

PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI

Inayat Hanum Indriati¹, Hapsari Dyah Herdiany², Aulia Satya Putri^{3*}

Universitas PGRI Yogyakarta¹, email:inayat@upy.ac.id ¹

Universitas PGRI Yogyakarta¹, email:hapsaridyah@upy.ac.id ²

Universitas PGRI Yogyakarta², email:asatyaputri@gmail.com ³

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work stress, workload, work environment, and turnover intention. This research was conducted in June 2023 – October 2023 at sugar factory in Yogyakarta. This research is a quantitative research with the number of respondents 67 employee and the sampling technique using simple random sampling. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that partially work stress and workload has a positive effect on turnover intention. The work environment has a negative effect on turnover intention. Simultaneous test results show that work stress, workload and work environment have a significant effect on turnover intention.

ARTICLE HISTORY

Received: 5 June 2025

Accepted: 15 October 2025

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

AKMENIKA: JURNAL AKUNTANSI & MANAJEMEN

Vol. 22 No. 2 October 2025, 1140-1146

1. LATAR BELAKANG

Turnover intention dapat diartikan sebagai bagian penting yang wajib diperhatikan agar tujuan perusahaan tetap terlaksana secara baik. Mobley (2011) *turnover intention* didefinisikan rasa ingin dari pegawai untuk keluar dari tempatnya bekerja dan memperoleh kesempatan baru di perusahaan lain sesuai keputusan yang ia ambil sendiri. Lebih lanjut, Mobley (2011) hal-hal yang memengaruhi *turnover intention* dapat berupa faktor keorganisasian yang terdiri atas besar kecilnya organisasi, unit kerja, pemberian gaji, beban kerja, dan gaya penyeliaan serta faktor individu yang terdiri atas kepuasan terhadap pekerjaan, pengembangan karir, rekan kerja, aspirasi dan harapan karier, keikatan pada organisasi, tekanan jiwa/stres kerja, lingkungan kerja, keinginan untuk bisa mendapatkan pekerjaan lain, dan niat untuk keluar atau menetap.

Berdasarkan data yang diperoleh dari satu perusahaan gula di Yogyakarta, diperoleh data bahwa pada tahun 2021 tingkat *turnover intention* mencapai 7,39% dan tahun 2022 mengalami peningkatan menjadi 11,08%. Kenaikan *turnover intention* tersebut disebabkan oleh stres kerja dimana karyawan kesulitan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga belum mampu memenuhi target yang ditetapkan perusahaan. Terdapat juga permasalahan mengenai beban kerja, yaitu adanya tugas mendesak yang dibebankan ke karyawan. Sedangkan permasalahan lain terkait lingkungan kerja fisik, yang pertama adalah suhu udara di tempat produksi terasa sangat panas.

Mangkunegara (2017) mengungkapkan stres kerja merupakan kondisi emosional yang karyawan rasakan, saat mengalami tuntutan tugas. Siagian (2014), menyatakan bahwa tingkat stres yang tinggi di tempat kerja, kepuasan yang rendah, dan kurangnya komitmen tenaga kerja bisa berdampak pada keinginan tenaga kerja untuk melakukan *turnover intention*. Mawadati dan Saputra (2020) serta Falakha dan Parwoto (2020) menghasilkan stres kerja memengaruhi *turnover intention* secara positif.

Munandar (2014) beban kerja didefinisikan rangkaian tugas yang dilakukan pegawai, harus selesai pada batas waktu yang telah ditentukan, serta memanfaatkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Tarwaka (2011) menyatakan bahwa *turnover intention* dipengaruhi salah satunya oleh beban kerja, apabila beban kerja meningkat akan berdampak pada stres yang berlebihan dan mendorong terjadinya *turnover*

intention. Hermawati, Kusdyah, dan Agustina (2021) serta Setiadi dan Rahayu (2022) dalam penelitiannya menunjukkan beban kerja memengaruhi *turnover intention* secara positif.

Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja adalah kombinasi dari semua faktor yang memengaruhi kondisi dan pengalaman seseorang di tempat kerja, termasuk alat, bahan, lokasi kerja, dan hubungan dengan teman kerja. Mobley (2011) menyatakan jika lingkungan kerja terasa tidak nyaman, maka dapat mempengaruhi niat untuk meninggalkan perusahaan. Ramadhoani (2020) dan Marzuqi (2021) membuktikan lingkungan kerja memengaruhi *turnover intention* secara negatif.

2. KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hasibuan (2017) mengatakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diartikan kombinasi ilmu dan keahlian yang melakukan pengelolaan pada interaksi dan peran karyawan dengan tujuan meningkatkan efektivitas dan efisiensi untuk memberikan dukungan pada pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan. MSDM disini merupakan *grand theory*. Robbins dan Judge (2014) perilaku organisasi diartikan bidang penelitian yang memanfaatkan pengetahuan mengenai efek seseorang maupun kelompok, serta struktur terhadap perilaku di dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi secara optimal. Perilaku organisasi sebagai *middle theory*.

Judge (2014) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah situasi di mana seorang anggota karyawan memiliki kecondongan untuk keluar dari perusahaan, baik dengan sukarela atau tidak, akibat faktor seperti daya tarik pekerjaan yang berkurang atau munculnya opsi tugas lain yang tersedia. Faktor lainnya yang diduga memengaruhi *turnover intention* yaitu stres kerja. Stres kerja berlebihan yang dialami karyawan dapat berdampak pada meningkatnya tingkat *turnover intention* karyawan. Robbins (2014) menjelaskan dampak dari stres kerja yang dialami karyawan berpengaruh terhadap meningkatnya *turnover* tenaga kerja, tingginya absensi, dan insiden kecelakaan kerja. Hasil penelitian dari Mawadati dan Saputra (2020) serta Falakha dan Parwoto (2020) mengemukakan stres kerja memengaruhi *turnover intention*. Hipotesis pertama dapat disusun seperti berikut:

H1: Stres kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi

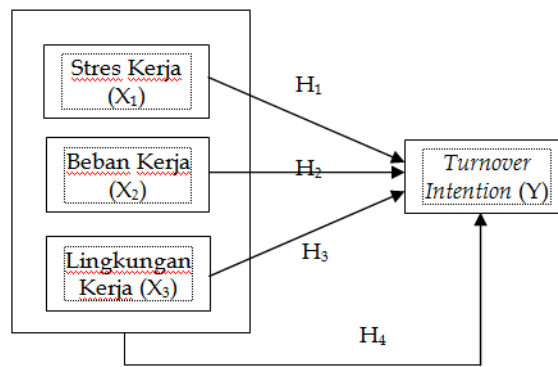
Tingginya beban kerja akan mempertinggi *turnover intention*. Mobley (2011) menyatakan ketika *turnover intention* karyawan tinggi, hal ini berpengaruh pada peningkatan beban kerja, dimana beban kerja bagi karyawan meningkat selaras dengan menurunnya jumlah karyawan di perusahaan. Hasil penelitian dari Hermawati, Kusdyah, dan Agustina (2021) dan Kuswahyudi, Setiadi, dan Rahayu (2022) mengemukakan beban kerja memengaruhi *turnover intention* secara positif. Artinya peningkatan beban kerja dapat mempertinggi *turnover intention*. Hipotesis kedua dapat disusun seperti berikut:

H2: Beban kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi

Lingkungan kerja yang kondusif bisa meminimalkan tingkat *turnover intention* karyawan. Mobley (2011) menyatakan jika tenaga kerja merasakan lingkungan kerjanya tidak nyaman, maka bisa mempengaruhi keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain di luar perusahaannya. Penelitian Ramadhoani (2020) dan Marzuqi (2021) mengemukakan lingkungan kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Maknanya lingkungan kerja yang semakin kondusif dan aman dapat meminimalkan tingkat *turnover intention* tenaga kerja. Hipotesis ketiga dapat disusun sebagai berikut:

H3: Lingkungan kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi

H4: Stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi



Gambar 1: Model Konseptual

3. METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif menguji hipotesis dan rumusan masalah melalui pengujian statistik. Penelitian dilaksanakan di satu pabrik gula di Yogyakarta. Populasi adalah seluruh karyawan bagian produksi dengan jumlah 200 karyawan. Sampel adalah sebagian karyawan bagian produksi berjumlah 67 karyawan setelah dihitung dengan rumus Slovin, yang diambil dengan cara *simple random sampling*. Analisis data dengan regresi linier berganda.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk mengevaluasi validitas dilakukan dengan korelasi *pearson product moment*, ketentuannya item dinyatakan valid bila nilai sig < 0,05 (Ghozali, 2018). Uji validitas terlihat sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Keterangan
Stres Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,729	0,240	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,640	0,240	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,670	0,240	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,636	0,240	0,000	Valid
	X _{1.5}	0,702	0,240	0,000	Valid
	X _{1.6}	0,808	0,240	0,000	Valid
	X _{1.7}	0,679	0,240	0,000	Valid
	X _{1.8}	0,768	0,240	0,000	Valid
	X _{1.9}	0,681	0,240	0,000	Valid
	X _{1.10}	0,725	0,240	0,000	Valid
Beban Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,757	0,240	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,688	0,240	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,764	0,240	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,758	0,240	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,764	0,240	0,000	Valid
	X _{2.6}	0,764	0,240	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,670	0,240	0,000	Valid
	X _{3.2}	0,685	0,240	0,000	Valid
	X _{3.3}	0,665	0,240	0,000	Valid
	X _{3.4}	0,673	0,240	0,000	Valid
	X _{3.5}	0,632	0,240	0,000	Valid
	X _{3.6}	0,693	0,240	0,000	Valid
	X _{3.7}	0,623	0,240	0,000	Valid
	X _{3.8}	0,627	0,240	0,000	Valid
	X _{3.9}	0,621	0,240	0,000	Valid
	X _{3.10}	0,701	0,240	0,000	Valid
	X _{3.11}	0,605	0,240	0,000	Valid
	X _{3.12}	0,754	0,240	0,000	Valid
Turnover Intention (Y)	Y.1	0,768	0,240	0,000	Valid
	Y.2	0,622	0,240	0,000	Valid
	Y.3	0,744	0,240	0,000	Valid
	Y.4	0,724	0,240	0,000	Valid
	Y.5	0,727	0,240	0,000	Valid
	Y.6	0,725	0,240	0,000	Valid

Sumber: Data primer di olah, 2023.

Bila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka pernyataan tersebut reliable (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas untuk setiap instrumen adalah:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

<u>Variabel</u>	<u>Item</u>	<u>Cronbach's Alpha</u>	<u>Standar Reliabilitas</u>	<u>Keterangan</u>
<u>Stres Kerja (X₁)</u>	X _{1.1}	0,872	0,60	<u>Reliabel</u>
	X _{1.2}	0,882	0,60	<u>Reliabel</u>
	X _{1.3}	0,876	0,60	<u>Reliabel</u>
	X _{1.4}	0,879	0,60	<u>Reliabel</u>
	X _{1.5}	0,874	0,60	<u>Reliabel</u>
	X _{1.6}	0,865	0,60	<u>Reliabel</u>
	X _{1.7}	0,876	0,60	<u>Reliabel</u>
	X _{1.8}	0,870	0,60	<u>Reliabel</u>
	X _{1.9}	0,876	0,60	<u>Reliabel</u>
	X _{1.10}	0,872	0,60	<u>Reliabel</u>
<u>Beban Kerja (X₂)</u>	X _{2.1}	0,811	0,60	<u>Reliabel</u>
	X _{2.2}	0,827	0,60	<u>Reliabel</u>
	X _{2.3}	0,811	0,60	<u>Reliabel</u>
	X _{2.4}	0,819	0,60	<u>Reliabel</u>
	X _{2.5}	0,814	0,60	<u>Reliabel</u>
	X _{2.6}	0,812	0,60	<u>Reliabel</u>
<u>Lingkungan Kerja (X₃)</u>	X _{3.1}	0,874	0,60	<u>Reliabel</u>
	X _{3.2}	0,872	0,60	<u>Reliabel</u>
	X _{3.3}	0,873	0,60	<u>Reliabel</u>
	X _{3.4}	0,873	0,60	<u>Reliabel</u>
	X _{3.5}	0,876	0,60	<u>Reliabel</u>
	X _{3.6}	0,872	0,60	<u>Reliabel</u>
	X _{3.7}	0,877	0,60	<u>Reliabel</u>
	X _{3.8}	0,877	0,60	<u>Reliabel</u>
	X _{3.9}	0,876	0,60	<u>Reliabel</u>
	X _{3.10}	0,871	0,60	<u>Reliabel</u>
	X _{3.11}	0,877	0,60	<u>Reliabel</u>
	X _{3.12}	0,867	0,60	<u>Reliabel</u>
<u>Turnover Intention (Y)</u>	Y.1	0,768	0,60	<u>Reliabel</u>
	Y.2	0,809	0,60	<u>Reliabel</u>
	Y.3	0,772	0,60	<u>Reliabel</u>
	Y.4	0,776	0,60	<u>Reliabel</u>
	Y.5	0,780	0,60	<u>Reliabel</u>
	Y.6	0,777	0,60	<u>Reliabel</u>

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, 67 responden dikategorikan menurut jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Menurut jenis kelamin, responden laki-laki berjumlah 65 atau 97,01% dari total sampel, dan responden perempuan berjumlah 2 atau 2,99% dari total sampel. Berdasarkan usia, sebanyak 6 responden (8,96%) berusia antara 20-29 tahun, 10 responden (14,92%) berusia 30-39 tahun, 44 responden (65,67%) berusia 40-49 tahun, dan 7 responden (10,45%) berusia 50-59 tahun. Berdasarkan pendidikan, mayoritas responden berpendidikan SMA/Sederajat berjumlah 56 atau 83,58% dari total sampel, diikuti pendidikan SMP/Sederajat sebanyak 6 atau 8,96% dan pendidikan S1 sebanyak 5 atau 7,46%. Berdasarkan masa kerja, 25,37% mempunyai masa kerja 2-5 tahun dan 74,63% masa kerja > 5 tahun.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	%
Jenis Kelamin (JK)	Laki-laki	97,01%
	Perempuan	2,99%
Umur	20-29 tahun	8,96%
	30-39 tahun	14,92%
	40-49 tahun	65,67%
	50-59 tahun	10,45%
Pendidikan Terakhir	SMP/Sederajat	8,96%
	SMA/Sederajat	83,58%
	S1	7,46%
Masa Kerja	2-5 tahun	25,37%
	>5 tahun	74,63%

Sumber: Data primer di olah, 2023.

Pengujian hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Langsung

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (b)	t_{hitung}	Sig	Kesimpulan
Stres Kerja (X1)	0,100	2,142	0,036	Signifikan
Beban Kerja (X2)	0,457	5,068	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja (X3)	-1,118	-2,931	0,005	Signifikan
Konstanta = 13,145				
F_{hitung} = 25,137				
Sig F = 0,000				
Adjusted R ² = 0,523				
Variabel Dependen = Turnover Intention				

Sumber: Data primer di olah, 2023

Pembahasan

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian mengungkapkan nilai koefisiensi regresi variabel stres kerja bernilai positif sebesar 0,100 serta memiliki t_{hitung} sebesar 2,142 > 1,998 dan nilai sig 0,036 < 0,05. Maknanya tingginya tingkat stres kerja yang dialami tenaga kerja, akan mempertinggi *turnover intention*. Begitu pula sebaliknya, rendahnya stres kerja dari tenaga kerja, menurunkan *turnover intention* tenaga kerja. Sejalan dengan teori Robbins (2014) yang menjelaskan dampak dari stres kerja karyawan mempengaruhi tingginya tingkat *turnover* karyawan Mawadati dan Saputra (2020), Falakha dan Parwoto (2020), serta Putra dan Surya (2020) menyatakan stres kerja memengaruhi *turnover intention* secara positif.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Nilai koefisien regresi variabel beban kerja bernilai positif yakni 0,457 dan t_{hitung} 5,068 > t_{tabel} (1,998) serta nilai sig 0,000 < 0,05. Artinya tingginya beban kerja seorang tenaga kerja, akan mempertinggi *turnover intention*. Sebaliknya, rendahnya beban kerja dari tenaga kerja, akan menurunkan *turnover intention* karyawan. Sesuai teori dari Mobley (2011) yang menjelaskan etika *turnover intention* karyawan tinggi, hal ini berpengaruh pada peningkatan beban kerja, dimana beban kerja bagi karyawan meningkat sejalan dengan menurunnya jumlah karyawan yang ada di perusahaan. Hermawati, Kusdyah, dan Agustina (2021), Kuswahyudi, Setiadi, dan Rahayu (2022), serta

Solihin dan Wardani (2022) menjelaskan beban kerja memberikan dampak positif terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi negatif yaitu -1,118 dan $t_{hitung} 2,931 > 1,998$ serta nilai $sig 0,005 < 0,05$. Maknanya lingkungan kerja yang semakin kondusif, akan menyebabkan *turnover intention* turun. Jika semakin buruk tingkat kenyamanan dan keamanan, maka *turnover intention* tenaga kerja akan tinggi. Sesuai dengan teori dari Mobley (2011) yang menjelaskan jika karyawan merasa bahwa lingkungan tempatnya bekerja tidak nyaman, dapat mempengaruhi niat untuk meninggalkan perusahaan. Ramadhoani (2020), Marzuqi (2021), serta Putra dan Adiputra (2023) menjelaskan lingkungan kerja memengaruhi *turnover intention* karyawan secara negatif.

4. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) memberikan pengaruh nyata terhadap *turnover intention* (Y) secara simultan dengan nilai $F_{hitung} 25,137 > F_{tabel} 2,75$ serta nilai $sig 0,000 < 0,05$. Nilai *Adjusted R Square* 0,523 atau 52,3% dan sisanya 47,7% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti, faktor keorganisasian yang terdiri atas besar kecilnya organisasi, unit kerja, penggajian, gaya penyalahgunaan serta faktor individu yang terdiri atas kepuasan terhadap pekerjaan, pengembangan karir, rekan kerja, aspirasi dan harapan karier, keikatan pada organisasi, harapan untuk dapat menemukan pekerjaan lain, dan niat untuk keluar atau tinggal (Mobley, 2011).

Kesimpulan

Kesimpulan hasil penelitian ini stres kerja memengaruhi *turnover intention* karyawan bagian produksi secara positif. Beban kerja memengaruhi *turnover intention* karyawan bagian produksi secara positif dan signifikan. Lingkungan kerja memengaruhi *turnover intention* karyawan bagian produksi secara negatif dan signifikan. Stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi secara simultan.

DAFTAR PUSTAKA

- Falakha, A., & Parwoto. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Outsourcing. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi & Akuntansi)*, 4(2).
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Hermawati, E., Kusdyah, dan Agustina. (2021). Pengaruh beban Kerja, disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan di Tidar Property group Malang. *Journal of Applied Management Studies*, 3(1)
- Kuswahyudi, I.J., Setiadi,, P.B & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Berkah Kawasan Manyar Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2)
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marzuqi, N.A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4).
- Mawadati, D dan Saputra, A.R.P. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 22(1)
- Mobley, W.H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa: Nurul Imam. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo
- Munandar. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Putra, I.G.A., & Surya, I.B.K. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Dukungan Sosial sebagai variabel Pemoderasi. *E-jurnal manajemen*, 9(7).
- Putra, V.R., & Adiputra, I.G. (2023). Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Karyawan PT Mibo Digital Indonesia. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(2)
- Ramadhoani, V.P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Self Efficacy, Work-Family Conflict dan Employee

- Engagement terhadap Turnover Intention Pegawai kantor Badan Sar Nasional Mataram. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 22(1)
- Robbins, S.P dan Judge, T.A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil)*. Bandung: Rafika Aditama
- Siagian, S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Solihin, D., & Wardani, A.K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan konflik Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5)
- Tarwaka. (2011). *Egronomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Egronomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surabaya: Harapan Press