

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Oleh:

<sup>1</sup>Sri Hartono, <sup>2</sup>Ikram Yakin, <sup>3</sup>Bahrur Rosyid, <sup>4</sup>Amal Fatkhulloh,  
<sup>5</sup>Auliya Citra

<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Jl. Budi Utomo No.10, Ronowijayan, Kec. Ponorogo, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur 63471

<sup>2</sup>Universitas Tanjungpura

Jl. Prof. Dr. H.Jl. Profesor Dokter H. Hadari Nawawi, Bansir Laut, Kec. Pontianak Tenggara, Kota Pontianak, Kalimantan Barat 78124

<sup>3</sup>UIN Mataram

Jl. Gajah Mada No.100, Jempong Baru, Baru Kec. Sekarbela, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat 83116

<sup>4</sup>Politeknik Penerbangan Indonesia Curug

Jl. Raya PLP Curug, Serdang Wetan, Kec. Legok, Kabupaten Tangerang, Banten 15820

<sup>5</sup>Universitas Megarezky

Jl. Antang Raya, Antang, Kec. Manggala, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90234

e-mail: : mahar.anugerah@gmail.com<sup>1</sup>, ikram.yakin@ekonomi.untan.ac.id<sup>2</sup>,  
bahrur\_rosyid@uinmataram.ac.id<sup>3</sup>, amal.fatkhulloh@ppicurug.ac.id<sup>4</sup>, Auliyacitra@unimerz.ac.id<sup>5</sup>

---

### ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze the influence of the work environment and workload on turnover intention through work stress as a moderating variable. This study is included in the causal research category using a quantitative approach. Sampling using the Slovin Formula totaling 53 employees from a population of 113 people. Data collection techniques were carried out through observation, interviews, and distributing questionnaires. This study analyzed using the help of Smart PLS (Partial Least Square) software version 3.0 to test the strength of the relationship between turnover intention and its independent variables, namely the work environment, workload, and work stress as a moderating variable. The results of this study are the work environment has a significant effect on turnover intention. Workload does not have a significant effect on turnover intention. Work stress is not able to moderate the influence of the work environment and workload on turnover intention.*

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

---

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap turnover intention melalui stres kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan Rumus Slovin yang berjumlah 53 karyawan dari jumlah populasi 113 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan menyebarkan kuesioner. Penelitian ini menganalisis dengan

menggunakan bantuan software Smart PLS (Partial Least Square) versi 3.0 untuk menguji kekuatan hubungan antara turnover intention dengan variabel independennya yakni lingkungan kerja, beban kerja, serta stres kerja sebagai variabel moderating. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Stres kerja tidak mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap turnover intention.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja, Turnover Intention

---

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi dituntut untuk mempertahankan karyawan berkualitas guna menjaga stabilitas dan produktivitas kerja. Salah satu tantangan utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah tingginya tingkat turnover intention, yaitu niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Tingginya turnover intention dapat berdampak negatif terhadap kinerja organisasi, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, turunnya produktivitas, serta terganggunya kontinuitas operasional.

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia dapat menunjang perusahaan untuk mencapai tujuan melalui karya, bakat kreativitas, inovasi, dorongan dan peran nyata. Tanpa ada unsur manusia dalam perusahaan mustahil suatu perusahaan tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju tujuan yang diinginkan. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan modal yang perlu dikelola secara profesional karena sangat penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan karena mereka memiliki pengetahuan, pendidikan, ketrampilan, dan keahlian atas pekerjaannya pada suatu perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan beberapa faktor pendukung yang menjadi perhatian serius manajemen, seperti lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan dan keamanan kerja, kondisi karyawan harus prima dan tidak mengalami stress dalam bekerja, serta beban kerja yang tidak berlebihan agar tidak memunculkan keinginan untuk berpindah atau keinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*) (Kamis et al., 2021).

Dua faktor yang sering diidentifikasi sebagai penyebab utama turnover intention adalah lingkungan kerja dan beban kerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif baik secara fisik, sosial, maupun psikologis dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan, sehingga mendorong keinginan untuk resign. Di sisi lain, beban kerja yang berlebihan dan tidak sesuai kapasitas juga dapat menimbulkan tekanan psikologis yang tinggi, menurunkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya meningkatkan turnover intention.

*Turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya yang berhubungan dengan ketidakpuasan yang menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan lain. *Turnover intention* yang terjadi pada suatu perusahaan merupakan salah satu titik buruk bagi perusahaan tersebut, dengan adanya *turnover intention* ini bisa dikatakan bahwa perusahaan tersebut tidak mampu mengelola perilaku individu. *Turnover* yang tinggi dapat berdampak buruk bagi perusahaan seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. *Turnover intention* karyawan dari suatu perusahaan dapat disebabkan oleh beberapa variabel antara lain lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja (Riani & Putra, 2021).

Lingkungan kerja adalah segala fasilitas dan hal yang menunjang kerja yang berada disekitaran pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang bisa mempengaruhi pekerjaan, sarana dan prasarana pembantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan

hubungan kerja antar pihak-pihak di tempat tersebut (Sholikhah et al., 2024). Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara maksimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang buruk yaitu menuntut karyawan serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya hasil yang optimal.

Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik dan mental serta dapat menimbulkan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sebaliknya, dengan beban kerja yang terlalu sedikit dengan rutinitas yang monoton akan menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan (Aditya et al., 2021).

Stres kerja adalah suatu keadaan tekanan yang dialami individu akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Kondisi ini dapat menimbulkan gangguan pada aspek fisik maupun psikologis, yang pada akhirnya memengaruhi stabilitas emosi, cara berpikir, dan keseluruhan kondisi mental serta fisik seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya (Wanboko et al., 2023).

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap turnover intention, sebagian besar studi tersebut menempatkan stres kerja sebagai variabel mediasi. Namun, belum banyak studi yang mengeksplorasi peran stres kerja sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan membangun model yang menempatkan stres kerja sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap turnover intention.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah seluruh aspek yang berada di sekitar individu yang bekerja, baik itu fisik, sosial, maupun psikologis, yang memiliki potensi untuk memengaruhi perilaku, kinerja, dan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, perusahaan harus mengusahakan agar seluruh faktor yang termasuk kedalam lingkungan kerja dapat dikelola agar dapat memberikan dampak yang positif terhadap karyawan (Pambudi & Djastuti, 2021).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan ketika bekerja baik dalam bentuk fisik maupun non fisik. lingkungan kerja fisik mencakup segala hal yang dapat dirasakan secara inderawi oleh karyawan, seperti ukuran dan tata letak ruang kerja, tingkat kebisingan di sekitar, intensitas pencahayaan, suhu atau temperatur ruangan, serta berbagai aspek keselamatan dan keamanan kerja. Semua elemen fisik ini berperan penting dalam menentukan tingkat kenyamanan dan efisiensi seseorang dalam bekerja. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik merujuk pada berbagai bentuk hubungan sosial dan interaksi yang terjadi di tempat kerja. Ini mencakup bagaimana karyawan berkomunikasi dan berkolaborasi dengan rekan sejawat, menjalin hubungan profesional dengan atasan, serta membangun jaringan sosial lainnya yang turut membentuk suasana emosional dan psikologis di tempat kerja (Meilano & Nugraheni, 2017).

Perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan positif akan meraih keuntungan yang positif pula. Situasi lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat digunakan untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan semangat kerja mereka,

yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan tersebut di masa mendatang.

(Pratiwi, 2020), menyampaikan ada beberapa indikator untuk mengukur lingkungan kerja, diantaranya yaitu:

1. Iklim organisasi atau perusahaan yang mendukung pelatihan
2. Kesempatan untuk mempraktikkan pengetahuan
3. Penghargaan atas transfer pelatihan

### **Beban Kerja**

Beban kerja adalah keseluruhan tugas, tanggung jawab, atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang individu atau suatu unit kerja dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tujuan organisasi. Setiap tanggung jawab tersebut memiliki tingkat kompleksitas dan tuntutan tersendiri, sehingga perlu disesuaikan dengan kapasitas sumber daya manusia yang tersedia. Dalam hal ini, penting bagi manajemen untuk menyesuaikan jumlah dan jenis pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan kemampuan, keterampilan, serta kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut (Sinaga et al., 2024).

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan / unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak akan terjadi masalah. Namun, apabila karyawan bekerja dibawah standar perusahaan maka beban kerja yang ditanggung akan meningkat atau berlebih. Tingginya beban kerja pada karyawan dapat berdampak pada kecemasan, kelelahan, sakit kepala, dan masalah pencernaan (Sutikno, 2020).

Menurut (Junianingrum & Mas'ud, 2021), terdapat beberapa indikator beban kerja, yakni:

1. Sering melakukan pekerjaan diluar job desc
2. Overtime
3. Bertanggung jawab lebih dari satu pekerjaan
4. Tuntutan fisik

Menurut (Lestari & Primadineska, 2021), beban kerja terbagi menjadi tiga tingkatan, yaitu:

1. Beban kerja di atas normal, waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih besar dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan melebihi kemampuan pekerjaan.
2. Beban kerja normal, waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sama dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan sama dengan kemampuan pekerja.
3. Beban kerja di bawah normal, ketika waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih kecil dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan lebih rendah dari kemampuan pekerjaan.

### **Stres Kerja**

Stres kerja adalah suatu keadaan tekanan psikologis yang dialami individu sebagai respons terhadap berbagai tuntutan dan tekanan di lingkungan kerja, yang secara langsung dapat memengaruhi cara seseorang berpikir, merasakan, serta merespons situasi di sekitarnya. Dalam kondisi ini, keseimbangan emosional dan kognitif seseorang dapat terganggu, sehingga kemampuan untuk mengambil keputusan, berkomunikasi secara efektif, dan mengelola beban kerja menjadi menurun. Jika tingkat stres yang dialami sudah melampaui batas kemampuan individu untuk mengatasinya, maka dampaknya bisa sangat merugikan (Darussalam et al., 2025).

Stres kerja merupakan suatu keadaan tekanan yang dialami oleh karyawan yang dapat menimbulkan gangguan terhadap kestabilan emosional dan psikologis mereka. Ketegangan ini muncul akibat berbagai tuntutan pekerjaan atau situasi lingkungan kerja yang menekan, sehingga dapat memengaruhi cara karyawan berpikir dan berperilaku. Dalam kondisi stres yang terus-menerus, keseimbangan mental seseorang menjadi terganggu, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kemampuan kognitif, konsentrasi, dan pengambilan keputusan (Suganda et al., 2023).

Stres kerja timbul karena beberapa faktor, seperti beban pekerjaan yang terasa berat, kurangnya pengawasan, jadwal kerja yang sangat padat, lingkungan kerja yang tidak kondusif, konflik di tempat kerja, serta perbedaan dalam penilaian antara atasan dan karyawan.

Menurut (Putry & Hamsal, 2024) terdapat beberapa indikator stres kerja, diantaranya yaitu:

1. Tuntutan tugas
2. Peran yang diminta
3. Hubungan antar individu
4. Kerangka organisasi
5. Kepemimpinan dalam organisasi

Menurut ( et al., 2019) dampak dari stres kerja dapat dibagi menjadi tiga kategori, yaitu:

1. Gejala Psikologis

Gejala psikologis adalah manifestasi atau tanda-tanda gangguan mental dan emosional yang muncul sebagai respons terhadap tekanan atau beban yang berlebihan di lingkungan kerja. Dalam konteks stres kerja, yang termasuk dalam gejala psikologis adalah cepat tersinggung, tidak komunikatif, banyak melamun, dan lelah mental.

2. Gejala Fisik

Gejala fisik adalah reaksi atau tanda-tanda tubuh yang muncul sebagai respons terhadap tekanan atau stres yang dialami individu di lingkungan kerja. Dalam konteks stres kerja, yang termasuk dalam gejala fisik adalah meningkatnya detak jantung, meningkatnya tekanan darah, mudah lelah, pusing, dan sulit tidur.

3. Gejala Perilaku

Gejala perilaku adalah perubahan dalam cara individu bertindak atau merespons situasi di lingkungan kerja sebagai akibat dari tekanan psikologis yang berlebihan. Dalam konteks stres kerja, yang termasuk dalam gejala perilaku adalah merokok berlebihan, menunda pekerjaan, perilaku sabotase, dan pola makan tidak teratur.

### ***Turnover Intention***

*Turnover intention* adalah suatu bentuk kecenderungan atau dorongan dalam diri individu untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini dan berencana untuk keluar dari perusahaan tempat ia bekerja. Keinginan ini biasanya muncul sebagai respons terhadap berbagai faktor yang dirasakan tidak sesuai dengan harapan atau kebutuhan karyawan, seperti ketidakpuasan kerja, beban kerja yang berlebihan, konflik di tempat kerja, kurangnya kesempatan pengembangan karier, atau ketidakcocokan dengan budaya organisasi. Setiap organisasi memiliki perhatian khusus untuk *turnover* di dalam perusahaannya karena *turnover intention* yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kerugian. Dari sudut pandang perusahaan pergantian karyawan atau *turnover intention* dapat mempengaruhi biaya untuk merekrut karyawan baru dan juga ketidakstabilan organisasi (Pricelda & Pramono, 2021).

*Turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dari suatu perusahaan dalam bentuk berhenti kerja atau pindah ke perusahaan lain karena tidak merasa nyaman dan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi. Tingginya tingkat *turnover intention* dalam waktu singkat dapat menimbulkan dampak yang merugikan, baik dari segi keuangan maupun semangat kerja di lingkungan perusahaan. Kondisi ini tidak hanya menyebabkan meningkatnya biaya untuk proses rekrutmen, pelatihan, dan adaptasi karyawan baru, tetapi juga dapat melemahkan stabilitas tim, mengganggu kelancaran operasional, serta menurunkan efisiensi dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

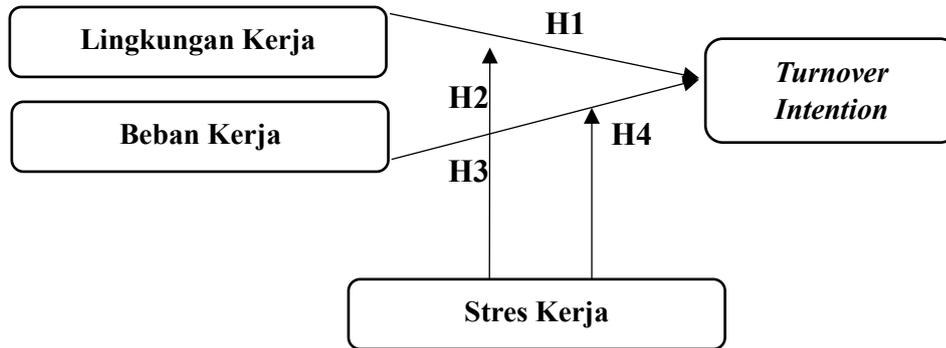
(Dunggio et al., 2024), menyatakan ada tiga aspek yang menggambarkan *turnover intention*, yaitu:

1. *Thinking of quitting* (pikiran untuk keluar dari perusahaan)
2. *Intention to search* (intensi mencari pekerjaan lain)
3. *Intention to quit* (intensi untuk keluar dari perusahaan)

Menurut (Mahsyar et al., 2023) tinggi rendahnya *turnover intention* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, yaitu:

1. **Beban Kerja**  
Jika *turnover intention* karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan selama itu.
2. **Biaya Penarikan Karyawan**  
Hal ini mencakup waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan yang mengundurkan diri.
3. **Biaya Latihan**  
Hal ini menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Pelatihan ini diberikan karyawan baru. Jika *turnover intention* tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan peningkatan biaya pelatihan karyawan.
4. **Adanya Produksi yang Hilang Selama Masa Pergantian Karyawan**  
Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Ini akibat dari tingginya *turnover intention*. Terlebih bila karyawan keluar dari perusahaan adalah karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi.
5. **Banyak Pemborosan karena Adanya Karyawan Baru**  
Imbas dari tingginya *turnover intention* membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama di perusahaan.
6. **Memicu Stress Karyawan**  
Stress karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stress ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

## Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Perumusan Hipotesis

**H1:** Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*

**H2:** Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*

**H3:** Stres kerja memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*

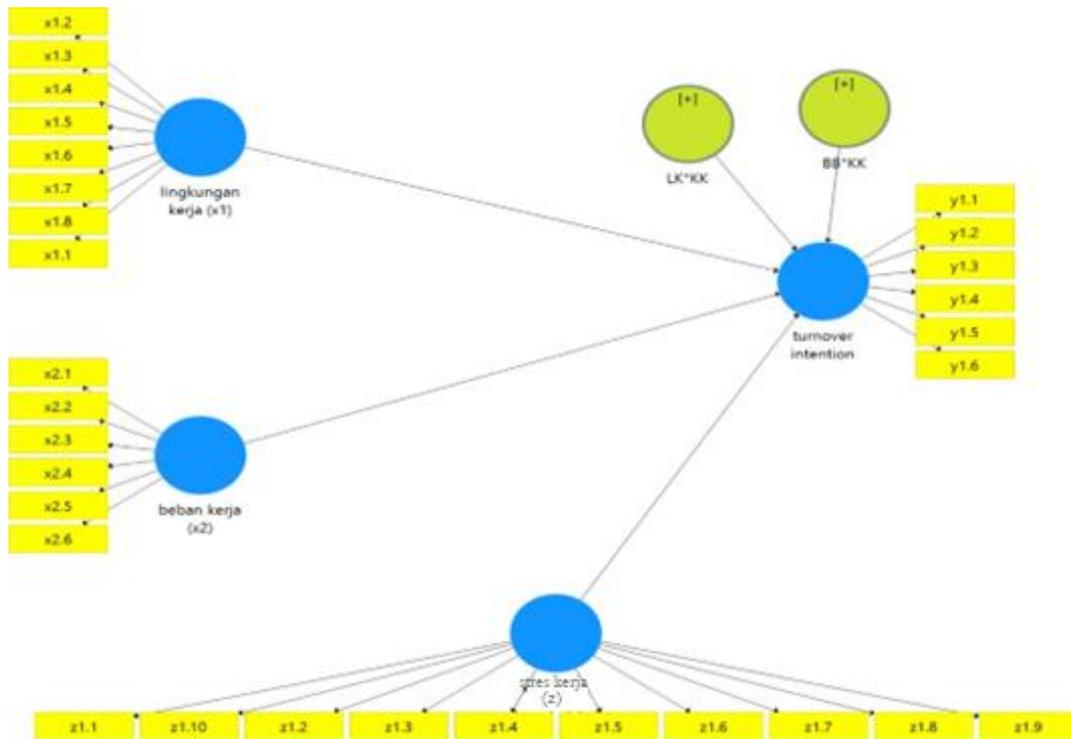
**H4:** Stres kerja memoderasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*

## METODE PENELITIAN

*Research* ini tergolong dalam penelitian *survey* yang termasuk pada klasifikasi penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditentukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah terjawab.

Penelitian dilakukan pada karyawan di beberapa perusahaan swasta yang berjumlah 113 orang. Rumus *Slovin* digunakan untuk pengambilan sampel dengan *error tolerance* 10%, sehingga mendapatkan sampel sebanyak 53 sampel. Metode PLS (*Partial Least Square*) digunakan untuk menguji kekuatan hubungan antara *turnover intention* dengan variabel independennya lingkungan kerja dan beban kerja, serta stres kerja sebagai variabel moderating.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. Model Struktural PLS

Berdasarkan olah data yang dilakukan didapatkan R-Square *turnover intention* (Y) yakni 0,484 artinya lingkungan kerja, beban kerja kerja, dan stres kerja mampu mempengaruhi *turnover intention* sebanyak 48,4%, sehingga model tergolong mendekati moderat (sedang).

Ada 2 pengujian untuk pengujian hipotesis pada penelitian ini, pengujian pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengujian efek moderasi (*moderating effect*). Tabel berikut ini menunjukkan hasil pengujian hipotesis hubungan langsung.

Tabel 1. Hasil Uji *Direct Effect*

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
Lingkungan Kerja (X1) -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	-0.598	-0.477	0.261	2.288	0.023
Beban Kerja (X2) -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	0.172	0.038	0.266	0.645	0.519

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan data pada tabel 1 di atas, maka dapat disimpulkan:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai koefisien beta - 0,598, nilai t statistik 2,288 > t tabel 1,96, dan nilai p value 0,023 < 0,05. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai koefisien beta 0,172, nilai t statistik sebesar 0,645 < t tabel 1,96, dan nilai p value 0,519 > 0,05. Artinya, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap *turnover intention*.

Berikut adalah pengujian efek moderasi (*moderating effect*). Tabel di bawah ini menunjukkan hasil pengujian efek moderasi.

Tabel 2. Hasil Uji Moderating Effect

Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Lingkungan Kerja*Stres Kerja -> Turnover Intention (Y)	-0.146	-0.111	0.256	0.573	0.567
Beban Kerja*Stres Kerja -> Turnover Intention(Y)	0.096	0.038	0.243	0.396	0.692

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan data pada tabel 2 di atas, maka dapat disimpulkan:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* yang dimoderasi oleh stres kerja memiliki nilai koefisien beta -0,146, dengan nilai t statistik 0,573 < t tabel 1,96, dan nilai p value 0,567 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak memiliki efek moderat pada hubungan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.
2. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* yang dimoderasi oleh stres kerja mempunyai nilai koefisien beta 0,096, dengan nilai t statistik 0,396 < t tabel 1,96, dan nilai p value 0,692 > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak memiliki efek moderat pada hubungan beban kerja terhadap *turnover intention*.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Santoso et al., 2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kenyamanan, kepuasan, serta produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan, dan keselamatan, tetapi juga aspek psikologis dan sosial, seperti hubungan antar rekan kerja, dukungan atasan, serta budaya organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa lingkungannya mendukung, mereka cenderung memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dan merasa betah dalam menjalankan pekerjaannya.

Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk, seperti lingkungan yang penuh tekanan, tidak aman, tidak nyaman, atau dipenuhi konflik interpersonal dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan ini menjadi pemicu munculnya *turnover intention*, yaitu keinginan atau niat dari karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dalam berbagai penelitian, ditemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kualitas lingkungan kerja dan niat untuk keluar dari perusahaan. Artinya, semakin tidak baik kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi pula kemungkinan karyawan memiliki niat untuk resign atau mencari pekerjaan di tempat lain.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dikarenakan beban kerja tidak selalu berbanding lurus dengan niat resign. Dalam situasi tertentu, beban kerja yang tinggi justru tidak memengaruhi secara signifikan niat seorang karyawan untuk keluar. Hal ini dapat terjadi karena karyawan merasa beban kerja yang diemban masih dalam batas toleransi, sesuai dengan ekspektasi pekerjaan, atau sebanding dengan kompensasi dan penghargaan yang diterima. Dengan kata lain, beban kerja tidak selalu dipersepsikan sebagai beban negatif, terutama bagi karyawan yang memiliki motivasi intrinsik tinggi, keterampilan manajemen waktu yang baik, serta dukungan dari lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dhea Wulandari et al., 2024) mengemukakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

### **Stres Kerja Memoderasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa stres kerja tidak mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Stres kerja tidak selalu berperan sebagai moderator, karena tingkat stres yang dialami karyawan tidak memengaruhi kuat atau lemahnya hubungan antara lingkungan kerja dan keinginan untuk resign. Dalam konteks ini, lingkungan kerja yang baik atau buruk akan tetap berpengaruh terhadap *turnover intention* secara langsung, tanpa tergantung pada apakah individu mengalami stres atau tidak. Oleh karena itu, keberadaan stres kerja tidak memberi perbedaan berarti. Misalnya, jika karyawan merasa lingkungan kerja mereka tidak mendukung, seperti kurangnya komunikasi, ketidakjelasan peran, atau tidak adanya keadilan, maka mereka akan tetap memiliki keinginan untuk keluar, bahkan jika tingkat stres mereka rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prabowo et al., 2024) meskipun berbeda variabel, yang dimana menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

### **Stres Kerja Memoderasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa stres kerja tidak mampu memoderasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Stres kerja tidak selalu berperan sebagai moderator, karena dalam lingkungan kerja modern, banyak karyawan sudah terbiasa menghadapi beban kerja tinggi dan menganggapnya sebagai bagian dari tanggung jawab profesional. Selama mereka merasa mendapatkan dukungan, penghargaan, dan keadilan, beban kerja yang besar tidak otomatis menyebabkan keinginan untuk keluar, terlepas dari tingkat stres yang mereka alami. Selain itu, beban kerja yang berat juga tidak dianggap sebagai masalah selama karyawan mendapatkan kompensasi, pengakuan, dan peluang pengembangan karier. Oleh karena itu, meskipun stres kerja muncul, karyawan tetap memilih untuk bertahan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ruhayat et al., 2022) mengemukakan bahwa kepuasan gaji mampu memoderasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dikarenakan ketika karyawan merasa bahwa lingkungan kerjanya mendukung, mereka cenderung memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dan merasa betah dalam

- menjalankan pekerjaannya. Sebaliknya, jika lingkungan kerja buruk, maka dapat memicu munculnya keinginan atau niat dari karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
2. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dikarenakan beban kerja tidak selalu berbanding lurus dengan niat resign, dan tidak selalu dipersepsikan sebagai beban negatif, terutama bagi karyawan yang memiliki motivasi intrinsik tinggi, keterampilan manajemen waktu yang baik, serta dukungan dari lingkungan kerja.
  3. Stres kerja tidak mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Karena meskipun karyawan merasa lingkungan kerja mereka tidak mendukung, seperti kurangnya komunikasi, ketidakjelasan peran, atau tidak adanya keadilan, maka mereka akan tetap memiliki keinginan untuk keluar, bahkan jika tingkat stres mereka rendah. Oleh karena itu, keberadaan stres kerja tidak memberi perbedaan berarti.
  4. Stres kerja tidak mampu memoderasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Karena dalam lingkungan kerja modern, banyak karyawan sudah terbiasa menghadapi beban kerja tinggi dan menganggapnya sebagai bagian dari tanggung jawab profesional. Selama mereka merasa mendapatkan dukungan, penghargaan, dan keadilan, beban kerja yang besar tidak otomatis menyebabkan keinginan untuk keluar, terlepas dari tingkat stres yang mereka alami.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, O. M., Muslih, B., & Meilina, R. (2021). Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 6(1), 39–54. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/513>
- Darussalam, M. D., Dharma, R., Sanjaya, S., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Mutiara Agam. *Business Economics, and Education Studies (ICESB)*, 2(1), 308–319. <https://journal-icesb.org/index.php/icesb>
- Dhea Wulandari, Kardinah Indrianna Meutia, & Nita Komala Dewi. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Turnover Intention pada PT. Sepulsa Teknologi Indonesia. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 276–292. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3243>
- Dunggio, M., Soraya, E., & Nurali, E. F. (2024). Dampak Lingkungan Kerja Pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Pendekatan Moderated Regression Analysis. *Kinerja*, 6(02), 131–142. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v6i02.3287>
- Junianingrum, S., & Mas'ud, F. M. (2021). Analisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Intention To Quit Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 28(1), 72–83. <https://doi.org/10.35315/jbe.v28i1.8549>
- Kamis, R. A., Sabuhari, R., Kamal, D. M., & Ternate, U. K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Management Business Journal*, 4(1), 751–773.

- Lestari, G. F., & Primadineska, R. W. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi pada Pekerja Milenial. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(1), 11–20. <https://doi.org/10.35917/cb.v2i1.231>
- 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(6), 594–608. [www.jpnn.com](http://www.jpnn.com)
- Meilano, M. R. A., & Nugraheni, R. (2017). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada Karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1–11. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/18013>
- Pambudi, C. S., & Djastuti, I. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Dankos Farma). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 16(2), 45–54. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v16i2.39388>
- Prabowo, A., Khair, H., & Sabrina, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Di Pt. Sumber Sawit Makmur Unit Bandar Pulau). *JIMK : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 331–337.
- Pratiwi, R. D. (2020). Leader Member Exchange Sebagai Pemoderasi Dalam Hubungan Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada Garuda Plaza Hotel Medan). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 47–58.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Pricelda, A., & Pramono, R. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Turnover Intention sebagai Mediasi pada Karyawan PT Farmasi XYZ dalam Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(3), 712–721.
- Putry, D. A., & Hamsal, H. (2024). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT. Sharp Electronic Cabang Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 363. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.2995>
- Riani, N., & Putra, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 255226.

- Ruhyat, I. N., Hernita, S. J., Riduwan, A., & Ariyadi, I. E. (2022). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Moderasi Kepuasan Gaji. *Target : Jurnal Manajemen Bisnis*, 3(2), 149–156. <https://doi.org/10.30812/target.v3i2.1296>
- Santoso, K. R., Adriansyah, A., Simatupang, B. M., Joyosumarto, S., & Haryanti, E. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 10(2), 177–194. <https://doi.org/10.35384/jemp.v10i2.581>
- Sholikhah, M., Kristiana, A., & Harini, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Mediasi Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Daehan Global Kabupaten Brebes). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(8), 57–70. <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i8.2158>
- Sinaga, T. H., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Himalaya Papua Mandiri The Influence of Workload, Stress Work and Work Environment on Employee Turnover Intention of PT. Himalaya Papua Mandiri. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*, 8(3), 389–400.
- Suganda, H., Sutrisno, & Setyorini, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(4), 799–810. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i4.509>
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil). *Prosding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU)* 3, 451–473.
- Wanboko, S. H., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Bank Perkreditan Rakyat Millenia Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(02), 364–374. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i02.48451>