

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Karyawan PT Dankos Farma)**

**Cahyo Seto Pambudi¹
Indi Djastuti²**

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro^{1,2}

Email: chyseto16@gmail.com

Abstract

This study was made based on the phenomenon that occurs in PT Dankos Farma that a high turnover rate encounter the company based on the data between March 2017 to March 2018. This study aims to determine and analyze the influence of job stress and working environment on employee's turnover intention through job satisfaction as a mediator in pharmacy company in Indonesia, namely PT Dankos Farma. Job satisfaction was chosen as the mediator as it is the primary determinant of turnover intention (Mobley et al., 1979) This study uses data sources from primary data through the distribution of research questionnaires, and secondary data through journals, books, and relevant data obtained from the company. This study uses a non-probability sampling approach, more specifically the purposive sampling through the distribution of questionnaires to 119 respondents of PT Dankos Farma employees. The data analysis technique used in this study is Hierarchical Regression with IBM SPSS 23 application to find out the validity test, reliability test, classic assumption test, t test, F test, coefficient of determination test, and sobel test to find out the mediation effect. Analysis of the statistical testing result showed that job stress had significant negative effect on job satisfaction, and had significant positive effect on turnover intention. While working environment had significant positive effect on job satisfaction, and had a significant negative impact on turnover intention. Job satisfaction had a significant negative impact on turnover intention. In addition, it is also known that job satisfaction variables can mediate the indirect relationship between job stress and job satisfaction on turnover intention.

Keywords: job stress, working environment, job satisfaction, turnover intention, pharmacy industry

PENDAHULUAN

Perusahaan perlu melakukan pengelolaan sumber daya secara efektif dan efisien agar dapat mencapai performa terbaik, dan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus dikelola dengan baik. Sumber daya manusia yang baik dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan berkat fungsinya yang dapat memaksimalkan aktivitas operasional dan manajemen perusahaan tersebut. Dengan kedua hal tersebut berjalan dengan maksimal, maka kinerja perusahaan dapat dioptimalkan.

Dalam rangka mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas baik, perusahaan harus memenuhi semua hak para karyawan yang telah memenuhi kewajibannya serta menciptakan kondisi yang nyaman bagi para karyawan. Apabila perusahaan tidak melakukan hal tersebut, maka karyawan bisa jadi akan melakukan tindakan keluar dari pekerjaannya (*Turnover*).

Mathis & Jackson (2011) menjelaskan bahwa *turnover* karyawan adalah suatu proses dimana seorang karyawan pergi dari suatu perusahaan atau organisasi dan harus digantikan. *Turnover* karyawan dapat disebabkan oleh banyak faktor baik dari dalam maupun dari luar perusahaan. Perusahaan harus bisa memperhatikan faktor penyebab *turnover* untuk menjaga agar karyawan dengan potensi yang baik tidak keluar dari perusahaan. Sharma, Naman. Singh (2017) berpendapat bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang dijalannya cenderung akan lebih setia bertahan di perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Faktor-faktor yang mungkin dapat menyebabkan seorang karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya antara lain adalah stress yang dialami karyawan dalam bekerja, dan kualitas lingkungan kerja dari perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Penelitian ini berawal dari ditemukannya sebuah fenomena bisnis terutama di bidang sumber daya manusia pada PT Dankos Farma, yaitu tingkat *turnover* karyawan yang tinggi yaitu sebesar 12,85% dimana menurut standar yang ditetapkan oleh Gallup, angka *turnover* diatas 10% sudah termasuk tinggi. Untuk menggali penyebab utama tingginya tingkat *turnover* di PT Dankos Farma, dilakukanlah wawancara dengan salah

satu *supervisor* HRD PT Dankos Farma. Hasil dari wawancara mengindikasikan bahwa banyak karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya karena mengalami stress akibat beban kerja yang terlalu tinggi, serta banyak karyawan yang merasa tidak nyaman dengan lingkungan tempatnya bekerja. Pihak HRD PT Dankos Farma belum menyadari bahwa pada perusahaannya terdapat masalah mengenai *turnover* karyawan, sehingga perusahaan tidak memiliki usaha-usaha khusus untuk mengatasi masalah ini. Padahal apabila dibiarkan, masalah ini dapat menjadi besar dan dapat menambah biaya bagi perusahaan untuk melakukan rekrutmen karyawan baru demi mengganti karyawan yang melakukan *turnover*.

Adanya *gap* pada penelitian terdahulu seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Tziner *et al.*, (2015) dimana stress kerja memiliki pengaruh langsung yang tidak signifikan terhadap *turnover intention*, serta pada penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanto & Sularso (2018) dimana pada penelitian itu dikatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Sementara menurut Qureshi *et al.*, (2013) dikatakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dan lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Maka penelitian ini dirasa perlu dilakukan dengan menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi untuk melihat pengaruhnya karena menurut Mobley *et al.*, (1979), kepuasan kerja merupakan penentu utama dari variabel *turnover intention*.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Dankos Farma dimana perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang farmasi dan merupakan anak perusahaan dari PT. Kalbe Farma. PT. Dankos merupakan perusahaan yang membuat obat-obatan dengan pabrik yang bertempat di Pulogadung, Jakarta. Hasil yang didapat dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber informasi dalam bidang ilmu pengetahuan dan dapat menjadi referensi bagi pihak yang membutuhkan serta diharapkan dapat digunakan oleh PT. Dankos Farma sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam usaha untuk mempertahankan karyawannya sehingga PT. Dankos Farma dapat menjadi perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik.

TELAAH PUSTAKA

Turnover Intention

Menurut Qureshi et al., (2013), *turnover intention* merupakan suatu kebersediaan seorang karyawan yang dilakukan secara sadar dan disengaja untuk meninggalkan perusahaan. *Turnover intention* dapat muncul di dalam diri karyawan ketika karyawan tersebut merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan berniat untuk keluar dari perusahaan secara sadar dan disengaja. Sedangkan menurut Mobley et al., (1979), *turnover intention* merupakan sebuah kecenderungan sikap dari seorang individu untuk meninggalkan organisasinya. Di penelitian ini dikatakan bahwa *turnover intention* merupakan sebuah sikap dimana seorang karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja.

Berdasarkan dua definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah suatu kecenderungan sikap dimana seorang karyawan secara sadar dan disengaja bersedia untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2001), kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang muncul dari bagaimana seorang karyawan memandang pekerjaan mereka. Apabila seorang karyawan memandang bahwa pekerjaan mereka sudah cukup baik dan memuaskan, maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut telah mencapai kepuasan kerja. Sedangkan menurut Dessler (2013), kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif mengenai pekerjaan tertentu yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada masing-masing karakteristik pekerjaan tersebut. Seorang karyawan yang memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaannya yang ditimbulkan dari bagaimana karyawan tersebut memandang pekerjaannya.

Stres Kerja

George & Zakkariya (2015) berpendapat bahwa kesadaran atau perasaan karyawan mengenai kondisi yang dirasakan di tempat kerja, dan reaksi psikologis dan

fisiologis karyawan yang disebabkan oleh ancaman dan hal tidak menyenangkan pada lingkungan kerja karyawan tersebut. Sedangkan Handoko (2001) berpendapat bahwa stress adalah suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Apabila seseorang mengalami stress yang terlalu besar, maka dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, termasuk lingkungan kerja.

Berdasarkan teori yang sudah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang dialami seorang karyawan yang disebabkan oleh ancaman dan hal yang tidak menyenangkan pada lingkungan kerja karyawan tersebut.

Lingkungan Kerja

Nitisemito (1992) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, perusahaan harus mengusahakan agar seluruh faktor yang termasuk kedalam lingkungan kerja dapat dikelola agar dapat memberikan dampak yang positif terhadap karyawan. Sedangkan Sedarmayanti (2011) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan dari alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan di sekitar seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok

Berdasarkan kedua teori diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan dari segala hal yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Keterkaitan antara Stres Kerja dengan Turnover intention Karyawan

Robbins & Judge (2013) menyebutkan bahwa stress kerja dapat memberikan dampak terhadap perilaku karyawan di tempat kerja, salah satunya adalah adanya pemikiran untuk keluar dari pekerjaan.

Labrague et al.,(2018) dalam penelitiannya yang berjudul "Factors influencing turnover intention among registered nurses in Samar" memaparkan bahwa stress kerja secara positif dan signifikan

mempengaruhi keputusan untuk melakukan turnover, sehingga karyawan yang mengalami stress kerja akan semakin kuat keinginannya untuk melakukan *turnover*. Hasin & Omar (2007) dalam penelitiannya yang berjudul “An Empirical Study on Job Satisfaction, Job-Related Stress and Intention to Leave Among Audit Staff in Public Accounting Firms in Melaka” juga menyebutkan bahwa stress kerja memberi pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention karyawan.

H1: Stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan

Keterkaitan antara stress kerja dengan kepuasan kerja

Dessler (2013) mengatakan bahwa semakin positif perasaan suatu karyawan terhadap pekerjaannya, maka kepuasan kerja karyawan tersebut juga akan meningkat. Apabila karyawan mengalami stress kerja, perasaan karyawan terhadap pekerjaannya akan cenderung negatif, sehingga dapat menyebabkan karyawan tidak puas dengan pekerjaannya.

Penelitian mengenai stress kerja dan kepuasan kerja dilakukan oleh Brewer & McMaha-Landers, (2003) dengan judul “The relationship between job stress and job satisfaction among industrial and technical teacher educators”. Hasilnya adalah frekuensi stressor memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Dengan hal tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

Keterkaitan antara lingkungan kerja dengan turnover intention karyawan

Qureshi *et al.*, (2013) berpendapat bahwa faktor penting yang menyebabkan tingginya tingkat turnover salah satunya adalah buruknya kondisi lingkungan kerja karyawan. Nitisemito (1992) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat membawa dampak positif terhadap karyawan, berlaku sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak baik, maka karyawan akan mendapat dampak negatif dan membuka kemungkinan untuk karyawan dalam berpikir untuk keluar dari pekerjaannya.

Markey *et al.*, (2012) melakukan penelitian mengenai lingkungan kerja dan

turnover intention karyawan dengan judul “The impact of the quality of the work environment on employees’ intention to quit” dan menunjukkan bahwa karyawan yang merasa lingkungan kerja ditempatnya buruk akan cenderung memiliki pikiran untuk meninggalkan pekerjaannya. Maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan

Keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja

Sudibya & Utama (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kurang memuaskan dapat menurunkan semangat kerja. Karyawan dengan semangat kerja yang rendah dapat memberi dampak negatif terhadap apa yang karyawan tersebut kerjakan, sehingga karyawan tersebut tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Raziq dan Maulabakhsh (2014) melakukan mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan judul “Impact of Working Environment on Job Satisfaction”. Dalam penelitian tersebut disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja agar para karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang maksimal. Dengan hal tersebut maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H4: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

Keterkaitan antara kepuasan kerja dengan turnover intention karyawan

Dessler (2013) berpendapat bahwa ketidakpuasan kerja dapat membawa dampak negatif bagi perusahaan maupun karyawan, salah satunya adalah keluarnya karyawan dari pekerjaannya. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan berpikiran untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik bagi karyawan tersebut.

Habib *et al.*, (2014) melakukan penelitian dengan judul “The Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction, Employess Commitment and Turn over Intention”, hasil dari penelitian tersebut

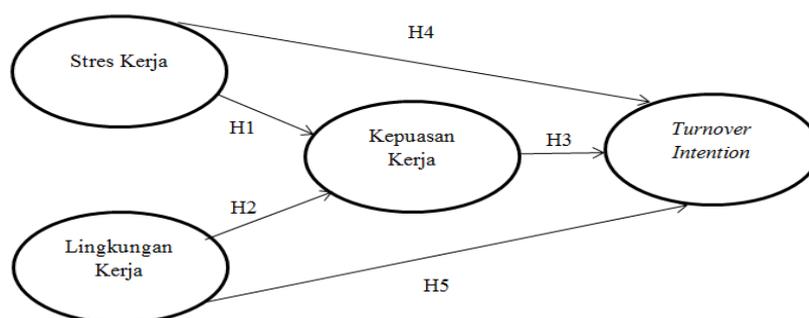
menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan, hal itu berarti kepuasan kerja memberi pengaruh positif terhadap tingkat bertahannya karyawan. Penelitian lain dari Shah dan Jumani (2015) dengan judul “Relationship of Job Satisfaction and Turnover Intention of Private Secondary School Teachers” menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja memberi pengaruh yang kuat dan signifikan secara negatif

terhadap turnover intention karyawan. Maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H5: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan.

Berdasarkan beberapa studi literatur dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran yang terbentuk antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja beserta dampaknya terhadap turnover intention karyawan dapat dilihat di gambar berikut:

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber: Labrague *et al.*, (2018), Brewer & McMaha-Landers (2003), Markey *et al.*, (2012), Raziq & Maulabakhsh (2015), Shah & Jumani (2015), Habib *et al.*, (2014)

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 jenis variabel penelitian, yaitu variabel terikat: *Turnover Intention* (Y2), variabel bebas: Stres Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2), serta variabel *intervening*: Kepuasan Kerja (Y1). Setiap variabel tersebut memiliki indikator-indikator pendukung, sehingga dapat diketahui seberapa besar pengaruh hubungan antar variabel, maupun hubungan antara variabel dengan indikator-indikatornya

Populasi

Dalam penelitian ini, yang digunakan sebagai populasi adalah karyawan tetap PT Dankos Farma yang berjumlah 608 orang.

Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan cara *purposive sampling*, dimana responden dipilih berdasarkan karakteristik tertentu. Peneliti memilih karyawan yang telah bekerja lebih dari 1 tahun dan mampu serta bersedia untuk mengisi kuesioner yang diberikan.

Apabila jumlah populasi telah diketahui, maka untuk menentukan jumlah sampel dapat

digunakan rumus yang dianjurkan oleh Tabachnick dan Fidell, (2014) seperti dibawah ini $N \geq 50 + 8m$

Keterangan :

N : ukuran sampel

m : jumlah variabel

Berdasarkan rumus diatas maka dapat dihitung bahwa jumlah sampel minimum yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

$$N \geq 50 + 8(4)$$

$$N \geq 50 + 32$$

$$N \geq 82$$

Metode Analisis

Metode analisis serta pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari metode analisis *hierarchical regression* (regresi berjenjang), uji kelayakan instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji *goodness of fit*, analisis jalur dan uji sobel. Analisis regresi berjenjang diperlukan untuk menentukan hubungan yang terjadi antara variabel bebas dan variabel terikat dengan disisipkan variabel *intervening* didalamnya. Uji kelayakan instrumen dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis terdiri dari uji F, uji T dan uji koefisien determinasi (R²). Analisis jalur (path analysis) diperlukan untuk memprediksi pengaruh langsung,

pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji Sobel diperlukan untuk mengetahui besaran koefisien mediasi yang dimiliki variabel mediasi sehingga perannya sebagai variabel mediasi (intervening variable) dapat diprediksi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Dankos Farma. PT Dankos Farma adalah perusahaan yang bergerak di bidang farmasi dan merupakan anak perusahaan dari PT. Kalbe Farma. Responden dari penelitian ini adalah 119 karyawan yang mengisi kuesioner dengan hasil yang memenuhi kualifikasi untuk diteliti lebih lanjut dari total 140 kuesioner yang disebar. Populasi dari objek penelitian ini adalah sebanyak 608 karyawan tetap PT Dankos Farma.

Uji Kelayakan Instrumen

Uji Kelayakan instrumen dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini bersifat valid karena nilai r hitung masing-masing indikator lebih besar dari nilai r tabel ($> 0,1801$). Karena indikator-indikator yang digunakan sudah mengelompok sesuai faktornya masing-masing. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa keempat variabel yang digunakan dalam penelitian ini menghasilkan Cronbach Alpha (α) yang lebih besar dari 0,70 sehingga variabel-variabel yang ada tergolong handal atau reliable sehingga dapat

dipergunakan untuk mengukut indikator secara lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas yang menggunakan tabel Kolmogorov-Smirnov telah menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari kedua model sebesar 0,2 dan lebih besar dari nilai minimum sebesar 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa data residual kedua model regresi berdistribusi normal dan model telah memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji multikolinearitas membuktikan bahwa model I dan model II menunjukkan perolehan nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,0 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas diantara variabel independen dalam model regresi sehingga tidak terjadi hubungan korelasi antar variabel independen. Hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot dalam model I dan model II menunjukkan penyebaran titik-titik yang tersebar secara acak di atas dan di bawah sumbu Y. Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model penelitian sehingga model regresi yang ada layak untuk memprediksi variabel dependen berdasarkan variabel independen yang terdapat dalam model.

Uji Goodness of Fit

Hasil uji *Goodness of Fit* dapat dilihat dari tabel hasil koefisien persamaan regresi dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Koefisien Persamaan Regresi

	Model 1			Model 2		
	Koefisien Jalur (b)	T	Sig	Koefisien Jalur (b)	T	Sig
Stres Kerja (X1)	-0.339	4.567	0.000	0.284	4.374	0.000
Lingkungan Kerja (X2)	0.504	6.803	0.000	-0.413	5.850	0.000
Kepuasan Kerja (Y1)				-0.278	3.721	0.000
F	73.460			96.704		
R ²	0.551			0.709		

Sumber: Data primer yang diolah

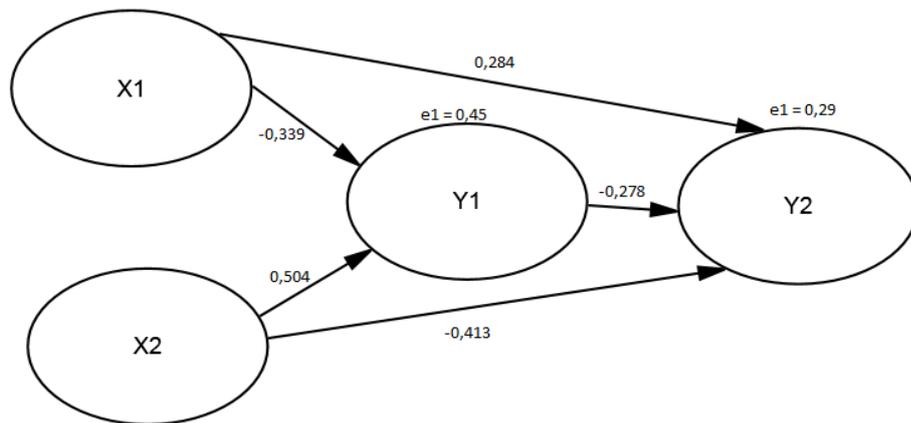
Hasil uji F dan uji T pada model I menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan uji F dan uji T pada model II menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, lingkungan dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai koefisien determinasi (R^2) pada model I adalah 0,551 yang berarti bahwa 55,1% variasi dari variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel stress kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisa variasinya yaitu sebesar 44,9% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Nilai koefisien determinasi (R^2) pada model II adalah 0,709 yang berarti bahwa 70,9% variasi

dari variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel stress kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, sedangkan sisa variasinya yaitu sebesar 29,1% variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Nilai koefisien determinasi total dalam model penelitian ini adalah 0,655 yang berarti bahwa perolehan data dalam penelitian mampu menjelaskan 65,5% informasi melalui pemodelan yang telah dirumuskan dan sisanya sebesar 34,5% dijelaskan oleh error dan variabel lain diluar model.

Analisis Jalur

Hasil analisis jalur dalam model penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2. Analisis Jalur Penelitian



Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Hasil uji regresi model pertama menunjukkan bahwa variabel stress kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Y1) dan variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y1) karena nilai signifikansi yang dihasilkan dari model pertama kurang dari 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kualitas lingkungan kerja dan semakin rendah tingkat stress kerja, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

Hasil uji regresi model kedua menunjukkan bahwa variabel stress kerja (X1) berpengaruh positif terhadap variabel *turnover intention* (Y2), sedangkan variabel lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y1) berpengaruh negatif terhadap variabel *turnover intention* (Y2) karena nilai signifikansi yang dihasilkan dari model kedua kurang dari 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stress kerja dan semakin rendah

kualitas lingkungan kerja dan kepuasan kerja, maka *turnover intention* karyawan akan semakin meningkat.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Tabel 4 diatas menjelaskan bahwa stress kerja berpengaruh langsung terhadap turnover intention sebesar $0,284 \times 100\% = 28,4\%$ serta berpengaruh tidak langsung melalui Kepuasan Kerja (Y1) sebagai variabel mediasi sebesar $0,096 \times 100\% = 9,6\%$. Dengan demikian pengaruh total Stres Kerja (X1) terhadap Turnover Intention (Y2) sebesar $0,284 + 0,096 \times 100\% = 38\%$

Tabel 4 diatas juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap turnover intention sebesar $0,413 \times 100\% = 41,3\%$ serta berpengaruh tidak langsung melalui Kepuasan Kerja (Y1) sebagai variabel mediasi sebesar $0,208 \times 100\% =$

20,8%. Dengan demikian pengaruh total Lingkungan Kerja (X1) terhadap Turnover Intention (Y2) sebesar $0,413 + 0,208 \times 100\% = 62,1\%$.

Uji Sobel

Perolehan t hitung sebesar 3,57 mengindikasikan bahwa variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh mediasi diantara variabel stress kerja (X1) dengan variabel *turnover intention* (Y2) sehingga variabel stress kerja (X1) memiliki pengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y2) dengan melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediasi (*intervening*). Perolehan t hitung sebesar 2,80 mengindikasikan bahwa variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh mediasi diantara lingkungan kerja (X2) dan variabel *turnover intention* (Y2).

Pembahasan

Berdasarkan pembahasan dan hasil yang diperoleh dari pengujian pada bab sebelumnya, maka dapat dikatakan bahwa karyawan yang mengalami stress karena beban kerja yang tinggi dan pembagian tugas yang rancu cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Sebagian besar karyawan PT Dankos Farma mengaku mengalami stres dalam bekerja dan beberapa karyawan PT Dankos Farma kurang puas dengan pekerjaannya. Stres kerja yang dialami pada umumnya terjadi karena beban kerja yang terlalu berat dan banyak karyawan yang harus menanggung beban kerja karyawan lainnya. Hal ini mendukung kesimpulan bahwa seiring meningkatnya stres kerja, maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan. Dengan begitu, maka hipotesis 1 yaitu stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja diterima. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami stres dalam pekerjaannya akan cenderung memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaannya. Seorang karyawan yang mengalami stres dalam bekerja pada umumnya akan merasa tidak nyaman dan berusaha menghindari penyebab stres, salah satu caranya adalah dengan keluar dari pekerjaan atau dapat disebut dengan melakukan turnover. Hal ini mendukung kesimpulan bahwa seiring meningkatnya stres kerja, maka turnover intention juga akan meningkat. Dengan begitu, maka hipotesis 4 yaitu stres kerja berpengaruh

positif terhadap turnover intention diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa kualitas lingkungan kerjanya tidak begitu baik karena adanya masalah pada lingkungan non-fisik serta adanya kejenuhan pada tempat kerja cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Banyak karyawan yang memiliki masalah dengan lingkungan kerjanya terutama lingkungan non fisik, serta banyak karyawan yang jenuh dengan tempat kerjanya sehingga mereka membutuhkan stress-free zone. Hal ini mendukung kesimpulan bahwa seiring menurunnya lingkungan kerja, maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan. Dengan begitu, maka hipotesis 2 yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja diterima. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa karyawan yang merasa lingkungan kerjanya tidak begitu baik akan cenderung memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan demi mencari lingkungan kerja yang lebih baik. Karyawan dengan lingkungan kerja yang tidak terlalu baik pada umumnya akan berusaha pindah perusahaan lain yang memiliki lingkungan kerja yang lebih baik dari perusahaannya saat ini, sehingga terjadilah turnover pada perusahaan. Hal ini mendukung kesimpulan bahwa seiring rendahnya kualitas lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula turnover intention. Dengan begitu, maka hipotesis 5 yaitu lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya karena mengalami stress dan berada di lingkungan kerja yang kurang baik akan cenderung memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Dankos Farma sebagai akibat dari tingginya stres dan kurang baiknya lingkungan kerja menyebabkan munculnya turnover intention pada diri karyawan. Hal ini mendukung kesimpulan bahwa seiring rendahnya kepuasan kerja, maka turnover intention akan cenderung tinggi. Dengan begitu, maka hipotesis 3 yaitu kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention diterima. Selain itu sesuai dengan hasil uji sobel yang telah dilakukan, kepuasan kerja dinilai mampu memberi efek mediasi antara stress kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN KETERBATASAN

Dari kesimpulan di atas, beberapa hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk mengatasi stres kerja yang dialami karyawan adalah memperjelas pendelegasian tugas terhadap karyawan, memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan, dan menyediakan *stress-free zone* yang dapat digunakan karyawan untuk melepas kejenuhan. Selain itu untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja, perusahaan perlu membuat program yang dapat meningkatkan kualitas hubungan dan komunikasi antar karyawan baik dengan atasan maupun bawahan. Untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan, perusahaan perlu meninjau kembali kualitas pengawasan yang dilakukan para *supervisor* terhadap bawahannya. Untuk menghindari adanya *turnover intention* karyawan, perusahaan perlu memberikan pemahaman mengenai jenjang karir yang akan didapatkan oleh para karyawan di kemudian hari. Perusahaan juga perlu menerapkan strategi retensi karyawan demi mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas yang baik.

Keterbatasan penelitian ini antara lain adalah banyak responden yang kurang lengkap dalam mengisi kuesioner sehingga ada banyak kuesioner yang kurang lengkap identitasnya sehingga harus dikonfirmasi kembali dari data karyawan. Selain itu bahasa yang digunakan dalam kuesioner ternyata tidak dapat dipahami dengan baik oleh sebagian karyawan, sehingga jawaban yang diberikan tidak mewakili kondisi responden tersebut (contoh: semua jawaban diisi dengan Netral). Selain itu keputusan responden dalam memilih jawaban untuk kuesioner bisa jadi kurang akurat karena banyak karyawan yang takut dan ragu untuk mengisi dengan jujur dikarenakan para responden takut hasil jawabannya akan diketahui pihak perusahaan. Dalam penelitian ini, kuesioner dibagikan oleh divisi HRD dimana divisi HRD bertugas untuk mengurus segala hal yang berhubungan dengan karyawan. Hal tersebut memungkinkan adanya bias dalam jawaban pada kuesioner karena karyawan mungkin tidak nyaman apabila pihak HRD mengetahui jawaban yang sebenarnya dari masing-masing karyawan.

DAN

REFERENSI

- Brewer, E., & McMaha-Landers, J. (2003). The Relationship Between Job Stress and Job Satisfaction of Industrial and Technical Teacher Educators. *Journal of Career and Technical Education*, 20(1), 37–50. <https://doi.org/10.21061/jcte.v20i1.622>
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management* (13th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Dwiyanto, N., & Sularso, R. A. (2018). Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember The Influence Leadership Style , Work Environment On Turnover Intentions Through Burnout Of Non-Permanent Employees At Jember University Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember, 33–39.
- George, E., & Zakkariya, K. A. (2015). Job related stress and job satisfaction: A comparative study among bank employees. *Journal of Management Development*, 34(3), 316–329. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2013-0097>
- Habib, S., Aslam, S., Hussain, A., Yasmeen, S., & Ibrahim, M. (2014). The Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction, Employees Commitment and Turnover Intention. *Advances in Economics and Business*, 2(6), 215–222. <https://doi.org/10.13189/aeb.2014.020601>
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: BPF.
- Hasin, H. H., & Omar, N. H. (2007). An Empirical Study on Job Satisfaction, Job-Related Stress and Intention to Leave Among Audit Staff in Public Accounting Firms in Melaka. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 5(1), 21–39. <https://doi.org/10.1108/19852510780001575>

- Labrague, L. J., Gloe, D. S., McEnroe-Petitte, D. M., Tsaras, K., & Colet, P. C. (2018). Erratum to “Factors influencing turnover intention among registered nurses in Samar, Philippines” [Applied Nursing Research 39C (2018) 200–206](S0897189717301234)(10.1016/j.apnr.2017.11.027). *Applied Nursing Research*, 41(September 2017), 86. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2018.03.006>
- Markey, R., Ravenswood, K., & Webber, D. J. (2012). The impact of the quality of the work environment on employees' intention to quit. *Economics Working Paper Series*, 1220, 2–35. <https://doi.org/10.1130/B25423.1>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (13th ed.). South West: Cengage Learning. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2006.01785.x>
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493–522. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>
- Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen Personalia : manajemen sumber daya manusia* (8th ed.). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khan, K., & Zaman, K. (2013). Relationship between job stress, workload, environment and employees turnover intentions: What we know, what should we know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764–770. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2013.23.06.313>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23(October 2014), 717–725. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behaviour* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti, S. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (3rd ed.). Bandung: Mandar Maju.
- Shah, N. H., & Jumani, N. B. (2015). Relationship of Job Satisfaction and Turnover Intention of Private Secondary School Teachers. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(4), 313–323. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n4s2p313>
- Sharma, Naman. Singh, V. K. (2017). Effect of workplace incivility on job satisfaction and turnover intentions in India, 59, 602–614. <https://doi.org/10.1108/EL-01-2017-0019>
- Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum. *Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. (2015). Journal of Work and Organizational Psychology The mediating role of burnout and work satisfaction. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(3), 207–213. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.05.001>