

Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Riset Dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Kota Probolinggo

Alvin Ismahesa Wahyudi¹, Moh. Saiful Bahri², Dedi Joko Hermawan³

¹ Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga

² Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga

³ Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga

Corresponding Author: AlvinIsma555@gmail.com

Article History:

Received: 15 Mei 2026

Revised: 6 Juli 2026

Accepted: 31 Juli 2026

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* di badan perencanaan pembangunan, riset dan inovasi daerah (BAPPERIDA) Kota Probolinggo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal untuk menilai hubungan antar variabel. Sampel terdiri dari 60 responden, dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pegawai. Selain itu, stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan pegawai maka semakin tinggi pula keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi. Beban kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, dimana beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan tekanan kerja dan kelelahan pegawai. Temuan ini memberikan wawasan yang penting bagi Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Kota Probolinggo dalam upaya meningkatkan kualitas lingkungan kerja, mengelola stres kerja, serta menyesuaikan beban kerja pegawai guna menekan tingkat turnover intention pegawai.

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja, Stres Kerja,
Beban Kerja, *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun instansi pemerintahan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam sektor publik, aparatur yang kompeten dan memiliki komitmen tinggi menjadi faktor penting dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan masyarakat secara optimal.

Salah satu permasalahan sumber daya manusia yang sering terjadi adalah turnover intention. Turnover intention merupakan kecenderungan atau niat pegawai untuk meninggalkan organisasi atau berpindah ke instansi lain. Tingginya turnover intention dapat memberikan dampak

negatif terhadap efektivitas organisasi, seperti menurunnya produktivitas, terganggunya stabilitas organisasi, serta meningkatnya beban kerja pegawai yang masih bertahan.

Fenomena turnover intention juga terjadi pada Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Kota Probolinggo. Berdasarkan pengamatan awal, terdapat pegawai yang melakukan mutasi ke instansi lain dan adanya kecenderungan pegawai untuk keluar dari lingkungan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan adanya indikasi turnover intention yang perlu diperhatikan oleh instansi

Menurut Mahmudah Enny W (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan memberikan dampak positif terhadap semangat kerja pegawai.

Selain lingkungan kerja, stres kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi turnover intention. Deswarta et al. (2021) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan masalah yang tidak dapat dihindari dalam lingkungan kerja akibat tekanan pekerjaan maupun beban kerja yang tinggi. Pegawai yang mengalami stres kerja berkepanjangan cenderung merasa tidak nyaman dan memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Faktor lain yang mempengaruhi turnover intention adalah beban kerja. Menurut Sunyoto dalam Maharani & Budianto (2019), beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan ketegangan dan menimbulkan stres kerja. Beban kerja yang tidak seimbang dapat memengaruhi kondisi fisik dan mental pegawai.

Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda terkait pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap turnover intention pegawai pada BAPPERIDA Kota Probolinggo.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Kota Probolinggo.”

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Menurut Bass dalam Buyung Menurut Dr. Mahmudah Enny W, (56 : 2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Widiana Erma (71:2020) Lingkungan organisasi (*organizational environment*) dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi. Pengertian lain tentang lingkungan diungkapkan oleh Robbins dan coulter dalam Widiana Erma (71:2020) “bahwa lingkungan merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada diluar organisasi tersebut dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi itu. mengidentifikasi beberapa indikator Lingkungan Kerja, yaitu: (a) *Good Corporate Governance* (GCG), (b) Harmonisasi Hubungan Sosial, (c) Kenyamanan Kerja.

Stres Kerja

Menurut Hadyati Harras et al., (331:2020) “Pada titik tersebut, sering kali psikologi pegawai terganggu, pegawai tidak lagi seimbang dalam hal emosional, sulit berpikir jernih, sehingga beban mental bertambah, dan pada saat daya fisik melemah, keteguhan hati memudar, serta lelah berpikir akan melahirkan kegundahan, kekacauan berpikir, dan itu disebut stres. Menurut Deswarta et al., (59:2021) “Stres kerja merupakan masalah yang tidak bisa dihindarkan

dalam bekerja di sebuah perusahaan, apakah itu karena banyaknya tekanan dari pimpinan, atau beban kerja yang berlebihan sehingga membuat seseorang menjadi stress. Dengan terjadinya stress ini tentu akan menimbulkan terjadinya reaksi-reaksi tertentu. Menurut Mangkunegara dalam Deswarta et al., (59:2021) “mendefinisikan stress kerja adalah perasaan karyawan yang tertekan dalam menghadapi semua pekerjaannya. Menurut Goyal dalam Hadyati Harras (2020:339) merekomendasikan beberapa langkah di dalam mengukur indikator stres kerja, yaitu: (a) Gangguan Psikologi, (b) Gangguan Berpikir, (c) Gangguan Sikap, dan (d) Gangguan Perilaku.

Beban Kerja

Menurut Meshkati & Hancock dalam HARRAS et al., (344:2020) “menjelaskan bahwa beban kerja adalah multidimensi perilaku kerja yang merefleksikan interaksi seperti tugas, sistem kerja, kemampuan mengoperasikan proses kerja, usaha, kinerja, proses perilaku informasi dan strategi. Pengertian ini menegaskan bahwa beban kerja dapat terjadi karena aktivitas organisasi, termasuk sistem manajemen dan informasi kerja dapat menjadi beban. Menurut Sunyoto dalam (Maharani & Budianto, 2019) “Beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Menurut Manuaba Dikutip oleh Firda et. al dalam Rini et. al (2020) “Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik dan mental serta dapat menimbulkan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sebaliknya dengan beban kerja yang terlalu sedikit dengan rutinitas yang monoton akan menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Beban Kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu: (a) Target yang Harus Dicapai, (b) Kondisi Pekerjaan, (c) Penggunaan Waktu Kerja, (d) Standar Pekerjaan.

Turnover Intention

Menurut Ardan dan achmad jaelani (2021:3) *Turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya dia bekerja secara sukarela atas keinginan sendiri. Dapat didefinisikan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi.. Menurut Felippo dalam Ardan dan achmad jaelani (2021:3) *Turnover* adalah keluar masuknya tenaga kerja dalam suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Mobley dalam Ardan dan Achmad jaelani (2021:3) memberikan batasan bahwa turnover adalah berhentinya seseorang dari keanggotaan suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Menurut Mobley, dikutip dalam Schwepker dalam Hafiz et al., (105:2016) “Niat berpindah diukur dengan 3 item yaitu : (a) Niat Untuk Keluar (*Intention to quit*) (b) Niat untuk mencari pekerjaan lain (*Intention to search another job*) (c) Pikiran-pikiran untuk berhenti (*Thoughts of quitting*)

Hipotesis

H1= Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pegawai

H2= Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pegawai

H3= Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pegawai

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Sugiyono (2022:8) “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan *data* menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2022:37) “Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel

independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Penelitian ini memfokuskan pada hubungan antara Lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap *Turnover Intention* di Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Kota Probolinggo. Untuk menganalisis hubungan antar variabel laten, penelitian ini menggunakan model Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Kota Probolinggo, dengan sampel yang diambil menggunakan teknik Sampling jenuh. Jadi sampel yang diambil pada penelitian ini semua pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA). Semua jumlah pegawai pada BAPPERIDA sebanyak 60 orang jadi sampel yang saya ambil sebanyak 60 Responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Model Pengukuran (*Outer Model*)

a. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Temuan *Convergent validity* mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Dalam evaluasi *convergent validity* dari pemeriksaan individual item reliability, dapat dilihat dari

standardized loading factor. *Standardized loading factor* menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Korelasi dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai $> 0,7$

Tabel 1
Outer Loading Factor

Variabel	Indikator	Loading Factor
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.854
	X1.2	0.865
	X1.3	0.892
Stres Kerja (X2)	X2.1	0.922
	X2.2	0.926
	X2.3	0.940
	X2.4	0.927
Beban Kerja (X3)	X3.1	0.935
	X3.2	0.884
	X3.3	0.947
	X3.4	0.936
Turnover Intention (Y1)	Y1.1	0.928
	Y1.2	0.928
	Y1.3	0.940

Dari tabel 1 di atas hasil outer loading dari seluruh indikator masing-masing variabel memiliki nilai-nilai outer loading $> 0,7$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

b. Average Variance Extracted (AVE)

Suatu konstruk dinyatakan memiliki validitas konvergen yang baik apabila nilai Average Variance Extracted (AVE) lebih besar dari 0,5. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator, sehingga indikator-indikator yang digunakan dapat dianggap valid dalam mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 2
Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.758	> 0,5	Valid
Stres Kerja (X2)	0.862	> 0,5	Valid
Beban Kerja (X3)	0.857	> 0,5	Valid
Turnover Intention (Y)	0.868	> 0,5	Valid

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2, nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai di atas 0,5. Variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai AVE sebesar 0,758, variabel Stres Kerja (X2) sebesar 0,862, variabel Beban Kerja (X3) sebesar 0,862, serta variabel Turnover Intention (Y) sebesar 0,868.

Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator-indikatornya, sehingga dapat dikatakan memiliki validitas konvergen yang baik. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

c. Discriminant Validity

Discriminant Validity ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap variabel dalam penelitian benar-benar berbeda dan tidak saling tumpang tindih dengan variabel lainnya. Pengujian validitas diskriminan dilakukan menggunakan kriteria Fornell Larcker, yaitu dengan membandingkan nilai akar kuadrat AVE pada setiap variabel dengan nilai korelasi antar variabel. Suatu variabel dikatakan memenuhi kriteria validitas diskriminan apabila nilai akar AVE lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasinya dengan variabel lain.

Tabel 3
Uji Discriminant Validity

No	Variabel	Lingkungan Kerja (X1)	Stres Kerja (X2)	Beban Kerja (X3)	Turnover Intention (Y)
1.	Lingkungan Kerja (X1)	0.871			
2.	Stres Kerja (X2)	0.095	0.929		
3.	Beban Kerja (X3)	0.079	0,305	0.926	
4.	Turnover Intention (Y)	0.482	0.415	0.450	0.932

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji validitas diskriminan menggunakan kriteria Fornell Larcker menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat Average Variance Extracted (AVE) pada masing-masing variabel lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar variabel lainnya. Nilai akar AVE untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,871, Stres Kerja (X2) sebesar 0,929, Beban Kerja (X3) sebesar 0,926, dan Turnover Intention (Y) sebesar 0,932. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki perbedaan yang jelas dan tidak saling tumpang tindih dalam pengukurannya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi kriteria validitas diskriminan dan dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

d. Composite Reliability

Apabila nilai *composite reliability* suatu konstruk lebih besar dari 0,7, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi atau reliabel, yang berarti indikator-indikator yang digunakan mampu mengukur variabel secara konsisten dan stabil. Sementara itu, apabila nilai *composite reliability* berada di atas 0,6 namun belum mencapai 0,7, maka konstruk tersebut masih dapat dikatakan cukup reliabel atau dapat diterima, meskipun tingkat konsistensinya tidak sekuat konstruk dengan nilai di atas 0,7. Dengan demikian, semakin tinggi nilai *composite reliability* yang diperoleh, maka semakin baik pula tingkat keandalan instrumen dalam mengukur konstruk yang diteliti.

Tabel 4
Composite Reliability

Construct	Composite Reliability	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.845	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.952	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0.942	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0.934	Reliabel

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan hasil pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut:

- (1) Variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai $0,845 > 0,7$ menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah reliabel.
- (2) Variabel Stres Kerja (X2) memiliki nilai $0,952 > 0,7$ menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X2) adalah reliabel.
- (3) Variabel Beban Kerja (X3) memiliki nilai $0,942 > 0,7$ menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X3) adalah reliabel.
- (4) Variabel Turnover Intention (Y) memiliki nilai $0,934 > 0,7$ menunjukkan bahwa variabel Turnover Intention (Y) adalah reliabel.

e. Cronbach's alpha

Kriteria dalam pengukuran *Cronbach's Alpha* umumnya mengacu pada *rule of thumb* yaitu nilai yang lebih besar dari 0,7. Nilai tersebut menunjukkan bahwa suatu konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang baik, sehingga instrumen penelitian dapat dianggap mampu

mengukur variabel secara konsisten. Penggunaan *Cronbach's Alpha* dalam penelitian bertujuan untuk menguji reliabilitas konstruk, Kriteria dalam pengukuran *Cronbach's Alpha* umumnya mengacu pada *rule of thumb* yaitu nilai yang lebih besar dari 0,7. Nilai tersebut menunjukkan bahwa suatu konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang baik, sehingga instrumen penelitian dapat dianggap mampu mengukur variabel secara konsisten. Penggunaan *Cronbach's Alpha* dalam penelitian bertujuan untuk menguji reliabilitas konstruk, yaitu sejauh mana indikator-indikator dalam suatu variabel memiliki konsistensi internal yang memadai. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh lebih dari 0,7, maka konstruk dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut. Namun, apabila nilainya berada di bawah 0,7, maka reliabilitas konstruk dianggap kurang memadai sehingga perlu dilakukan evaluasi atau perbaikan terhadap indikator yang digunakan agar hasil pengukuran menjadi lebih akurat dan dapat dipercaya.

Tabel 5
Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.841	> 0,7	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0.947	> 0,7	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0.945	> 0,7	Reliabel
Kinerja (Y)	0.925	> 0,7	Reliabel

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui bahwa seluruh variabel baik independen maupun dependen memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7, sehingga dapat dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik. Secara rinci, variabel X1 memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,841, variabel X2 sebesar 0,947, variabel X3 sebesar 0,945, dan variabel Y sebesar 0,925. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki konsistensi internal yang tinggi, sehingga seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengukur variabel secara stabil dan konsisten. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Analisis Model Struktural (Inner Model)

a. Adjusted R-Square (R^2)

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan nilai R-square (R^2), yang menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Semakin tinggi nilai R-square, maka semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antar variabel.

Tabel 6
R – Square(R^2)

Construct	R-square	R-square adjusted
Turnover Intention	0.470	0.441

Berdasarkan Tabel 6, nilai R-square adjusted pada konstruk Turnover Intention sebesar 0,441. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) mampu menjelaskan variabel Turnover Intention (Y) sebesar 44,1%, sedangkan sisanya sebesar 55,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang tergolong sedang (moderate).

b. Q-square (Q^2)

Kriteria dalam pengukuran Q-Square (Q^2) memiliki rule of thumb apabila nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model predicitv relevance, namun jika $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki Predictive relevance.

Tabel 7
Q – Square

Construct	Q^2 -prdict
Turnover Intention (Y)	0.482

Berdasarkan pada Tabel 7 di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian nilai Q-Square (Q^2) menunjukkan nilai sebesar 0,482. Nilai tersebut lebih besar dari nol ($Q^2 > 0$), sehingga dapat diartikan bahwa model penelitian yang digunakan memiliki predictive relevance yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan dan memprediksi variabel endogen secara memadai berdasarkan variabel eksogen yang digunakan dalam penelitian. Dengan demikian, model yang dibangun dalam penelitian ini dapat dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut, khususnya dalam pengujian hipotesis antar variabel yang telah dirumuskan.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 8
Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
X1 -> Y	0.429	0.430	0.110	3.897	0.000	Berpengaruh signifikan
X2 -> Y	0.273	0.272	0.081	3.355	0.001	Berpengaruh signifikan
X3 -> Y	0.333	0.342	0.093	3.569	0.000	Berpengaruh signifikan

Berdasarkan pada tabel 8 di atas, dapat diketahui untuk pengujian hipotesis pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

(1) Hipotesis 1

Hasil uji hipotesis pertama dengan nilai original sample yaitu positif (0.429), nilai T statistic (3.897 > 1,96) dan nilai Nilai p-value antara Lingkungan Kerja dengan Turnover Intention pegawai sebesar $0,000 < 0,05$ artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover

Intention pegawai.

(2) Hipotesis 2

Hasil uji hipotesis kedua dengan nilai original sample yaitu positif (0.273), nilai T statistic (3.355 > 1,96) dan Nilai p-value antara Stres kerja dengan Turnover Intention pegawai sebesar 0,001 < 0,05 artinya Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pegawai.

(3) Hipotesis 3

Hasil uji hipotesis kedua dengan nilai original sample yaitu positif (0.333), nilai T statistic (3.569 > 1,96) dan Nilai p-value antara Beban Kerja dengan Turnover Intention pegawai sebesar 0,000 < 0,05 artinya Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pegawai

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* di Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Riset Dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Kota Probolinggo.

Berdasarkan pada hasil penelitian ditemukan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Kota Probolinggo.

Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun nonfisik, seperti hubungan antarpegawai yang harmonis, komunikasi yang baik, serta suasana kerja yang nyaman, dapat meningkatkan rasa betah pegawai dalam bekerja. Kondisi tersebut mampu menurunkan keinginan pegawai untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*). Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti konflik antarpegawai, kurangnya fasilitas kerja, serta suasana kerja yang tidak nyaman, dapat meningkatkan tingkat *turnover intention*. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik menjadi salah satu faktor penting dalam mempertahankan pegawai di dalam instansi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rini Fitriantini et al., (2020) yang menyatakan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pegawai.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* di Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Riset Dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Kota Probolinggo.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Kota Probolinggo. Tingginya tingkat stres kerja yang dialami pegawai, tekanan pekerjaan, serta tuntutan tugas yang tinggi, dapat memicu kelelahan fisik dan mental. Kondisi tersebut mendorong munculnya keinginan pegawai untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*). Sebaliknya, apabila tingkat stres kerja dapat dikelola dengan baik, maka keinginan pegawai untuk keluar dari instansi dapat diminimalkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Firda Widiawati et al, 2017) yang menyatakan variabel stres kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pegawai.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* di Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Riset Dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Kota Probolinggo.

Berdasarkan pada hasil penelitian ditemukan bahwa variabel Beban Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Kota Probolinggo. Tingginya beban kerja yang dialami pegawai mencerminkan banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas serta adanya tuntutan pekerjaan yang berlebihan, sehingga dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan keinginan pegawai untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*). Sebaliknya, beban kerja yang dikelola secara proporsional dan sesuai kemampuan pegawai dapat menurunkan tingkat *turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ruslan A. Kamis et al, 2021) yang menyatakan variabel beban kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

KESIMPULAN

Kesimpulan mengenai penjelasan diatas dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Kota Probolinggo memengaruhi *Turnover Intention*:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.
2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.
3. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

SARAN

Mengacu pada kesimpulan diatas, saran yang dapat peneliti berikan dalam penelitian ini yaitu

- a. Pihak BAPPERIDA Kota Probolinggo diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, aman, dan kondusif, baik dari segi fisik (fasilitas kerja, pencahayaan, kebersihan) maupun non-fisik (hubungan antarpegawai dan atasan). Lingkungan kerja yang baik akan mengurangi keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi.
- b. Instansi perlu melakukan upaya untuk menekan tingkat stres kerja pegawai, seperti pembagian tugas yang jelas, komunikasi yang terbuka, serta pemberian dukungan dari pimpinan. Selain itu, kegiatan seperti evaluasi rutin atau program kesejahteraan pegawai juga dapat membantu mengurangi tekanan kerja.
- c. Beban kerja pegawai sebaiknya disesuaikan dengan kemampuan dan kapasitas masing-masing individu. Pembagian kerja yang merata dan realistis dapat membantu meningkatkan kinerja sekaligus menurunkan *turnover intention*.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk memperluas jangkauan dan mencari permasalahan lain yang memungkinkan bisa berpengaruh besar terhadap variabel Y atau bisa juga dengan menambahkan variabel intervening.

DAFTAR PUSTAKA

Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. Pena Persada

- Biharuddin, A., Hamdun, E. K., & Ariyantiningstih, F. (2024). Pengaruh profitabilitas dan leverage terhadap return saham dengan kebijakan dividen sebagai variabel moderating pada perusahaan pertambangan. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 3(11), 2070–2080.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. CV. Pena Persada.
- Deswarta, D., Masnur, M., & Mardiansah, A. (2021). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 58–63.
- Enny, M. E. W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention tenaga kesehatan berstatus kontrak di RSUD Kota Mataram. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 23–38.
- Ghozali I. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 untuk Penelitian Empiris*.
- Hafiz, J., Parizade, B., & Hanafi, A. (2016). Pengaruh pengembangan karir terhadap keinginan berpindah (turnover intention) (Studi kasus pada karyawan PT BFI Finance Tbk Cabang Palembang). *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 13(2), 103–116.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian manajemen sumber daya manusia untuk mahasiswa*. Tangerang Selatan: UNPAM Press.
- Kamis, R. A., Sabuhari, R., & Kamal, M. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan. *Cakrawala Management Business Journal*, 4(1), 757–771.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawat rawat inap. *Management Review*, 3(2), 327–332. <https://doi.org/10.25157/mr.v3i2.2614>
- Mahawati, E, dkk. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Semarang:Yayasan Kita Menulis
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 213–223. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya Kencana.
- Widiana, M. E. (2020). *Buku Ajar Pengantar manajemen*. Purwokerto: Pena Persada.
- Widiawati, F., Amboningtyas, D., Rakanita, A. M., & Warso, M. M. (2017). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran*.