

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, STRESS KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN ALFAMART

Julia Ameliani¹, Dewi Ika Sukarno Putri²
^{1,2}Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia

e-mail: ¹juliaameliani@gmail.com, ²dewiikasukarnoputri@gmail.com

Informasi Artikel Diterima: 01-10-2023 Direvisi: 10-10-2023 Disetujui: 19-10-2023

Abstrak

Riset ini dilakukan untuk menganalisa pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stress Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap keinginan karyawan Alfamart untuk meninggalkan pekerjaannya (*Turnover Intention*). Populasi adalah seluruh karyawan Alfamart di wilayah Karawang. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 100 responden. Digunakan teknik *random sampling* dengan memilih responden secara acak. Data dalam penelitian ini ada dua, yaitu data primer melalui survei kuesioner dan data sekunder melalui studi pustaka. Teknik pengolahan data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasar pada hasil penelitian baik secara parsial maupun simultan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stress Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap keinginan karyawan Alfamart untuk meninggalkan pekerjaannya (*Turnover Intention*).

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stress Kerja, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*, Teori Harapan

Abstract

This research was conducted to analyze the influence of Work Environment, Workload, Job Stress, and Job Satisfaction on Alfamart employees' desire to leave their jobs (Turnover Intention). The population is all Alfamart employees in the Karawang area. The number of samples taken was 100 respondents. Used random sampling technique by selecting respondents randomly. There are two data in this study, namely primary data through questionnaire surveys and secondary data through literature studies. The data processing technique used is multiple linear regression. Based on the research results both partially and simultaneously, it can be concluded that Work Environment, Workload, Job Stress, and Job Satisfaction affect the desire of Alfamart employees to leave their jobs (Turnover Intention).

Keywords: *Work Environment, Workload, Job Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention, Expectancy Theory*

1. Pendahuluan

SDM memegang peranan krusial dalam perusahaan yang memiliki kaitan erat dengan capaian tujuan suatu perusahaan. SDM merupakan pelaksanaan dalam perusahaan yang melakukan pengelolaan dan pemanfaatan atas beberapa unsur seperti modal, mesin, dan bahan baku sehingga nantinya semua unsur itu bisa dimanfaatkan secara efektif dan efisien. SDM sendiri menjadi unsur terpenting dalam setiap aktivitas yang ada di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan adanya proses tata kelola SDM yang baik guna mencapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan itu sendiri. Karena realitasnya, kerap kali Perusahaan yang tidak mengelola SDM dengan baik akan mengalami kendala yang menghambat proses produksi (Faslah, 2010).

Tingkat *turnover intention* yang tinggi pada suatu perusahaan menjadi problematika besar yang dihadapi perusahaan manapun, karena akan berdampak pada segala aktivitas dan tentunya produktivitas. Perusahaan akan merasa terbebani saat tahu

karyawannya berkeinginan untuk keluar atau mengundurkan diri dari perusahaan, apalagi jika karyawan tersebut merupakan karyawan yang berdedikasi tinggi terhadap perusahaan dan memiliki kualitas kerja yang baik. Hal ini akan memicu timbulnya kerugian-kerugian yang harus ditanggung perusahaan. Hal pertama yang menjadi bibit masalah dalam perusahaan berkaitan dengan dana yang sudah dikeluarkan perusahaan saat melakukan proses *recruitment* hingga berbagai pelatihan untuk karyawan yang menjadi sia-sia.

Di era modern membangun loyalitas karyawan dan membuat mereka tetap bertahan di perusahaan menjadi suatu kesulitan. Perusahaan tak hanya dituntut untuk membimbing dan menyelaraskan karyawannya pada satu tujuan perusahaan, melainkan juga harus lebih memikirkan bagaimana cara untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas. Problematika tersebut kemudian memicu pula *problem* lain seperti tingginya tingkat *turnover intention* karyawan yang telah menjadi tantangan *urgent* bagi banyak Perusahaan. Dialaminya tingkat *turnover*



intention karyawan yang tinggi pada perusahaan bisa diukur dari seberapa besar keinginan karyawan tersebut untuk pindah dari perusahaan dimana ia bekerja ke perusahaan lain.

Turnover intention menjadi *problem* yang cukup krusial dan menarik di perusahaan Alfamart (PT Alfaria Trijaya). Alfamart merupakan perusahaan ritel yang berkembang cukup pesat di Indonesia. Pertumbuhan penjualan barang ritel sepanjang tahun terus meningkat tiap bulannya. Banyak *outlet* Alfamart yang bertambah menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan masyarakat terhadap produk dan layanan yang ditawarkan di Alfamart juga makin bertambah. Hal ini dibuktikan pula oleh keberhasilan Alfamart dalam memenangkan penghargaan *Silver Champion in Corporate Social Responsibility* dari *Bisnis Indonesia Social Responsibility Award (BISRA) 2021* lalu (Alfamart, 2021). Adanya kepercayaan yang besar tersebut tentu perlu dipertanggungjawabkan dengan menjaga pelayanan agar selalu sempurna di mata para konsumen.

Di perusahaan Alfamart sendiri, diketahui bahwa tak sedikit karyawan yang tidak puas dalam bekerja karena adanya beberapa faktor salah satunya seperti pemotongan gaji oleh perusahaan jika pendapatan *outlet* tak sesuai dengan sistem. Aliansi Serikat Pekerja Alfamart (ASPAL) dalam satu kasus pernah memprotes kebijakan Alfamart yang memotong gaji karyawan 10% atas sistem nota selisih barang (NSB). Kebijakan tersebut dibuat tanpa kesepakatan dengan karyawan. Potongan gaji 10% tiap bulan tersebut dilakukan saat hasil akhir perhitungan *stock opname* lebih dari batas toleransi kehilangan sebesar 0,02%. Padahal tak ada bukti bahwa kelalaian karyawan yang menyebabkan nilai selisih barang. Parahnya, karyawan Alfamart yang terkena PHK atau mengajukan pengunduran diri juga dikenakan potongan gaji otomatis jika ada nilai selisih barang, hal ini jelas menambah beban karyawan dan menjadi akar terjadinya *turnover intention* (Sandi, 2020). Berikut data *turnover intention* karyawan Alfamart tahun 2022 :

Tabel 1.1 Tingkat *Turnover Intention* Karyawan Tahun 2022

Keterangan Description	2022				Jumlah Total
	Pria Male	%	Wanita Female	%	
Jumlah Karyawan Baru Total New Employees	56.720	61,73%	35.157	38,27%	91.877
Jumlah Karyawan Keluar: Total of Employees Leaving:	44.544	62,41%	26.831	37,59%	71.375
- Pribadi / Personal Reasons	31.762	61,06%	20.256	38,94%	52.018
- Mangkir / Absent	11.323	65,88%	5.864	34,12%	17.187
- Pensiun / Retired	56	83,58%	11	16,42%	67
- PHK / Layoff*	1.282	65,64%	671	34,36%	1.953
- Meninggal / Passed Away	121	80,67%	29	19,33%	150
Rata-Rata Rasio Perputaran Karyawan Average Employee Turnover					3,28%

Sumber : Annual Report PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. (2022)

Pada tabel terlihat bahwa *turnover intention* karyawan di Alfamart tahun 2022 paling banyak mengundurkan diri karena alasan pribadi sebanyak

52.018 orang, mangkir 17.187 orang, di PHK 1.953 orang, meninggal 150 orang, dan pensiun 67 orang. Rata-rata *turnover intention* karyawan di Alfamart per bulannya sebesar 3,28%. Mayoritas alasan karyawan melakukan *turnover* yaitu mengundurkan diri karena kemauan pribadi. Sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja yang didapat oleh karyawan tidak sesuai atau terjadinya *gap*.

Adapun beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan *turnover intention*, diantaranya lingkungan kerja, beban kerja, dan stress kerja. Lingkungan kerja menjadi komponen terpenting bagi karyawan dalam melakukan segala aktivitasnya di dunia kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik serta terciptanya kondisi yang mendorong motivasi kerja, maka bisa memberi pengaruh positif terhadap gairah dan semangat karyawan selama bekerja.

Lingkungan kerja berarti sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat berpengaruh pada dirinya dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan, seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, dsb (Sunyoto, 2012). Hasil penelitian Firdaus et al. (2017) menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap *turnover intention* karyawan. Temuan ini bertolak belakang dengan penelitian Khristanto (2018) yang menyebut bahwa lingkungan kerja tak memiliki pengaruh apapun terhadap *turnover intention* karyawan. Dimana lingkungan kerja yang telah memadai pun masih bisa memicu karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

Pekerjaan yang ditugaskan perusahaan kepada karyawan disebut beban kerja. Beban kerja bisa diukur secara kuantitatif berdasarkan waktu yang dibutuhkan maupun secara kualitatif berupa penyebab tekanan mental pada karyawan. Tingginya beban kerja karyawan kemungkinan membuat mereka tak bisa memenuhi tuntutan kerjanya, hal ini dapat merugikan karyawan itu sendiri sekaligus perusahaan. Namun, sebagian karyawan juga ada yang mempersepsikan beban kerja menjadi hal yang wajar dan tidak membuatnya ingin keluar dari pekerjaan. Keberpengaruhannya beban kerja terhadap niat untuk keluar dari pekerjaan memiliki alasan yang berbeda bagi setiap individu karyawan. Stress kerja juga diartikan berbeda bagi setiap individu. Stress merupakan suatu interaksi antara stimulus dan respon. Stress tak lagi menjadi hal yang ambigu atau tidak normal karena sebenarnya tidak semua stress berefek negatif. Stress yang dialami karyawan merupakan akibat dari lingkungan yang memengaruhi kinerja dan kepuasan mereka. Stress terjadi ketika seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan, atau permintaan atas apa yang diinginkan. Adapun kriteria dari stress yaitu adanya kesempatan, hambatan, serta *demand* (Sunyoto, 2012).

Hasil penelitian Saliem (2018) menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Tziner (2015) yang menyatakan bahwa stress kerja bahkan tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Stress kerja yang dialami karyawan dapat ditangani dengan baik oleh perusahaan dan karyawan itu sendiri sehingga tidak selalu membuat karyawan berpikir untuk pindah dari pekerjaannya.

Sementara kepuasan kerja kaitannya dengan *turnover intention* mengandung artian bahwa tingginya kepuasan kerja selalu terkait dengan rendahnya *turnover intention* karyawan, begitupun sebaliknya jika ketidakpuasan karyawan lebih tinggi maka *turnover intention* karyawan ikut meningkat. Kepuasan kerja disini juga ada hubungannya dengan tingkat absensi, ketidakpuasan karyawan cenderung menyebabkan tingkat kelahiran yang rendah. Hasil penelitian Saputro et al. (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Sedangkan pada penelitian Susilo & Satrya (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini merupakan kebaruan dari penelitian Irvianti & Verina (2015) dengan tajuk “Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan”. Pada penelitian ini dikembangkan dengan menambah 1 variabel yaitu kepuasan kerja. Peneliti menambah variabel kepuasan kerja terinspirasi dari penelitian Putra & Utama (2017) dengan tajuk “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak Intention Karyawan” karena karyawan yang mencapai kepuasan kerja yang tinggi akan bekerja dengan lebih produktif, sehingga perusahaan mampu mencapai keunggulan kompetitif.

Dari adanya perbedaan hasil penelitian pada setiap variabel yang memengaruhi *turnover intention* karyawan, maka terdapat *research gap* pada penelitian ini yang harus diteliti lebih lanjut sehingga penelitian ini bertujuan untuk menganalisa terkait pengaruh antara lingkungan kerja, beban kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan di Alfamart.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ialah pendekatan penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan suatu masalah dengan hasil yang dapat digeneralisasi. Dalam pendekatan ini, fokusnya tidak begitu pada kedalaman data atau analisis yang mendalam. Sebaliknya, peneliti lebih menekankan pada pemilihan sampel yang representatif dan pengumpulan data yang meluas, sehingga data dan hasil penelitian dianggap mewakili

keseluruhan populasi (Kriyantono, 2014).

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di *outlet* Alfamart di wilayah Kota Karawang yaitu terdiri dari +-100 *outlet*. Setiap *outlet* memiliki 5 karyawan, sehingga populasi dalam penelitian ini adalah 500 orang, dengan jabatan:

1. 1 Orang Kepala Toko
2. 1 Orang Asisten Kepala Toko
3. 3 Orang Kasir

Berdasar pada survei yang dilakukan, dalam pengambilan sampel, peneliti memilih untuk menggunakan metode *random sampling*. Metode ini mencakup orang-orang yang ada di populasi tersebut, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Peneliti kemudian menggunakan rumus perhitungan Slovin untuk menentukan jumlah sampel, karena jumlah populasi telah diketahui (Kriyantono, 2014). Sampel dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan di *outlet* Alfamart wilayah Kota Karawang, dengan jumlah dibulatkan sebanyak 100 orang.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis data kuantitatif menggunakan model statistik. Pengolahan data penelitian ini dibantu oleh *software* SPSS 25 untuk melakukan uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasar pada hasil uji validitas data untuk semua *variable* dalam penelitian ini didapat nilai r hitung $>$ r tabel yaitu nilai R tabel sebesar 0,138, maka semua item pernyataan *variable* dinyatakan valid. Sedangkan untuk uji reliabilitas didapat nilai *cronbach alpha* $>$ 0,60, maka semua *variable* dinyatakan reliabel.

Tabel 1. Hasil Pengujian Normalitas

		Unstandardized Residual
N		223
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.49814497
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.717
Asymp. Sig. (2-tailed)		.684

Sumber: Peneliti (2023)

Hasil pengujian menunjukkan semua nilai signifikansi uji normalitas melalui metode *Kolmogorov Smirnov* diperoleh nilai 0,684 $>$ 0,05 yang artinya data di tabel 1 berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	0,180	3.543
Stress Kerja	0,188	4.326
Beban Kerja	0,320	3.126
<i>Turnover Intention</i>	0,158	2.334

Sumber: Peneliti (2023)

Di tabel 2 terlihat bahwa tidak ada *variable* yang memiliki VIF >10 dan nilai *tolerance* >10%. Itu artinya tak ada korelasi antar *variable* bebas yang >95%. Sehingga *variable* independen bebas dari asumsi klasik multikolinearitas karena tidak ada multikolinearitas antar *variable* bebas dalam model regresi.

Tabel 3. Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficient
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	21.195	1.940	
Lingkungan Kerja	-.688	.333	-.0
Stress Kerja	.413		.0
		.604	
Beban Kerja	.285	.788	.0
Kepuasan Kerja	-.739	.253	-.0

Sumber: Peneliti (2023)

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan hasil signifikansi > 0,05 maka hal ini berarti tak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 ^a	.831	.856	8.171

Sumber: Peneliti(2023)

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) diperoleh sebesar 0.831. Hal ini berarti 83.1% *turnover intention* (Y) dapat dijelaskan oleh *variable* lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), stress kerja (X3) dan kepuasan kerja (X4) sementara sisanya sebesar 16.9% dipengaruhi oleh *variable* lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hipotesis Variabel

Hipotesis	t hitung	t tabel	Signifikan	Alpha (a)	Keterangan
H1	-3.244	1.651	0.002	0.05	Diterima
H2	3.698	1.651	0.000	0.05	Diterima
H3	3.874	1.651	0,000	0,05	Diterima
H4	-2.180	1.651	0,032	0,05	Diterima

Sumber: Peneliti (2023)

Dari hasil uji parsial (t), diperoleh nilai signifikansi *variable* lingkungan kerja sebesar 0.002

> 0.05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Alfamart. Hasil ini selaras dengan Firdaus et al (2017), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*). Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaan, utamanya dalam aspek psikologis karyawan. Pengaruh lingkungan kerja tersebut dapat bersifat positif atau negatif (Sunnyoto, 2012). Hal ini juga sejalan dengan teori harapan, dimana lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi karyawan untuk mengoptimalkan potensi mereka dan berharap mendapat imbalan, yang akhirnya meningkatkan kinerja dan mengurangi keinginan

untuk berpindah. Dari hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa mereka mengalami lingkungan kerja yang kurang kondusif, dimana tentu memicu keinginan untuk pindah kerja.

Dari hasil uji parsial (t), diperoleh nilai signifikansi *variable* beban kerja sebesar 0.000 < 0.05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Alfamart. Hasil ini sejalan dengan Riani & Sulistyowati (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Makin tinggi beban kerja di suatu perusahaan akan meningkatkan *turnover intention* di Alfamart. Beban kerja disini mengandung konsep pemakaian energi pokok dan energi cadangan yang tersedia.

Tugas akan terasa sulit jika karyawan sudah kehabisan energi utama dan harus menggunakan energi cadangan untuk menyelesaikannya. Sebaliknya, tugas akan terasa ringan jika karyawan masih memiliki energi yang cukup setelah menyelesaikannya. Beban kerja adalah perbedaan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang harus mereka hadapi. Karena pekerjaan melibatkan kerja fisik dan mental, setiap orang akan memiliki tingkat beban yang berbeda-beda. Jika beban terlalu tinggi, karyawan bisa mengalami kelebihan beban dan stress berlebihan. Sebaliknya, jika beban terlalu rendah, karyawan bisa merasa bosan dan jenuh. Oleh karenanya, penting untuk mencari tingkat beban yang optimal di antara kedua ekstrem tersebut, yang tentu berbeda untuk setiap individu.

Ketika karyawan mengharapkan beban kerja yang sesuai dengan hasil yang mereka dapatkan, tetapi kenyataannya sebaliknya, mereka mungkin ingin meninggalkan pekerjaan tersebut (*turnover intention*). Hal ini berkaitan dengan teori harapan, dimana harapan yang ada dalam diri mereka dapat menciptakan hasil yang lebih baik, meningkatkan motivasi dalam bekerja, dan mengurangi *turnover intention*. Teori harapan juga menjelaskan bahwa jika beban kerja terlalu berat, harapan untuk bekerja dengan nyaman akan menurun, dan *turnover intention* akan mendominasi dalam diri mereka.

Dari hasil uji parsial (t), diperoleh nilai signifikansi *variable* stress kerja sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Sehingga dapat dinyatakan stress kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Alfamart. Hasil penelitian Saliem (2018) juga menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Makin tinggi stress kerja dalam suatu perusahaan maka makin tinggi tingkat *turnover intention*-nya.

Stress merupakan hasil dari interaksi antar individu dan lingkungannya, dimana stimulasi dari lingkungan menciptakan respon yang berlebih secara fisik dan psikologis pada diri (Sunnyoto, 2012). Terdapat dua kategori penyebab stress, yaitu stress yang terjadi di tempat kerja dan di luar tempat kerja. Hampir semua kondisi kerja berpotensi

menyebabkan stress, tergantung pada reaksi dan tanggapan karyawan masing-masing.

Adapun beberapa kondisi kerja yang seringkali menjadi penyebab stress bagi karyawan (Handoko, 2011). Stress kerja yang berlebih akan menghambat karyawan dalam menunjukkan performa yang maksimal, dan jika kondisi ini terus berlanjut, akan mendorong keinginan karyawan untuk pindah kerja (*turnover intention*). Ini sejalan dengan teori harapan, dimana adanya harapan dalam menghadapi stress dapat memotivasi karyawan untuk memperbaiki performa mereka, dengan harapan memperoleh hasil yang lebih baik dan berdampak pada kemajuan karier. Hubungan antara teori harapan dan *turnover intention* terletak pada harapan karyawan untuk memiliki pekerjaan yang nyaman tanpa stress.

Dari hasil uji parsial (t), diperoleh nilai signifikansi *variable* kepuasan kerja sebesar $0.032 <$

0.05 . Sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Alfamart. Saputro et al (2016) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Makin tinggi kepuasan kerja dalam suatu perusahaan akan dapat menurunkan *turnover intention* di Alfamart. Kepuasan kerja berkaitan dengan *turnover* bermakna bahwa tingginya kepuasan kerja akan selalu berkorelasi dengan rendahnya *turnover* karyawan, dan sebaliknya jika karyawan banyak yang tidak puas maka *turnover* karyawan menjadi tinggi.

Hubungan antara kepuasan kerja dengan tingkat absensi adalah bahwa karyawan yang tidak puas cenderung memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi. Ini berarti bahwa ketika karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung sering absen atau tidak hadir. Hubungan antara kepuasan kerja dengan usia adalah bahwa karyawan yang lebih tua cenderung merasa lebih puas daripada yang lebih muda. Hal ini disebabkan oleh asumsi bahwa karyawan yang lebih tua memiliki pengalaman lebih banyak dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, sementara karyawan yang lebih muda sering memiliki harapan ideal tentang pekerjaan mereka. Jika harapan mereka tidak terpenuhi atau ada ketidakseimbangan antara harapan dan kenyataan kerja, maka mereka cenderung merasa tidak puas.

Ketika kepuasan kerja tidak tercapai secara berkelanjutan, ini akan mengurangi kinerja karyawan. Selain itu, jika situasi ini berlanjut dalam jangka waktu yang lama, karyawan tersebut mungkin tidak dapat menahannya lagi dan memutuskan untuk melakukan *turnover intention*, yaitu meninggalkan pekerjaan mereka. Hal ini juga berhubungan dengan teori harapan, dimana saat karyawan memiliki harapan untuk bekerja dengan lebih baik, hal ini dapat mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*). Sejalan dengan teori harapan tersebut, ketika kepuasan kerja tinggi, harapan untuk bekerja dengan nyaman

akan meningkat, dan hal ini akan mengurangi *turnover intention* dalam diri karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention* di Alfamart. Semakin tidak nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Beban kerja juga memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* di Alfamart.

Semakin berat beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar keinginan mereka untuk melakukan *turnover intention*. Selain itu, tingkat stress kerja juga berpengaruh terhadap *turnover intention* di Alfamart. Semakin tinggi tingkat stress kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar keinginan mereka untuk melakukan *turnover intention*. Terakhir, kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap *turnover intention* di Alfamart. Jika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, maka semakin besar keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Secara keseluruhan, lingkungan kerja, beban kerja, tingkat stress kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* di Alfamart. Semakin besar persepsi karyawan terhadap variabel-variabel ini, semakin besar keinginan mereka untuk melakukan *turnover intention*.

Referensi

- Fajarwati. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Dan Kelelahan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Universitas IAIN Surakarta.
- Firdaus, S. et al. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Supranusa Indogita Tbk. Sidoarjo. Jurnal Manajemen Benchmark. Universitas Bhayangkara Surabaya. 3(3).
- Handoko., T.H. (2011). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S.P. (2014). Organisasi dan Motivasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irvianti, L.S.D., & Verina, R.E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. Jurnal Binus Bisnis Review.
- Khristanto, T.A.T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Organizational Commitment dan Kepuasan pada Reward terhadap Turnover Intention di PT. Imanuel Teknik Sentosa. Jurnal Agora Surabaya.
- Koesomowidjojo, S. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Kriyantono. R. (2014). Teknik Praktis Riset Komunikasi: Disertai Contoh Praktis Riset Media, Public Relation, Advertising,

- Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Malayu, S. P. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ningrum, F. W. C. (2018). Beban kerja terhadap turnover intention karyawan. Dengan stres kerja dan kelelahan kerja sebagai mediasi. *Jurnal. Universitas IAIN Surakarta*.
- Pranata, S. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bangka Sungailiat. *Jurnal Univ Bangka Belitung*.
- Putra, I.D.G.D.U., & Mudiarta, I.W. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak. *E-jurnal Manajemen Unud. Universitas Udayana Bali*, 6(9).
- Riani, N.L., & Putra, M.S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *e-Jurnal Manajemen Unud. Universitas Udayana Bali*, 6(11).
- Ridlo, I.A. (2012). *Turnover karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya: PH Movement Publication.
- Robbins, S.P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saliem, R.I. (2018). Pengaruh Stres Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pada Karyawan Hotel Said Jaya Solo. *Jurnal Fakultas Ekonomi Islam Universitas Iain Surakarta*.
- Saputro, H, Fathoni, A., & Minarsih M.M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidaknyamanan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention). *Jurnal Manajemen*.
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistiyowati, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Kesejahteraan Dosen Terhadap Kepuasan Kerja Dan Burnout. *Jurnal Penelitian Administrasi Publik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Susilo, J., & Satrya, I.G.B.H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *Jurnal Universitas Udayana Bali*.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tziner, et al. (2015). Work Stress and Turnover Intentions Among Hospital Physicians: The Mediating Role of Burnout and Work Satisfaction. *Journal Revista de Psicología*
- Trabajo Y de Las Organizaciones.
- Zainal, et al. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori ke Praktek*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.