

PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEGAWAI *OUTSOURCING* DI KANTOR SATPOL PP KABUPATEN KEBUMEN

Ma'ruf Awaludin

Program Studi Manajemen S1

Stie Putra Bangsa

marufawaludin995@gmail.com

Abstract

This study aims to examine and analyze how the effect of Work Stress, Workload and Work Environment on Turnover Intention on Outsourcing Employees at the Kebumen Police Office. The number of samples taken was 48 respondents. Data collection techniques by distributing questionnaires. The analysis used is the validity test, the reliability test, the classic assumption test, multiple linear regression analysis and the coefficient of determination. The results of this study indicate that: (1) Job Stress significantly influences Turnover Intention in Outsourcing Employees at the Kebumen Police Office. (2) Work Environment significantly influences Turnover Intention in Outsourcing Employees in Kebumen Regency Satpolpp Office. (3) Turnover Intention has a significant effect on Turnover Intention on Outsourcing Employees in Kebumen Regency's Satpolpp Office. (4) Work Stres, Workload and Work Environment, jointly (simultaneously) a positive and significant effect on Turnover Intention in Outsourcing Employees in the Kebumen District Police Office.

Keywords: Work Stres, Workload and Work Environment, and Turnover Intention

PENDAHULUAN

Manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu instansi. Apapun bentuk dan kegiatan instansi, manusia selalu memainkan peranan penting di dalamnya, padahal setiap manusia mempunyai tujuan atau kepentingan individual yang berbeda. Tujuan individu inilah yang akan dipersatukan menjadi tujuan bersama dalam instansi.

Dalam pencapaian kesuksesan sebuah instansi, sumber daya manusia dianggap sebagai asset instansi. Sumber daya manusia begitu penting bagi instansi karena tidak dapat dipungkiri lagi bahwa tanpa adanya sumber daya manusia, kegiatan instansi tidak dapat dilaksanakan. Karena adanya hal tersebut maka sumber daya manusia pada instansi harus dikelola dan dipertahankan secara professional agar dapat mencapai tujuan bersama instansi dan juga memenuhi kebutuhan dari pegawainya.

Robbins (2012) mengemukakan tiga alasan pentingnya manajemen sumber daya manusia bagi instansi. Alasan pertama adalah manajemen sumber daya manusia dalam instansi bisa menjadi sumber yang signifikan bagi keunggulan kompetitif instansi. Kedua, manajemen sumber daya manusia menjadi bagian penting dari strategi instansi. Terakhir adalah sumber daya manusia sangat mempengaruhi kinerja instansi. Salah satu yang menjadi masalah dalam sebuah instansi terutama dalam era globalisasi adalah tingkat *turnover* yang tinggi. *Turnover* atau pergantian tenaga kerja

dalam sebuah instansi adalah sebuah bentuk yang nyata dari sebuah *turnover intention* yang dapat menjadi masalah yang serius bagi instansi. Tingkat keseriusan dalam sebuah *turnover* akan semakin meningkat apabila tenaga kerja yang meninggalkan instansi adalah pegawai yang terampil dan mempunyai keahlian selalu dibutuhkan oleh instansi, atau bisa juga tenaga kerja yang mempunyai posisi vital pada instansi sehingga akan membuat keefektifitasan instansi akan terganggu.

Menurut Staffelbach (2008), *turnover intention* adalah sebuah keinginan dari individu dalam merubah pekerjaannya untuk melakukan pergantian tenaga kerja. Sedangkan pengertian lain mengenai *turnover intention* disampaikan oleh Mathis dan Jackson (2011) mengemukakan *turnover intention* itu adalah suatu proses ketika pegawai meninggalkan suatu instansi dan meninggalkan suatu posisi pekerjaan dan dimana posisi tersebut harus digantikan oleh orang lain. *Turnover intention* yang tinggi mampu menghambat atau memperlambat instansi dari sisi finansial dan sisi hilangnya waktu dan kesempatan instansi dalam memanfaatkan sebuah peluang.

Salah satu indikasi *turnover intention* adalah stres kerja dimana stres kerja merupakan salah satu indikasi yang menyebabkan adanya *turnover intention* pada instansi. Handoko (2010) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang berlebihan akan berdampak pada hasil kerja seseorang

dalam instansi. Orang yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasa keawatiran kronis. Padmarani (2017) stres adalah situasi ketegangan / tekanan emosional yang dialami seseorang dalam menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting dan dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang berlebihan tidak mampu ditolelir karena individu tersebut kehilangan kemampuan untuk mengendalikan dirinya secara utuh. Akibatnya mereka tidak dapat lagi mengambil keputusan- keputusan secara tepat dan prilakunya menjadi terganggu. Dampak lain yang terjadi adalah sakit secara fisik, putus asa, sering absen dan lain-lain. Selama tingkat stres belum teratasi, maka tingkat produktivitas/ prestasi kerja cenderung menurun drastis.

Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover intentions* karena individu yang memilih keluar instansi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lainnya. Keinginan pindah pekerjaan dapat timbul karena kondisi tertentu, misalnya perasaan tidak puas pegawai terhadap instansi tempatnya berkerja sekarang. Dalam berbagai penelitian menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja cukup kuat mempengaruhi keinginan untuk berpindah ke instansi lain yang dinilainya lebih baik dari sebelumnya. Sehingga stres kerja merupakan tekanan pegawai yang ada dalam instansi.

Selain stres kerja, faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intentions* adalah beban kerja. Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhini, 2010). Dalam berbagai penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pegawai. Artinya *turnover intention* terjadi apabila beban kerja tinggi, yang mana kecenderungan pegawai untuk meninggalkan instansi juga tinggi. Indikasi lain yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar dari pegawai dapat berupa non fisik dalam sebuah instansi, misalnya suasana kerja, hubungan sesama rekan kerja, hubungan pegawai dan pimpinan, tersedianya fasilitas untuk pegawai, penerangan/cahaya ditempat kerja, dan beberapa faktor non-fisik lainnya di dalam instansi terkait. Instansi harus memperhatikan lingkungan kerjanya agar dapat menciptakan suasana yang kondusif sehingga dapat melancarkan jalannya pekerjaan para pegawai. Pegawai dapat merasa tidak nyaman dalam bekerja apabila lingkungan dimana dia bekerja tidak membuatnya nyaman. Penerangan yang kurang atau berlebihan dapat mengganggu kinerja pegawai dalam bekerja, dan hal-hal lain dalam lingkungan kerja harus sangat dijaga karena dapat mengganggu kinerja nantinya dalam bekerja. Apabila tingkat kenyamanan pegawai dalam bekerja menurun maka pegawai akan merasa tidak betah dan memiliki keinginan untuk keluar. Oleh karena itu, instansi harus sangat memperhatikan lingkungan kerja agar semua

pegawainya merasa nyaman dalam menyelesaikan semua pekerjaan ataupun tugas yang diberikan. Apabila pegawai merasa nyaman dalam bekerja maka hasil pekerjaan yang akan dihasilkan akan memuaskan, dan juga pegawai akan merasa nyaman dan betah bekerja di instansi tersebut saat mengemban tugas menjadi sebagai pegawai Satuan Pamong Praja.

Satuan Polisi Pamong Praja, disingkat Satpol PP, adalah perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketertarikan dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Dengan terbitnya Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, khususnya pasal 13 yang menyatakan bahwa urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah/provinsi diantaranya adalah penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat termasuk di dalamnya perlindungan masyarakat, dan pasal 148 yang menyatakan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan sebagai perangkat daerah, maka Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 dapat dijadikan landasan yang kuat bagi eksistensi keberadaan Satuan Polisi Pamong Praja dan Satuan Perlindungan Masyarakat.

Indikasi adanya *turnover intention* pegawai pada Instansi Satpol PP Kabupaten Kebumen dapat dilihat dari Harnoto (2002:2) dimana "*Turnover intentions* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku pegawai, antara lain absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab pegawai yang sangat berbeda dari biasanya." Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intentions* pegawai dalam sebuah instansi. Berikut adalah daftar siklus *turnover intention* pegawai pada Kantor Sarpol PP Kabupaten Kebumen dari Tahun ke Tahun:

Tabel I-1.

Daftar siklus *turnover intention* pegawai Kantor Sarpol PP Kebumen

Tahun	Jumlah Rekrutmen Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar
2019	91	4
2018	85	3
2017	80	5
2016	70	4
2015	60	11
2014	60	3
2013	60	0
2012	60	0
Jumlah	566	30

Sumber: Tata Usaha Kantor Satpol PP

Berdasar tabel di atas dapat diketahui bahwa dari tahun ke tahun tingkat *turnover intentions* pegawai Satpol PP rata-rata 5 orang/ tahun. Hal ini dikhawatirkan akan terus mengalami hal serupa di tahun berikutnya, sehingga nantinya dapat mempengaruhi kinerja Sarpol PP. Berdasarkan data diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan menagmbil judul

“Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai *Outsourcing* Di Kantor Satpolpp Kabupaten Kebumen”.

METODE

Turnover intention

Turnover intention adalah keinginan atau niat pegawai untuk keluar dari organisasi atau instansi secara sukarela. Mobley (2011:150) mengemukakan, ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu :

- Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*); mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan.
- Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*); mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.
- Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*); mencerminkan individu yang berniat untuk keluar.

Stres kerja

Stres kerja menurut Handoko (2010) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasibuan (2014:204) menyatakan bahwa adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

- Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
- Sikap pemimpin diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
- Waktu kerja diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
- Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.
- Komunikasi diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik dengan karyawan.
- Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

Beban kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari Putra (2012:22), yang meliputi antara lain:

- Target Yang Harus Dicapai; pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- Kondisi Pekerjaan; mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya.
- Standar Pekerjaan; kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya.

Lingkungan kerja

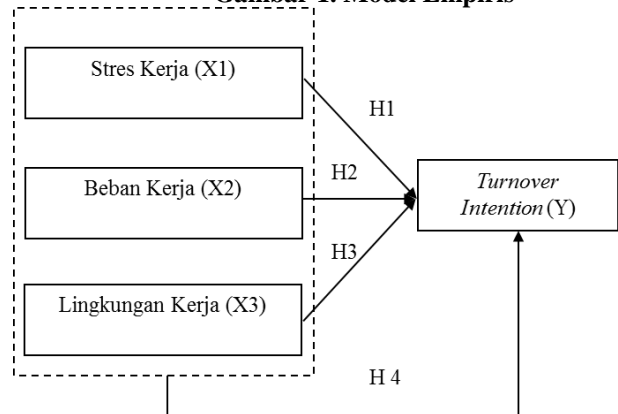
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. indikator yang digunakan dalam penelitian

ini seperti yang diutarakan oleh Budi W. Soetjipto (2009:87) diantaranya:

- Dimensi fisik, terdiri dari:
 - Pencahayaan; Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.
 - Sirkulasi udara; Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan.
 - Kebisingan; Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising
 - Warna; Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia
 - Kelembaban udara; berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.
 - Fasilitas; Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk pegawai dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.
- Dimensi non fisik, terdiri dari 3 (tiga) indikator :
 - Hubungan yang harmonis; bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi.
 - Kesempatan untuk maju; Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh suatu peluang yang dimiliki oleh seorang pegawai.
 - Keamanan dalam pekerjaan; Adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi pegawai. Baik keamanan meliputi internal maupun eksternal harus selalu terkoordinasi secara baik oleh pihak keamanan instansi

Model Empiris.

Gambar 1. Model Empiris



Hipotesis

Hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 = Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai *outsourcing* di Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen.
- H2 = Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai *outsourcing* di Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen.
- H3 = Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada

pegawai *outsourcing* di Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen.

H4 = Stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai *outsourcing* di Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen.

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah *turnover intention* pada Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen yang dipengaruhi oleh variabel stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Subyek penelitian ini adalah pegawai *outsourcing* / kontrak pada Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen.

Teknik Pengambilan Sampel

Penarikan sampel adalah proses memilih jumlah yang cukup dari populasi untuk mempelajari dan memahami karakteristik dari subyek sampel sehingga peneliti dapat menggeneralisasikan karakter dari elemen populasi (Sekaran,2000:269). Penarikan sampel adalah proses memilih jumlah yang cukup dari populasi untuk mempelajari dan memahami karakteristik dari subyek sampel sehingga peneliti dapat menggeneralisasikan karakter dari elemen populasi (Sekaran,2000:269). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *rumus Slovin* (Rakhmat, 2008; 99) sebagai berikut;

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{91}{1 + 91(0,1)^2}$$

$$n = 47,64 \quad n = 48$$

Keterangan:

n = jumlah sampel yang dicari

N = jumlah populasi

e = jumlah presisi (0,1)

Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 48 orang pegawai *Outsourcing*/ kontrak pada Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen.

Alat Analisis Data

Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas & reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, & uji normalitas), uji hipotesis (uji parsial t dan uji simultan F), koefisien determinasi, menggunakan SPSS 21.00.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Ghozali (2013: 52) mengemukakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada

kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Butir pernyataan dapat dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($\alpha \leq 0,05$). Sedangkan untuk menentukan r_{tabel} yaitu dengan rumus

$df = n - k - 1$, dimana:

df = degree of freedom

n = sampel

k = variabel independen $df = 48 - 3 - 1 = 44$, diperoleh $r_{tabel} = 0,2907$.

Tabel 2 Hasil Uji validitas

Variabel	Butir	Sign	Status
Stres Kerja (X1)	6	Signifikan	Valid
Beban kerja (X2)	3	Signifikan	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	3	Signifikan	Valid
<i>Turnover Intention</i> (Y)	3	Signifikan	Valid

Hasil Uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan *turnover intention* seluruhnya valid.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha Minimum	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,60	0,908	Reliabel
Beban kerja (X2)	0,60	0,705	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,60	0,728	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,60	0,637	Reliabel

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan empat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > Nilai *Cronbach Alpha* Minimum (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Multikolinieritas

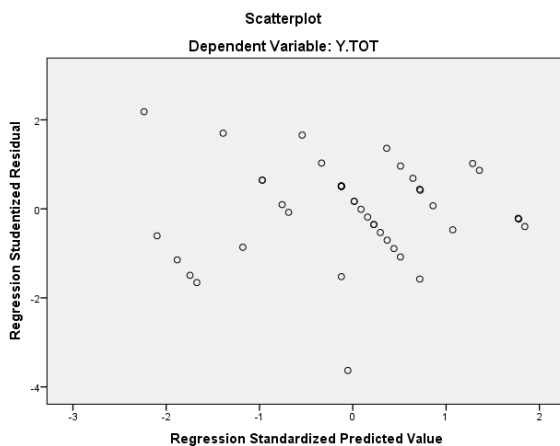
Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Stres Kerja (X1)	,574	1,742
Beban kerja (X2)	,586	1,706
Lingkungan Kerja (X3)	,954	1,049

Berdasarkan Tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1, karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

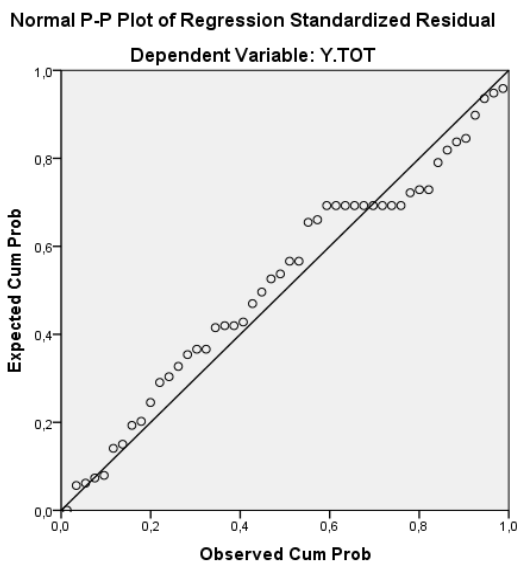
Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 2 di atas, menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas model regresi dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Gambar 3. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar 3 uji normalitas di atas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis regresi linier berganda

Tabel 5

Ringkasan Hasil Persamaan Regresi Linear Ganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,508	,702		-2,149	,037
1 Stres Kerja (X1)	,263	,032	,598	8,113	,000
Beban kerja (X2)	,261	,075	,254	3,479	,001
Lingkungan Kerja (X3)	,351	,047	,426	7,447	,000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention* (Y)

$$Y = (-1,508) + 0,263X_1 + 0,261X_2 + 0,351X_3 + e$$

- a: Konstanta sebesar (-1,508) menyatakan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja maka variabel *Turnover Intention* mempunyai nilai (-1,508).
- b₁: Nilai 0,263 artinya jika variabel Stres Kerja (X₁) bertambah satu satuan skala *likert*, maka variabel *Turnover Intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,263 bila variabel lain dianggap tetap.
- b₂: Nilai 0,261 artinya jika variabel Beban Kerja (X₂) bertambah satu satuan skala *likert*, maka variabel *Turnover Intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,261 bila variabel lain dianggap tetap.
- b₃: Nilai 0,351 artinya jika variabel Lingkungan Kerja (X₃) bertambah satu satuan skala *likert*, maka variabel *turnover intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,351 bila variabel lain dianggap tetap.

Uji t (Parsial)

Tabel 6 Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	-2,149	,037
1 Stres Kerja (X1)	8,113	,000
Beban kerja (X2)	3,479	,001
Lingkungan Kerja (X3)	7,447	,000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention* (Y)

- Hubungan stress kerja terhadap *Turnover Intention* Hasil uji t pada tabel IV-11 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel stress kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 8,113 > t_{tabel} 2,816$ Hasil ini menyatakan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

- Hubungan Beban Kerja dan *Turnover Intention*
Hasil uji t pada tabel IV-11 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel beban kerja sebesar $0,001 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 3,479 < t_{tabel} 2,816$ Hasil ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.
- Hubungan Lingkungan Kerja dan *Turnover Intention*.
Hasil uji t pada tabel IV-11 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel lingkungan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 7,447 > t_{tabel} 2,816$. Hasil ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Uji simultan F

Tabel 7
Ringkasan Hasil Uji F simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
Regression	72,898	3	24,299	92,321	,000 ^b
Residual	11,581	44	,263		
Total	84,479	47			

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja

Dari table IV-7 diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 92,321 $> F_{tabel}$ sebesar 2,70 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Pegawai *Outshourching* di Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen.

Uji koefisien determinasi

Tabel 8. Uji koefisien determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,929 ^a	,863	,854	,51303

Berdasarkan hasil Tabel IV-8 di atas, menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* sebesar 0,854 Artinya 85,4%, sedangkan sisanya 14,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain selain Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Turnover Intention* atau yang tidak ada dalam model penelitian ini

Pembahasan

1. Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada pegawai *outsourcing* di Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen. Sesuai dengan uji t_{hitung} sebesar 8,113 $> t_{tabel} 2,012$ dengan tingkat

signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti variabel Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai *outsourcing* di Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai *outsourcing* di Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurul Qomariah (2017), dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Pada CV. Laras Inti Agrisatwa Jember”. Hasil penelitian menunjukan pengaruh signifikan antara Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Hal ini menjelaskan bahwa Stres kerja sangat berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pegawai *outsourcing* di Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen, stres kerja yang dirasakan pada pegawai *outsourcing* sangat tinggi maka, hal tersebut dapat meningkatkan *turnover intention* pada pegawai *outsourcing* di Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen.

2. Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai *outsourcing* di Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen. Sesuai dengan uji t_{hitung} sebesar 3,479 $> t_{tabel} 2,012$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ berarti variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai *outsourcing* di Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai *outsourcing* di Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Firda Widiawati, dkk, (2017), dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang “. Hasil penelitian menunjukan pengaruh signifikan antara Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Hal ini menjelaskan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pegawai *outsourcing* di Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen, Beban Kerja yang terlalu berat dan tinggi yang dirasakan pada pegawai *outsourcing* nantinya dapat meningkatkan *turnover intention* pada pegawai *outsourcing* di Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen.

3. Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai *outsourcing* di Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen. Sesuai dengan uji t_{hitung} sebesar 7,447 $>$

$t_{tabel} 2,012$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai *outsourcing* di Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai *outsourcing* di Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Laksmi Sito Dwi Irvianti. (2014), dengan judul “Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Pt XI Axiata Tbk Jakarta “. Hasil penelitian menunjukan pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Hal ini menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pegawai *outsourcing* di Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen, Lingkungan kerja pada kantor Satpol PP saat ini dirasakan pada pegawai *outsourcing* nantinya dapat meningkatkan *turnover intention* pada pegawai *outsourcing* di Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen.

SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner mengenai pengaruh Stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pegawai *outsourcing* di Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen. dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Subyek penelitian ini adalah pegawai *outsourcing* pada Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen dengan jumlah 48 responden.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai *outsourcing* di Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai *outsourcing* di Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai *outsourcing* di Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen.
5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja, secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai *outsourcing* di Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen.

Implikasi

Implikasi dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu implikasi teoritis dan implikasi praktis adalah sebagai berikut:

1. Implikasi Praktis

a. Stres Kerja

Kurangnya jaminan kerja pada karyawan *outsourcing* tentunya akan menimbulkan stres kerja terhadap karyawan *outsourcing* di Kantor Satpol PP di Kabupaten Kebumen. Jaminan dalam bekerja yang tentunya juga harus lebih diperhatikan, agar tidak menimbulkan stres kerja pada karyawan *outsourcing* saat mereka sedang bertugas.

b. Beban Kerja

Beban kerja yang cukup besar khususnya diantara para karyawan tersebut, mengharuskan pimpinan atau atasan mampu memberikan dukungan sosial dari atasan atau rekan-rekan sehingga hubungan antar pribadi menjadi lebih baik dan tidak menimbulkan beban kerja terhadap karyawan. Pemimpin harus memperhatikan kebutuhan karyawan terhadap tugas karyawan sesuai TUPOKSInya agar tidak menjadikan beban kerja pada karyawan *outsourcing* nantinya.

c. Lingkungan Kerja

Peninjauan lapangan kerja yang kurang maksimal, khususnya diantara para karyawan *outsourcing* di lingkungan kerja yang akan menurunkan *turnover intention* pada karyawan *outsourcing* di Kantor Satpol PP di Kabupaten Kebumen. Hal ini harus di perhatikan lagi oleh atasan agar tidak terjadi kecemburuan sosial antara pegawai *outsourcing* dengan pegawai THL

2. Implikasi Teoritis

Hal Ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan hasil yang signifikan sama halnya pada hasil penelitian terdahulu yang sudah pernah dilakukan terhadap variabel yang sama, dan sesuai dengan teori-teori yang sudah ada.

Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari Skripsi ini masih jauh dari sempurna, dikarenakan oleh banyak faktor termasuk waktu, tenaga dan biaya. Harapan penulis semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca pada umumnya dan penulis pada khususnya. Adapun keterbatasan lainnya:

1. Penelitian ini dilakukan pada pegawai *outsourcing* di Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen.
2. Penelitian ini dibatasi pada variabel Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan *turnover intention*

DAFTAR PUSTAKA

A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya

Abidin, Yusuf Zainal. 2015. Metode Penelitian Komunikasi, Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi. Bandung: Pustaka Setia

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Effendy, Onong Uchjana. 2011. *Ilmu Komunikasi. Teori dan Praktek*. Bandung: Rosda.
- Firda Widiawati, Dheasey Amboningtya, 2016, *Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Geogiven Visi Mandiri Semarang*, Fakultas Ekonomika & Bisnis Universitas Pandanaran.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Laksmi Sito Dwi Irvianti, Renno Eka Verina, 2015, *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt XI Axiata Tbk Jakarta*, BINUS University.
- Nuraini T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Nurul Qomariah. 2017. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Pada CV. Laras Inti Agrisatwa Jember*, Universitas Muhammadiyah Jember
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Samrotu Sa'adah, Arif Partono Prasetyo. 2018. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt Internusa Jaya Sejahtera Merauke*, Universitas Telkom
- Sucipto, Cecep. 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Gosyen Publishing
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Syahronica, Mochammad Soe'oed, dkk. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover*, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Tika Nur Halimah, Azis Fathoni. 2016. *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket*, Universitas Pandanaran Semarang.