



Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Turnover Intention Karyawan

Semita Sulis Triana

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Email : semitatriana@yahoo.com

Abstrak

Secara garis besar penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan hasil kajian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja dan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap turnover intention karyawan. Unit analisis penelitian ini adalah seluruh karyawan departemen penjualan di PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jakarta. Unit Observasi adalah sebanyak 207 karyawan tetap departemen penjualan di PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala likert skala 1-5. Metode penelitian menggunakan Structural Equation Modeling (SEM), dengan menggunakan paket program Smart PLS 3.2.8. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Pada penelitian ini pula menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention secara negatif dan signifikan.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Turnover Intention.*

Abstract

Broadly speaking, this study aims to obtain the results of a study on the effect of the work environment on job stress and job satisfaction and its impact on employee turnover intention. The unit of analysis of this research is all employees of the sales department at PT. Sinar Sosro Regional Sales Office (KPW) Jakarta. The Observation Unit is as many as 207 permanent employees of the sales department at PT. Sinar Sosro Regional Sales Office (KPW) Jakarta. Data was collected using a Likert scale on a scale of 1-5. The research method uses Structural Equation Modeling (SEM), using the Smart PLS 3.2.8 program package. The results of hypothesis testing show that the work environment has a negative and significant effect on work stress, the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, the work environment has a negative and insignificant effect on turnover intention, job stress has a positive and significant effect on turnover intention, and job satisfaction has a negative effect. And significant to turnover intention. This study also shows that job stress and job satisfaction mediate the effect of the work environment on turnover intention negatively and significantly.

Keywords: *Work Environment, Job Stress, Job Satisfaction and Turnover Intention.*

PENDAHULUAN

Pengaruh era globalisasi saat ini telah meningkatkan persaingan antar perusahaan di berbagai industri. Kemudahan akses dalam memasuki pasar, kemudahan dalam mencari bahan baku industri, disertai dengan kemajuan teknologi yang pesat, telah meningkatkan persaingan antar perusahaan. Semakin ketatnya persaingan bisnis antar perusahaan saat ini mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Perusahaan perlu memiliki perencanaan strategis dalam memaksimalkan segala sumber daya yang ada di dalamnya. Dari setiap jenis sumber daya yang ada dalam perusahaan, sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu bagian yang sangat penting dalam organisasi.

Oleh karena itu mempertahankan sumber daya manusia merupakan hal yang mutlak bagi organisasi, agar dalam pencapaian tujuan organisasi dapat terwujud. Namun pencapaian tujuan perusahaan dapat terganggu, baik secara langsung atau tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang tidak dapat dicegah. Perilaku yang dapat mempengaruhi aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan salah satunya adalah *turnover intention* karyawan.

Penelitian ini berawal dari adanya masalah di PT. Sinar Sosro KPW Jakarta dimana perusahaan tersebut mengalami tingkat *turnover* yang meningkat setiap tahunnya terutama pada karyawan departemen penjualan, sehingga penelitian ini memerlukan data *turnover* yang valid selama satu periode yang akan dicantumkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1 Turnover Karyawan PT. Sinar Sosro KPW Jakarta Tahun 2017-2018

No	Bulan	Tahun 2017			Rata-Rata Jumlah Karyawan	Turnover Rate (%)	Tahun 2018			Rata-Rata Jumlah Karyawan	Turnover Rate (%)
		Jumlah Karyawan	IN	OUT			Jumlah Karyawan	IN	OUT		
1	Jan	550	2	6	556	1,1	530	2	13	492	2,6
2	Feb	546	3	3		0,5	519	4	9		1,8
3	Mar	546	9	3		0,5	514	1	12		2,4
4	Apr	552	15	7		1,3	503	2	16		3,3
5	Mei	560	11	4		0,7	489	5	6		1,2
6	Jun	567	6	5		0,9	488	6	7		1,4
7	Jul	568	9	5		0,9	487	4	7		1,4
8	Aug	572	7	12		2,2	484	4	14		2,8
9	Sep	567	3	13		2,3	474	5	5		1,0
10	Oct	557	4	17		3,1	474	3	7		1,4
11	Nov	544	0	5		0,9	470	5	3		0,6
12	Dec	539	1	14		2,5	472	2	8		1,6
Total			70	94		16,9	Total	43	107		21,7

Sumber: Bag. Sumber Daya Manusia PT. Sinar Sosro KPW Jakarta, 2019

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2017 sebanyak 94 orang dan pada tahun 2018 meningkat menjadi 107 dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2 Rincian Jumlah Karyawan Keluar PT. Sinar Sosro KPW Jakarta

NO	Departemen	Jumlah Karyawan Keluar (orang)	
		Tahun 2017	Tahun 2018
1	Pers & General Affair	7	8
2	Accounting & Finance	5	6
3	Marketing Support	7	9
4	Penjualan	75	84
Jumlah		94	107

Tahun 2017-2018

Sumber: Bag. Sumber Daya Manusia PT. Sinar Sosro KPW Jakarta, 2019

Jumlah *turnover* pada karyawan PT. Sinar Sosro KPW Jakarta dalam periode tahun 2017 sampai dengan 2018 mengalami peningkatan yaitu sebesar 4,8%. Perhitungan tersebut menggunakan rumus dari Simamora (2000), yakni dengan membagi seluruh jumlah karyawan yang keluar dalam periode tertentu dengan rata-rata jumlah karyawan dalam periode yang sama. Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat dilihat juga bahwa tingkat *turnover* pada karyawan PT. Sinar Sosro KPW Jakarta dalam periode tahun 2017 sebesar 16,9% dan pada periode tahun 2018 sebesar 21,7% dimana menurut Mobley (1986), tingkat *turnover* yang melebihi 10% dalam satu tahun termasuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat juga bahwa nilai *turnover* tertinggi ada pada departemen penjualan yaitu sebesar 75 orang di tahun 2017 dan meningkat menjadi 84 orang di tahun 2018. Tingginya *turnover* karyawan di PT. Sinar Sosro KPW Jakarta ini diduga disebabkan oleh beberapa faktor. Untuk menggali faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya fenomena *turnover* yang terjadi di departemen penjualan PT. Sinar Sosro KPW Jakarta, dilakukanlah sebuah wawancara sederhana dengan salah seorang Manajer Personalia PT. Sinar Sosro KPW Jakarta serta beberapa karyawan khususnya pada departemen penjualan yang telah mengundurkan diri dari perusahaan. Dari wawancara yang telah dilakukan, terungkap bahwa ada banyak karyawan yang merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja mereka sehingga mempengaruhi tingkat stres kerja dan penurunan kepuasan kerja para karyawan tersebut dan akhirnya berdampak pada terjadinya *turnover intention*. Lingkungan kerja yang dimaksud yaitu terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik di lingkungan karyawan.

Stres kerja juga merupakan salah satu faktor yang diduga dapat mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan. Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan pada lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Karyawan yang mengalami stres mungkin karena mendapat tekanan internal dan eksternal. Menurut Mona Tiorina Manurung dan Intan Ratnawati (2016) variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat *turnover* karyawan, selain itu kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover* para karyawan. Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya.

Dari paparan di atas, maka perlunya dilakukan penelitian untuk membuktikan secara ilmiah mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja dan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap *turnover intention* pada karyawan Departemen Penjualan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jakarta.

Turnover Intention

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam organisasi. Mereka merupakan penggerak suatu aktivitas organisasi dalam usahanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Manurung (2012) menyatakan bahwa pencapaian tujuan perusahaan dapat terganggu, baik secara langsung atau tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang tidak dapat dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan yang mengganggu pencapaian tujuan perusahaan yaitu keinginan karyawan untuk berhenti dan berujung pada keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Menurut Zeffane (2003) arti *intention* (intensi) adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *Turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela, maka dapat didefinisikan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Nitisemito (2011) mengemukakan bahwa lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Sedarmayati (2009) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis (Hasibuan,2012). Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2009) bahwa, stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa atau upah yang didapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan. Hal ini sejalan dengan pendapat Abdurrahmat (2006) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya.

METODE

Sesuai dengan permasalahan yang telah diuraikan diawal penelitian ini, objek yang diteliti yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja dan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap turnover intention karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jakarta yang beralamat di Jl. Raya Sultan Agung KM. 28 Kelurahan Medan Satria Kota Bekasi. Objek pada penelitian ini adalah karyawan tetap departemen penjualan yang bekerja di PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jakarta. Dalam studi ini populasinya adalah seluruh karyawan tetap departemen penjualan yang terdapat di PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jakarta sejumlah 428 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan Rumus Slovin adalah sebesar 207 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Data Responden

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jakarta yang beralamat di Jl. Raya Sultan Agung KM. 28 Kelurahan Medan Satria Kota Bekasi.

Objek pada penelitian ini adalah karyawan tetap departemen penjualan yang bekerja di PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jakarta. Selanjutnya, responden diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, dan masa kerja. Identifikasi ini perlu dilakukan untuk mengetahui karakteristik umum pada responden. Data deskriptif tentang karakteristik umum responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Table 1 Profil Responden

No	Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	JenisKelamin	a Pria	149	72
		b Wanita	58	28
2	Usia	a ≤ 25 Tahun	57	27.5
		b 26-35 Tahun	95	45.9
		c 36-45 Tahun	48	23.2
		d ≥ 46 Tahun	7	3.4
3	Pendidikan terakhir	a SMA/Sederajat	119	57.5
		b Diploma	16	7.7
		c Sarjana (S1)	68	32.9
		d Magister (S2)	4	1.9
4	Status Perkawinan	a Kawin	120	58
		b Tidak Kawin	87	42
5	Masa Kerja	a ≤ 5 Tahun	78	37.7
		b 6-10 Tahun	65	31.4
		c 11-15 Tahun	42	20.3
		d ≥ 15 Tahun	22	10.6

Analisis Deskriptif

Analisis data deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai objek penelitian berdasarkan data dan variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti, yaitu variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Turnover Intention (Y).

Table 2 Interval Rata-Rata Skor

Interval Rata – rata Skor	Kriteria Variabel		Kriteria Indikator
	Turnover Intention, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	
1,00– 1,80	Sangat Rendah	Sangat Buruk	Sangat Tidak Setuju
1,80– 2,60	Rendah	Buruk	Tidak Setuju
2,60– 3,40	Sedang	Cukup	Kurang Setuju
3,40– 4,20	Tinggi	Baik	Setuju
4,20– 5.00	Sangat Tinggi	Sangat Baik	Sangat Setuju

a. Deskripsi Variabel Turnover Intention

Variabel Turnover intention diukur dalam tiga dimensi yaitu *thinking of quitting*, *intent to search* dan *intent to quit* yang menghasilkan tanggapan dari 207 responden dengan komposisi menjawab setuju sebanyak 38,2% responden, menjawab sangat setuju sebanyak 26% responden, menjawab kurang setuju sebanyak 20,5% responden, menjawab tidak setuju sebanyak 9,4% responden dan sisanya sebanyak 5,9% responden menjawab sangat tidak setuju. Interval rata variabel Turnover Intention adalah 3,7 mengindikasikan bahwa Turnover Intention karyawan cukup tinggi.

b. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Variabel Lingkungan Kerja diukur melalui dua dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang menghasilkan tanggapan dari 207 responden dengan komposisi menjawab setuju sebanyak 46% responden, menjawab kurang setuju sebanyak 25,5% responden, menjawab tidak setuju sebanyak 14,3% responden, menjawab sangat setuju sebanyak 7,8% responden dan sisanya sebanyak 6,4% responden menjawab sangat tidak setuju. Interval rata variabel Lingkungan kerja adalah 3,34 mengindikasikan bahwa kualitas lingkungan kerja responden adalah cukup.

c. Deskripsi Variabel Stres Kerja

Variabel Stres Kerja diukur melalui tiga dimensi yaitu kondisi pekerjaan, faktor interpersonal, dan struktur organisasi yang menghasilkan tanggapan dari 207 responden dengan komposisi menjawab setuju sebanyak 35% responden, menjawab kurang setuju sebanyak 25,2% responden, menjawab sangat setuju sebanyak 18,4% responden, menjawab tidak setuju sebanyak 16% responden dan sisanya sebanyak 5,4% responden menjawab sangat tidak setuju. Interval rata variabel Stres kerja adalah 3,45 mengindikasikan bahwa tingkat stress kerja responden tinggi.

d. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel Kepuasan Kerja diukur melalui enam dimensi, yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja yang menghasilkan tanggapan dari 207 responden dengan komposisi menjawab setuju sebanyak 31,7% responden, menjawab kurang setuju sebanyak 25,5% responden, menjawab tidak setuju sebanyak 20,7% responden, menjawab sangat tidak setuju sebanyak 15,2% responden dan sisanya sebanyak 6,9% responden menjawab sangat setuju. Interval rata-rata variabel Kepuasan Kerja adalah 2,95 mengindikasikan bahwa kepuasan kerja para responden cukup.

Uji Validitas

Tabel 3 Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Validitas
TURNOVER INTENTION	TI1	0.754**	0.1161	VALID
	TI2	0.702**	0.1161	VALID
	TI3	0.442**	0.1161	VALID
	TI4	0.677**	0.1161	VALID
	TI5	0.688**	0.1161	VALID
	TI6	0.676**	0.1161	VALID
	TI7	0.680**	0.1161	VALID
	TI8	0.788**	0.1161	VALID
	TI9	0.687**	0.1161	VALID
LINGKUNGAN KERJA	LK1	0.698**	0.1161	VALID
	LK2	0.773**	0.1161	VALID
	LK3	0.729**	0.1161	VALID
	LK4	0.740**	0.1161	VALID
	LK5	0.586**	0.1161	VALID
	LK6	0.793**	0.1161	VALID
	LK7	0.739**	0.1161	VALID
	LK8	0.764**	0.1161	VALID
	LK9	0.784**	0.1161	VALID

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Validitas	
STRES KERJA	LK10	0.775**	0.1161	VALID	
	SK1	0.627**	0.1161	VALID	
	SK2	0.569**	0.1161	VALID	
	SK3	0.749**	0.1161	VALID	
	SK4	0.687**	0.1161	VALID	
	SK5	0.610**	0.1161	VALID	
	SK6	0.707**	0.1161	VALID	
	SK7	0.600**	0.1161	VALID	
	SK8	0.656**	0.1161	VALID	
	SK9	0.681**	0.1161	VALID	
	KEPUASAN KERJA	KK1	0.755**	0.1161	VALID
		KK2	0.726**	0.1161	VALID
KK3		0.757**	0.1161	VALID	
KK4		0.751**	0.1161	VALID	
KK5		0.818**	0.1161	VALID	
KK6		0.815**	0.1161	VALID	
KK7		0.835**	0.1161	VALID	
KK8		0.837**	0.1161	VALID	
KK9		0.823**	0.1161	VALID	
KK10		0.816**	0.1161	VALID	
KK11		0.711**	0.1161	VALID	
KK12		0.844**	0.1161	VALID	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: hasil pengolahan data SPSS (2019)

Dari hasil pengolahan data di atas menggunakan SPSS 25 mempunyai nilai pearson dengan tanda ** yang menyatakan bahwa semua butir pertanyaan adalah valid pada level 0.01 dengan pengujian dua arah (two-tailed). Pada Tabel 4.11 terlihat bahwa item – item yang digunakan memiliki nilai r hitung (pearson) lebih besar dari r tabel sehingga item – item tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan IBM SPSS 25 dengan nilai Cronbach Alpha (α) sebagai koreksi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui bahwa tanggapan responden terhadap item yang digunakan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas data dilakukan secara one shot (pengukuran satu kali). Hasil uji reliabilitas data dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cut off value	Reliabilitas
Turnover Intention	0.854	0.70	RELIABEL
Lingkungan Kerja	0.908	0.70	RELIABEL
Stress Kerja	0.833	0.70	RELIABEL
Kepuasan Kerja	0.945	0.70	RELIABEL

Sumber: hasil pengolahan data SPSS (2019)

Suatu variabel dikatakan memiliki tingkat reliabel tinggi jika nilai koefisien Cronbach Alpha (α) > 0,70 (Ghozali, 2016). Tabel 4.12 memperlihatkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan konsisten atau stabil karena setiap variabel yang diteliti memiliki nilai Cronbach Alpha (α) lebih besar dari 0,07.

Analisis Structural Equation Model (SEM) PLS

a. Evaluasi Outer Model

Validitas konvergen (Convergent Validity) bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Validitas konvergen dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara skor item atau *component score* dengan skor variabel laten atau *construct score* yang diestimasi dengan program smartPLS versi 3.2.8.

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *factor loading*. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,50 sampai 0,70 dianggap cukup (Chin 1998). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan nilai kritis 0,50, sehingga factor loading masing-masing indikator adalah seperti yang tersaji pada tabel di bawah ini

Tabel 5 Hasil Factor Loading

Kepuasan Kerja		Lingkungan Kerja		Stress Kerja		Turnover Intention	
Indikator	Loading	Indikator	Loading	Indikator	Loading	Indikator	Loading
KK1	0,748	LK1	0,671	SK3	0,706	TI1	0,848
KK10	0,817	LK10	0,765	SK4	0,756	TI7	0,748
KK11	0,700	LK2	0,755	SK5	0,616	TI8	0,823
KK12	0,845	LK3	0,700	SK6	0,787	TI1	0,831
KK2	0,718	LK4	0,725	SK8	0,700		
KK3	0,758	LK5	0,542	SK9	0,767		
KK4	0,747	LK6	0,810				
KK5	0,818	LK7	0,768				
KK6	0,820	LK8	0,795				
KK7	0,839	LK9	0,809				
KK8	0,844						
KK9	0,830						

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 3.2.8 (2019)

Hasil pada Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa tidak ada indikator yang memiliki nilai factor loading kurang dari 0,5, yang menandakan bahwa seluruh indikator telah memenuhi persyaratan convergent validity. Berdasarkan hasil pengujian dengan smartPLS versi 3.2.8 diperoleh hasil cross loading seperti pada tabel di bawah ini

Tabel 6 Hasil Cross Loading

Indikator	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	Stres Kerja	Turnover Intention
KK1	0,748	0,597	-0,627	-0,486
KK10	0,817	0,663	-0,682	-0,523
KK11	0,700	0,627	-0,552	-0,311
KK12	0,845	0,731	-0,753	-0,560
KK2	0,718	0,567	-0,643	-0,512
KK3	0,758	0,581	-0,662	-0,491
KK4	0,747	0,618	-0,621	-0,400
KK5	0,818	0,586	-0,772	-0,590
KK6	0,820	0,668	-0,742	-0,564
KK7	0,839	0,694	-0,715	-0,588
KK8	0,844	0,747	-0,685	-0,548
KK9	0,830	0,735	-0,692	-0,552
LK1	0,551	0,671	-0,457	-0,296
LK10	0,566	0,765	-0,509	-0,370
LK2	0,557	0,755	-0,462	-0,249
LK3	0,463	0,700	-0,364	-0,227
LK4	0,561	0,725	-0,533	-0,271
LK5	0,384	0,542	-0,350	-0,155
LK6	0,704	0,810	-0,654	-0,536
LK7	0,712	0,768	-0,665	-0,586
LK8	0,713	0,795	-0,642	-0,563
LK9	0,713	0,809	-0,688	-0,563
SK3	-0,563	-0,432	0,706	0,559
SK4	-0,721	-0,715	0,756	0,490
SK5	-0,462	-0,420	0,616	0,408
SK6	-0,706	-0,577	0,787	0,496
SK8	-0,578	-0,500	0,700	0,468
SK9	-0,662	-0,557	0,767	0,508
TI1	-0,602	-0,453	0,617	0,848
TI7	-0,406	-0,360	0,436	0,748
TI8	-0,376	-0,316	0,420	0,823
TI9	-0,644	-0,610	0,647	0,831

Sumber: Output SmartPLS 3.2.8 hasil diolah oleh peneliti (2019)

Tabel 7 Hasil Average Variance Extracted

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja (X1)	0,627
Lingkungan Kerja (X2)	0,545
Stres Kerja (X3)	0,525
Turnover Intention (Y)	0,662

Sumber: Output SmartPLS 3.2 hasil diolah oleh peneliti (2019)

Pada Tabel 7 di atas, terlihat nilai akar AVE untuk setiap variabel lebih besar dari 0,05 sehingga variabel laten dinyatakan memiliki discriminant validity yang baik. Berdasarkan uraian di atas, ukuran cross loadings maupun nilai AVE telah memenuhi syarat, sehingga dapat disimpulkan bahwa syarat discriminant validity telah terpenuhi.

Tabel 8 Hasil Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Kepuasan Kerja (X1)	0,953
Lingkungan Kerja (X2)	0,922
Stres Kerja (X3)	0,868
Turnover Intention (Y)	0,887

Sumber: Output SmartPLS 3.2.8 hasil diolah oleh peneliti (2019)

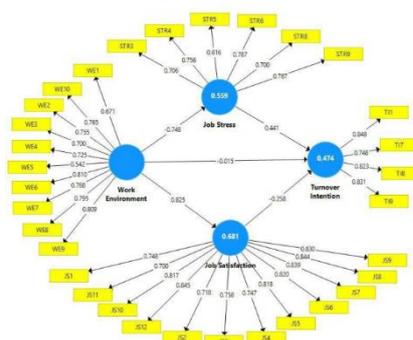
Pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai composite reliability yang dihasilkan semua konstruk sangat baik yaitu di atas 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator konstruk adalah reliable.

Tabel 4.9 Nilai Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja (X1)	0,945
Lingkungan Kerja (X2)	0,908
Stres Kerja (X3)	0,818
Turnover Intention (Y)	0,833

Sumber: Output SmartPLS 3.2 hasil diolah oleh peneliti (2019)

Berdasarkan Tabel 9 di atas pada dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha untuk masing-masing variabel penelitian diatas 0,7 yang menandakan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai cronbach alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.



Gambar 1 Outer Model (PLS Algorithm)

b. Evaluasi Inner Model

Evaluasi model struktural (inner model) dapat dilihat melalui nilai R-Square untuk setiap variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen. Pada evaluasi inner model, dapat juga dilakukan analisa Q-square dan F-Square untuk melihat kelayakan model (*goodnes of fit*).

Nilai R-Square yang diperoleh melalui pengolahan smartPLS versi 3.2.8 adalah sebagai berikut:

Tabel 10 Nilai R Square

Variabel	R Square	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0,681	Kuat
Stres Kerja	0,559	Sedang
Turnover Intention	0,474	Sedang

Sumber: Output SmartPLS 3.2 hasil diolah oleh peneliti (2019)

Berdasarkan tabel 10 diatas, nilai R-square pada variabel kepuasan kerja (X3) masuk kedalam kategori kuat, dengan nilai 0,681, artinya variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja (X3) yaitu variabel lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh yang kuat dan mampu menjelaskan variabel Kepuasan kerja sebesar 68,1% dan sisanya sebesar 31,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Adapun hasil perhitungan nilai Q-Square pada penelitian ini adalah sebagai berikut: Subject to

$$: U1Y1j + U2Y2j + \dots + UmYmjV1X1j + V2X2j + \dots + VsXsj \leq 1$$

$$Q \text{ Square} = 1 - R^2_{1x1} - R^2_{2x1} - R^2_{3x1}$$

$$= 1 - [(1 - 0,681) \times (1 - 0,559) \times (1 - 0,474)]$$

$$= 0,926$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) yaitu sebesar 0,926 sehingga prediksi yang dilakukan oleh model dinilai telah relevan. Hal ini juga menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 92,6% dan sisanya sebesar 7,4% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini.

GoF digunakan untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Nilai Gof terbentang antara 0 sampai 1. Menurut Tenenhaus (2004) nilai GoF small = 0,1, GoF medium = 0,25, dan GoF besar = 0,38.

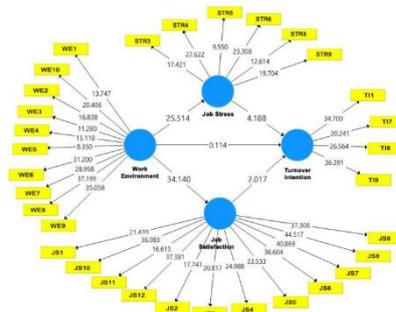
Adapun nilai GoF pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$GoF = \text{---} AVE \times \text{---} R^2$$

$$= 0,590 \times 0,679$$

$$= 0,632$$

Berdasarkan perhitungan rumus diatas menunjukkan bahwa nilai GoF sebesar 0,63. Dengan demikian, model termasuk ke dalam kriteria Large.



Gambar 2 Inner Model (Bootstrapping)

c. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini pada taraf signifikansi 5% (two tailed), dan $df = n - k$, dimana n adalah jumlah responden, dalam penelitian ini adalah 207 orang responden dan k adalah jumlah variabel dalam penelitian ini ada empat variabel yang digunakan maka t tabel dari $df=203$ orang adalah sebesar 1,972 dengan tingkat kesalahan 5% (Imam Ghazali, 2004). Sehingga hipotesis dapat diterima jika nilai T -statistik $>1,972$.

PEMBAHASAN

Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja terhadap Stress Kerja (Hipotesis1)

Diperoleh nilai *original sample* negatif sebesar -0,748 menandakan bahwa arah hubungan yang dibangun antara variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Stres Kerja (X2) adalah negatif atau bertolak belakang. Hal ini dapat diartikan bahwa jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1% maka stres kerja menurun 74,8% begitupun sebaliknya.

Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Hipotesis2)

Diperoleh nilai *original sample* positif sebesar 0,825 menandakan bahwa arah hubungan yang dibangun antara variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (X3) adalah positif atau selaras. Hal ini dapat diartikan bahwa jika terjadi peningkatan atau perbaikan lingkungan kerja sebesar 1% maka kepuasan kerja meningkat 82.5% begitupun sebaliknya.

Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention (Hipotesis 3)

Diperoleh nilai *original sample* negatif sebesar -0,015 menandakan bahwa arah hubungan yang dibangun antara variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Turnover Intention (Y) adalah negatif atau bertolak belakang. Hal ini dapat diartikan bahwa jika terjadi peningkatan atau perbaikan lingkungan kerja sebesar 1% maka turnover intention menurun 1.5%, begitupun sebaliknya. Dari nilai *original sample* dapat diketahui hubungannya sangat lemah di bawah 5%.

Pengaruh Langsung Stres Kerja terhadap Turnover Intention (Hipotesis 4)

Diperoleh nilai *original sample* positif sebesar 0,441 menandakan bahwa arah hubungan yang dibangun antara variabel Stres Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y) adalah positif dan selaras. Hal ini dapat diartikan bahwa jika terjadi peningkatan stres kerja sebesar 1% maka turnover intention meningkat pula sebesar 44,1%, begitupun sebaliknya.

Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Hipotesis 5)

Diperoleh nilai *original sample* negatif sebesar -0,258 menandakan bahwa arah hubungan yang dibangun antara variabel Kepuasan Kerja (X3) terhadap Turnover Intention (Y) adalah negatif dan bertolak belakang. Hal ini dapat diartikan bahwa jika kepuasan kerja meningkat sebesar 1% maka turnover intention menurun sebesar 25,8%, begitupun sebaliknya.

Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja (Hipotesis 6)

Diperoleh nilai original sample negatif sebesar -0,330 menandakan bahwa arah hubungan yang dibangun antara variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Turnover Intention (Y) dengan mediasi Stres Kerja (X2) adalah negatif dan bertolak belakang. Hal ini dapat diartikan bahwa jika terjadi peningkatan kualitas lingkungan kerja sebesar 1% maka turnover intention menurun sebesar 33% melalui mediasi Stress kerja, begitupun sebaliknya.

Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja (Hipotesis 7)

Diperoleh nilai original sample negatif sebesar -0,213 menandakan bahwa arah hubungan yang dibangun antara variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Turnover Intention (Y) dengan mediasi Kepuasan Kerja (X3) adalah negatif dan bertolak belakang. Hal ini dapat diartikan bahwa jika terjadi peningkatan kualitas lingkungan kerja sebesar 1% maka turnover intention menurun sebesar 21,3% melalui mediasi kepuasan kerja, begitupun sebaliknya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka berikut beberapa kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis : Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan stres kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja yang baik dapat menurunkan stres kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap turnover intention. Hal ini berarti bahwa belum cukup bukti yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan. Meskipun lingkungan kerjanya tidak baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau hanya memberikan pengaruh kecil terhadap peningkatan turnover intention, begitu juga sebaliknya. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi dapat mengakibatkan turnover intention karyawan yang tinggi. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, semakin rendah turnover intention karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention melalui stres kerja sebagai variabel pemediasi. Hasil analisis disimpulkan bahwa semakin menurun kualitas lingkungan kerja, maka semakin tinggi tingkat turnover intention karyawan dan semakin menurun kualitas lingkungan kerja maka akan meningkatkan stres kerja yang berdampak pada kenaikan turnover intention. Pada peningkatan turnover intention karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi. Hasil analisis disimpulkan bahwa semakin menurun kualitas lingkungan kerja, maka semakin tinggi tingkat turnover intention karyawan dan semakin menurun kualitas lingkungan kerja maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja yang berdampak pada kenaikan turnover intention.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bandung: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2014. Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS). Edisi 4. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Manurung (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang). Jurnal Manajemen, Vol. 1, No.2, hal 1-13.
- Nitisemito, Alex S. (2006). Manajemen Personalia Edisi kedua. Penerbit: Ghalia Indonesia.

Rivai, Veithzal. (2009)Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik.
Jakarta: Raja Grafindo Persada
Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju
Zeffane. 2003. Organizational Behavior A Global Perspective. Australia: John Wiley and Sons Australia
Ltd.