

**PENGARUH WORKLOAD, WORK STRESS, DAN WORK ENVIRONMENT TERHADAP
TURNOVER INTENTION (STUDI KASUS PADA KARYAWAN TOKO RITEL)**

Ghea Syahnita Belzara¹⁾, Dwi Eko Waluyo²⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro

E-mail: 211202006803@mhs.dinus.ac.id

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro

E-mail: Dwi.eko.waluyo@dsn.dinus.ac.id

Abstract

In the retail industry, employees are considered the backbone of operations because they play a role in running the store's daily operations. However, many retail store employees experience discomfort while working and some of them even have the intention to leave their jobs. To reduce turnover intention, managers or company leaders must pay attention to factors that influence it, such as Workload, Work Stress, and Work Environment. This research seeks to examine The Effect of Workload, Work Stress, and Work Environment on Turnover Intention (Study on employees of Retail Stores). The study employed a quantitative method, utilizing Smart PLS version 4.0. Data was gathered through questionnaires, which were tested for validity and reliability (outer model). Subsequently, the structural model (inner model) was evaluated, which involved calculating the coefficient of determination (R^2) and testing the hypotheses. The results indicated that workload and work stress had a significant impact on turnover intention, whereas the work environment did not significantly influence employee turnover intention.

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

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi yang berkembang pesat ini, dunia industri dan organisasi telah menjadi elemen utama atau sudah menduduki posisi sentral dalam perekonomian global. Dunia industri dan organisasi saat ini mulai bergerak dinamis di tengah lingkungan yang seringkali sulit untuk diprediksi. Sektor ini telah memberikan kontribusi besar dalam mendorong sektor-sektor lainnya. Industri dan organisasi dianggap sebagai pilar utama atau tulang punggung ekonomi dan masyarakat modern. Salah satu industri yang memberikan kontribusi besar adalah industri ritel (Prakoso et al., 2022). Industri ritel memiliki peran sentral dalam kehidupan sehari-hari. Beragam produk dan layanan yang masyarakat konsumsi secara rutin dapat dengan mudah ditemukan di toko ritel. Industri ini sangat krusial dan berdampak besar pada aspek ekonomi, bisnis, dan masyarakat secara keseluruhan (Halwalia Deviani, 2024).

Untuk mendukung keberlanjutan, efisiensi, dan keunggulan kompetitif dalam industri ritel, peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangat diperlukan. Industri ritel tidak akan dapat berjalan tanpa adanya aset yang paling penting yaitu SDM. Dalam industri ritel, karyawan berperan sebagai tulang punggung operasional karena berperan dalam menjalankan operasional toko sehari-hari (Andini & Rosfyan, 2022). Manajemen operasional yang baik memungkinkan toko berjalan dengan lancar. Karyawan ritel juga dapat disebut sebagai wajah perusahaan di mana mereka bertanggung jawab langsung untuk memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan (Fauziyah, 2023).

Tingkat *turnover* yang tinggi adalah salah satu masalah yang berpengaruh pada SDM suatu perusahaan. Begitu juga dengan industri ritel, penelitian oleh Setiawan & Agustina (2019) menyebutkan bahwa tingkat niat *turnover* karyawan toko ritel cukup tinggi hingga mencapai

25%. *Turnover* atau perputaran tenaga kerja adalah realisasi dari *turnover intention* yang bisa berubah menjadi problema genting bagi perusahaan dan industri ritel terutama jika yang mengundurkan diri adalah tenaga kerja berkualitas yang memiliki peran penting. Hal tersebut tentu dapat mengganggu efisiensi operasi perusahaan (Santoso & Amin, 2021). Nasir et al. (2022) pun mengemukakan bahwa suatu organisasi atau perusahaan dapat menjadi efektif apabila karyawan mereka memiliki keinginan keluar yang rendah dan kepuasan kerja yang tinggi. Hal itu berlaku pula di industri ritel. Namun, pada kenyataannya, tidak sedikit karyawan toko ritel yang mengalami ketidaknyamanan saat bekerja. Beberapa dari mereka berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka yang dianggap memberi beban kerja cukup berat.

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan toko ritel berupa kesimpulan bahwa karyawan tersebut sering merasakan stres dalam bekerja dan berniat untuk meninggalkan organisasi disebabkan oleh perasaan tidak nyaman dengan pekerjaan yang berat dan lingkungan yang tidak mendukung. Pra-survei dilakukan dengan melakukan wawancara kepada 10 karyawan toko ritel. Hasil pra-survei data *turnover intention* karyawan toko ritel dalam Tabel 1.

Tabel 1. Data Hasil Pra-Survei

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah Anda mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan?	100%	-
2	Apakah Anda sering menemui kesulitan pada saat bekerja?	80%	20%
3	Apakah suasana tempat kerja Anda tidak dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja?	60%	40%
4	Apakah Anda mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain?	80%	20%
5	Apakah Anda berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini apabila fasilitas yang diberikan toko tempat Anda bekerja kurang memadai?	90%	10%

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 1 mengindikasikan karyawan ritel memiliki keinginan tinggi untuk meninggalkan organisasi. Hal tersebut diketahui berdasarkan jawaban responden yang memilih jawaban “ya” dalam pertanyaan terakhir.

Penelitian Nisa et al., (2019) membuktikan bahwa *workload* atau beban kerja berpengaruh dengan tingkat *turnover intention*. Semakin banyak *workload* dan tanggung jawab yang dilimpahkan kepada karyawan maka semakin mereka merasa tidak nyaman dan berkeinginan untuk keluar. Menurut Yuliani et al., (2021) beban kerja ideal yang diterima oleh karyawan seharusnya sesuai dengan kemampuannya. Namun, pada kenyataannya masih banyak karyawan toko ritel yang dibebankan tugas di luar tanggung jawabnya. Karyawan yang merasakan beban kerja dikhawatirkan dapat memicu munculnya stres kerja atau *work stress*. Bukti ini diperoleh berdasarkan hasil pra-survei yang sudah dilaksanakan. Pada tabel 1 dapat diperhatikan bahwa seluruh karyawan merasakan adanya *workload* di toko mereka bekerja.

Work stress juga dapat mempengaruhi *turnover*. *Work stress* pada tingkat rendah dapat membuat karyawan merasakan stres, tetapi memungkinkan dalam memotivasi dan mendorong kinerja karyawan. Namun, apabila *work stress* berada di tingkat tinggi, kinerja karyawan dapat menurun secara drastis. Perusahaan seharusnya memperhatikan tingkat *work stress* masing-masing karyawan untuk mengantisipasi terjadinya penurunan kinerja karyawan (Fahrurrozi, 2021). Namun, pada realisasinya berdasarkan hasil pra-survey, 8 dari 10 karyawan telah merasakan *work stress*. Hal ini membuktikan bahwa karyawan ritel seringkali dibebankan pekerjaan yang memicu timbulnya *work stress*.

Work environment juga memiliki pengaruh terhadap intensi karyawan untuk meninggalkan atau pindah ke tempat kerja lainnya karena *work environment* atau lingkungan kerja yang tidak

konduktif akan memicu kegelisahan dalam bekerja. Hasil pra-survey membuktikan bahwa mayoritas karyawan toko ritel merasakan ketidaknyamanan di tempat kerja. Hal itu yang dapat menyebabkan timbulnya *turnover intention* (Mangumbahang et al., 2020).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti berminat untuk meneliti lebih dalam terkait pengaruh *workload*, *work stress*, dan *work environment* terhadap *turnover intention* pada karyawan toko ritel. Penelitian ini sangat penting mengingat tingginya tingkat *turnover* di industri ritel yang dapat mengganggu stabilitas operasional. Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor ini mendesak dilakukan untuk membantu perusahaan ritel mengembangkan strategi yang efektif dalam mengurangi tingkat *turnover intention* dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Ruang Lingkup Penelitian

Peneliti menerapkan metode kuantitatif dengan metode analisis *Structural Equation Model* (SEM) dengan fokus *Partial Least Square* (PLS). Fokus kajian penelitian ini yaitu karyawan toko ritel yang berlokasi di Kota Semarang.

2.2. Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 415 karyawan pada toko ritel di wilayah Kota Semarang. Penelitian ini melibatkan 81 sampel yang dilakukan secara acak dan menggunakan rumus perhitungan Isaac dan Michael.

2.3. Jenis dan Sumber Data

Data primer pada penelitian ini mengindikasikan informasi yang didapat melalui pembagian kuesioner kepada peserta yang merupakan karyawan sebuah toko ritel di wilayah Kota Semarang. Sementara, data sekunder yang digunakan yaitu dokumentasi dengan pihak Personalia perusahaan ritel terkait jumlah populasi.

2.4. Definisi Operasional Variabel

2.4.1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menyangkut jenis 2 variabel yaitu variabel independent (X) dan variabel dependen (Y).

1) Variabel Dependen (Y)

Pada rangkaian penelitian ini, variabel yang ditinjau adalah *Turnover Intention*. *Turnover Intention* merujuk pada keinginan karyawan untuk hengkang dari pekerjaannya karena berharap memperoleh pekerjaan yang lebih memadai dibandingkan dengan pekerjaan yang sedang dijalani saat ini (Nafisah, Sunaryo, & Wahono, 2020). Harapan itu belum dapat direalisasikan karena mereka akan berpikir terlebih dahulu sebelum memutuskan untuk menggantikan pekerjaannya saat itu ke pekerjaan yang lain.

2) Variabel Independen (X)

a) *Workload*

Variabel yang mempengaruhi berupa *Workload* (X1). Pada dasarnya, *Workload* dipandang sebagai tuntutan pekerjaan yang wajib terselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu di suatu perusahaan dan adanya disimilaritas antara kapasitas atau kemampuan karyawan dengan tugas yang wajib diselesaikan (Nabila & Syarvina, 2022).

b) *Work Stress*

Variabel yang mempengaruhi berupa *Work Stress* (X2). *Work Stress* mengacu pada sebuah masalah yang kerap dirasakan oleh karyawan di mana karyawan berhadapan dengan kondisi kelebihan bekerja, ketidaknyamanan, hingga tingkat kepuasan kerja yang rendah yang dapat mengakibatkan kondisi kesehatan karyawan melemah dan dapat menurunkan produktivitas dan keuntungan perusahaan (Yusuf & Widakdo, 2023).

c) *Work Environment*

Variabel yang mempengaruhi berupa *Work Environment* (X3). Lingkungan kerja atau *Work Environment* merujuk pada kondisi atau suasana organisasi tempat kerja karyawan. Hal ini tidak hanya terkait keadaan fisik, tetapi juga berhubungan dengan suasana psikologis di tempat kerja. *Work Environment* yang baik akan membuat karyawan bekerja secara optimal (Vanessa & Nawawi, 2022).

2.4.2. Skala Pengukuran

Penelitian ini menerapkan skala pengukuran Likert dengan hasil yang berkisar dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju seperti tabel di bawah ini ini:

Tabel 2. Penelitian Skala Likert

No	Jawaban	Kode	Bobot Nilai
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Ragu-Ragu	N	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber: (Sugiyono, 2019)

2.4.3. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3. Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
<i>Workload</i>	<i>Workload</i> adalah sejumlah pekerjaan yang dikerjakan individu dalam tenggat waktu yang terbatas dan kapasitas pekerjaan tidak sebanding dengan kemampuan individu (Nisa et al., 2019).	- Target yang Harus Dicapai - Kondisi Pekerjaan - Standar Pekerjaan - Penggunaan Waktu Kerja	(Aksama, Heryanda, & Widiastini, 2019)
<i>Work Stress</i>	<i>Work stress</i> adalah kondisi kurang menyenangkan yang dihadapi karyawan saat menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh atasan (Festinahati et al., 2021).	- Tuntutan Tugas - Tuntutan Peran - Tuntutan Antar Pribadi - Struktur Organisasi - Kepemimpinan Organisasi.	(Robbins, 2006)
<i>Work Environment</i>	<i>Work environment</i> adalah kondisi tempat kerja baik secara fisik maupun nonfisik di mana karyawan melakukan pekerjaannya dan dapat membawa dampak bagi pekerjaan karyawan (Vanessa & Nawawi, 2022).	- Fasilitas - Kebisingan - Sirkulasi udara - Hubungan kerja	(Fachrezi & Khair, 2020)
<i>Turnover Intention</i>	<i>Turnover intention</i> adalah hasrat untuk meninggalkan sebuah organisasi yang	Memikirkan untuk keluar	(Halimah et al.,

	berbentuk aksi pengunduran diri atau berpindah ke organisasi lain akibat adanya perasaan tidak nyaman dan menginginkan pekerjaan yang lebih memuaskan (Nafisah et al., 2020).	- Pencarian alternatif pekerjaan - Niat untuk keluar	2016)
--	---	---	-------

Sumber: Data yang diolah (2024)

2.5. Metode Pengumpulan Data

Demi mencapai perolehan data, peneliti menerapkan metode sebagai berikut:

1) Kuesioner

Dalam penelitian ini, peneliti mendistribusikan kuesioner kepada responden atau subjek penelitian melalui Google Form.

2) Dokumentasi

Dokumen yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu data sekunder yang diperoleh dari tim Personalia sebuah perusahaan ritel yang berbentuk data jumlah karyawan toko ritel di wilayah Kota Semarang.

2.6. Metode Analisis

Uji hipotesis yang digunakan peneliti yaitu teknik *Structural Equation Model* (SEM) dengan fokus *Partial Least Square* (PLS). Pendekatan analisis data yang diterapkan pada penelitian ini yaitu PLS yang dilaksanakan melalui 2 langkah yaitu uji *measurement (outer) model* dan uji *structural (inner) model*.

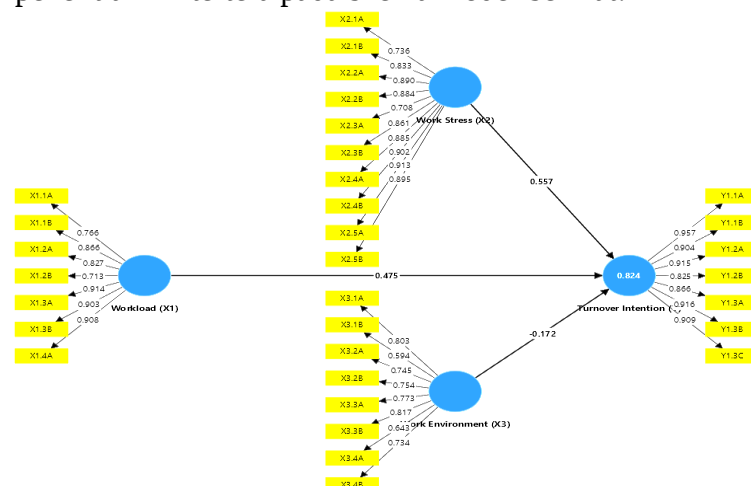
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

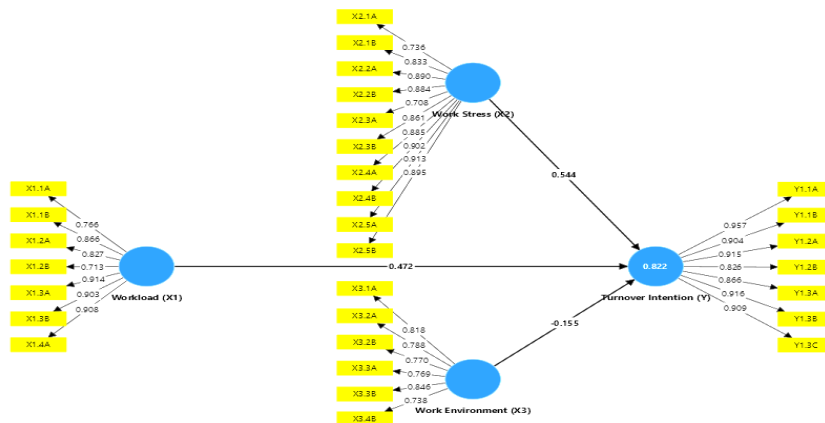
Uji Validitas Konvergen

Loading factor setiap parameter harus $> 0,70$ untuk dapat dikatakan valid. Jika di sebuah instrumen terdapat nilai *loading factor* $< 0,70$, instrumen tersebut dapat dieliminasi. Hasil analisis *outer model* penelitian ini tertera pada skema model berikut:



Gambar 1. Model Struktural *Outer Model*

Gambar 1 menunjukkan adanya 2 instrumen yang harus dihapuskan yaitu X3.1B dan X3.4A karena bernilai $< 0,70$. Karena terdapat instrumen yang dieliminasi, maka terbentuklah model pengaruh yang telah diperbarui untuk dilakukan analisis selanjutnya seperti yang ditampilkan pada Gambar 2:



Gambar 2. Model Struktural Outer Model Setelah Eliminasi

Selanjutnya adalah evaluasi dengan memperhatikan angka AVE (*Average Variance Extracted*). Skor AVE dapat disebut optimal apabila $> 0,50$ (Chin dalam Faihaputri & Saripudin, 2021). Tabel di bawah ini menunjukkan AVE pada penelitian ini:

Tabel 4. Nilai AVE (*Average Variance Extraction*) Model Penelitian

Variabel	AVE Value
Turnover Intention (Y)	0.809
Work Environment (X3)	0.623
Work Stress (X2)	0.793
Workload (X1)	0.715

Uji Validitas Diskriminan

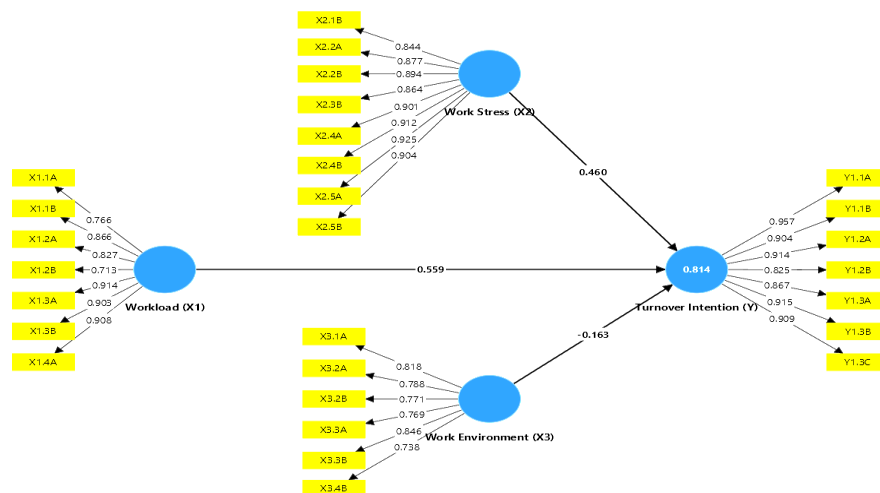
Evaluasi berikutnya yaitu *discriminant validity* yang dapat dilakukan dengan menggunakan tabel *cross loadings*. Proses ini menguji validitas diskriminan pada tingkat indikator, dengan memastikan bahwa korelasi diantara indikator atau parameter dan variabel laten lebih besar dibandingkan dengan hubungan antara indikator dan variabel laten lainnya. Tabel yang terlampir di bawah menunjukkan *output* uji validitas diskriminan:

Tabel 5. Cross Loadings

	Turnover Intention (Y)	Work Environment (X3)	Work Stress (X2)	Workload (X1)	Ket.
X1.1A	0.753	0.310	0.724	0.766	Valid
X1.1B	0.753	0.725	0.837	0.866	Valid
X1.2A	0.663	0.467	0.746	0.827	Valid
X1.2B	0.648	0.237	0.629	0.713	Valid
X1.3A	0.824	0.677	0.875	0.914	Valid
X1.3B	0.777	0.602	0.831	0.903	Valid
X1.4A	0.762	0.681	0.830	0.908	Valid
X2.1A	0.635	0.535	0.736	0.753	Tidak Valid

X2.1B	0.813	0.428	0.833	0.787	Valid
X2.2A	0.808	0.523	0.890	0.830	Valid
X2.2B	0.809	0.610	0.884	0.850	Valid
X2.3A	0.706	0.234	0.702	0.606	Tidak Valid
X2.3B	0.716	0.714	0.861	0.810	Valid
X2.4A	0.714	0.712	0.885	0.833	Valid
X2.4B	0.801	0.495	0.902	0.851	Valid
X2.5A	0.777	0.558	0.913	0.803	Valid
X2.5B	0.747	0.532	0.895	0.790	Valid
X3.1A	0.279	0.818	0.381	0.460	Valid
X3.2A	0.317	0.788	0.438	0.412	Valid
X3.2B	0.300	0.770	0.335	0.404	Valid
X3.3A	0.396	0.769	0.552	0.532	Valid
X3.3B	0.537	0.846	0.666	0.670	Valid
X3.4B	0.355	0.738	0.447	0.419	Valid
Y1.1A	0.957	0.482	0.878	0.883	Valid
Y1.1B	0.904	0.483	0.784	0.767	Valid
Y1.2A	0.915	0.389	0.803	0.761	Valid
Y1.2B	0.826	0.217	0.691	0.686	Valid
Y1.3A	0.866	0.630	0.809	0.847	Valid
Y1.3B	0.916	0.353	0.784	0.765	Valid
Y1.3C	0.909	0.478	0.819	0.813	Valid

Dikarenakan X2.1A dan X2.3A tidak valid, maka harus dieliminasi. Dengan begitu, model yang dihasilkan:



Gambar 3. Model Struktural Outer Model Akhir

Uji Reliabilitas

Selanjutnya, model pengukuran (*outer model*) melibatkan reliabilitas konstruk, yang diperiksa berdasarkan nilai *composite reliability* dan Cronbach's alpha. Konsep dianggap valid ketika nilai *composite reliability* > 0,70 dan nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

Tabel 6. Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha Model Penelitian

Variabel	Cronbach's alpha	Syarat	Composite reliability	Syarat	Keterangan
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.960	> 0.60	0.967	> 0.70	Reliabel
<i>Work Environment</i> (X3)	0.880	> 0.60	0.908	> 0.70	Reliabel
<i>Work Stress</i> (X2)	0.963	> 0.60	0.968	> 0.70	Reliabel
<i>Workload</i> (X1)	0.932	> 0.60	0.946	> 0.70	Reliabel

Tabel yang disajikan di atas menunjukkan bahwa semua bagian mempunyai jumlah *composite reliability* > 0,70 dan jumlah *cronbach's alpha* > 0,60. Dengan demikian, tidak terdeteksi adanya masalah *unidimensionality* pengaruh *workload*, *work stress*, dan *work environment* terhadap *turnover intention* pada karyawan toko ritel di Kota Semarang.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Review model struktural (*inner model*) digunakan agar dapat menjamin model struktural yang dibuat handal dan presisi. Model struktural diperiksa terhadap nilai *R-square*, yang berupa uji kesesuaian model.

Tabel 7. Nilai R Square (R²) dari Model Penelitian

	R-square	R-square Adjusted
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.814	0.807

Nilai R^2 (*Turnover Intention*) = 0,814. Hal ini menjelaskan bahwa model dapat menjabarkan fenomena *Turnover Intention* sebanyak 81,4%. Kemudian 18,6% atau sisanya dijelaskan oleh variabel lain (selain variabel *Workload*, *Work Stress*, dan *Work Environment*). Dengan begitu dapat diartikan bahwa variabel *Turnover Intention* terpengaruhi oleh variabel *Workload*, *Work Stress*, dan *Work Environment* sejumlah 81,4% sementara 18,6% -nya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Pengujian Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	t-statistics	p-values
<i>Work Environment</i> (X3) -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	1.401	0.161
<i>Work Stress</i> (X2) -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	2.569	0.010
<i>Workload</i> (X1) -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	3.157	0.002

Berdasarkan Tabel 6, variabel *Workload* memiliki nilai *t-statistics* sebanyak 3,157 dan nilai *p-values* sejumlah 0,002. Nilai *t-statistics* yang dicapai > 1,96 dan nilai *p-values* < 0,05, artinya hipotesis 1 diterima. Dengan demikian, *Workload* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Nilai *t-statistics* variabel *Work Stress* diperoleh diperoleh 2,569 yaitu > 1,96 dan nilai *p-values* 0,010 yaitu < 0,05, dengan kata lain hipotesis 2 diterima. Dengan begitu, *Work Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Kemudian variabel *Work Environment* memiliki nilai *t-statistics* sebesar 1,401 yaitu < 1,96 dan nilai nilai p-

values 0,161 yaitu $> 0,05$ yang memberikan kesimpulan bahwa *Work Environment* tidak memiliki *impact* yang signifikan terhadap *Turnover Intention*.

3.2. Pembahasan

Pengaruh *Workload* Terhadap *Turnover Intention*

Temuan dari penelitian ini diperoleh nilai signifikan variabel *Workload* sebesar 0,002 lebih kecil dari pada signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa *workload* memberikan kontribusi positif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan toko ritel di Kota Semarang. Korelasi positif mendefinisikan bahwa meningkatnya *workload* akan membuat *turnover intention* kian meningkat.

Hasil ini menyimpulkan bahwa semakin tinggi *workload* atau beban kerja yang dialami karyawan toko ritel di Kota Semarang akan juga meningkatkan *turnover intention* atau niat mereka untuk keluar. Tingkat *workload* yang terlalu tinggi bisa menyebabkan *overstress*. Begitu pula sebaliknya, apabila *workload* terlalu rendah juga akan menciptakan pada kebosanan dan kejenuhan (Kristin et al., 2022). Temuan yang didapatkan sejalan dengan hasil beberapa riset terdahulu yaitu oleh Khomaryah et al. (2020) dan Afrianty & Dewi (2022) yang menemukan kondisi pengaruh yang positif dan signifikan dari *workload* terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *Work Stress* Terhadap *Turnover Intention*

Output dari penelitian dan pembahasan memperlihatkan variabel *Work Stress* yang berpengaruh positif signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*. Dari hasil pengujian, diperoleh nilai signifikan variabel *Work Stress* 0,010 lebih kecil dari pada signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Itu artinya jika seorang karyawan toko ritel di Kota Semarang mengalami *work stress* atau stres kerja, mereka cenderung akan meninggalkan perusahaan atau tempat kerja mereka. *Work stress* yang berlebihan dapat menurunkan performa atau produktivitas karyawan, sehingga apabila dibiarkan dapat mengakibatkan karyawan memiliki hasrat untuk melakukan *turnover intention*.

Terdapat korelasi langsung dalam *work stress* dan *turnover intention* yaitu tingkat *work stress* yang lebih kecil menunjukkan tingkat *turnover intention* yang lebih rendah, sedangkan tingkat *work stress* yang lebih besar akan menunjukkan skala *turnover intention* yang lebih tinggi. Penelitian sebelumnya oleh Fitriantini et al. (2020) dan Kristin et al. (2022) juga mencapai konklusi yang sama yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan dari *work stress* terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *Work Environment* Terhadap *Turnover Intention*

Temuan menunjukkan hubungan variabel *Work Environment* terhadap *Turnover Intention* tidak berpengaruh secara signifikan. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa nilai signifikan variabel *Work Environment* 0,161 lebih besar dari pada signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Dalam variabel *Work Environment* bisa ditarik kesimpulan bahwa *work environment* atau lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel *Turnover Intention* pada karyawan toko ritel di Kota Semarang.

Work environment yang tidak mempengaruhi *turnover intention* memperlihatkan bahwa mayoritas karyawan toko ritel di Kota Semarang dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka. Hasil tersebut searah dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian oleh Nafisah et al., (2020), Sulaiman & Rizqi (2023), dan Putri & Afriyeni (2022) bahwa *work environment* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

4. KESIMPULAN

Menurut analisis dan pengkajian yang telah dilakukan, penelitian ini mencapai suatu kesimpulan yaitu (1) *Workload* (X1) memberikan dampak positif dan signifikan terhadap

Turnover Intention (Y) pada karyawan toko ritel di Kota Semarang yang berarti semakin tinggi tingkat *workload* maka semakin tinggi juga niat karyawan untuk keluar (2) *Work Stress* (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan toko ritel di Kota Semarang yang artinya semakin tinggi taraf *work stress* yang dialami karyawan maka semakin besar keinginan mereka untuk mundur dari pekerjaan (3) *Work Environment* (X3) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan toko ritel di Kota Semarang yang artinya *work environment* yang baik tidak menjamin karyawan untuk tetap bertahan dan sebaliknya lingkungan yang kurang baik belum tentu membuat karyawan memiliki niat untuk keluar.

Penelitian ini membuktikan bahwa *workload* dan *work stress* merupakan faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention*, sedangkan *work environment* bukan salah satu faktor terjadinya *turnover intention*. Temuan ini memberikan gambaran lebih dalam mengenai korelasi tiga faktor ini dalam dunia kerja ritel. Hal ini dapat membantu manajemen memahami faktor-faktor yang mendorong karyawan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Dengan mengetahui pengaruh *workload*, *work stress*, dan *work environment* terhadap *turnover intention*, perusahaan ritel dapat merancang strategi manajemen SDM yang lebih baik. Penelitian ini mendukung perusahaan untuk mengoptimalkan beban kerja, menyediakan dukungan untuk mengurangi stres, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan toko ritel.

Perusahaan ritel perlu melakukan evaluasi rutin terhadap *workload* guna memastikan bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan kapasitas mereka. Perusahaan juga perlu menyediakan program manajemen stres seperti konseling atau pelatihan relaksasi untuk membantu mengurangi tingkat *work stress* karyawan. Untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut terkait topik ini dengan memperluas penelitian menggunakan sampel yang lebih beragam dan mengeksplorasi atau mengkaji lebih lanjut terkait dimensi-dimensi lain dari *work environment*.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianty, T. W., & Dewi, N. N. A. A. (2022). Workload Dan Pengaruhnya Terhadap Burnout Serta Turnover Intention Karyawan Perbankan. *Niagaawan*, 11(1), 11. <https://doi.org/10.24114/niaga.v11i1.28829>
- Aksama, I. G. U., Heryanda, K. K., & Widiastini, N. M. A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Sales Promotion Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Di Pt. World Innovative Telecommunication cabang Singaraja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 67. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v1i2.23156>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). KONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN. *JURNAL PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 15–31.
- Andini, A., & Rosfyan, U. A. (2022). ANALYSIS OF THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND WORK STRESS ON TURNOVER INTENTION LEVEL (A case study on a retail company in Pekanbaru) PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TINGKAT TURNOVER INTENTION (Studi kasus pada perusahaan Ritel di Pek. *Research In Accounting Journal*, 2(5), 698–708.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang

- Kualanamu. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(2), 130–142. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4266>
- Faihaputri, N., & Saripudin, S. (2021). Pengaruh Kepercayaan, Keamanan, Dan Kemudahan Penggunaan Aplikasi Terhadap Minat Beli Ulang (Studi Kasus Di E-Commerce JD.ID. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 05(02), 1200–1210. Retrieved from <http://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/2765>
- Fauziyah, D. A. (2023). Peran Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pada Kepuasan Konsumen Di Coffeeshop Janji Jiwa Kota Kendari. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(24), 1–23.
- Festinahati et al. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Fitriantini, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2020). PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION TENAGA KESEHATAN BERSTATUS KONTRAK DI RSUD KOTA MATARAM. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23–38.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2.
- Halwalia Deviani, D. (2024). Pengaruh Kepuasan Pelanggan Dan Loyalitas Merek Terhadap Industri Ritel. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(7), 19–25. Retrieved from <https://journal.banjaresepacific.com/index.php/jimr/article/view/728>
- Khomaryah, E., Pawenang, S., & A.B, S. H. (2020). Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 35–45. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4429>
- Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 97–107.
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Nafisah, C. A., Sunaryo, H., & Wahono, B. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 33–48.
- Nilawati, & Fati, N. (2023). Metodologi Penelitian. In *Buku Ajar Metodologi Penelitian Pendidikan*. <https://doi.org/10.21070/2018/978-602-5914-19-5>
- Nisa, N. H., Febriyanti, A., & Fauziah. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Jurusan

- Administrasi Niaga , Politeknik Negeri Malang. *Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(2), 97–110. Retrieved from <https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/optimal/article/view/1843/1591>
- Prakoso, S. T., Khasanah, A. U., Danuri, A., Insani, K. A., & Yuniarti, U. (2022). Dampak Pandemi Covid 19 Terhadap Kinerja Ritel Pada Sampoerna Retail Community di Soloraya. *Jurnal Ilmu Manajemen Retail (JIMAT)*12, 3(1), 12–24.
- Putri, R. O., & Afriyeni, A. (2022). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Divisi Produksi Dan Mutu Pt. Lembah Karet Padang. *Jurnal Economina*, 1(4), 725–739. <https://doi.org/10.55681/economina.v1i4.166>
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi kese). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, A., & Amin, M. A. (2021). Mereduksi Turnover Intention Karyawan Finance Reducing Tournover Intention of Finance Employees. *JESKaPe: Jurnal Ekonomi Syariah, Akuntansi Dan Perbankan*, 5(1), 70–89.
- Setiawan, A. H., & Agustina, T. S. (2019). Turnover Intention Pada Toko Ritel Pakaian Berskala Mikro. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 591–597. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.85>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Retrieved from <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=27688>
- Sulaiman, S. R. P., & Rizqi, M. A. (2023). Pengaruh Target Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Unit Wooden Houseware Di Pt. Inspira Furnexindo. *Journal of Business Finance and Economic (JBFE)*, 4(1), 94–104. Retrieved from <https://journal.univetbantara.ac.id/index.php/jbfe>
- Vanessa, V., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 497. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18257>
- Yusuf, M., & Widakdo, S. (2023). Dampak Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Hokky Mart Bima. *Jurnal TAMBORA*, 7(2), 108–112. <https://doi.org/10.36761/jt.v7i2.2941>