

## Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* di PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo

Yuvi Safitri<sup>1\*</sup>, Umi Farida<sup>2</sup>, Fery Setiawan<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Indonesia

Jl. Budi Utomo No.10, Ronowijayan, Kec. Ponorogo, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur, Indonesia

Korespondensi penulis: [yuviasafitri256@gmail.com](mailto:yuviasafitri256@gmail.com)\*

**Abstract.** This study aims to identify the influence of job satisfaction, occupational health and safety (OHS), and work stress on turnover intention among employees of PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo. The phenomenon of high employee turnover rates is a significant issue that has the potential to hamper the smooth operation and stability of company productivity. Employees who intend to leave the company may indicate dissatisfaction with the work environment, workload, or lack of adequate job safety guarantees. Therefore, an in-depth study is needed to understand the factors that influence this intention. This study uses a quantitative approach with a survey method through the distribution of questionnaires to respondents. The sampling technique used a simple random sampling method with calculations using the Slovin formula, resulting in a sample size of 72 respondents from a total population of 250 employees. The collected data were analyzed using multiple linear regression methods with the help of SPSS version 25 software to test the influence of each independent variable on the dependent variable of turnover intention. The results of the analysis show that the three variables, namely job satisfaction, OHS, and work stress, simultaneously and partially have a significant influence on turnover intention. Low job satisfaction, perceptions of an unsafe work environment, and high levels of stress are the main triggers for employees' desire to leave the company. Therefore, companies are advised to improve job satisfaction through salary adjustments, career development opportunities, and comprehensive improvements to their OHS programs. Furthermore, employee stress management requires a systematic and sustainable approach to reduce employee turnover intentions.

**Keywords:** Employee, Job Satisfaction, Occupational Health and Safety (K3), Turnover Intention, Work Stress.

**Abstrak.** Penelitian ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja (job satisfaction), kesehatan dan keselamatan kerja (K3), serta stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo. Fenomena tingginya tingkat turnover karyawan menjadi isu penting yang berpotensi menghambat kelancaran operasional dan stabilitas produktivitas perusahaan. Karyawan yang berniat keluar dari perusahaan dapat mengindikasikan adanya ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja, beban kerja, atau kurangnya jaminan keselamatan kerja yang memadai. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian secara mendalam untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi niat tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode simple random sampling dengan perhitungan menggunakan rumus Slovin, menghasilkan jumlah sampel sebanyak 72 responden dari total populasi 250 karyawan. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25 untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen turnover intention. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel, yaitu kepuasan kerja, K3, dan stres kerja, secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention. Tingkat kepuasan kerja yang rendah, persepsi terhadap lingkungan kerja yang tidak aman, serta tingginya tingkat stres menjadi pemicu utama munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui penyesuaian gaji, peluang pengembangan karir, serta peningkatan program K3 secara menyeluruh. Selain itu, manajemen stres karyawan juga perlu diperhatikan melalui pendekatan yang sistematis dan berkelanjutan agar intensi keluar karyawan dapat ditekan.

**Kata kunci:** Karyawan, Job Satisfaction, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Turnover Intention, Stres Kerja.

## 1. LATAR BELAKANG

Di tengah intensitas persaingan bisnis yang kian ketat, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusianya secara optimal demi menjaga kelangsungan operasional dan stabilitas usaha. Salah satu tantangan utama dalam manajemen SDM adalah tingginya tingkat turnover intention. Menurut Setiyarti et al., (2023) *turnover intention* adalah suatu permasalahan penting bagi suatu organisasi, baik yang tujuannya mencari keuntungan maupun yang tujuannya sosial atau pelayanan publik akan tetap menanggung kerugian

Kepuasan kerja adalah salah satu bentuk adanya pengaruh keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*). Menurut (Putri, 2023) *Job satisfaction* (kepuasan kerja) yaitu tentang seberapa baik pekerjaannya yang dapat memberikan hal-hal yang penting untuk menentukan seberapa puas mereka terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja tidak sama untuk semua orang, karena kepuasan kerja bersifat subjektif. Ketika seorang karyawan merasa pekerjaannya sejalan dengan harapannya maka tingkat kepuasan yang dirasakan akan semakin tinggi dan begitu sebaliknya. Faktor lainnya yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu kesehatan keselamatan kerja (K3). Langkah tersebut diterapkan untuk melindungi karyawan di tempat kerja terutama mengantisipasi bahaya yang timbul dari individu maupun di tempat kerja. Selain itu faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* adalah Stres Kerja. Menurut (Dwi Novita Sari et al., 2022) Stres kerja yaitu suatu keadaan yang muncul dari diri individu karyawan yang merasa tertekan disebabkan karena tuntutan dari pekerjaannya.

*Turnover Intention* menjadi permasalahan utama pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo. Perusahaan tersebut termasuk dalam Badan Usaha dalam kepemilikan Muhammadiyah (BUMM) yang beroperasi di pasar ritel, grosir, dan distributor. Beralamat di jalan Batoro Katong, Kecamatan Siman, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur. Sebagai perusahaan retail sekaligus memiliki toko ritel dan Distributor yang sudah hampir tersebar di wilayah Ponorogo. Berdasarkan observasi penelitian ke perusahaan ditemukan bahwa masih sangat sering terjadi *turnover intention*.

Penelitian ini penting untuk membantu perusahaan dalam memahami faktor yang berdampak *turnover intention* (keinginan karyawan untuk keluar). Dengan hal itu maka perusahaan dapat mengatur, merancang strategi untuk meminimalisir *turnover intention*.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### *Turnover Intention*

Menurut Robbins dan Judge dalam Agustina *et.al*, (2021) *Turnover intention* merujuk pada kecenderungan seseorang pegawai untuk mempertimbangkan keluar dari tempat kerja baik secara sukarela ataupun terpaksa yang penyebabnya seperti adanya pekerjaan yang lebih layak serta jabatan strategis di perusahaan tersebut. Menurut Dipboye dalam (Agustina et.al, 2021) terdapat 3 faktor karyawan melakukan *turnover intention*, yaitu telah merencanakan untuk berhenti, adanya pekerjaan yang lebih baik serta keinginan pribadi untuk mundur dari perusahaan.

### *Job Satisfaction*

Menurut Syaifuddin,*et.al*, (2020) kepuasan kerja adalah cerminan ciri-ciri seorang karyawan yang baik atau buruk tentang pekerjaannya, Perilaku positif karyawan terhadap pekerjaan mereka dan pengalaman yang mereka alami di lingkungan kerja menunjukkan perasaan tersebut. Menurut (Fidela Asa, 2023) kepuasan kerja merupakan sikap seseorang yang berkaitan dengan kesesuaian, kemampuan dan harapan yang dimilikinya terhadap pekerjaan yang dijalani.

### **Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut (Candrianto, 2023) Kesehatan kerja merupakan suatu proses dimana bekerja dilakukan dalam kondisi fisik dan tempat yang sehat, aman, dan nyaman, yang menjadi harapan setiap pekerja. Keselamatan kerja adalah langkah yang diambil untuk menjaga keselamatan pegawai dari kecelakaan, cacat, dan kematian yang disebabkan oleh kecelakaan saat menjalankan aktivitas kerja. Menurut (Oktaviani, 2024) K3 berarti suatu upaya untuk membuat lingkungan kerja yang aman bagi karyawan guna memaksimalkan target perusahaan.

### **Stres Kerja**

Menurut (Lalu Muhammad Saleh, Syamsiar, 2020) Stres kerja adalah kondisi yang timbul dalam diri seorang karyawan yang diakibatkan oleh tuntutan kerja yang tidak sebanding dengan keahlian dan pengetahuan yang dimiliki, serta memberikan tekanan untuk melewati batas kemampuan dalam menghadapinya. Menurut (Anita Susanti, 2024) Stres kerja yaitu merujuk pada respon fisik dan psikologis yang timbul ketika individu merasa bahwa tututan pekerjaan melebihi kemampuan mereka untuk mengatasi atau mengelola situasi tersebut.

## Hipotesis

### a. Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo.

Berdasarkan penelitian yang ditulis (Bawawa et al., 2021) menunjukkan tingkat kepuasan kerja berpengaruh besar pada *Turnover Intention* karyawan. Hal tersebut bertentangan dengan temuan dari (Mangumbahang et al., 2023) mengungkapkan bahwa tingkat Kepuasan Kerja berdampak negative terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan. Menurut penelitian dari Bawawa dan Mangumbahang tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

H<sub>01</sub> : “Diasumsikan *Job Satisfaction* tidak memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*.”

H<sub>a1</sub> : “Diasumsikan *Job Satisfaction* memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*.”

### b. Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo

Menurut penelitian (Ramdhhan Kurniawan et.al, 2023) bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada salah satu Hotel. Berbeda dengan penelitian dari (Nastiti & Maisara, 2023) mengungkapkan bahwa Kesehatan Keselamatan Kerja berdampak negative terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Berdasarkan penelitian dari Ramdhhan dan Nastiti dapat disimpulkan sebagai berikut:

H<sub>02</sub> : “Diasumsikan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) tidak memiliki pengaruh pada *Turnover Intention* karyawan.”

H<sub>a2</sub> : “Diasumsikan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) memiliki pengaruh pada *Turnover Intention* karyawan.”

### c. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo

Berdasarkan penelitian (Ahmad Bayu dan Yetti Lutiyan, 2022) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh besar pada *Turnover Intention* karyawan. Hal tersebut bertentangan dengan temuan dari (Churiyah Adduriyatun Nafisah, Hadi Sunaryo, 2020) mengungkapkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh pada *Turnover Intention* karyawan. Menurut penelitian dari Ahmad Bayu dan Churiyah dapat diuraikan sebagai berikut:

H<sub>03</sub> : “Diasumsikan Stres Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan”.

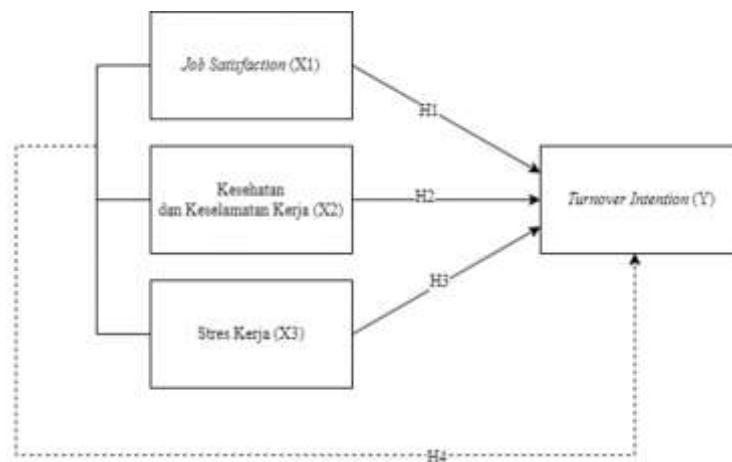
H<sub>a3</sub> : “Diasumsikan Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan”.

**d. Pengaruh Job Satisfaction, Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo**

Job Satisfaction, Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Stres Kerja diduga berdampak pada *turnover intention*. Jika karyawan merasakan kepuasan yang lebih besar dari pekerjaan mereka, mereka akan cenderung untuk enggan meninggalkan perusahaan, tetapi sebaliknya jika seorang karyawan tidak bahagia dengan pekerjaan mereka, terdapat kemungkinan mereka akan keluar dari perusahaan. Melindungi karyawan dari resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja merupakan tugas dari perusahaan apabila perusahaan kurang memperhatikan aspek K3, hal ini dapat memicu keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Terlebih lagi ketika karyawan dibebankan terlalu tinggi dalam pekerjaannya dan tidak sesuai dengan kemampuannya maka niat keluar akan meningkat. Dengan mempertimbangkan bagaimana Hipotesis 1, 2 dan 3 disusun maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

H0<sub>4</sub> : “Diasumsikan Job Satisfaction, Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Stres Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan.”

Ha<sub>4</sub> : “Diasumsikan Job Satisfaction, Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan.”



**Gambar 1. Hipotesis**

### 3. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian kuantitatif diterapkan dengan menggunakan SPSS versi 25. Sampel ditentukan melalui metode *simple random sampling* yakni secara acak dari total populasi sebanyak 250 orang sehingga terpilih 72 responden. Serangkaian uji yang diterapkan yakni pengujian validitas, reliabilitas, analisis regresi linear berganda, pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) serta uji hipotesis. Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan data sebagai instrument utama.

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Hasil Uji t

Table I Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-3,008	0,808		-3,721	0,000
	Job Satisfaction	0,421	0,100	0,355	4,224	0,000
	Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)	0,396	0,067	0,403	5,955	0,000
	Stres Kerja	0,324	0,089	0,249	3,631	0,001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

- 1) Pengolahan data membuktikan bahwa faktor *Job Satisfaction* mempunyai nilai signifikasinya sebesar  $(0, 000) < 0,05$  dan dapat diketahui nilai  $t_{hitung} (4,224) > t_{tabel} (1,994)$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menunjukkan adanya pengaruh faktor *Job Satisfaction* ( $X_1$ ) terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ )
- 2) Pengolahan data membuktikan bahwa K3 memiliki nilai signifikasinya sebesar  $(0, 000) < 0,05$  dan dapat diketahui nilai  $t_{hitung} (5,955) > t_{tabel} (1,994)$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menunjukkan adanya pengaruh faktor Kesehatan Keselamatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ )
- 3) Pengolahan data membuktikan bahwa faktor Stres Kerja mempunyai nilai signifikasinya sebesar  $(0, 000) < 0,05$  dan dapat diketahui nilai  $t_{hitung} (3,631) > t_{tabel} (1,994)$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena menunjukkan adanya dampak faktor Stres Kerja ( $X_3$ ) pada *Turnover Intention* ( $Y$ )

persamaan regresi linear berganda

$$Y = -3,008 + 0,421X_1 + 0,396X_2 + 0,324X_3 + e$$

- Konstanta sebesar -3,008 artinya mengindikasikan bahwa variabel *Job Satisfaction* ( $X_1$ ), Kesehatan Keselamatan Kerja ( $X_2$ ), dan Stres Kerja ( $X_3$ ) dianggap bernilai konstan, maka nilai *Turnover Intention* bernilai -3,008.
- Koefisien regresi *Job Satisfaction* sebesar 0,421 artinya apabila variabel *Job Satisfaction* ( $X_1$ ) meningkat sebanyak 1 satuan, maka *Turnover Intention* akan naik 0,421.

- Koefisien regresi Kesehatan Keselamatan Kerja ( $X_2$ ) sebanyak 0,396 artinya apabila variabel Kesehatan Keselamatan Kerja ( $X_2$ ) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, dengan demikian *Turnover Intention* akan naik 0,396.
- Koefisien regresi Stres Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,324 Dengan kata lain, jika variabel stres kerja naik sebesar 1 satuan, maka *Turnover Intention* akan naik 0,324.

### Hasil Uji f

**Table 2 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	665,568	3	221,856	465,165	,000 <sup>b</sup>
	Residual	32,432	68	,477		
	Total	698,000	71			
a. Dependent Variable: Turnover Intention						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) , Job Satisfaction						

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{tabel}$  dan  $t_{hitung}$  ( $465,165 > 2,740$ ) dengan nilai signifikan 0,000 kurang dari 0,05. Secara simultan variabel *Job Satisfaction* ( $X_1$ ), Kesehatan Keselamatan Kerja ( $X_2$ ), dan Stres Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

### Hasil Uji R Square

**Table 3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,976 <sup>a</sup>	0,954	0,951	0,691
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) , Job Satisfaction				

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil dari analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang telah diolah tersebut membuktikan bahwa nilai ( $R^2$ ) sebesar 0,954, yang berarti variabel independen dan dependen berpengaruh sebesar 95,4%, dan variabel tambahan yang tidak terdapat pada penelitian memengaruhi sebesar 4,6%.

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap Turnover Intention karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo

Hasil Pengolahan data dapat dinyatakan bahwa variabel *Job Satisfaction* memiliki nilai signifikasinya sebesar  $(0,000) < 0,05$  dan dapat diketahui nilai  $t_{\text{hitung}} (4,224) > t_{\text{tabel}} (1,994)$ , artinya Ho ditolak dan Ha diterima karena telah menunjukkan adanya pengaruh variabel *Job Satisfaction* ( $X_1$ ) terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ )

Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja (*Job satisfaction*) justru memiliki efek positif pada keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, karena semakin puas dengan pekerjaan mereka, semakin ingin mereka meninggalkan perusahaan. Hasil ini jelas bertolak belakang dengan teori pada umumnya, yakni ketika seorang karyawan lebih puas dengan pekerjaannya, maka tingkat *Turnover Intention* mereka lebih rendah. Sedangkan dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh positif, berdasarkan riset lapangan yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang menyebabkan turnover karyawan, meskipun *job satisfaction* berpengaruh positif yaitu adanya lowongan pekerjaan dari perusahaan lain yang menawarkan lebih banyak benefit. Seperti gaji yang lebih tinggi, hingga peluang jenjang karir yang lebih besar dan jelas. Hal ini lah yang membuat turnover karyawan karena meskipun mereka puas dengan pekerjaannya tidak menjamin karyawan akan bertahan, karena jika dibandingkan dengan tawaran gaji dan jenjang karir diperusahaan lain yang lebih menggiurkan, banyak dari mereka yang memutuskan untuk mengambil kesempatan mengisi lowongan pekerjaan di perusahaan lain tersebut.

Penelitian oleh Bawawa et al. (2021), yang berjudul “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Pada PT. SIG ASIA Kota Balitung*” juga menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

### 2. Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention

Pengolahan data dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi variabel K3 adalah  $(0,000)$  kurang dari  $0,05$  dan dapat diketahui nilai  $t_{\text{hitung}} (5,955) > t_{\text{tabel}} (1,994)$ , Maka Ho ditolak dan Ha diterima menunjukkan adanya dampak variabel Kesehatan Keselamatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ )

Temuan pada penelitian mengindikasikan bahwa Kesehatan Keselamatan Kerja berdampak positif terhadap *turnover intention* artinya semakin baik penerapan kesehatan keselamatan kerja (K3) diperusahaan maka tingkat keinginan karyawan meninggalkan

perusahaan akan meningkat. Hasil ini memang bertentangan dengan teori pada umumnya, yang seharusnya semakin baik K3, maka turnover intention seharusnya menurun. Sedangkan dalam penelitian ini Kesehatan Keselamatan Kerja berpengaruh positif, berdasarkan riset dilapangan yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa ada alasan lain yang menyebabkan karyawan berhenti yaitu lokasi dan jarak tempat kerja kerumah jadi salah satu pertimbangan juga. Dibandingkan dengan K3 yang sudah ada di perusahaan pasti banyak dari mereka akan memilih jarak tempat kerja yang dekat karena banyak pertimbangan seperti lebih hemat transportasi. Selain itu karyawan juga beranggapan K3 sebagai kewajiban bukan nilai tambah. Mereka menganggap K3 adalah suatu hal wajar yang seharusnya ada, sehingga meskipun diterapkan dengan baik, tidak menjadi alasan kuat untuk karyawan tetap bertahan..

Penelitian oleh Ramdhan Kurniawan et.al (2023) yang berjudul “*Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja, Kompensasi, dan lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Di Bali*” juga mengungkapkan bahwa Keselamatan Kerja meningkatkan keinginan untuk beralih kerja.

### **3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo**

Pengolahan data menentukan bahwa variable Stres Kerja mempunyai nilai signifikasinya sebesar  $(0,000) < 0,05$  dan dapat diketahui nilai  $t_{\text{hitung}} (3,631) > t_{\text{tabel}} (1,994)$ . Maka dapat dinyatakan Ho ditolak dan Ha diterima menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja ( $X_3$ ) berdampak pada *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan temuan pada penelitian, dapat dinyatakan bahwa Kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan lebih besar jika mereka mengalami tingkat tekanan yang lebih tinggi di tempat kerja. Kondisi di PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo menunjukkan bahwa mayoritas responden beranggapan bahwa tuntutan tugas yang diberikan atasan cukup membebani, terutama ketika diberikan tanggungjawab pekerjaan yang berlebihan. Kondisi tersebut dapat menimbulkan rasa tegang, bahkan memicu kesalahan dalam bekerja sehingga karyawan merasakan takut untuk menjalankan tugas yang diberikan.

Hasil tersebut selaras dengan penelitian dari Ahmad Bayu & Yetti Lutiyani (2022) yang berjudul “*Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan lingkungan kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta*” menungkapkan bahwa tingkat stres di tempat kerja dapat meningkatkan keinginan untuk beralih kerja.

#### 4. Pengaruh *Job Satisfaction* ( $X_1$ ), Kesehatan Keselamatan Kerja ( $X_2$ ), dan Stres Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil yang dilakukan peneliti menyatakan nilai uji F sebesar 465,165 sedangkan  $f_{tabel}$  sebesar 2, 740 ( $f_{hitung} > f_{tabel}$ ) dan nilai signifikansi memperlihatkan  $0,000 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima ( $H_a$ ), jika diuraikan maka secara simultan variabel *Job Satisfaction* ( $X_1$ ), Kesehatan Keselamatan Kerja ( $X_2$ ), dan Stres Kerja ( $X_3$ ) berdampak positif terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

Hasil pengolahan koefisien determinasi pada tabel diatas, terdapat nilai ( $R^2$ ) sebesar 0,954, yang berarti bahwa variabel independen dan dependen berpengaruh sebesar 95,4%, dan Variabel tambahan yang tidak terdapat pada penelitian ini memengaruhi 4,6 %.

### 5. KESIMPULAN DAN SARAN

#### Kesimpulan

*Job Satisfaction* ( $X_1$ ) berpengaruh besar terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ ). Hal ini ditunjukan dengan hasil  $t_{hitung} 4,224 > t_{tabel} 1,994$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulan dari data diatas adalah bahwa *Job Satisfaction* mempengaruhi tingkat *turnover intention* pada karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo, Walaupun tingkat kepuasan karyawan dianggap tinggi, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa keinginan untuk keluar tetap tinggi yang dipengaruhi oleh faktor luar seperti adanya peluang pekerjaan tambahan yang menawarkan keuntungan lebih besar dan prospek karir yang lebih menjanjikan.

Kesehatan Keselamatan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh besar terhadap *turnover intention* ( $Y$ ). Hasil tersebut membuktikan bahwa  $t_{hitung} 5,955 > t_{tabel} 1,994$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulan dari data diatas adalah bahwa Kesehatan Keselamatan Kerja mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo, walaupun penerapan K3 di perusahaan sudah baik, tingkat turnover tetap tinggi karena ada faktor lain yaitu karyawan lebih memilih lokasi kerja yang dekat dengan tempat tinggal karena hemat transportasi, tenaga, waktu, serta memandang K3 sebagai hal yang wajar dan bukan faktor utama untuk bertahan di perusahaan.

Stres Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh besar terhadap *turnover intention* ( $Y$ ). Hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa  $t_{hitung} 3,631 > t_{tabel} 1,994$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Kesimpulan dari data diatas adalah bahwa Stres Kerja mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo..

*Job Satisfaction* ( $X_1$ ), Kesehatan Keselamatan Kerja ( $X_2$ ), dan Stres Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh besar pada *Turnover Intention* ( $Y$ ). Hasil analisis data membuktikan bahwa nilai F hitung  $465,165 > F$  tabel  $2,740$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

### Saran

Bagi Manajemen PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo: Perusahaan perlu melakukan evaluasi gaji secara berkala guna memastikan bahwa kompensasi yang diberikan tetap kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain dalam industry sejenis. Selain itu perusahaan diharapkan untuk menyediakan program pelatihan dan pengembangan keterampilan secara rutin untuk membantu karyawan melihat prospek karir yang lebih di dalam perusahaan sehingga mengurangi *turnover*.

Bagi Peneliti Selanjutnya: Peneliti yang akan datang diharapkan dapat menyertakan variabel tambahan yang memiliki keterkaitan relevan dengan *turnover intention* sebagai bahan untuk memperkuat sebuah penelitian. Disarankan juga untuk memperluas objek penelitian pada perusahaan lain untuk melihat perbedaan pengaruh variabel, serta dapat mengembangkan instrument pengukuran yang lebih spesifik

### DAFTAR REFERENSI

- Agustina Hanafi, Zakaria Wahab, Yuliansyah, & Hadiwijaya, H. (2021). *Turnover intention, work passion dalam tinjauan work environment dan life balance* [E-book]. Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia. <https://ipusnas2.perpusnas.go.id/book/7a18c7eb-9800-400c-8ece-057e92f3a82b>
- Ahmad Bayu Kuncoro, & Y. L. S. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta. *Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 1(3), 43–51. <https://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id>
- Bawawa, A. A., Lengkong, V. P. K., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja terhadap turnover intention pada PT. SIG Asia Kota Bitung. *Jurnal EMBA*, 9(2), 785–795.
- Candrianto. (2023). *K3 dan lingkungan* [E-book]. CV Bintang Semesta Media. <https://ipusnas2.perpusnas.go.id/book/cc807e43-8e51-4491-a028-86c3c30a2251>
- Churiyah, A. N., Sunaryo, H., & Wahyudi, B. (2020). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang. *Jurnal Riset Manajemen*, 11(1), 1–14.
- Dwi Novita Sari, A., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan selama pandemi COVID-19. *Jurnal Sosial Sains*, 2(5), 554–562. <https://doi.org/10.5918/jurnalsosains.v2i5.390>
- Fidela Asa. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen terhadap kinerja. Dalam Tim Elementa (Ed.), *Elementa Media*.

- Lalu Muhammad Saleh, & Syamsiar, I. T. (2020). *Manajemen stres kerja: Sebuah kajian keselamatan dan kesehatan kerja dari aspek psikologis pada ATC* [E-book]. Deepublish. <https://ipusnas2.perpusnas.go.id/book/cf1b46ed-ebc0-450c-96df-115a504bd85d>
- Mangumbahang, C. A. A., Tarore, R., & Palandeng, I. (2023). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Pelangi Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 1510–1519. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.51084>
- Nastiti, A. S., & Maisara, P. (2023). Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Hanil Indonesia. *Jurnal Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, 2(2), 57–68.
- Oktaviani, R. (2024). *Manajemen keselamatan & kesehatan kerja (K3)* [E-book]. Pustaka Baru Press. <https://ipusnas2.perpusnas.go.id/book/0716b819-26f4-4bb9-b129-3c17867263df>
- Putri, N. H. (2023). Literatur review terhadap turnover intention: Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 4(1), 51–61. <https://doi.org/10.35912/simo.v4i1.1728>
- Ramdhani Kurniawan, et al. (2023). Pengaruh keselamatan kerja, kompensasi, lingkungan kerja, terhadap turnover intention karyawan hotel di Bali. *Edunomika*, 7(23). <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/9618/pdf>
- Setiyarti, T., Widiyastiti, N. M., Wijayanthi, I. A. T., & Sundari, P. (2023). Manajemen sumber daya manusia: Turnover intention di antara lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan stres kerja. *Jurnal STIE Semarang (Edisi Elektronik)*, 15(2), 98–120. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v15i2.608>
- Syaifuddin, Yusniar, Ananda Lubis, F. R., Anggreni, D., & Nurhasanah. (2020). *Memahami faktor penentu dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. CV Adanu Abimata.