

## Kondisi Lingkungan Kerja Dan Tekanan Kerja Terhadap Minat Keluar Dari Pekerjaan Oleh Karyawan

Riyang Pambudi, Mega Nenda

*Abstract.* This research aims to investigate the influence of work environment conditions and work pressure on employees' interest in leaving work. Through data collection using surveys and statistical analysis, this research evaluates the relationship between work environment conditions, work pressure, and interest in leaving work. It is hoped that the results of this research will provide useful insights for human resource management in improving the quality of the work environment and reducing employee turnover rates.

**Keywords:** Interest In Leaving, Employment, Employees

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh kondisi lingkungan kerja dan tekanan kerja terhadap minat keluar dari pekerjaan oleh karyawan. Melalui pengumpulan data menggunakan survei dan analisis statistik, penelitian ini mengevaluasi hubungan antara kondisi lingkungan kerja, tekanan kerja, dan minat keluar dari pekerjaan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan mengurangi tingkat turnover karyawan.

**Kata kunci:** Minat Keluar, Pekerjaan, Karyawan

### 1. PENDAHULUAN

Lingkungan kerja yang sehat dan produktif adalah salah satu faktor kunci yang dapat memengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Dalam konteks ini, tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi lingkungan kerja dan tingkat tekanan kerja yang dialami oleh karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap niat mereka untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan. Semakin banyak karyawan yang merasa terbebani atau tidak nyaman dengan lingkungan kerja dan tekanan yang mereka hadapi, semakin tinggi kemungkinan mereka mempertimbangkan untuk mencari peluang baru atau bahkan meninggalkan pekerjaan saat ini.

Kondisi lingkungan kerja yang buruk, seperti ketidakjelasan peran, konflik interpersonal, kurangnya dukungan dari rekan kerja dan atasan, serta kurangnya pengakuan atas kontribusi karyawan, dapat menciptakan ketidakpuasan dan frustrasi. Sementara itu, tingkat tekanan kerja yang tinggi, seperti beban kerja yang berlebihan, tenggat waktu yang ketat, dan ekspektasi yang tidak realistis, dapat memberikan tekanan tambahan pada karyawan.

Dalam konteks ini, penelitian mengenai dampak dari kondisi lingkungan kerja dan tekanan kerja terhadap niat untuk meninggalkan pekerjaan menjadi semakin penting. Pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap atau pergi dapat membantu organisasi mengidentifikasi area-area perbaikan yang diperlukan, menciptakan strategi manajemen yang lebih efektif, dan merancang kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang dapat meningkatkan kondisi lingkungan kerja, mengelola tekanan kerja, dan pada akhirnya, mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Upaya ini tidak hanya akan berkontribusi pada

keberlanjutan organisasi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan membangun, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. *Turnover Intention***

Harnoto (2012) mengungkapkan bahwasanya *Turnover Intention* merupakan intensitas ataupun kadar atas keinginan agar keluar dari industri. Pendapat lainnya (Mahdi et al, 2017) mengungkapkan yaitu *turnover intention* sebagai kemauan pegawai agar berhenti dari pekerjaannya karena keinginan dirinya sendiri.

#### a) Indikator *Trunover Intention* Karyawan

Berdasarkan pendapat Simamora (2018) empat indikator yang memberi pengaruh *Turnover Intention* yakni:

- a. Pegawai memperbandingkan pekerjaannya
- b. Mencari pekerjaan
- c. Terdapat niat agar keluar
- d. Pemikiran agar keluar

### **2.2. Kepemimpinan**

Menurut Edy Sutrisno (2018), kepemimpinan merupakan proses aktivitas individu dalam menggerakkan individu lainnya dengan membimbing, memimpin, memberi pengaruh individu lainnya agar melaksanakan suatu hal supaya diraih hasil yang diinginkan.

#### a) Indikator Kepemimpinan

Indikator Kepemimpinan berdasarkan pendapat (Kartono, 2013) yakni:

- a. Kemampuan analitis yaitu keterampilan dalam melaksanakan analisis terkait kondisi yang dialami dengan matang, teliti, serta mantap sebagai prasyarat dalam kesuksesan kepemimpinan individu.
- b. Keterampilan melaksanakan komunikasi dalam memberi petunjuk, perintah, pedoman, nasihat, pemimpin perlu memahami teknik dalam melakukan komunikasi.
- c. Sikap berani kian tinggi, kedudukan individu pada organisasi harus mempunyai sikap berani yang makin besar pada pelaksanaan tugasnya.
- d. Kemampuan mendengar dapat untuk mendengar opini dari bawahannya maka bawahan tidak sekadar diberikan tugas saja namun mendengarkan apa saja opini dari bawahan yang ingin disampaikan.
- e. Ketegasan menangani bawahan serta ketidakpastian sangatlah penting untuk pemimpin.

Melalui berbagai indikator tersebut, maka bisa ditentukan kesimpulannya perlu memperhitungkan perasaan bawahan dan mempedulikan kepuasan kerja bawahannya dalam menuntaskan tugas yang diyakini kepada bawahan.

### **2.3. Lingkungan Kerja**

Berdasarkan pendapat (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja yaitu seluruh peralatan perkakas maupun bahan yang dihadapinya, lingkungan sekitar yang mana individu melaksanakan kerja, metode kerja, dan pengaturan kerja baik sebagai individual dan juga berkelompok.

#### a) Indikator Lingkungan Kerja

Melalui penjelasan teori tersebut, sehingga saat melaksanakan pengukuran lingkungan kerja bisa mempergunakan berbagai indikatornya yaitu :

- a. Tata ruang tempat kerja
- b. Suhu udara maupun sirkulasi ruangan
- c. Sarana prasarana yang disediakan
- d. Tingkatan keamanan
- e. Hubungan dengan atasan

Hubungan atau relasi dengan kolega, kondisi emosional pegawai dengan koleganya.

### **2.4. Kerangka Pikir Penelitian**

Mengacu pada kerangka berpikir tersebut, sehingga bisa dipergunakan suatu bagan dalam memberi gambaran paradigma berpikir pada kegiatan meneliti ini.

### **2.5. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis yaitu dugaan yang sifatnya sementara kepada permasalahan sebagai praduga dikarenakan masih perlu dilakukan pengujian kebenarannya. Mengacu pada tujuan riset, kajian teoritis, kegiatan meneliti yang berhubungan kerangka berpikir tersebut, penggunaan hipotesisnya pada kegiatan meneliti ini yakni:

**H1:** terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention*

**H2:** terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*

## **3. METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Desain Penelitian**

#### a. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey.

Menurut Sugiyono (2017:15) memaparkan metode survey adalah metode penelitian

kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis.

**b. Lokasi Penelitian**

Tempat kegiatan meneliti adalah tempat yang mana pelaksanaan riset dijalankan guna mendapatkan informasi yang dibutuhkan peneliti guna melaksanakan kegiatan meneliti. Pelaksanaan riset di PT. Inkoasku Karawang yang beralamat di kav. I A2, Jl. Surya Utama No.65 Kutanegara, Ciampel Kabupaten Karawang Jawa Barat 41363 Indonesia

**c. Subyek Penelitian**

Subyek penelitian ini adalah karyawan PT. Inkoasku Karawang yang berjumlah 364 karyawan.

**B. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh, yaitu:

**a. Data Primer**

Data Primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara), baik individu maupun kelompok. Data primer secara khusus dilakukan guna menjawab pertanyaan penelitian yang dikumpulkan dengan metode survey.

**b. Data Sekunder**

Data Sekunder merupakan sumber data suatu penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh atau dicatat oleh pihak lain). Data sekunder itu berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip atau data dokumenter. Data yang diperoleh dari data sekunder adalah data mengenai keluar masuk karyawan PT. Inoasku Karawang.

**C. Metode Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono (2018). Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh karyawan dengan mengacu pada skala interval.

**D. Teknis Analisis Data**

**1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan mampu mengukur apa yang perlu diukur. Suatu alat ukur yang validitasnya tinggi akan mempunyai tingkat kesalahan kecil, sehingga data yang terkumpul merupakan data yang memadai. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan teknik uji korelasi product moment. Untuk interpretasi terhadap koefisien, apabila diperoleh  $r_{hitung} > 0,30$ , dapat disimpulkan bahwa butir angket termasuk dalam katagori valid (Sugiyono, 2018).

## 2. Statistik Deskriptif

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden penelitian ini, khususnya mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis statistik indeks, untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan.

## 3. Analisis Kuantitatif

Penelitian ini menggunakan analisis data *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian (Ghozali, 2018). SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive* model. Adapun langkah-langkah metode *Partial Least Square* yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

### a. *Measurement Model (Outer Model)*

Uji *outer model* bertujuan untuk menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya.

#### 1) *Convergent Validity*

Uji *convergent validity* dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan pengujian individual item reliability digunakan *standardized loading factor* yang menggambarkan besarnya korelasi antar setiap indikator dengan konstraknya. Nilai *loading factor* di atas 0,70 dinyatakan sebagai ukuran yang ideal atau valid sebagai indikator yang mengukur konstruk. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup memadai. Semakin tinggi nilai *loading factor* semakin penting peranan *loading* dalam menginterpretasi matrik faktor (Ghozali, 2018).

#### 2) *Discriminant validity*

AVE dihitung sebagai rerata akar *standardize loading factor* yang dibagi dengan jumlah indikator. AVE mampu menunjukkan kemampuan nilai variabel laten dalam mewakili skor data asli. Semakin besar nilai AVE menunjukkan semakin tinggi kemampuannya dalam menjelaskan nilai pada indikator-indikator yang mengukur

variabel laten. *Cut-off value* AVE yang sering digunakan adalah 0,50 dimana nilai AVE minimal 0,50 menunjukkan ukuran *convergent validity* yang baik mempunyai arti probabilitas indikator di suatu konstruk masuk ke variabel lain lebih rendah (kurang 0,50) sehingga probabilitas indikator tersebut konvergen dan masuk di konstruk yang nilai dalam bloknnya lebih besar diatas 50%.

3) *Composite reliability*

*Composite reliability* yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha* Kelompok Indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas komposit yang baik jika memiliki *composite reliability*  $\geq 0.7$ , walaupun bukan merupakan standar absolut.

b. **Model Pengukuran *Inner Model***

*Inner model* merupakan model struktural yang digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas (hubungan sebab-akibat) antar variabel laten. Ada beberapa tahap dala mengevaluasi hubungan antar konstruk.

1) *Goodness of fit model*

Diukur menggunakan *R-square* variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. Perubahan nilai  $R^2$  dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2018). kriteria batasan nilai  $R^2$  ini dalam tiga klasifikasi, yaitu 0,67 sebagai substantial; 0,33 sebagai moderat dan 0,19 sebagai lemah. Perubahan nilai  $R^2$  digunakan untuk melihat apakah pengukuran variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen memiliki pengaruh yang substantif.

2) Uji Stone-Geisser ( $Q^2$ )

*Q-Square predictive relevance* untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square*  $> 0$  menunjukkan model memiliki *predictive relevance*; sebaliknya jika nilai *Q-Square*  $\leq 0$  menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Profil perusahaan

PT. Inkoasku merupakan perusahaan yang memproduksi salah satu komponen otomotif, yaitu wheel (pelek) yang terbuat dari baja. PT Inkoasku memiliki dua pabrik yang berbeda lokasi, yaitu di Sunter dan Karawang. Namun kapasitas produksi kedua

pabrik tersebut jauh melebihi rata-rata penjualan. PT Inkoasku mampu memproduksi sebanyak 4,8 juta wheel per tahun sedangkan penjualan rata-rata per tahun sejak 2017 hingga 2019 hanya 2 juta wheel. Kapasitas yang hanya digunakan setengahnya menunjukkan bahwa PT Inkoasku memiliki utilisasi yang rendah. Hal tersebut mendorong PT Inkoasku untuk mencoba mengembangkan bisnis baru dengan memanfaatkan kapasitas berlebih tersebut. Produk baru dikembangkan sesuai dengan fasilitas dan mesin yang dimiliki. Dengan adanya pengembangan produk baru tersebut diharapkan adanya peningkatan utilisasi dan optimalisasi fasilitas PT Inkoasku.

## **B. Pengujian Instrumen Penelitian**

### **a. Uji Validitas**

Validitas adalah alat ukur yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrument. Uji ini dilakukan untuk mengetahui validitas butir-butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom yang merupakan rhitung untuk masing-masing pertanyaan. Nilai rhitung lebih besar dari rtabel maka butir-butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid.

### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah kesamaan hasil pengukuran atau pengamatan diamati berkali-kali dalam waktu yang berlainan. Uji reliabilitas variabel bebas maupun variabel terikat dilakukan dengan menggunakan *Alpha Cronbach ( $\alpha$ )*. Konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisien *Alpha* lebih besar daripada 0,70.

nilai *composite reliability* telah memenuhi syarat yaitu lebih dari 0,7. Dapat diartikan bahwa masing-masing variabel sudah ada yang belum memenuhi syarat reliabilitas.

## **C. Profil Responden**

### **a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jumlah responden sebanyak 364 orang terdiri dari laki-laki dan perempuan. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, tampak bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki yaitu sebesar 59,1%. Responden perempuan sebanyak 149 orang atau sebesar 40,9%. diutamakan berjenis kelamin laki-laki. Penyebaran kuesioner tersebut dilakukan dalam jangka waktu 2 bulan, kuesioner yang disebar sejumlah 394 kuesioner, kuesioner yang dapat diolah sebesar 364 kuesioner.

### **b. Responden Berdasarkan Usia**

dapat diketahui bahwa sebagian besar usia responden adalah antara 38-48 tahun yaitu sebesar 33,6%. Jumlah terkecil adalah responden yang memiliki usia 60-70 tahun, yaitu hanya 7 orang 1,9%. Uraian ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas memiliki usia 38-48.

c. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

dapat diketahui bahwa sebagian besar pendidikan terakhir strata satu (S1) responden adalah 208 orang yaitu sebesar 57.1%. Jumlah terkecil adalah responden yang memiliki pendidikan terakhir D3, yaitu hanya 52 orang yaitu 14.3%. Pelayanan koperasi kinasih mengutamakan karyawan yang memiliki pendidikan terakhir S1.

## D. Hasil Analisis PLS

### 1. Hasil Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Tiga uji untuk menilai outer loading dalam SmartPLS yaitu validitas konvergen (*convergent validity*), validitas diskriminan (*discriminant validity*), dan *composite reliability*.

#### a. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Nilai loading factor menunjukkan besar korelasi antara indikator dengan konstruk latennya. Dalam model PLS, apabila nilai loading factor menunjukkan nilai  $> 0.7$  dinyatakan valid dan jika menunjukkan nilai  $> 0.4$  hingga  $< 0.7$  apabila tidak mengubah perhitungan selanjutnya dapat dipertahankan. Hasil *outer loadings* tampak pada gambar model penelitian di bawah ini:

#### 1) Variabel Kepemimpinan

Variabel kepemimpinan terdiri atas 10 buah item pertanyaan yang ditanyakan kepada responden. Hasil jawaban responden kemudian diolah dengan menggunakan program SmartPLS V.3.2.8. Variabel Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja terdiri atas 17 buah item pertanyaan yang ditanyakan kepada responden. Hasil jawaban responden kemudian diolah dengan menggunakan program SmartPLS V.3.2.8. Tabel di bawah ini adalah hasil outer loading variabel lingkungan kerja.

#### 2) Variabel Keinginan Pindah

Variabel keinginan pindah terdiri atas 9 buah item pertanyaan yang ditanyakan kepada responden. Hasil jawaban responden kemudian diolah dengan menggunakan program SmartPLS V.3.2.8.

*a. Average Variance Extracted (AVE)*

Pengujian *average variance extracted (AVE)* dapat menunjukkan kemampuan nilai variabel dalam mewakili skor data asli apabila nilai  $AVE > 0,5$  menunjukkan bahwa ukuran *convergent validity* baik. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

*Discriminant validity* adalah dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted (AVE)* untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Model mempunyai *discriminant validity* yang cukup baik jika nilai akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Pengukuran ini digunakan untuk mengukur reliabilitas *component score* variabel laten (Ghozali, 2018).

*E. Composite Reliability*

Uji selanjutnya yaitu uji *composite reliability* yang digunakan untuk mengukur konsistensi variabel

**2. Hasil Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)**

**Mengukur *Inner Model***

Model internal diukur dengan melihat hasil estimasi koefisien parameter jalur dan derajat signifikansinya guna memahami korelasi antar konstruk potensial. Batas guna menolak dan menerima hipotesis yang diajukan adalah 1,98 (Tabel 5% signifikansi = 1,98).

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Template ini dibuat untuk konsistensi format artikel yang diterbitkan oleh Jurnal pada lembaga kami. Kerjasama dan kesediaan penulis mengikuti acuan penulisan sangat diharapkan.

**UCAPAN TERIMA KASIH**

Jika perlu berterima kasih kepada pihak tertentu, misalnya sponsor penelitian, nyatakan dengan jelas dan singkat, hindari pernyataan terima kasih yang berbunga-bunga.

**DAFTAR PUSTAKA**

**Referensi Cetak:**

Ariyanti Tabrani 2017 Penentuan Profitabilitas Koperasi Melalui Efisiensi Modal Kerja  
*Jurnal Kajian Akuntansi* 12

Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention 2018  
*Jurnal Studi Keislaman* 22

Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, 2018 *Jurnal Maksipreneur* 12

- Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi 194 2017
- Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi 2017 194
- Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi 2017 194
- Pengaruh Kompensasi Finansial, Budaya Organisasi Dan 2019 *e-Jurnal Manajemen Unud* 28
- Pengaruh Kompensasi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention 2018 *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* 7
- Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hoki Bank Cabang Gatot Subroto 2017 *E-Jurnal Manajemen Unud* 30
- Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja 2017 *e-Jurnal Manajemen Unud* 28
- Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen 2017 *jurnal Ilmiah Manajemen* 22
- Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention 2018 *e-Jurnal Manajemen Unud* 30
- Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres 2019 *e-Jurnal Manajemen* 28
- Suwandi 2021 Democracy / Participation-Based Corporate Social Responsibility *international Journal Of Scientific Research And Management (Ijsrm)* 6
- Su, Z. X., Wang, Z., & Chen, S. (2019). The Impact of CEO Transformational Leadership on Organizational Voluntary Turnover and Employee Innovative Behaviour: The Mediating Role of Collaborative HRM. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 58(2), 197–219. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12217>.