PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

(Studi Pada Karyawan PT. Rezeki Kencana Kabupaten Kubu Raya)

SKRIPSI

LESTARI SUGIANTINI
NIM. B1022181063

PROGRAM STUDI ILMU EKONOMI STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	:	Lestari Sugiantini
NIM	:	B1022181063
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen SDM
Judul Skripsi	:	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan PT. Rezeki Kencana Kabupaten Kubu Raya)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terdapat kesalahan dan kekeliruan maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, Juli 2025



Lestari Sugiantini
B1022181063

PERTANGGUNG JAWABAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	:	Lestari Sugiantini
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen SDM
Tanggal Ujian	:	15 Juli 2025
Judul Skripsi	:	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan PT. Rezeki Kencana Kabupaten Kubu Raya)

Menyatakan bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, Juli 2025

Yang membuat pernyataan

(Lestari Sugiantini)
B1022181063

LEMBAR YURIDIS

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Pada Karyawan PT. Rezeki Kencana Kabupaten Kubu Raya)

Penanggung Jawab Yuridis

Lestari Sugiantini
NIM B1022181063

Jurusan : Manajemen
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Tgl Ujian Skripsi dan Komprehensif : 15 Juli 2025

Majelis Penguji

Majelis Penguji	Nama/NIP	Tgl/Bln/Tahun	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Prof. Dr. Nur Afifah, S.E., M.Si	06 - 08 - 2025	
	NIP. 197305062003122001		
Pembimbing 2	Dr. Achmad Shalahuddin, S.E., M.M	06 - 08 - 2025	
	NIP. 196909032000031001		
Penguji 1	Prof. Dr. Hj. Nurul Komari, S.E., MP	11 - 8 - 2025	
	NIP. 196005191987032002		
Penguji 2	Efa Irdhayanti S.E., M.M	30 - 07 - 2025	
	NIP. 198404142023212039		

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi dan Komprehensif

Pontianak, Juli 2025
Ketua Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

Segala puji dan syukur, atas segala rahmat yang Allah berikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik yang berjudul **"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan PT. Rezeki Kencana Kabupaten Kubu Raya)"**. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Tanjung pura Pontianak dan merupakan wujud dari ilmu-ilmu yang diperoleh selama ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini mendapatkan banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada skripsi ini. Oleh karena itu, terima kasih yang sebesar-besarnya terhadap orang-orang yang berperan dalam penulisan skripsi yaitu:

1. Bapak Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si FCBArb selaku Rektor Universitas Tanjung pura Pontianak.
2. Ibu Dr. Barkah, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
3. Bapak Heriyadi, S.E, ME., Ph.D selaku Ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E, M.Sc selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
5. Bapak Bintoro Bagus Purmono, S.E, M.M selaku Ketua Prodi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
6. Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.Si selaku Ketua PPAPK Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
7. Prof. Dr. Nur Afifah, S.E., M.Si selaku Pembimbing I yang telah berkenan meluangkan waktu dan memberikan nasehat serta bimbingan baik berupa ide, saran, maupun kritik.

8. Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E., M.M selaku Pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktu dan memberikan nasehat serta saran atas kesempurnaan penulisan skripsi ini.
9. Prof. Dr. Hj. Nurul Komari, S.E., MP selaku Dosen Penguji I yang telah berkenan meluangkan waktu dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Rizani Ramadhan S.E., MM selaku Dosen Penguji II yang telah berkenan meluangkan waktu dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Bapak, Ibu Dosen serta staf akademik dan seluruh civitas di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjung pura.
12. Orang tua dan saudara tercinta yang selalu memberikan semangat, dorongan, serta perhatian dalam memotivasi penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Para sahabatku dan teman-temanku seangkatan yang selalu bersama-sama menghadapi, dan memberi semangat dalam berbagai suka duka selama kuliah dan menyelesaikan skripsi.

Pontianak, Juli 2025

Penulis,

Lestari Sugiantini
B1022181063

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORKLOAD ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION WITH WORK STRESS AS AN INTERVENING VARIABLE
(Study on Employees of PT. Rezeki Kencana Kubu Raya Regency)

By: Lestari Sugiantini

Economics and Business Faculty
Tanjungpura University

ABSTRACT

This study examines the influence of work environment and workload on employee turnover intention with work stress as an intervening variable, where this study focuses on employees of PT Rezeki Kencana, Kubu Raya Regency. This study uses primary data obtained from the results of answers using a questionnaire. The number of samples in the study was 42 non-field respondents. The data analysis technique in this study used Smart PLS using several analyzes, namely outer model analysis which is divided into convergent validity, discriminant validity and composite reliability, descriptive analysis, inner model analysis which is divided into determination coefficients and predictive relevance, the final analysis is hypothesis analysis that tests hypotheses directly and indirectly. The results showed that the work environment had a negative and significant effect on turnover intention. Workload had a positive and significant effect on turnover intention. The work environment had a negative and significant effect on work stress. Workload had a positive and significant effect on work stress. Work stress had a positive and significant effect on turnover intention. Work stress mediated the relationship between the work environment and turnover intention. Work stress mediated the relationship between workload and turnover intention.

Keywords: Work Environment, Workload, Work Stress, Employee Turnover Intention

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Pada Karyawan PT. Rezeki Kencana Kabupaten Kubu Raya)

Oleh: Lestari Sugiantini

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura

ABSTRAK

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*, dimana studi ini memiliki fokus pada karyawan PT Rezeki Kencana Kabupaten Kubu Raya. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil jawaban menggunakan kuesioner. Jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 42 responden non lapangan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Smart PLS dengan menggunakan beberapa analisis yaitu analisis *outer model* yang terbagi dalam *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*, analisis deskriptif, analisis *inner model* yang terbagi dalam koefisien determinasi dan relevansi prediksi, analisis akhir yaitu analisis hipotesis yang menguji hipotesis secara langsung dan tidak langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Stres kerja memediasi hubungan antara beban kerja terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja, *Turnover Intention*

RINGKASAN SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

(Studi Pada Karyawan PT. Rezeki Kencana Kabupaten Kubu Raya)

A. Latar Belakang

Kelapa sawit semakin telah semakin berkembang di Indonesia yang didukung dengan banyaknya bagian-bagian wilayah yang menanam kelapa sawit. Semakin banyaknya kelapa sawit membuat banyaknya pesanan dari industri ini tidak saja di negara Indonesia sendiri akan tetapi di negara lain juga. Adanya kemajuan industri kelapa sawit dari sisi pertanian memberikan manfaat dan membantu perekonomian masyarakat seperti dengan adanya penarikan jumlah tenaga kerja yang besar, mengurangi tingkat pengangguran dan memberikan lapangan pekerjaan. Jumlah perkebunan kelapa sawit yang luas akan semakin menyerap banyak tenaga kerja, hal ini berarti membuka kesempatan kerja bagi masyarakat di tengah sulitnya mencari pekerjaan dikarenakan jumlah sumber daya manusia yang semakin banyak. Banyaknya tanaman kelapa sawit menghadirkan peluang besar tidak hanya bagi masyarakat pekerja dan pertumbuhan ekonomi, tetapi juga memberikan peluang bagi perusahaan-perusahaan bertumbuh. Di Indonesia sendiri ada beberapa daerah yang menjadikan kelapa sawit sebagai pendapatan daerah, karena wilayah yang cocok untuk ditanami kelapa sawit, salah satunya Provinsi Kalimantan Barat.

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kepala sawit ini yaitu PT Rezeki Kencana yang terletak di Kabupaten Kubu Raya. Perusahaan ini merupakan bagian dari anak perusahaan Julong Grup Indonesia. Adanya perusahaan Rezeki Kencana memberikan lowongan pekerjaan terutama bagi masyarakat sekitar, membangun perekonomian desa-desa setempat dan perkembangan daerah. Kemajuan perusahaan dari tahun ke tahun meningkat pesat yang terbukti dengan adanya hasil dari minyak yang tinggi, permintaan pasar tinggi dan perubahan sosial ekonomi masyarakat sekitar. Kemajuan perusahaan tentunya didukung dengan adanya kinerja dari para karyawan yang juga didukung adanya lingkungan kerja yang nyaman, profesionalitas masing-masing karyawan maupun tim, kerjasama antara satu sama lain dari karyawan sehingga setiap tugas yang dijalankan dan dibebankan dapat terselesaikan sesuai target serta setiap karyawan bekerja dengan nyaman meski beban kerja tinggi.

B. Pernyataan Masalah

Jumlah karyawan pada PT Rezeki Kencana bagian non lapangan/kantor mengalami fluktuatif, jumlah karyawan terbanyak terdapat pada tahun 2023 sedangkan jumlah karyawan terendah ada pada tahun 2020. Kenaikan jumlah karyawan di PT Rezeki Kencana disebabkan oleh kenaikan produksi sehingga diperlukan tambahan karyawan untuk penyelesaian pekerjaan lebih maksimal. Jumlah karyawan keluar dan masuk dari tahun 2020-2023. Hal ini disebabkan oleh aktivitas kerja yang padat sehingga terdapat karyawan mengalami stres kerja. Perusahaan menuntut para karyawan bekerja dengan cermat dan padat yang membuat karyawan stres. Karyawan yang keluar sebagian besar merupakan karyawan yang berusia lebih muda yang tidak tahan akan tekanan tinggi di perusahaan.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Rezeki Kencana Kabupaten Kubu Raya.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Rezeki Kencana Kabupaten Kubu Raya.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. Rezeki Kencana Kabupaten Kubu Raya.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. Rezeki Kencana Kabupaten Kubu Raya.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Rezeki Kencana Kabupaten Kubu Raya.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dimediasi stres kerja pada karyawan PT. Rezeki Kencana Kabupaten Kubu Raya.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* dimediasi stres kerja pada karyawan PT. Rezeki Kencana Kabupaten Kubu Raya.

D. Metode Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ditujukan untuk memecahkan masalah penelitian dan membuktikan hipotesis sebelumnya dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis PLS-SEM.

E. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap stres kerja. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Stres kerja memediasi hubungan antara beban kerja terhadap *turnover intention*.

F. Kesimpulan

1. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.
4. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.
5. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
6. Stres kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.
7. Stres kerja memediasi hubungan antara beban kerja terhadap *turnover intention*.

G. Saran

1. Bagi PT Rezeki Kencana harus dapat mempertahankan apa yang telah baik seperti lingkungan kerja agar tetap nyaman sehingga menciptakan kinerja yang baik pula pada karyawan meskipun beban kerja dan stres kerja tinggi. Selain itu, dapat terus memotivasi para karyawan agar dapat menunjukkan kinerja yang baik.
2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat melanjutkan maupun mengembangkan lagi penelitian ini, dengan terdapat variabel yang peneliti gunakan yaitu lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja dan *turnover intention*. Peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan jenis variabel lainnya agar dapat memperkaya hasil maupun mengembangkan penelitian sehingga lebih bervariatif.

DAFTAR ISI

Halaman

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT i
PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI ii
LEMBAR YURIDIS..... iii
KATA PENGANTAR iv
ABSTRAK vi
RINGKASAN SKRIPSI.....
viii
DAFTAR ISI..... xi
DAFTAR TABEL..... xiii
DAFTAR GAMBAR..... xiv
DAFTAR LAMPIRAN..... xv

BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang..... 1
1.2 Rumusan Masalah..... 6
1.2.1 Pernyataan Masalah..... 6
1.2.2 Pertanyaan Penelitian..... 7
1.3 Tujuan Penelitian..... 7
1.4 Kontribusi Penelitian..... 8
1.4.1 Kontribusi Teoritis..... 8
1.4.2 Kontribusi Praktis..... 8
1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian..... 9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1 Landasan Teori..... 11
2.2 Kajian Empiris..... 21
2.3 Kerangka Konseptual Dan Hipotesis Penelitian..... 31

BAB III METODE PENELITIAN
3.1 Jenis Penelitian..... 37
3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian..... 37
3.3 Data..... 37
3.4 Populasi Dan Sampel..... 38
3.5 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional..... 38
3.6 Teknik Alat Analisis..... 40
3.6.1 Analisis Deskriptif..... 40
3.6.2 Analisis PLS-SEM..... 41

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 45
4.1. Hasil Penelitian..... 45
4.2. Pembahasan 58

BAB V PENUTUP 64
5.1. Kesimpulan 64
5.2. Rekomendasi 65

DAFTAR PUSTAKA..... 66

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan Non Lapangan…….....	3
Tabel 1.2	Jumlah Karyawan Keluar Masuk Non Lapangan…….....	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu…….....	22
Tabel 3.1	Skala Likert…….....	37
Tabel 3.2	Ringkasan Variabel dan Definisi Operasional…….....	39
Tabel 4.1	Usia…….....	45
Tabel 4.2	Pendidikan…….....	46
Tabel 4.3	Status Pernikahan…….....	46
Tabel 4.4	Jenis Kelamin…….....	46
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja…….....	47
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja…….....…	49
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Terhadap Stres Kerja……	51
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Terhadap *Turnover Intention*……	52
Tabel 4.9	Validitas Konvergen…….....	54
Tabel 4.10	Validitas Diskriminan…….....	55
Tabel 4.11	Reliabilitas…….....	55
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi…….....	56
Tabel 4.13	Relevansi Prediksi…….....	56
Tabel 4.14	Pengujian Hipotesis…….....	57
Tabel 4.15	Peran Mediasi…….....	58

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual……. 36

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian……..….	71
Lampiran 2	Karakteristik Responden……..	75
Lampiran 3	Jawaban Kuesioner…….....	76
Lampiran 4	Hasil……...	78
Lampiran 5	Surat Tugas……	81

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kelapa sawit semakin telah semakin berkembang di Indonesia yang didukung dengan banyaknya bagian-bagian wilayah yang menanam kelapa sawit dan sebagai negara penghasil kelapa sawit terbesar di dunia. Semakin banyaknya kelapa sawit membuat banyaknya pesanan dari industri ini tidak saja di negara Indonesia sendiri akan tetapi di negara lain juga. Adanya kemajuan industri kelapa sawit dari sisi pertanian memberikan manfaat dan membantu perekonomian masyarakat seperti dengan adanya penarikan jumlah tenaga kerja yang besar, mengurangi tingkat pengangguran dan memberikan lapangan pekerjaan. Jumlah perkebunan kelapa sawit yang luas akan semakin menyerap banyak tenaga kerja, hal ini berarti membuka kesempatan kerja bagi masyarakat di tengah sulitnya mencari pekerjaan dikarenakan jumlah sumber daya manusia yang semakin banyak. Banyaknya tanaman kelapa sawit menghadirkan peluang besar tidak hanya bagi masyarakat pekerja dan pertumbuhan ekonomi, tetapi juga memberikan peluang bagi perusahaan-perusahaan bertumbuh. Di Indonesia sendiri ada beberapa daerah yang menjadikan kelapa sawit sebagai pendapatan daerah, karena wilayah yang cocok untuk ditanami kelapa sawit, salah satunya Provinsi Kalimantan Barat.

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kepala sawit ini yaitu PT Rezeki Kencana yang terletak di Kabupaten Kubu Raya dimana adalah anak perusahaan Julong Grup Indonesia. Adanya PT Rezeki Kencana memberikan lowongan pekerjaan bagi masyarakat, membangun perekonomian desa-desa setempat dan perkembangan daerah. Kemajuan perusahaan dari tahun ke tahun meningkat pesat yang terbukti dengan adanya hasil dari minyak, permintaan pasar tinggi dan perubahan sosial ekonomi masyarakat sekitar. Kemajuan perusahaan tentunya didukung dengan adanya kinerja karyawan yang juga didukung adanya lingkungan kerja yang nyaman, profesionalitas karyawan, kerjasama antara satu sama lain sehingga setiap tugas yang dijalankan dan dibebankan dapat

terselesaikan sesuai target serta karyawan bekerja dengan nyaman meski beban kerja tinggi. Berdasarkan hal ini fokus penelitian akan membahas kinerja dari para karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja.

Terkait penelitian ini, terdapat beberapa penelitian empiris sebelumnya yang juga telah meneliti dan mengkaji variabel penelitian yang peneliti teliti. Penelitian Rosminah (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Maulidah, *et al* (2022) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian Ridho, *et al* (2023) menyatakan stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Terdapat penelitian yang hasilnya malah sebaliknya yaitu penelitian Tharfiq *et al* (2024) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, Hidayati & Mahfudiyanto (2024) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dan Asmi & Hazmi (2024) menyatakan stres kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Turnover intention karyawan dapat memberikan dampak pada kinerja dan pencapaian perusahaan. Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil jika dapat mengelola karyawan yang dimilikinya secara maksimal. Karyawan merupakan asset perusahaan yang penting, karena memiliki kemampuan yang tidak terbatas. Pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan bergantung pada kontribusi karyawannya. Karyawan yang efisien dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan dan sasaran organisasi melalui kinerja mereka yang baik. Masing-masing perusahaan tentu akan mengalami fenomena keluar masuknya karyawan dalam bekerja. Tidak jarang seorang karyawan yang sudah memiliki kinerja yang baik namun memiliki keinginan berpindah. Hal ini dapat menjadikan karyawan menentukan keputusannya untuk keluar dari perusahaannya. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi dijadikan sebagai salah satu permasalahan besar untuk sejumlah perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut, meminimalisir *turnover* karyawan bukan termasuk hal yang mudah untuk suatu perusahaan. *Turnover*

intention menggambarkan bagaimana keinginan seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat dia bekerja sekarang ini yang mungkin dikarenakan adanya ketidakpuasan yang dapat memicu karyawan tersebut untuk keluar dari perusahaan tempat dia bekerja dan mencari pekerjaan baru.

Fenomena pergantian karyawan tidak diragukan lagi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perusahaan. Tentu hal ini akan sangat merugikan perusahaan. Kerugian-kerugian yang nantinya didapatkan perusahaan apabila *turnover* tinggi yaitu biaya rekrutmen karyawan, biaya pelatihan, serta akomodasi lainnya. Angka *turnover intention* dapat digunakan sebagai indikator bagi perusahaan dalam menilai baik ataupun tidaknya pengelolaan karyawan perusahaan tersebut. Jika angka *turnover intention* sebuah perusahaan tinggi, otomatis perusahaan dinyatakan belum dapat melakukan pengelolaan pegawai mereka dengan maksimal. Sebaliknya, jika angka *turnover intention* sebuah perusahaan rendah, otomatis perusahaan dinyatakan dapat melakukan pengelolaan pegawai yang dimiliki dengan maksimal. Keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas di perusahaan harus melibatkan karyawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut. Untuk memperoleh karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, tentunya perusahaan perlu melakukan usaha-usaha dalam memenuhi kebutuhan karyawannya seperti dengan pemberian upah sesuai dan jenjang karir agar memotivasi karyawan dalam menunjukkan kinerja yang baik dan konsisten. Berikut jumlah karyawan yang bekerja di PT Rezeki Kencana tahun 2020-2023 pada bagian non lapangan:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Non Lapangan
di PT Rezeki Kencana Tahun 2020-2023

Tahun	Jumlah
2020	36
2021	37
2022	37

2023	42

Sumber: PT Rezeki Kencana (2025)

Tabel 1.2
Jumlah Keluar Masuk Karyawan Non Lapangan
di PT Rezeki Kencana Tahun 2020-2023

Tahun	Keluar	Masuk
2020	12	9
2021	4	7
2022	7	9
2023	5	11

Sumber: PT Rezeki Kencana (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan jumlah karyawan pada PT Rezeki Kencana bagian non lapangan/kantor mengalami fluktuatif, jumlah karyawan terbanyak terdapat pada tahun 2023 sedangkan jumlah karyawan terendah ada pada tahun 2020. Kenaikan jumlah karyawan di PT Rezeki Kencana disebabkan oleh kenaikan produksi sehingga diperlukan tambahan karyawan untuk penyelesaian pekerjaan lebih maksimal. Untuk tabel 1.2 jumlah karyawan keluar dan masuk fluktuatif dari tahun 2020-2023. Hal ini disebabkan oleh aktivitas kerja yang padat sehingga terdapat karyawan mengalami stres kerja. Perusahaan menuntut para karyawan bekerja dengan cermat dan padat yang membuat karyawan stres. Karyawan yang keluar sebagian besar merupakan karyawan yang berusia lebih muda yang tidak tahan akan tekanan tinggi di perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan bagian yang mampu meningkatkan kualitas produktivitas kerja dari para karyawan. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan baik atau buruknya kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan, seperti kebersihan tempat kerja, serta memadai atau tidaknya perlengkapan kerja. Adapun kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau memadai apabila karyawan mampu melakukan pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seorang karyawan mampu meningkatkan kinerja dalam dirinya.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh pada produktivitas kinerja karyawan, baik itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja dapat meningkatkan ketenangan beserta kegairahan dalam bekerja, dengan meningkatnya kegairahan dalam bekerja maka kinerja karyawan juga pastinya akan lebih meningkat. Tanpa lingkungan kerja yang baik maka karyawan memiliki kecenderungan penurunan kinerja sehingga penciptaan lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan oleh karyawan. Fokus terkait lingkungan kerja yaitu non fisik. Fenomena yang terjadi terkait lingkungan kerja di PT Rezeki Kencana yaitu para karyawan harus bekerja dengan berhati-hati seperti harus berhati-hati pada cuaca, hewan beracun, iritasi, gangguan pernapasan dan kecelakaan kerja lainnya. Semakin meningkatnya produksi minyak maka para karyawan yang bekerja harus lebih gesit, sehingga hal ini membuat karyawan harus benar-benar memperhatikan sisi keamanan dan keselamatan.

Beban kerja menjadi salah satu faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan yang bekerja di perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat menjadi suatu masalah dalam perusahaan jika adanya ketidakseimbangan tugas yang diberikan pada karyawan. Oleh karena itu, pembagian pekerjaan penting untuk diperhatikan, karena akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan pencapaian perusahaan. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri karyawan sehingga menimbulkan stres. Hal ini dapat disebabkan oleh kecepatan kerja terlalu tinggi dan volume kerja yang terlalu banyak. Untuk itu, agar setiap pekerjaan yang terdapat di perusahaan tidak menjadi suatu beban kerja dan agar karyawan bekerja dapat terus maksimal maka manajemen perusahaan harus memberikan pekerjaan yang tidak tumpang tindih baik secara personal maupun tim, pembagian kerja dengan sistem kerjasama yang baik dan perusahaan dapat memberikan perhatian. Fenomena yang terjadi terkait beban kerja di PT Rezeki Kencana yaitu para karyawan harus siap untuk bekerja lembur dan cekatan. Karyawan harus siap dengan target tugas yang dibebankan. Tentunya hal ini membuat karyawan harus mempersiapkan diri secara mental dan fisik untuk memenuhi target perusahaan.

Stres kerja merupakan faktor selanjutnya yang dapat berpengaruh terhadap kinerja selain lingkungan kerja dan beban kerja. Stres kerja merupakan keadaan yang muncul dari interaksi antara karyawan dan pekerjaan. Stres kerja timbul dari diri karyawan ketika pekerjaan yang diberikan terlalu banyak dan dikejar *dateline* dengan waktu yang tidak banyak. Hal tersebut menyebabkan karyawan memiliki kecenderungan panik yang kemudian menimbulkan stres. Dilihat dari sudut pandang perusahaan, banyak dari perusahaan yang tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat kesadaran kerja, karena hal ini akan mendesak karyawan untuk melakukan tugas lebih baik sesuai dengan target waktu. Semakin besar suatu perusahaan maka stres kerja cenderung tinggi karena memiliki target tinggi. Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan jika tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Untuk itu, pihak manajemen perusahaan tentunya harus dapat mengatasi hal ini agar karyawan semangat bekerja meskipun stres kerja tinggi seperti dengan memberikan motivasi, penghargaan dan memiliki jumlah karyawan yang cukup sehingga stres kerja bukan malah menurunkan kinerja. Fenomena yang terjadi terkait stres kerja di PT Rezeki Kencana yaitu para karyawan harus bekerja ekstra karena meningkatnya produktivitas usaha. Aktivitas yang ekstra membuat terjadinya pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan di perusahaan. Permintaan hasil olahan minyak kelapa sawit sangat besar sehingga para karyawan bekerja dengan ekstra agar pasokan dan target pasar dapat dipenuhi. Hal ini membuat para karyawan dikejar waktu dan harus menyelesaikan target dengan cepat.

Berdasarkan latar belakang, fenomena dan kajian empiris terdahulu yang masih ada hasil penelitian yang berbeda, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Stres Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan PT. Rezeki Kencana Kabupaten Kubu Raya)"**.

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Pernyataan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan diatas menunjukkan jumlah karyawan pada PT Rezeki Kencana bagian non lapangan/kantor mengalami fluktuatif, jumlah karyawan terbanyak terdapat pada tahun 2023 sedangkan jumlah karyawan terendah ada pada tahun 2020. Kenaikan jumlah karyawan di PT Rezeki Kencana disebabkan oleh kenaikan produksi sehingga diperlukan tambahan karyawan untuk penyelesaian pekerjaan lebih maksimal. Jumlah karyawan keluar dan masuk dari tahun 2020-2023. Hal ini disebabkan oleh aktivitas kerja yang padat sehingga terdapat karyawan mengalami stres kerja. Perusahaan menuntut para karyawan bekerja dengan cermat dan padat yang membuat karyawan stres. Karyawan yang keluar sebagian besar merupakan karyawan yang berusia lebih muda yang tidak tahan akan tekanan tinggi di perusahaan.

1.2.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka terdapat beberapa masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Rezeki Kencana Kabupaten Kubu Raya?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Rezeki Kencana Kabupaten Kubu Raya?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. Rezeki Kencana Kabupaten Kubu Raya?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. Rezeki Kencana Kabupaten Kubu Raya?
5. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Rezeki Kencana Kabupaten Kubu Raya?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dimediasi stres kerja pada karyawan PT. Rezeki Kencana Kabupaten Kubu Raya?
7. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dimediasi stres kerja pada karyawan PT. Rezeki Kencana Kabupaten Kubu Raya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan pertanyaan penelitian, terdapat beberapa tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Rezeki Kencana Kabupaten Kubu Raya.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Rezeki Kencana Kabupaten Kubu Raya.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. Rezeki Kencana Kabupaten Kubu Raya.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. Rezeki Kencana Kabupaten Kubu Raya.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Rezeki Kencana Kabupaten Kubu Raya.
6. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dimediasi stres kerja pada karyawan PT. Rezeki Kencana Kabupaten Kubu Raya.
7. Menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* dimediasi stres kerja pada karyawan PT. Rezeki Kencana Kabupaten Kubu Raya.

1.4 Kontribusi Penelitian

1.4.1 Kontribusi Teoritis

Penelitian ini berkontribusi secara teoritis bagi pengembangan ilmu di bidang ekonomi khususnya di bidang sumber daya manusia mengenai karyawan dalam konteks *turnover intention* yang berkaitan dengan beberapa faktor yang dapat berpengaruh yaitu lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja.

1.4.2 Kontribusi Praktis

Berdasarkan latar belakang, selain kontribusi teoritis terdapat kontribusi praktis penelitian pula sebagai berikut:

1. Bagi Pemilik Usaha

Penelitian ini sebagai kajian kepada pemilik usaha agar terus dapat menciptakan keadaan kerja yang baik dan menciptakan rasa nyaman pada karyawan sehingga dapat terus meningkatkan kinerja para karyawan serta eksistensi perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai aplikasi ilmu dan wawasan yang peneliti dapat selama perkuliahan di Universitas Tanjung Pura.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang tentunya dapat mengembangkan jenis variabel lainnya lagi agar memiliki perkembangan penelitian dan variasi hasil dari penelitian.

1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian

Di Indonesia ada beberapa daerah yang menjadikan kelapa sawit sebagai pendapatan daerah, karena dilihat cocok untuk ditanami kelapa sawit, salah satunya Provinsi Kalimantan Barat, dimana mempunyai potensi yang cukup besar dalam pengembangan kelapa sawit. Peningkatan jumlah lahan yang tersedia untuk perkebunan kelapa sawit mengikuti tingginya produksi kelapa sawit, menunjukkan adanya korelasi antara keduanya. Adanya potensi perkembangan kelapa sawit mendukung hadirnya perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang ini salah satunya PT. Rezeki Kencana yang merupakan anak perusahaan Julong Group Indonesia. Julong Group Indonesia, adalah sebuah perusahaan yang berkiprah dibidang Industri kelapa sawit, dimulai dari hulu kelapa sawit, proses minyak sawit, logistik dan transportasi, sampai ke hilir dengan bisnis minyak kemasan dan pemasaran. Berkantor pusat di Kemayoran Baru Jakarta, memiliki 11 anak perusahaan yang tersebar di 5 Provinsi (Kalimantan Tengah, Kalimantan Selatan, Kalimantan Barat, Kalimantan Utara dan Sumatera Selatan) dan 4 Pabrik Pengelolaan Kelapa Sawit (PMKS). PT Rezeki Kencana, memiliki sistem mitra bersama masyarakat setempat sejak tahun 2004 melalui beberapa koperasi desa dengan sistem bagi hasil 70:30. PT Rezeki Kencana juga ikut membantu mensejahterakan masyarakat sekitar kebun, melalui program CSR (bantuan-

bantuan, beasiswa, kearifan lokal, partisipasi sosial), rekrutmen tenaga lokal dan lain-lain.

Visi Julong Group Indonesia adalah membentuk perusahaan minyak pangan terbaik dan berkelanjutan, sedangkan misi adalah membangun pondasi perusahaan yang kuat dan mampu berdiri ratusan tahun serta membentuk perusahaan kelapa sawit global, sehingga bagi anak-anak perusahaannya juga memiliki visi misi yang sama. PT Rezeki Kencana selaku anak perusahaan Julong grup Indonesia berhasil meraih penghargaan sertifikasi ISPO (*Indonesian Sustainable Palm Oil*). PT Rezeki Kencana yang berlokasi di Kecamatan Teluk Pakedai Kabupaten Kubu Raya. Perusahaan bekerjasama dengan lembaga sertifikasi dalam usahanya memperoleh sertifikasi ISPO. Sertifikasi yang diperoleh perusahaan sebagai salah satu kontribusi dalam pencapaian *sustainable development goals*. Hal tersebut dimaksud perusahaan Rezeki Kencana senantiasa berkomitmen dan mendukung pembangunan perkebunan kelapa sawit berkelanjutan sebagai bagian dari *Julong Company* di Kalimantan Barat dan Indonesia yang sejalan dengan visi misi perusahaan dan standar *sustainable development goals*. Adanya perusahaan ini pula dapat membuka lowongan pekerjaan untuk masyarakat setempat dan membangun perekonomian desa-desa setempat. Hadirnya perusahaan juga memiliki peran di bidang pertanian mengingat Kubu Raya adalah mayoritas penduduknya di sektor pertanian. Industri jenis kelapa sawit ini menjadi bagian pemasukan wilayah dan penggerak kegiatan ekonomi. Perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu industri strategis. Perusahaan memiliki dampak yang baik tidak hanya bagi penyerapan tenaga kerja dan ekonomi masyarakat sekitar tetapi juga membantu masyarakat seperti pada saat terdampak pandemic dengan penyaluran bantuan.