	%	%	%	%
	<i>Hubungan Karyawan</i>					
1	Hubungan kerja antar sesama rekan kerja cukup harmonis					
2	Saya merasa interaksi antara atasan dengan bawahan cukup baik					
	<i>Suasana Kerja</i>					
3	Suasana kerja di perusahaan ini sangat kondusif					
4	Saya merasa suasana kerja di perusahaan ini menyenangkan					
	<i>Fasilitas Kerja</i>					
5	Saya Merasa Fasilitas kerja berupa peralatan untuk mendukung penyelesaian pekerjaan cukup lengkap					
6	Kondisi ruang kerja Saya seperti pencahayaan, sirkulasi udara dan tata letak barang sudah baik sehingga mampu mendukung penyelesaian kerja.					
	<i>Keamanan</i>					
7	Saya merasa aman bekerja atau tidak ada gangguan sehingga dapat bekerja dengan produktif					
8	Saya tidak pernah khawatir tentang masalah keamanan dalam bekerja					

Variabel Stress Kerja (Z)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		%	%	%	%	%
	<i>Beban Kerja</i>					
1	Saya merasa beban kerja Saya tidak berlebihan					
2	Saya merasa beban kerja Saya sesuai dengan waktu yang diberikan untuk menyelesaikannya					
	<i>Sikap Pemimpin</i>					
3	Saya merasa atasan Saya berlaku adil dalam memberikan pekerjaan					
4	Saya merasa atasan Saya memberi tugas sesuai dengan bidang pekerjaan divisi Saya					
	<i>Waktu Kerja</i>					
5	Saya merasa jam kerja di perusahaan ini tidak terlalu lama					
6	Jam kerja di perusahaan ini sudah sesuai dengan peraturan pemerintah					
	<i>Konflik</i>					
7	Saya dengan rekan kerja Saya selalu bersemangat untuk mencapai visi perusahaan					
8	Saya merasa sesama rekan kerja saling menghargai sehingga dapat menghindari terjadinya konflik					

Lampiran Tabulasi Hasil Penelitian

1. Variabel Beban Kerja (X1)

X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8
5	5	5	5	5	4	5	4
4	4	4	5	3	4	3	3
1	1	1	2	2	1	1	1
4	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	4
5	4	4	5	4	4	4	4
3	4	5	4	4	5	3	3
5	4	4	4	4	4	4	3
3	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	5	5	4	4	4
2	2	2	2	2	3	2	2
4	4	4	5	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	3	4
3	3	2	4	4	3	2	3
4	4	5	5	4	5	5	4
5	5	5	4	4	3	3	3
3	5	3	4	4	3	3	3
5	3	4	3	3	4	3	3
4	5	4	5	5	5	5	4
4	3	3	3	4	3	2	2
5	5	4	5	5	5	4	5
2	3	2	3	2	2	2	1
5	5	5	5	4	5	4	4
4	4	3	4	4	3	4	3
4	5	4	4	4	3	3	4
5	5	4	4	5	4	4	3
4	5	4	5	5	5	5	4
5	3	3	4	3	3	5	5
3	3	3	3	4	3	2	2
4	3	3	4	4	3	5	3

5	5	5	5	4	4	5	5
3	5	3	4	4	4	3	3
1	2	1	3	1	2	1	1
3	5	4	4	3	4	4	4
5	5	4	5	4	5	4	3
4	4	5	4	4	4	4	3
4	4	5	5	4	5	4	5
2	3	4	3	4	3	2	3
5	4	4	5	5	4	4	4
4	5	4	5	5	4	3	3
4	4	4	4	4	5	4	3
4	5	5	5	5	5	5	4
4	5	5	5	5	5	4	4
4	5	5	5	5	5	4	4
5	5	4	5	5	4	4	5
2	2	3	3	3	2	2	2
2	3	2	3	2	2	2	2
3	5	4	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2
4	5	5	4	4	4	3	3
2	3	3	3	3	3	2	2
3	4	5	3	3	4	2	3
4	5	5	5	5	5	4	4
4	5	5	5	5	5	4	5
3	4	5	4	5	5	4	3
5	5	5	5	5	4	4	4
4	5	4	4	5	4	3	5
1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	4
3	4	3	3	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	3	2	2	2	1
4	5	4	5	5	4	4	5

4	5	5	5	5	5	4	4
3	3	4	3	3	3	2	2
3	4	4	4	4	4	3	4

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8
3	3	2	4	2	4	5	4
4	5	3	3	3	4	4	3
1	2	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	3	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	4
4	4	4	3	3	5	4	5
5	5	5	4	5	5	5	4
4	4	5	5	3	4	4	4
5	5	5	4	4	5	5	4
5	4	5	4	4	4	5	4
2	2	1	2	1	3	2	3
4	4	5	5	5	5	5	4
5	3	4	3	5	3	4	3
4	3	3	2	2	3	5	2
3	4	2	2	2	5	5	2
5	5	5	4	5	4	4	4
5	4	4	5	4	4	5	5
4	4	2	2	2	3	5	2
4	5	4	4	5	4	5	3
3	4	4	3	3	3	4	3
5	5	4	4	4	4	5	4
2	2	4	3	2	4	2	3
5	4	5	5	4	5	5	4
5	5	4	4	5	5	5	4
5	5	4	4	4	5	5	4
4	4	3	3	3	3	5	5
3	3	3	2	3	3	3	4

4	4	3	3	4	3	5	3
2	1	1	1	1	1	2	1
4	3	5	3	3	4	4	3
4	4	4	3	3	5	4	4
5	4	5	5	4	5	4	5
3	3	4	2	2	3	3	2
4	5	4	5	3	3	4	3
2	3	2	2	2	2	3	3
3	3	5	3	4	3	4	3
5	4	4	3	4	4	4	4
3	3	5	2	3	3	4	2
5	5	4	5	4	4	5	4
4	3	3	3	3	4	4	3
4	4	5	4	3	4	5	3
5	5	5	5	4	5	5	4
4	5	5	4	4	5	4	3
5	5	4	4	5	4	5	3
4	4	5	3	4	4	4	3
3	2	3	1	1	2	2	1
2	1	3	3	1	2	3	1
4	4	3	4	3	3	4	3
3	3	4	3	2	2	5	2
5	4	4	4	4	4	5	4
2	2	2	4	4	2	3	3
5	5	5	4	5	4	5	4
5	5	4	4	5	4	5	5
4	5	5	4	5	3	4	4
5	4	3	3	3	3	4	4
3	5	4	4	3	3	5	4
5	5	4	4	4	5	5	4
2	1	2	1	1	1	2	1
5	5	5	3	5	5	4	4
5	5	5	5	4	4	5	3
4	4	5	5	3	4	4	3

5	5	5	4	4	5	5	4
1	1	1	1	1	1	1	1
4	5	4	4	4	5	4	5
3	3	4	3	3	3	3	2
4	5	5	4	4	4	3	3
4	5	4	3	4	5	5	5

3. Variabel Stress Kerja (Z)

Z_1	Z_2	Z_3	Z_4	Z_5	Z_6	Z_7	Z_8
4	4	4	3	3	5	5	4
4	5	4	3	5	4	4	5
2	3	2	2	2	2	2	2
4	5	4	3	3	4	4	5
4	5	4	3	4	5	5	4
4	5	5	4	4	4	5	4
4	5	3	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	5	4
5	5	4	4	5	4	4	4
5	4	4	3	5	4	5	5
2	2	1	2	1	2	1	2
4	5	4	4	5	4	4	5
4	5	5	4	5	5	4	5
3	3	3	4	3	3	4	4
5	4	4	3	5	4	4	5
3	3	3	3	4	3	3	3
5	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	3	3	5	4	4
5	5	3	4	4	4	5	5
4	5	3	3	3	5	3	4
5	5	4	4	4	5	5	5
2	2	2	1	1	2	2	2
4	5	4	4	4	5	4	4
4	4	4	3	4	5	5	5

5	5	5	5	4	5	4	5
4	5	4	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	5	4	4
2	3	3	2	2	3	2	3
3	3	3	2	3	3	4	4
3	5	3	4	3	5	3	4
4	5	4	3	3	5	3	4
3	3	3	2	3	3	3	3
4	5	4	3	3	4	3	5
4	5	3	3	3	4	3	3
4	5	4	4	5	4	5	4
4	4	4	3	4	4	4	5
3	4	3	3	3	4	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	5	4	4	4
4	5	4	4	5	5	5	4
5	5	4	4	4	5	4	5
5	5	5	4	4	4	5	4
5	5	5	4	4	5	4	4
2	2	1	1	2	2	2	2
3	4	3	3	3	4	3	4
3	4	3	3	3	3	4	3
3	4	3	3	3	3	3	3
5	5	4	3	4	4	5	4
2	4	2	2	2	3	2	3
4	4	4	3	3	4	3	4
4	5	5	4	4	5	5	4
4	5	3	3	4	3	3	3
4	4	5	4	4	5	5	4
4	5	5	4	5	4	4	5
4	5	4	5	5	4	4	4
1	2	1	1	1	2	1	2

4	5	4	4	5	4	4	5
4	5	5	4	4	5	5	4
4	5	3	3	4	5	4	4
5	5	4	3	5	4	4	4
2	3	2	2	2	3	2	4
4	4	5	3	4	4	5	4
3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	2	2	3	4	3	3
4	4	5	3	4	4	4	4

4. Variabel *Turnover Intention*

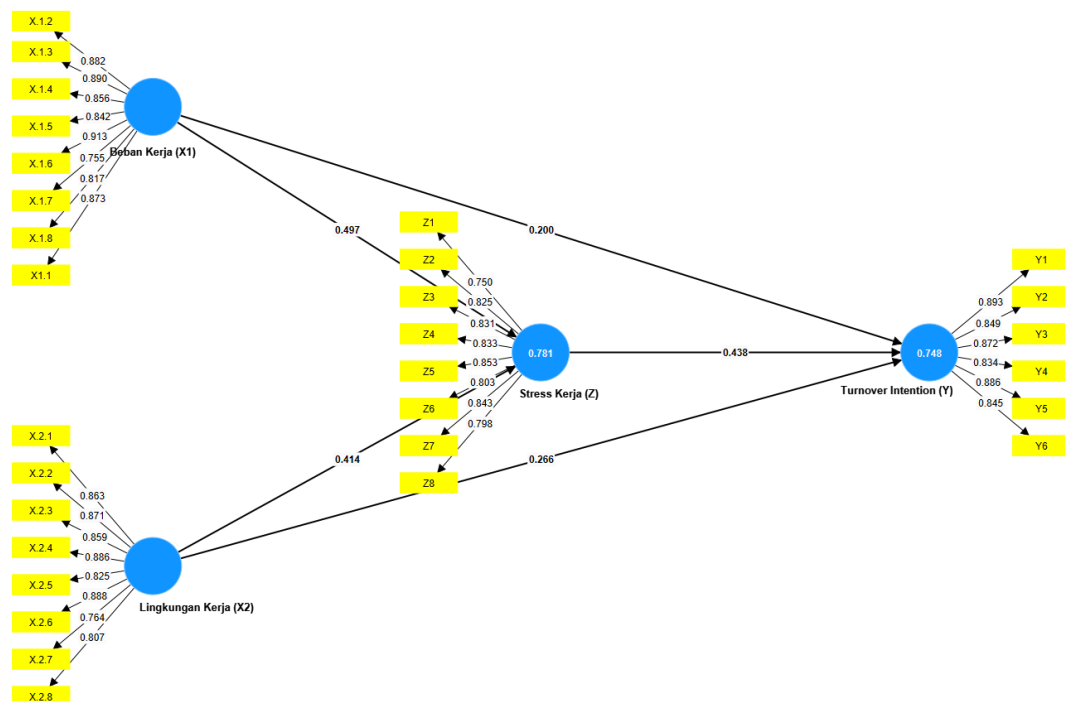
y_1	y_2	y_3	y_4	y_5	y_6
3	3	4	3	4	3
5	4	4	3	4	4
2	1	2	1	2	1
5	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5
5	4	4	3	4	4
4	4	5	4	5	4
4	4	4	3	4	5
5	4	4	3	4	4
5	4	5	5	5	5
2	3	2	1	2	2
5	4	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4
4	3	4	3	4	3
4	3	4	3	4	5
3	3	4	4	4	4
4	3	4	4	5	4
4	4	4	3	3	3
4	4	5	5	4	4
3	3	3	3	3	3
5	4	5	4	5	5

3	2	3	2	4	3
4	5	4	5	4	4
4	3	5	3	4	3
5	5	5	4	5	5
3	4	4	3	3	4
5	4	5	4	4	4
5	4	5	4	4	4
1	1	2	1	2	1
3	3	3	3	4	3
4	4	4	5	4	4
4	4	4	3	4	4
3	2	3	2	3	3
3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4
3	3	4	2	3	3
5	4	4	3	4	4
3	3	3	2	4	3
4	4	4	3	4	5
5	4	5	3	4	4
4	4	5	5	4	5
5	4	5	4	5	4
5	4	4	3	4	4
4	4	5	5	5	4
4	5	5	3	4	4
2	2	3	2	3	2
2	2	4	2	3	2
3	4	4	3	4	3
3	3	3	3	3	3
4	4	5	5	5	5
3	2	3	3	2	3
4	3	4	3	5	4
3	2	3	3	2	3
4	4	5	4	4	4
5	3	5	3	4	3

5	4	5	4	5	4
5	4	5	4	5	5
1	1	2	1	2	1
4	4	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4
5	5	4	4	5	4
4	4	5	4	5	4
2	3	3	2	3	2
4	4	4	4	5	4
4	3	4	3	4	3
3	3	4	3	4	3
3	4	3	4	3	3

Lampiran Hasil Pengujian SMART PLS

3. Loading Factors



4. Construct Reliability dan Validity

Construct reliability and validity - Overview					Copy to Excel/Word	Copy to R
	Cronbach's alpha	Composite reliability (r...	Composite reliability (... ▼	Average variance extrac...		
Beban Kerja (X1)	0.958	0.959	0.964	0.772		
Stress Kerja (Y1)	0.951	0.953	0.959	0.744		
Turnover Intention (Y2)	0.947	0.948	0.957	0.790		
Lingkungan Kerja (X2)	0.945	0.950	0.954	0.724		

5. HTMT

Discriminant validity - Fornell-Larcker criterion					Copy to Excel/Word	Copy to R
	Beban Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Stress Kerja (Y1)	Turnover Intention (Y2)		
Beban Kerja (X1)	0.878					
Lingkungan Kerja (X2)	0.712	0.851				
Stress Kerja (Y1)	0.788	0.775	0.863			
Turnover Intention (Y2)	0.780	0.803	0.808	0.889		

6. R Square

R-square - Overview			Copy to Excel/Word	Copy to R
	R-square	R-square adjusted		
Stress Kerja (Y1)	0.714	0.705		
Turnover Intention (Y2)	0.759	0.748		

7. F Square

f-square - Matrix					Copy to Excel/Word	Copy to R
	Beban Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Stress Kerja (Y1)	Turnover Intention (Y2)		
Beban Kerja (X1)			0.397	0.114		
Lingkungan Kerja (X2)			0.325	0.213		
Stress Kerja (Y1)				0.107		
Turnover Intention (Y2)						

8. Direct effect

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to Excel/Word	Copy to R
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (ST...	T statistics (O/STDEV)	P values		
Beban Kerja (X1) -> Stress Kerja (Y1)	0.480	0.480	0.094	5.095	0.000		
Beban Kerja (X1) -> Turnover Intention (Y2)	0.279	0.279	0.093	3.008	0.003		
Lingkungan Kerja (X2) -> Stress Kerja (Y1)	0.434	0.435	0.091	4.741	0.000		
Lingkungan Kerja (X2) -> Turnover Intention...	0.371	0.370	0.102	3.648	0.000		
Stress Kerja (Y1) -> Turnover Intention (Y2)	0.301	0.301	0.083	3.621	0.000		

9. Indirect Effect

Specific indirect effects - Confidence intervals					Copy to Excel/Word	Copy to R
	Original sample (O)	Sample mean (M)	2.5%	97.5%		
Beban Kerja (X1) -> Stress Kerja (Y1) -> ...	0.144	0.144	0.059	0.254		
Lingkungan Kerja (X2) -> Stress Kerja (Y1) -> ...	0.130	0.131	0.048	0.232		

DOKUMENTASI

