



**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA YAYASAN PENDIDIKAN BHAKTI SUCI PURWODADI KABUPATEN GROBOGAN.**

**Sarbullah<sup>1</sup>, Egiliana Atika Putri<sup>2</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang

[sarbullah@gmail.com](mailto:sarbullah@gmail.com)<sup>1</sup>, [egiliana75@gmail.com](mailto:egiliana75@gmail.com)<sup>2</sup>

**Riwayat Artikel**

Received :26-10-2022

Revised :07-11-2022

Accepted :30-11-2022

**Abstraksi.**

*tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan di Yayasan Pendidikan Bhakti Suci. Tingkat turnover karyawan yang tinggi mengakibatkan organisasi menjadi tidak efektif, kehilangan karyawan berpengalaman dan perlu melatih karyawan baru. stres kerja yang tinggi serta lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh pada menurunnya tingkat turnover intention, sedangkan beban kerja yang tinggi akan berpengaruh pada meningkatnya turnover intention.*

*Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Yayasan Pendidikan Bhakti Suci Purwodadi Kabupaten Grobogan, dengan sampel sebanyak 60 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh atau sampel sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.*

*Hasil analisis data Untuk uji asumsi klasik secara keseluruhan data berdistribusi normal. Hasil uji t penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap turnover intention dengan nilai signifikan 0,742, variabel beban kerja (X2) berpengaruh secara parsial atau terpisah terhadap turnover intention karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,00. Variable lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara parsial atau terpisah terhadap turnover intention karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,035.*

**Kata Kunci**

Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Turnover Intention

**Keyword:**

Work Stress, Workload, Work Environment, Turnover Intention

**Abstract.**

*the purpose of this study was to determine the effect of work stress, workload, and work environment on employee turnover intention at the Bhakti Suci Education Foundation. High employee turnover rates result in organizations becoming ineffective, losing experienced employees and needing to train new employees. high work stress and a good work environment will affect the decrease in the level of turnover intention, while a high workload will affect the*

*increase in turnover intention.*

*The population in this study were all employees of the Bhakti Suci Purwodadi Education Foundation, Grobogan Regency, with a sample of 60 respondents. The sampling technique in this study was a saturated sample or census sample, where all members of the population were sampled.*

*Results of data analysis For the classical assumption test as a whole the data is normally distributed. The results of the t-test in this study indicate that the work stress variable (X1) has a partial effect on turnover intention with a significant value of 0.742, workload variable (X2) has a partial or separate effect on employee turnover intention with a significant value of 0.00. Work environment variable (X3) has a partial or separate effect on employee turnover intention with a significant value of 0.035.*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan untuk meraih tujuannya, hal ini karena sumber daya manusia adalah yang akan menopang perusahaan itu sendiri. Dengan adanya karyawan yang memiliki produktifitas baik akan mempengaruhi perkembangan perusahaan. Badriyah (2015) dalam bukunya mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang peran dan fungsinya tidak dapat dipisahkan dan merupakan aset organisasi yang vital. Sumber daya manusia adalah aset yang berharga karena seluruh kegiatan yang dijalankan perusahaan seluruhnya dilakukan oleh Sumber Daya Manusia, sumber daya lainnya tidak akan mampu menggantikan sumber daya manusia, meski penggunaan mesin membantu pekerjaan manusia, sumber daya manusia memiliki keunggulan diantaranya adalah dimilikinya empati, kreativitas dan keahlian dalam memecahkan masalah kompleks yang tidak dimiliki mesin, hal ini menjelaskan betapa pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan, sebagai contohnya meskipun dalam pengerjaan produksi banyak perusahaan yang telah menggunakan mesin dengan tujuan untuk memaksimalkan jumlah produksi, namun sumber daya manusia tetap tidak akan terpasang dan tetap digunakan didalamnya, hal ini dapat dilihat jika dalam operasionalnya terdapat kerusakan terhadap mesin, maka perusahaan tetap membutuhkan tenaga ahli untuk menangani kondisi tersebut dengan melakukan perawatan mesin agar kembali berfungsi dengan baik, dalam kasus tersebut dapat dilihat bahwa hal ini sejalan dengan pengertian bahwa sumber daya manusia tidak dapat tergantikan meski dibandingkan dengan mesin karena memiliki kreativitas dan keahlian dalam pemecahan masalah. Pernyataan ini juga sejalan dengan pendapat Edy Sutrisno “sumber daya manusia

merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). (dalam buku Sutrisno, 2016). Sumber daya manusia memiliki keunggulan dibandingkan dengan sumber daya lainnya yakni sumber daya manusia memiliki perasaan, keinginan dan ketrampilan yang tidak dimiliki sumber daya lainnya. Perusahaan yang didalamnya terdapat sumber daya manusia yang berkualitas akan memudahkan perusahaan meraih tujuannya hal ini karena karyawan didalamnya akan saling melengkapi dan memberi dukungan satu sama lain. Menurut Veithzal Rivai (dalam penelitian Kurniawati, 2019) SDM adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Sumber manusia menjadi penentu tercapainya tujuan perusahaan, dibutuhkan tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten didalamnya, perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik namun disisi lain banyak perusahaan mengalami masalah yang serius yaitu tingginya turnover intention yang berdampak langsung pada perusahaan. Dampak yang dihasilkan dari turnover intention adalah kualitas kinerja serta proses perekrutan karyawan yang memakan waktu, selain itu proses rekrutmen menyerap biaya yang tidak sedikit, Turnover intention memiliki dampak yang buruk karena dapat menurunkan citra perusahaan, hal tersebut karena anggapan orang-orang yang berfikir bahwa terdapat hal yang tidak beres dalam perusahaan yang memicu banyak karyawan yang keluar masuk perusahaan.

*Turnover intention* merupakan kemungkinan yang bersifat subyektif yang dimana seorang akan merubah pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu dan merupakan pelopor dasar kepada turnover yang sebenarnya. stres kerja merupakan variabel penting yang berpengaruh dengan turnover intention, dalam perkembangannya, stress kerja harus diperhatikan oleh perusahaan untuk membuat karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut merasa nyaman dalam bekerja. Steffelbach, (2008) dalam penelitian Kurniawati, (2019) mengatakan bahwa *turnover intention* itu adalah suatu proses ketika karyawan meninggalkan suatu organisasi dan meninggalkan suatu posisi pekerjaan dan dimana posisi tersebut harus digantikan oleh orang lain. menurut Mathis dan Jackson (2011) (dalam jurnal Hakim & Sugiharjo, 2018). Dalam penelitian Kurniawati, (2019) tekanan stres kerja yang tinggi, tuntutan peran dan sistem kerja menyebabkan karyawan tidak betah untuk menetap, sehingga dalam proses seleksi dan rekrutmen perusahaan harus lebih teliti dalam memilih

karyawan apakah karyawan yang dipilih dapat bekerja dibawah tekanan dan cocok dengan budaya maupun sistem kerja di perusahaan. *Turnover intention* dikategorikan sebagai masalah serius terutama saat ini dimana banyak karyawan meninggalkan organisasi atau diberhentikan. Walaupun lapangan pekerjaan yang tersedia sangat terbatas jumlahnya, fakta yang ada justru menunjukkan tingkat turnover yang tinggi di Indonesia. (jurnal Aditya, dkk, 2021).

Stres kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi yang memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Hasibuan, (2009) stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang berlebihan akan berdampak pada hasil kerja seseorang dalam organisasi. Orang yang mengalami stres bisa menjadi nerves dan merasa kekawatiran kronis, Handoko, 2010. (dalam jurnal Rachmad, dkk, 2017).

Beban kerja menurut Hariyati adalah suatu perbedaan kemampuan seseorang dengan tuntutan kerja yang dihadapinya Anggito Astianto, (2014:5) ( dalam jurnal Dewi & Suartina, 2022) Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik dan mental serta dapat menimbulkan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan, misalnya musik, penerangan, dan lain-lain. Lingkungan kerja bersinggungan langsung dengan karyawan sebahagai Sumber Daya Manusia, karyawan bekerja didalam lingkungan kerja, apabila lingkungan kerja yang diberikan perusahaan membuat karyawan merasa nyaman, maka karyawan akan maksimal dalam melakukan tugasnya, sebaliknya apabila karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang menimbulkan rasa tidak nyaman, maka performa karyawan akan menurun. Lingkungan kerja yang tidak mendukung juga dapat membuat karyawan mengalami stres kerja yang dapat mendorong karyawan meninggalkan pekerjaanya.

Yayasan Pendidikan Bhakti Suci mengalami Turnover Intention karyawan, hal ini dapat terlihat dari data Turnover karyawan, berikut data turnover karyawan Yayasan Pendidikan Bhakti Suci selama 3 tahun terakhir.

**Tabel 1.1**  
**Data Turnover karyawan**  
**Yayasan Pendidikan Bhakti Suci**

Periode	Posisi Awal	Karyawan Baru	Karyawan Keluar	Posisi Akhir
2019	38	5	3	40
2020	40	4	5	39
2021	39	12	9	42
2022	42	0	2	40

*Sumber: Data TK Priadona Bangsa, 2022*

Dari table 1.1 terlihat bahwa tingkat turnover karyawan yang cukup tinggi tiga tahun dari tahun 2019-2021. Karyawan yang di maksud yaitu meliputi dari karyawan staff admin, guru, dan bagian kebersihan. Jumlah karyawan yang terbatas membuat karyawan memiliki double job, ditambah dengan Yayasan Pendidikan Bhakti Suci yang terus berkembang dan jumlah siswa yang dimiliki semakin banyak tiap tahunnya membuat beban kerja yang dirasakan karyawan semakin berat, keinginan untuk keluar kerja dan mencari pekerjaan baru juga timbul, dari wawancara terhadap karyawan Yayasan Pendidikan Bhakti Suci didapati beberapa faktor tingkat Turnover Intention karyawan pada Yayasan Pendidikan Bhakti Suci yakni: Stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja. Gejala yang dapat diamati dari karyawan yang memiliki indikasi Turnover Intention adalah mudah ijin, sering mengeluh dalam pekerjaan, mencari lowongan kerja diluar yayasan, serta menurunnya loyalitas dan kinerja karyawan terhadap pekerjaan. Rumusan Masalah : Adakah pengaruh Stres Kerja, bebn kerja dan lingkungan kerja terhadap Turnover Intention karyawan pada Yayasan Pendidikan Bhakti Suci di Purwodadi Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan,

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

Sari (2014) bahwa Turnover Intention adalah penarikan atau berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja. Menurut Novliadi, (2007) (dalam Kurniawati, 2019) mendapati bahwa Turnover Intention terdapat faktor pemicu yang saling berkaitan dan sangat kompleks, beberapa faktor tersebut adalah usia, lama bekerja, tingkat pendidikan, keikatan dalam organisasi dan kepuasan kerja. Menurut Chen dan Francesco dalam jurnal Prabowo, (2017) mengembangkan pengukuran turnover intention dalam tiga indikator meliputi: Pemikiran untuk keluar dari pekerjaan saat ini., Keinginan untuk mencari lowongan

pekerjaan lainnya, Keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang. Hasil penelitian yang dilakukan Rena Afifatus Rachmad, Nurul Qomariyah, Pawestri Winahyu (2017) menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention pada karyawan CV.Laras Inti Agrisatwa di Jember.

H1 : Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Yayasan Pendidikan Bhakti Suci di Purwodadi Kabupaten Grobogan

Menurut A.A Anwar prabu mangkunegara 2008:157 (dalam jurnal Anis Kurniawati, 2019) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang dihadapi karyawan dimana karyawan merasa tertekan. Selain itu indikator stres kerja menurut Robbins, 2006. (dalam jurnal Rachmad, dkk, 2017) yaitu: Tuntutan tugas, Tuntutan peran, Tuntutan antar pribadi, Struktur organisasi, Kepemimpinan organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan Anis Kurniawati (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention karyawan. Stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention, berbeda dengan penelitian yang dilakukan Purnaya Tarigan (2021) Menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap turnover Intention pada karyawan STMIK STIE MIKROSIL di Sumatera Utara selain itu penelitian yang dilakukan Saeka & Suana (2015) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention.

H1 : Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Turnover Intention Karyawan pada Yayasan Pendidikan Bhakti Suci di Purwodadi Kabupaten Grobogan

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso (2010) dalam jurnal Rachmad. Indikator Beban Kerja Koesomowidjojo, 2017 (dalam jurnal Diana 2019) yang antara lain: Kondisi Pekerjaan, Penggunaan Waktu Kerja, Target yang Harus Dicapai, hasil penelitian yang dilakukan Aditya, dkk, (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan PT, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Gayatri & Muttaqiyatum (2020) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara negative dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan kontrak kantor XX di Jogjakarta.

H2 : Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Turnover Intention Karyawan pada Yayasan Pendidikan Bhakti Suci di Purwodadi Kabupaten Grobogan

Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti 2013:23). Menurut Munandar (2001:134) (dalam penelitian Majid, 2022.) indikator lingkungan kerja yaitu : Pencahayaan, Suhu, Udara, suara bising. Hasil penelitian yang dilakukan Dewi, & Suartina (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan UD.Cahaya Dewata di Badung Bali, Selain itu hasil penelitian yang dilakukan Sawitri & Suana(2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention karyawan pada PT. Kwalita Bali.

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention Karyawan pada Yayasan Pendidikan Bhakti Suci di Purwodadi Kabupaten Grobogan.

## **METODE PENELITIAN**

populasi yang akan diteliti adalah Karyawan yang bekerja di Yayasan Bhakti Suci yang berjumlah 40 karyawan. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus dengan sampel jenuh sehinggajumlah populasi yang ada pada Yayasan Pendidikan Bhakti Suci yaitu sebanyak 40 orang responden

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan statistic deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Uji regresi linier berganda dan uji hipotesis.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Stres kerja terhadap Turnover intention karyawan Yayasan Pendidikan Bhakti Suci**

Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung kepuasan kerja adalah  $-0,332 > t\text{-tabel } 2,028$  ( $df = n-k = 36$ ). Tingkat signifikansi sebesar 0,742 sedangkan level of significance (taraf signifikansi) sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap turnover intention. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi stres kerja karyawan maka akan mengurangi turnover intention karyawan. sebaliknya semakin rendah stres kerja karyawan maka akan menurunkan turnover intention karyawan.

Berdasarkan kuesioner yang telah peneliti berikan kepada responden diketahui bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention karyawan, hal ini dapat dilihat

dari item 5 dari pertanyaan yang memiliki nilai rata-rata tinggi yakni 4,125, selain itu dari wawancara yang peneliti lakukan terhadap responden, banyak responden yang merasa atasan mereka selalu memberikan motivasi serta dekat dengan karyawan, atasan selalu mendengarkan seluruh masukan dan keluhan yang karyawan rasakan tidak jarang juga atasan memberi masukan dan jalan keluar atas masalah karyawan didalam luar pekerjaan, hal tersebut membuat kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya semakin kecil.

Hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention karyawan Yayasan Pendidikan Bhakti Suci. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tarigan (2021) Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan STMIK STIE MIKROSKIL yang mendapatkan hasil stres kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention.

Dengan demikian semakin besar stres terhadap pekerjaan, terhadap tugas, terhadap tidak pastian, terhadap dukungan sosial, struktur organisasi, dan terhadap atasan kerja sendiri maka stres kerja akan mengurangi tingkat turnover intention karyawan pada Yayasan Pendidikan Bhakti Suci.

## **2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover intention karyawan Yayasan Pendidikan Bhakti Suci**

Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung beban kerja adalah  $4,690 > t\text{-tabel } 2,028$  ( $df = n-k = 36$ ). Tingkat signifikansi sebesar 0,000 sedangkan level of (taraf signifikansi) sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi beban kerja karyawan maka akan meningkatkan turnover intention karyawan.

Berdasarkan kuesioner yang telah peneliti berikan terhadap responden diperoleh hasil bahwa beban kerja berpengaruh terhadap turnover intention hal tersebut dapat dilihat dalam item pertanyaan 3 dengan nilai rata-rata sebesar 3,95. Selain itu wawancara yang peneliti lakukan terhadap responden didapatkan bahwa banyak karyawan yang merasa bahwa target-target yang diberikan kepada karyawan terlalu tinggi sehingga membuat karyawan memiliki dorongan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention karyawan Yayasan Pendidikan Bhakti Suci. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Riani & Putra, (2017), Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan yang mendapatkan hasil beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention.

Dengan demikian semakin tinggi beban kerja, rasa nyaman dalam bekerja, waktu kerja yang diberikan, serta target kerja yang diberikan akan meningkatkan angka turnover intention.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover intention karyawan Yayasan Pendidikan Bhakti Suci**

Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung kepuasan kerja adalah  $-2,199965 > t$ -tabel  $2,028$  ( $df = n-k = 36$ ). Tingkat signifikansi sebesar  $0,03$  sedangkan level of significance (taraf signifikansi) sebesar  $0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention karyawan .

Berdasarkan kuesioner yang peneliti berikan kepada responden diketahui bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention hal tersebut dapat dilihat dari item pertanyaan kedua dengan nilai rata-rata yang didapatkan tinggi yakni sebesar  $3,425$ , selain itu dari wawancara yang peneliti tanyakan terhadap responden diketahui bahwa karyawan tidak merasakan kepanasan atau kedinginan karena tempat kerja sudah dilengkapi oleh pendingin ruangan, lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan membuat nyaman dan tidak membuat karyawan memiliki dorongan untuk meninggalkan tempat kerjanya.

Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention karyawan Yayasan Pendidikan Bhakti Suci. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dewi, & Suartina (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung Bali, yang mendapatkan hasil lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention.

Dengan demikian lingkungan kerja meliputi pencahayaan, suhu, kualitas udara, dan suara bising dinilai masih kurang memadai, namun cenderung tidak memiliki niat untuk

mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain. Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti, penyebab lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention di sebabkan sulitnya mencari lowongan pekerjaan di masa pandemi Covid-19 seperti sekarang ini sehingga lingkungan kerja yang buruk tidak mendorong niat karyawan untuk mencari pekerjaan lain.

### **KETERBATASAN PENELITIAN**

Penelitian ini mempunyai keterbatasan yaitu: Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang dihasilkan sebesar (39,7%), yang Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 39,7 % sisanya 60,3% dijelaskan oleh variabel lain seperti kepuasan kerja, motivasi kerja dan lainnya.

### **SIMPULAN**

Variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Yayasan Pendidikan Bhakti Suci. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Yayasan Pendidikan Bhakti Suci. Variabel Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Yayasan Pendidikan Bhakti Suci.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aditya, O.M., Basthomi, M & Reslin, M. (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 No. (1)
- Anggit, A. dkk. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 3(7).
- Chaudhry, Abdul Qayyum. 2012. *Impact of Transactional and Laissez Faire Leadership Style on Motivation International. Journal of Business and Social Science* 3(7).
- Danang Sunyoto. Teori, Kuesioner, dan Analisa Data SUMBER DAYA MANUSIA, (Praktik penelitian). (Yogyakarta: CAPS). 2012. Hal 26
- Devi Kristin, D., Evi, M. & Nadia, F.L (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1).
- Dewi, N.P.P & Wayan, S. (2022) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan UD. *Cahaya Dewata di Badung. Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* Pebruari 2022, Vol. 2 (1): Hal 104.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2016)
- Gayatri, E & Ani, M. (2020) 2020 Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial.

- Handoko, T. Hani. 2010, Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Cetakan Ke-19. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN) Vol. 6 No. 1 (2021) hlm. 39-54 (Aditya, Muslih, dan Meilina)
- Kurniawati, A. (2019) Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Norgantara Prima Perkasa Semarang.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). Human Resource Management. USA: South- Western Cengage Learning
- Mila Badriyah, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: Pustaka Setia, 2015)
- Padmarani, Sabillah Ardhinia. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Dukungan Social Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Driver Online Nusantara. Strata-1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Pricelda, A & R.P. (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).
- Putra, Achmad Syukriansyah. 2012. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. Institut Pertanian Bogor.
- Putra, I.D.G.D & I, W.M.U. (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Mayaloka Villas Seminyak. E-Jurnal Unud, 6(9): 5116-5143.
- Rahmad, R.A., Nurul, & Pawestri, M. (2017) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Studi Pada CV. Laras Inti Agrisatwa Jember, , Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember.
- Riani, N.L.S., & Made, S.P. (2017) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. E-Jurnal Unud, 6 (11) 5970-5998.
- Rijasawitri, D.P & I, W.S. (2020) Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention. E-Jurnal Unud, 9 (2) 466-486
- Robbins, S.P. 2006. Perilaku Organisasi. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Penerbit PT.Indeks, Kelompok Gramedia Jakarta.
- Saeka, I.P.A.D & I, S. (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Indonusa Algaemas Prima Bali. E-Jurnal Unud 5 (6) 3736-3760.
- Salleh, A. L., Bakar, R. A., Keong, W. K. (2008). How Detrimental is Job Stress? : A Case Study Of Executives in the Malaysian Furniture Industry. International Review of Business Research Papers, 4(5).
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Sedarmayanti. (2013). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit. ARIKA, 5(2).
- Staffelbach, B. (2008). Turnover Intent. Diploma Thesis. Departement: Strategieund Unternehmensökonomik .
- Sunarso, Dan Kusdi. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. Jurnal Manajemen SD Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta Vol.4
- Tarigan, P.S (2021) Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Stmik Stie Mikroskil. Thesis Universitas Sumatera Utara Medan
- Usman Abdul Majid, (2020) Pengaruh Kepuasan Kerja,Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Potensi *Turnover Intention* Pada Karyawan PT.Prima Sejati Sejahtera 3 Level Operator
- Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2004),
- Widiawati,F,. dkk (2016) Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Geogiven Visi Mandiri Semarang.
- Winarsunu, Tulus. 2008. Psikologi Keselamatan Kerja. Yogyakarta. UUM Press.