



# PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. HANIL INDONESIA

Ajeng Suci Nastiti<sup>1\*</sup>, Putri Maisara<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, Sukoharjo

\*Corresponding Email: ajengsuci64@email.com

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of occupational health and safety, work environment, and work stress on the turnover intention of employees of PT Hanil Indonesia. This study used a quantitative method with a total sample of 150 employees of PT Hanil Indonesia. The sampling technique uses simple random sampling, where the sample is taken randomly, and the entire population has the same chance of being selected. Data collection techniques using a questionnaire. Data analysis used validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression tests. The results showed that occupational health and safety had no positive and significant effect on turnover intention, the work environment had a significant effect on turnover intention, and work stress had an effect on Turnover Intention.*

**Keywords:** *Occupational Health and Safety; Work Environment; Work Stress; Turnover Intention*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja, lingkungan kerja, stres kerja, terhadap turnover intention karyawan PT. Hanil Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 150 responden karyawan PT. Hanil Indonesia teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling, dimana sampel diambil secara acak dan seluruh populasi mendapatkan peluang yang sama untuk terpilih. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3 tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

**Kata Kunci:** *Kesehatan dan Keselamatan Kerja; Lingkungan Kerja; Stres Kerja; Turnover Intention*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran penting dalam aktivitas perusahaan untuk mencapai kesuksesan kerja. Sumber daya manusia merupakan konsep tentang penerapan praktik, kebijakan, dan prosedur yang digunakan untuk mengelola individu dalam organisasi organisasi. Permenaker No. 05 tahun 1996 menjabarkan bahwa MSDM secara keseluruhan meliputi struktur organisasi perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang disingkat dengan K3 merupakan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman, dengan hal tersebut dapat mengurangi peluang kecelakaan kerja menurut UU Pokok Kesehatan RI No. 9. Terciptanya tempat kerja yang aman juga berpengaruh terhadap kesehatan dan keselamatan kerja. Selama bekerja, kesehatan dan keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan. Kesehatan dan keselamatan kerja dalam ruang lingkup kesehatan, keselamatan, dan keamanan kerja tidak hanya diartikan sebagai suatu keadaan bebas dari risiko.

Kecelakaan kerja dapat menimbulkan cacat ringan sampai berat dan juga penyakit jangka panjang yang diterima para karyawan (Reskiputri & Romadhoni, 2019). Keadaan yang sempurna dapat diartikan sebagai kesempurnaan kondisi fisik, mental, dan material bagi kesejahteraan pegawai melalui pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja di lingkungan kerjanya. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja, tetapi juga perlu memperhatikan lingkungan kerja perusahaan untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan bebas polusi untuk mengurangi atau menghindari cedera dan penyakit akibat kerja. Penerapan kesehatan dan keselamatan kerja di tempat kerja dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Bertambah baiknya tingkat K3 disetiap tahun dapat menurunkan angka *turnover intention* di tempat bekerja.

Lingkungan kerja adalah faktor eksternal bagi karyawan yang berupa fisik atau immaterial dalam suatu perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerjanya untuk menciptakan suasana yang kondusif sehingga dapat mempercepat dan mempermudah pekerjaan para karyawannya. Lingkungan kerja memengaruhi kinerja perusahaan karena lingkungan kerja yang baik dan memuaskan tentu mempengaruhi cara pandang dan sikap karyawan. Karyawan mungkin merasa tidak nyaman di tempat kerja jika lingkungan tempat mereka bekerja tidak membuat mereka merasa nyaman. Penerangan yang kurang atau berlebih dapat mengganggu pandangan karyawan pada saat bekerja. Suhu tempat kerja juga harus dijaga agar tidak terlalu panas atau terlalu dingin agar karyawan tidak kepanasan atau kedinginan saat bekerja dan suara yang keras. Suara bising di ruang kerja perlu diperhatikan dan dipantau secara seksama karena dapat mengganggu konsentrasi karyawan di tempat kerja. Jika tingkat kenyamanan karyawan di tempat kerja menurun, maka karyawan akan merasa tidak nyaman dan ingin keluar dari perusahaan (Haholongan, 2018). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dengan seksama lingkungan kerja agar seluruh karyawan merasa nyaman saat melakukan semua tugas yang diberikan. Jika karyawan merasa nyaman dalam bekerja maka hasil kerja akan positif dan karyawan akan merasa nyaman dan betah saat bekerja di perusahaan.

Selain kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja, faktor lain yang berkemungkinan mempengaruhi *turnover intention* yaitu stres kerja. Stres kerja yang dialami individu adalah kondisi alamiah yang terjadi ketika menghadapi tekanan dan beban kerja. Stres dapat menyebabkan karyawan menjadi sakit, pada kondisi yang lebih parah dapat mendorong karyawan untuk mengundurkan diri (Manurung & Ratnawati, 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Siddiqui dan Jamil (2015) menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Stres kerja berpengaruh

signifikan terhadap *turnover intention* (Fitriantini *et al.*, 2019). Jika stres kerja tidak mampu ditangani oleh perusahaan, maka akan berdampak merugikan bagi karyawan maupun perusahaan karena menurunnya produktivitas dan kinerja karyawan.

*Turnover intention* adalah permasalahan yang dapat dialami setiap perusahaan. Setiap perusahaan harus mengenali faktor yang dapat menyebabkan adanya keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan. Beberapa hal yang menyebabkan munculnya keinginan karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain diantaranya adalah K3, lingkungan kerja dan stres kerja. *Turnover Intention* yang tinggi dapat mengganggu operasional perusahaan, melahirkan permasalahan pada pegawai yang masih bertahan dalam perusahaan serta menambah biaya dalam rekrutmen dan seleksi karyawan baru. Selain itu perusahaan juga harus menanggung kerugian biaya peluang yang hilang karena karyawan baru harus mempelajari keahlian yang baru (Andini, 2006).

*Turnover Intention* sering terjadi pada perusahaan-perusahaan swasta seperti PT Hanil Indonesia. Tingginya tingkat *turnover intention* karyawan yang menimbulkan kerugian pada Perusahaan. Hal tersebut terjadi karena seorang karyawan yang keluar dari perusahaan akan menyebabkan munculnya berbagai biaya seperti biaya rekrutmen karyawan dan seleksi karyawan. Keluar masuknya karyawan dapat disebabkan karena suasana kerja yang kurang kondusif antar karyawan. Selain itu, ada beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* seperti stres kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan lainnya (Sutanto & Gunawan, 2013).

PT Hanil Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri penghasil benang yang berlokasi di Desa Nepen, Kecamatan Teras, Kabupaten Boyolali, Provinsi Jawa Tengah. Kegiatan produksi benang terbagi atas 3 unit, yaitu *spinning*, *drawing*, dan *finishing*. Tingginya tingkat *turnover intention* jelas akan merugikan perusahaan. Kerugian yang dialami oleh perusahaan tidak hanya bisa dihitung secara nominal, tetapi kerugian tidak berwujud yang akan memengaruhi kinerja perusahaan kedepannya. Kerugian perusahaan yang dapat dihitung dimulai dari biaya perekrutan, biaya pelatihan dan biaya pemantauan karyawan yang tidak murah, serta peluang yang hilang yang mungkin sulit untuk diukur tetapi secara nyata biaya tersebut ada (Maisara, 2019).

**Tabel 1. Tingkat Perputaran Karyawan PT. Hanil Indonesia**

Tahun	Karyawan Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Akhir	Tingkat Turnover
2018	303	41	185	159	116,35%
2019	159	136	109	186	58,60%
2020	186	75	34	227	14,97%
2021	227	35	32	230	13,91%

Sumber: PT. Hanil Indonesia (2022)

Tabel 1 menunjukkan bahwa PT Hanil Indonesia mengalami *turnover intention* karyawan yang cukup tinggi setiap tahunnya. Pada tahun 2018 terdapat sebanyak 41 orang karyawan yang masuk sedangkan karyawan yang keluar sangat signifikan sebanyak 185 orang dengan persentase 116,35% dari jumlah keseluruhan karyawan. Di tahun 2019 jumlah karyawan yang masuk mengalami peningkatan yaitu 136 orang karyawan sedangkan karyawan keluar mengalami penurunan dari tahun lalu yaitu 109 orang dengan persentase 58,60% dari jumlah keseluruhan karyawan. Pada tahun 2020 mengalami penurunan yang sangat signifikan bagi PT Hanil Indonesia karena hanya 34 orang karyawan yang keluar dan 75 orang karyawan masuk dengan persentase 14,97% dari jumlah keseluruhan karyawan, sedangkan di tahun 2021 penurunan jumlah karyawan yang keluar kembali terjadi yaitu 32 orang karyawan yang keluar sedangkan karyawan masuk sebanyak 35 orang dengan persentase 13,91% dari jumlah keseluruhan karyawannya.

Tingginya tingkat *turnover intention* yang terjadi disebabkan karena banyaknya masalah kesehatan yang dialami karyawan dan kurangnya perhatian dari perusahaan tentang pentingnya kesehatan kerja seperti banyak gejala yang dirasakan karyawan yaitu pernafasan terganggu akibat bahan kimia yang setiap hari harus dihirup oleh karyawan. Undang-undang Keselamatan Kerja menetapkan syarat-syarat keselamatan kerja, diantaranya yaitu mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit yang diakibatkan pekerjaan, peracunan, infeksi dan penularan (Pasal 3 ayat (1) huruf h UU Keselamatan Kerja). Faktor-faktor seperti keselamatan kesehatan kerja, lingkungan kerja, serta stres kerja yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi sikap karyawan. Jika keselamatan kesehatan kerja dapat menciptakan rasa aman, nyaman dalam bekerja maka akan menghindarkan dari kecelakaan atau penyakit kerja, sehingga kondisi tersebut memungkinkan karyawan tidak memiliki pikiran untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Pentingnya penerapan K3 dapat mengurangi risiko bahaya ditempat kerja dan menciptakan kondisi kerja yang produktif.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Kesehatan dan keselamatan kerja adalah kondisi yang harus diwujudkan di tempat kerja dengan segala daya upaya berdasarkan ilmu pengetahuan dan pemikiran mendalam guna melindungi tenaga kerja, manusia serta karya dan budayanya melalui penerapan teknologi pencegahan kecelakaan yang dilaksanakan secara konsisten sesuai dengan peraturan perundangan dan standar yang berlaku (Parashakti & Apriani, 2020). Indikator keselamatan dan kesehatan kerja menurut Suparyanto dan Rosad (2020) yaitu: (1) keadaan tempat lingkungan kerja, (2) pengaturan udara yang ada dalam area perusahaan, (3) pengaturan penerangan yang ada di perusahaan, (4) pemakaian peralatan kerja di perusahaan dan (5) kondisi fisik dan mental pegawai.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah suasana di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Khristanto, 2018). Faktor lingkungan kerja menurut Anam (2018) yaitu: (1) fasilitas kerja, (2) gaji dan tunjangan dan (3) hubungan kerja.

### **Stres Kerja**

Stres kerja merupakan suatu keadaan yang muncul dalam diri seorang karyawan yang disebabkan karena tuntutan pekerjaan serta kesenjangan antara harapan dan hasil yang diterima (Aswir & Misbah, 2018). Stres kerja juga bisa disebut kondisi ketegangan dalam bekerja yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang karyawan (Parashakti & Apriani, 2020). Stres kerja menyebabkan penurunan produktivitas, kenaikan *turnover* karyawan, peningkatan tingkat absensi dan dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Tingginya tingkat stres kerja karyawan sebaiknya dapat diturunkan untuk menekan tingkat *turnover intention*. Rahmizal dan Novia (2021) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover Intention*. Menurut Moerhead dan Griffin (2013) faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu: (1) tuntutan tugas, (2) tuntutan fisik, (3) tuntutan peran, dan (4) hubungan antar karyawan.

### **Turnover Intention**

Keluarinya karyawan dari satu Perusahaan dan berpindah ke perusahaan lain sangat berpengaruh bagi perusahaan. Ada berbagai alasan yang mendorong karyawan berkeinginan untuk pindah dari perusahaan, salah satunya ingin mencari pekerjaan yang lebih baik. Tingginya *turnover* pada suatu perusahaan menjadi indikasi bahwa perusahaan tersebut perlu

melakukan perbaikan atas kondisi kerjanya (Purwati & Maricy, 2019). Indikator *turnover intention* menurut Adedunga (2013) terdiri atas: (1) munculnya keinginan meninggalkan perusahaan, (2) munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan baru, dan (3) keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang.

### **Pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja terhadap *Turnover Intention***

Keadaan sempurna dari keselamatan dan kesehatan kerja diartikan sebagai kesempurnaan keadaan jasmani, rohani, dan materi dalam kesejahteraan para pekerja dengan penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja pada area perusahaan (Reskiputri & Romadhoni, 2019). Hasil dari penelitian Reskiputri dan Romadhoni (2019) menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* melalui komitmen karyawan.

H1: Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention***

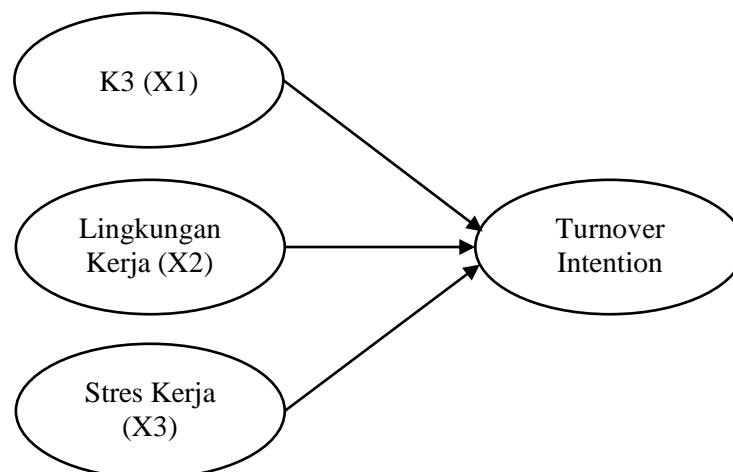
Lingkungan adalah kondisi di sekitar tempat kerja yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, dimana lingkungan dikelompokkan menjadi dua, yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus (Hidayati & Rizalti, 2021). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Hidayati & Rizalti, 2021).

H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover Intention*

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention***

Meningkatnya stress kerja juga diikuti dengan meningkatnya *turnover intention*. Stress muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres (Hidayati & Rizalti, 2021). Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Dewi & Sriathi, 2019).

H3: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover Intention*



**Gambar 1. Model Penelitian**

## **METODE PENELITIAN**

Objek penelitian adalah sasaran isu yang akan dibahas dan yang akan dilakukan penelitian melalui riset sosial. Objek dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Hanil Indonesia bagian Dyeing yang beralamat di Jalan Randusari-Klaten, Nepen, Teras, Kabupaten Boyolali, Jawa Tengah. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang dapat diartikan sebagai pendekatan penelitian yang menggunakan data berupa numerik atau

angka yang kemudian diolah dengan metode statistik. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif berlandaskan pada fiasafat positivisme dengan tujuan menguji hipotesis yang diterapkan (Sugiono, 2017). Pengolahan data dalam penelitian ini dibantu mengguakan program SPSS.

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data Primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Hanil Indonesia bagian Dyeing. Kuesioner diperlukan sebagai perolehan data dari responden yang akan diukur menggunakan *linkert sale*. Teknik penyebaran kuesioner dipilih karena pada instrumen tersebut partisipan penelitian dapat mengisi pernyataan yang disediakan (Saidani, 2019). Data sekunder pada penelitian ini berasal dari jurnal dan website resmi yang terkait. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Hanil Indonesia bagian Dyeing dengan jumlah 230 karyawan pada tahun 2021. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sample random sampling*, dimana sampel diambil secara acak dan seluruh populasi mendapatkan peluang yang sama untuk terpilih. Pengambilan sampel dengan rumus Slovin yaitu:

$$\begin{aligned} n &= N/1+N(e)^2 & (1) \\ &= 230 / 1+ 230 (5\%)^2 \\ &= 147 \end{aligned}$$

Tanda N pada persamaan tersebut merupakan jumlah populasi dan tanda (e)<sup>2</sup> merupakan error margin (5%). Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin di atas diketahui jumlah sampel yang dibutuhkan untuk dijadikan responden adalah sebesar 147, atau dibulatkan menjadi 150.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengukuran atas kebenaran atau validitas dari seperangkat indikator pada kuesioner. Uji validitas kuesioner didasarkan pada perbandingan nilai r hitung dan nilai r tabel. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	X1.1	0,636	0,1603	Valid
	X1.2	0,799	0,1603	Valid
Lingkungan Kerja	X1.3	0,684	0,1603	Valid
	X1.4	0,622	0,1603	Valid
	X2.1	0,666	0,1603	Valid
	X2.2	0,834	0,1603	Valid
Stres Kerja	X2.3	0,836	0,1603	Valid
	X2.4	0,805	0,1603	Valid
	X3.1	0,817	0,1603	Valid
	X3.2	0,914	0,1603	Valid
Turnover Intention	X3.3	0,846	0,1603	Valid
	X3.4	0,716	0,1603	Valid
	Y1.1	0,939	0,1603	Valid
	Y1.2	0,951	0,1603	Valid
	Y1.3	0,951	0,1603	Valid
	Y1.4	0,951	0,1603	Valid

Sumber: data primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa besarnya koefisien korelasi dari seluruh pernyataan terdiri dari 4 pernyataan untuk variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X1), 4 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X2), 4 pernyataan untuk

variabel stress kerja (X3), dan 4 pernyataan untuk *turnover intention* (Y). Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai r tabel yaitu sebesar 0,3008. Besarnya korelasi dari variabel-variabel tersebut menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, sehingga instrumen penelitian dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur konsistensi suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas atas item pernyataan dari kuesioner dilakukan menggunakan nilai Cronbach Alpha. Sebuah pernyataan dinyatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	0,614	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,796	Reliabel
Stres Kerja	0,845	Reliabel
Turnover Intention	0,962	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,614 untuk variabel kesehatan dan keselamatan kerja. Nilai Cronbach Alpha untuk variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 0,796. Nilai Cronbach Alpha sebesar 0,845 untuk variabel stres kerja, sedangkan nilai Cronbach Alpha untuk variabel *turnover intention* sebesar 0,962. Uji reliabilitas yang telah dilakukan pada semua variabel menghasilkan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Hasil tersebut menyatakan bahwa instrumen yang digunakan reliabel.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keterikatan antara variabel bebas dan terikat, apakah pendistribusiannya dikatakan normal atau tidak. Uji normalitas diperoleh melalui uji *Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,07 (lebih besar dari 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

**Tabel 4. Hasil Pengujian Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,18782218
Most Extreme Differences	Absolute	0,087
	Positive	0,064
	Negative	-0,087
Test Statistic		0,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,07 <sup>c</sup>

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan guna memastikan apakah variabel bebas memiliki hubungan yang kuat dengan variabel bebas lainnya. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas, dapat dilihat melalui perhitungan nilai VIF. Jika nilai VIF di bawah

10, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan hasil *tolerance value* dari masing-masing variabel yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang kurang dari 10, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Tidak adanya multikolinearitas pada data menunjukkan bahwa tidak ada korelasi diantara variabel X dalam penelitian ini. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 5.

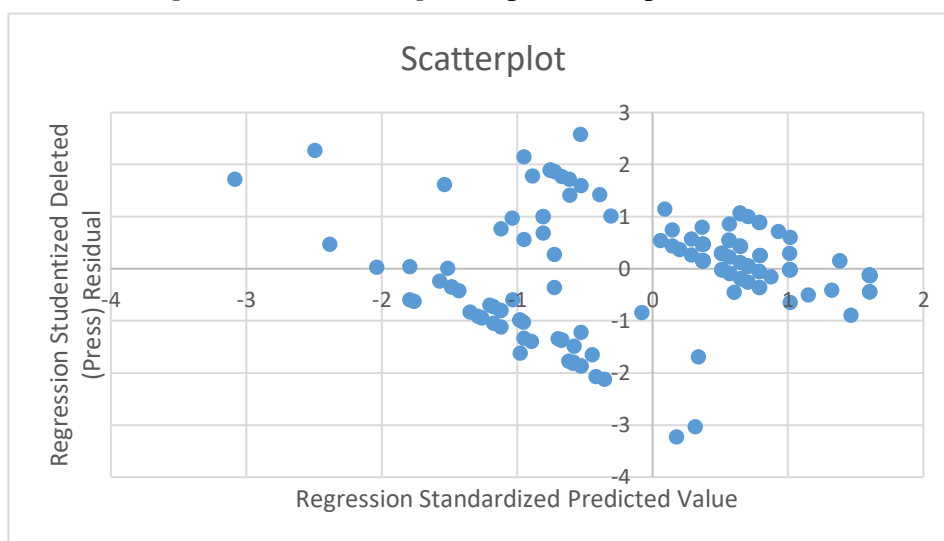
**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-8,564	3,342		-2,563	0,011		
X1	-0,005	0,159	-0,002	-0,032	0,974	0,992	1,008
X2	0,557	0,147	0,265	3,795	0,000	0,549	1,820
X3	0,896	0,108	0,578	8,269	0,000	0,546	1,831

a. Dependent Variable: Turnover Intention

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang menilai ada tidaknya kesamaan varians dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier. Cara yang dilakukan untuk menguji heteroskedastisitas yaitu dengan melakukan pengecekan pada penyebaran dari varians residual dengan melihat *Scatterplot*. Grafik *scatterplot* dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:



**Gambar 1. Scatterplot Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Gambar 1 terlihat bahwa tidak terdapat gambar pola jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga data pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian selanjutnya yaitu menggunakan uji Gletsjer. Berdasarkan hasil uji Gletsjer diperoleh nilai signifikansi untuk semua variabel yaitu lebih dari 0,05, maka model regresi dalam penelitian ini tidak menunjukkan indikasi terjadinya gejala heteroskedastisitas. Hasil uji gletser untuk uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 6.



**Tabel 6. Hasil Uji Gletser**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,252	1,948		4,237	0,000		
X1	0,041	0,093	0,033	0,447	0,656	0,992	1,008
X2	-0,296	0,086	-0,339	-3,459	0,066	0,549	1,820
X3	-0,112	0,063	-0,174	-1,765	0,080	0,546	1,831

a. Dependent Variable: ABS\_RES1

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan stres kerja (X3) terhadap variabel *turnover intention* (Y). Berikut disajikan hasil uji regresi linear berganda (Tabel 7).

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-8,564	3,342		-2,563	0,011		
X1	-0,005	0,159	-0,002	-0,032	0,974	0,992	1,008
X2	0,557	0,147	0,265	3,795	0,000	0,549	1,820
X3	0,896	0,108	0,578	8,269	0,000	0,546	1,831

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda di atas, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = -8.564 + -0.005 X1 + 0,557 X2 + 0,896 X3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut. Pertama, nilai konstanta ( $\alpha$ ) -8,564 bernilai negatif dapat diartikan apabila kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja tidak mengalami perubahan maka nilai variabel *turnover intention* menurun sebesar 8,564. Kedua, nilai regresi variabel K3 sebesar -0.005 dengan arah nilainya negatif. Artinya jika Kesehatan dan keselamatan kerja meningkat, maka *turnover intention* menurun. Ketiga, nilai regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,557 dengan arah nilainya positif. Artinya jika lingkungan kerja bertambah, maka *turnover intention* juga meningkat. Keempat, nilai regresi variabel stres kerja sebesar 0,896 dan bernilai positif. Artinya jika stres kerja bertambah, maka *turnover intention* juga meningkat.

### Uji t

Uji t digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas secara parsial atau individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 8.

**Tabel 8. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-8,564	3,342		-2,563	0,011		
X1	-0,005	0,159	-0,002	-0,032	0,974	0,992	1,008
X2	0,557	0,147	0,265	3,795	0,000	0,549	1,820
X3	0,896	0,108	0,578	8,269	0,000	0,546	1,831

Berdasarkan hasil uji t yang ditunjukkan pada Tabel 8, dapat dinyatakan beberapa hal sebagai berikut. Pertama, variabel kesehatan dan keselamatan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar -0,032 dan nilai signifikan sebesar 0,974 ( $>0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Kedua, variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 3,795 dan nilai signifikan sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Ketiga, variabel perilaku stres kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 8,269 dan nilai signifikan sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel perilaku stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan stres kerja (X3) dalam menerangkan variabel *turnover intention* (Y). Hasil Uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 9 berikut.

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,781 <sup>a</sup>	0,610	0,602	3,220	1,167

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,602 yang didapatkan dari perhitungan pengkuadratan nilai korelasi sebesar 0,781. Nilai *Adjusted R Square* 0,602 (60,2%) menunjukkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan stres kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* dan sisanya sebesar 0,398 (39,8 %) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

### Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT Hanil Indonesia. Hal ini bisa dijelaskan dari nilai signifikansi yaitu 0,974 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Hanil Indonesia. Hasil ini didukung oleh kuisisioner yang di sebar mengenai pertanyaan tentang “apakah anda mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan”, menunjukkan bahwa kebanyakan dari karyawan menjawab ingin meninggalkan perusahaan karena masalah kesehatan yang mereka alami dan masalah umur yang sudah di usia renta sehingga tidak memungkinkan untuk bekerja dalam jangka yang panjang.

### Pengaruh Lingkungan Kerja X2 terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT Hanil Indonesia. Hal ini bisa dijelaskan dari nilai signifikansi yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT Hanil Indonesia. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Haholongan (2018) yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Tiyas dan Istiqomah

(2020) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan sewing PT. Solo Kawistara Garmindo

### **Pengaruh Stres Kerja (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y)**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Hanil Indonesia. Hal ini bisa dijelaskan dari nilai signifikansi yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Hanil Indonesia. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Parashakti dan Apriani (2020) serta Rahmizal dan Novia (2021) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Hanil Indonesia, maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Pertama, kesehatan dan keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT Hanil Indonesia. Hal tersebut berarti apabila kesehatan dan keselamatan kerja ditingkatkan, maka tidak akan mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT Hanil Indonesia. Kedua, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT Hanil Indonesia. Hal tersebut berarti apabila lingkungan kerja ditingkatkan, maka akan diikuti oleh meningkatnya *turnover intention* di PT Hanil Indonesia. Ketiga, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT Hanil Indonesia. Hal tersebut berarti apabila stres kerja meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya *turnover intention* di PT Hanil Indonesia.

### **KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti. Kedua, ada beberapa responden yang kurang dalam memahami pernyataan pada kuisisioner dan juga kejujuran dalam mengisi kuisisioner sehingga ada kemungkinan hasilnya kurang akurat. Ada beberapa saran dari penelitian ini, diantaranya untuk manajer atau pihak terkait di PT Hanil Indonesia agar selalu merawat keadaan mesin dan peralatan yang digunakan untuk karyawan dalam bekerja. Begitu juga dengan karyawan yang mengoperasikan juga harus merawat mesin dan peralatan agar dapat mengurangi resiko kecelakaan kerja. Dalam hal lingkungan kerja, PT Hanil Indonesia juga disarankan untuk mempertimbangkan tentang tunjangan terhadap karyawan seperti tunjangan hari raya yang dibayar 1 kali sebelum hari raya sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman terhadap karyawan. Stres kerja juga sangat penting dalam menjaga kesehatan mental para karyawan, sehingga disarankan kepada pihak terkait untuk lebih meningkatkan lagi hubungan dengan karyawan agar tidak terjadi kesalahpahaman terhadap karyawan yang akan mengganggu jalannya pekerjaan. Untuk penelitian berikutnya, bagi peneliti diharapkan untuk dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel bebas lainnya sehingga memperoleh hasil penelitian yang baik dan dapat mempengaruhi *turnover intention*.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirāsāt: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56.
- Andini, R. (2006). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani

- Muhammadiyah Semarang). *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6).
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38.
- Haholongan, R. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 61–67.
- Hapsari, T. D., Istiqomah, I. & Damayanti, R. (2020). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Konflik terhadap Turnover Karyawan Bagian Sewing PT. Solo Kawistara Garmino. *Edunomika*, 04(01), 227–235.
- Hidayati, H., & Rizalti, M. K. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. *Jurnal Pundi*, 05(02), 195–206.
- Khristanto, T. A. T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Organizational Commitment, dan Kepuasan pada Reward terhadap Turnover Intention di PT Imanuel Tehnik Sentosa. *Agora*, 6(2), 1-2.
- Maisara, P. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Intensi Keluar dengan Komitmen Afektif sebagai Variabel Pemediasi (Studi pada Karyawan Perbankan). *Tesis*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, 1, 1–13.
- Moorhead, G., & Grriffin, W. R. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Parashakti, D. R., & Apriani, F. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT Daya Eka Samudera Jakarta. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 53–70.
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 77–91.
- Rahmizal, M., & Novia, L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi. *Jurnal Pundi*, 05(01), 31–44.
- Reskiputri, T. D., & Romadhoni, R. (2019). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) dan Turnover Intention terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5(1), 1–70.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Siddiqui, A. A., & Jamil, R. A. (2015). Antecedents of Employees' Turnover Intentions: Evidence from Private Educational Institutions. *American Journal of Economics and Business Administration*, 7(4), 160–165.
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76–88.