



Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kelelahan Kerja terhadap Keinginan Berhenti Kerja: Studi Kasus di CV Djafa Shoes Bogor

Alnima Shakiya*, Ismartaya, Erni Yuningsih

Universitas Djuanda

Abstrak: Studi ini menyelidiki sejauh mana lingkungan kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja mempengaruhi niat karyawan untuk mengundurkan diri di CV Djafa Shoes. Pendekatan kuantitatif digunakan, melibatkan 50 karyawan yang dipilih melalui metode pengambilan sampel non-probabilitas. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur yang terdiri dari 30 indikator. Analisis jalur menggunakan SPSS dilakukan untuk menguji pengaruh langsung di antara variabel. Temuan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif secara signifikan meningkatkan keinginan berhenti kerja pada karyawan. Demikian pula, tingkat stres kerja dan kelelahan kerja yang tinggi berdampak positif pada keinginan karyawan untuk berhenti kerja. Selain itu, penelitian ini mengungkapkan keterkaitan yang kuat di antara tiga variabel eksogenous, menunjukkan bahwa stres dan kelelahan kerja dapat timbul dari lingkungan kerja yang buruk, dengan stres kerja yang meningkat juga akan membuat kelelahan kerja meningkat. Hasil ini menggarisbawahi perlunya meningkatkan lingkungan kerja dan menangani kesejahteraan karyawan untuk mengurangi tingkat pergantian.

Kata Kunci: Keinginan Berhenti Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kelelahan Kerja

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emak.v6i3.2866>

*Correspondence: Alnima Shakiya

Email: alnimashakiya21@gmail.com

Received: 30-05-2025

Accepted: 30-06-2025

Published: 30-07-2025



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study investigates the extent to which the work environment, job stress, and burnout influence employees' intention to resign at CV Djafa Shoes. A quantitative approach was employed, involving 50 respondents selected through a non-probability sampling method. Data were collected using a structured questionnaire consisting of 30 indicators. Path analysis utilizing SPSS was conducted to examine the direct effects among the variables. The findings indicate that a non-conducive work environment significantly increases turnover intention. Similarly, high levels of job stress and burnout positively impact employees' desire to leave. Furthermore, this research reveals strong interconnections among the three independent variables, suggesting that stress and burnout may partially arise from poor working conditions. These results underscore the necessity of enhancing the workplace environment and addressing employee well-being to reduce turnover rates.

Keywords: Turnover Intention, Work Environment, Job Stress, Burnout

Pendahuluan

Keinginan berhenti kerja merupakan isu penting bagi organisasi, terutama di sektor manufaktur. Keinginan berhenti kerja sering dipicu oleh lingkungan kerja yang tidak memuaskan, tingkat stres kerja yang tinggi, dan kelelahan kerja yang berkepanjangan. Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang negatif dapat mengurangi kepuasan kerja dan meningkatkan kemungkinan karyawan ingin meninggalkan pekerjaan mereka. Selain itu, Üngüren et al. (2024) menemukan bahwa

kelelahan kerja merupakan prediktor signifikan dari niat karyawan untuk mengundurkan diri, terutama jika dikombinasikan dengan stres kerja.

Mobley (1982) menggambarkan keinginan berhenti kerja sebagai keputusan sadar karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini. Proses ini biasanya dipicu oleh ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja, kurangnya pertumbuhan, atau terputusnya hubungan dengan organisasi. Keinginan berhenti kerja tidak terjadi secara instan tetapi mengikuti serangkaian evaluasi psikologis: ketidakpuasan, mencari peluang alternatif, dan keputusan untuk berhenti. Hom et al. (2017) memperluas pemahaman tentang niat alternatif menjadi respons kognitif, emosional, dan perilaku. Ini termasuk sering berpikir tentang pergi, perilaku mencari kerja yang aktif, dan detasemen emosional dari organisasi. Keinginan berhenti kerja diakui secara luas sebagai prediktor yang dapat diandalkan dari pengunduran diri karyawan yang sebenarnya.

Hasibuan (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar karyawan di ruang kerja mereka, mulai dari kondisi fisik hingga interaksi interpersonal. Lingkungan kerja yang mendukung sangat penting untuk menjaga fokus, kenyamanan, dan stabilitas emosional di antara karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, Handoko (2008) menyebutkan bahwa kualitas pencahayaan, ventilasi, kebersihan, dan hubungan rekan kerja secara signifikan mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan motivasi pekerja, mengurangi kepuasan, dan berkontribusi pada keinginan berhenti kerja yang lebih tinggi.

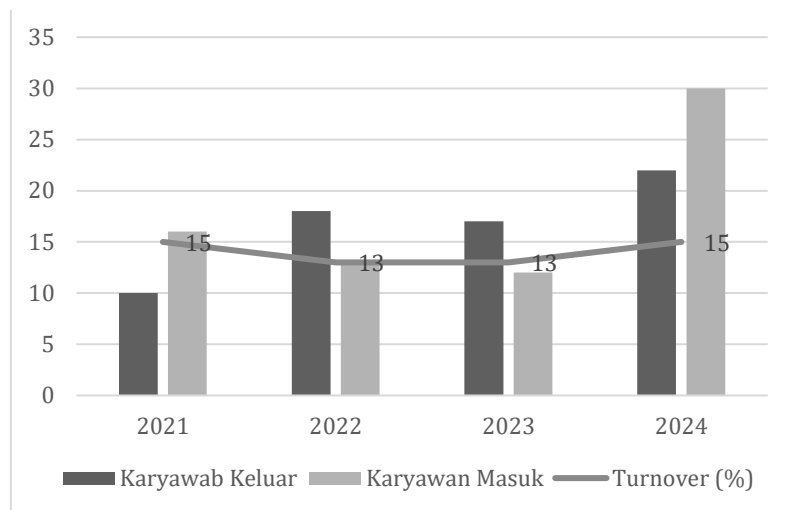
Stres kerja, seperti yang didefinisikan oleh Hasibuan (2021), adalah respons psikologis yang muncul ketika karyawan merasakan ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan mereka untuk mengatasinya. Ketegangan ini memengaruhi keadaan mental dan fisik dan sering mengakibatkan kecemasan, kelelahan kerja, dan berkurangnya fokus di tempat kerja. Handoko (2008) menyatakan bahwa stres kerja dapat berasal dari faktor-faktor seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, peran pekerjaan yang tidak jelas, dan kurangnya dukungan. Stres ini mengganggu alur kerja dan menurunkan motivasi karyawan. Dalam konteks organisasi, stres yang tidak terkelola sering meningkat menjadi konflik, ketidakhadiran, atau peningkatan pergantian.

Menurut Maslach dan Leiter (2016), kelelahan kerja adalah sindrom psikologis yang disebabkan oleh stres di tempat kerja yang sedang berlangsung yang belum dikelola secara pengaruhtif. Ini menampilkan tiga aspek utama: kelelahan kerja emosional dan fisik, depersonalisasi (sinisme), dan rasa pencapaian pribadi yang berkurang. Karyawan yang menderita kelelahan kerja mungkin merasa terkuras, terlepas secara mental dari tugas mereka, dan melihat pekerjaan mereka tidak ada gunanya atau tidak produktif. Selain itu, WHO (2019) melabeli kelelahan kerja sebagai "fenomena pekerjaan" dalam Revisi ke-11 Klasifikasi Penyakit Internasional (ICD-11), mengakui pengaruhnya terhadap kesehatan dan produktivitas karyawan. Kelelahan kerja tidak hanya menghambat kinerja individu tetapi juga mengurangi pengaruhtivitas organisasi secara keseluruhan.

CV Djafa Shoes telah mengalami masalah kesejahteraan karyawan yang serius. Catatan internal menunjukkan rata-rata 26 hari kerja per bulan dengan tekanan terus menerus, sedangkan ketidakhadiran bulanan karena sakit mencapai 15-20% selama tiga tahun terakhir. Pengamatan juga mengungkapkan kondisi kerja yang buruk —

pencahayaan yang tidak mencukupi, ventilasi yang buruk, dan ruang sempit — bersama dengan tidak adanya sistem pendukung untuk kesehatan mental.

Antara tahun 2021 dan 2024, CV Djafa Shoes mencatat tingkat perputaran rata-rata 14%, memuncak pada 15% pada tahun 2021 dan 2024. Menurut Survei Omset AS 2024 Mercer, tingkat perputaran sukarela tahunan rata-rata di AS adalah 13,5%, menempatkan CV Djafa Shoes sedikit di atas tolok ukur tersebut. Gambar 1 menunjukkan tren naik.



Gambar 1. Turnover di CV Djafa Shoes

Beberapa penelitian terbaru mengkonfirmasi tren serupa dalam pengaturan industri. Monica dan Hayati (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja yang buruk secara signifikan meningkatkan kelelahan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan keinginan berhenti kerja pada karyawan di sektor manufaktur Pipa Baja Indonesia. Sementara itu, Nursanti et al. (2022) melaporkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja yang buruk secara signifikan mempengaruhi keinginan berhenti kerja di perusahaan manufaktur di Cirebon. Selain itu, Nancy dan Gursida (2022) menunjukkan bahwa stres kerja dan kelelahan kerja secara positif memprediksi keinginan berhenti kerja di UKM Indonesia, dengan kelelahan kerja bertindak sebagai variabel mediasi.

Penelitian terdahulu mengenai keinginan berhenti kerja menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan tekanan psikologis dan fisik bagi karyawan, yang berujung pada meningkatnya stres kerja dan kelelahan dalam jangka panjang.

Triana (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja berhubungan secara signifikan dengan stres kerja, yang pada akhirnya memengaruhi keinginan berhenti kerja. Sementara itu, studi oleh Sabuhari et al. (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap keinginan berhenti kerja, sedangkan stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tekanan yang dirasakan di lingkungan kerja, semakin besar pula kemungkinan karyawan memiliki niat untuk keluar dari organisasi.

Selain itu, Salama et al. (2022) membuktikan bahwa stres kerja yang berlebihan secara langsung mendorong peningkatan niat berhenti kerja di kalangan karyawan industri jasa. Dalam konteks berbeda, Scanlan dan Still (2019) juga menyatakan bahwa tingkat stres yang tinggi berkorelasi kuat dengan intensi untuk meninggalkan pekerjaan, terutama dalam sektor pelayanan. Dengan demikian, memahami bagaimana lingkungan kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja berkontribusi terhadap turnover intention menjadi hal yang penting bagi organisasi untuk menjaga stabilitas tenaga kerja.

Berdasarkan isu-isu dan temuan yang beragam tersebut, penelitian ini mengkaji bagaimana lingkungan kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja mempengaruhi keinginan berhenti kerja karyawan di CV Djafa Shoes. Ini juga memeriksa keterkaitan antara tiga variabel eksogenous.

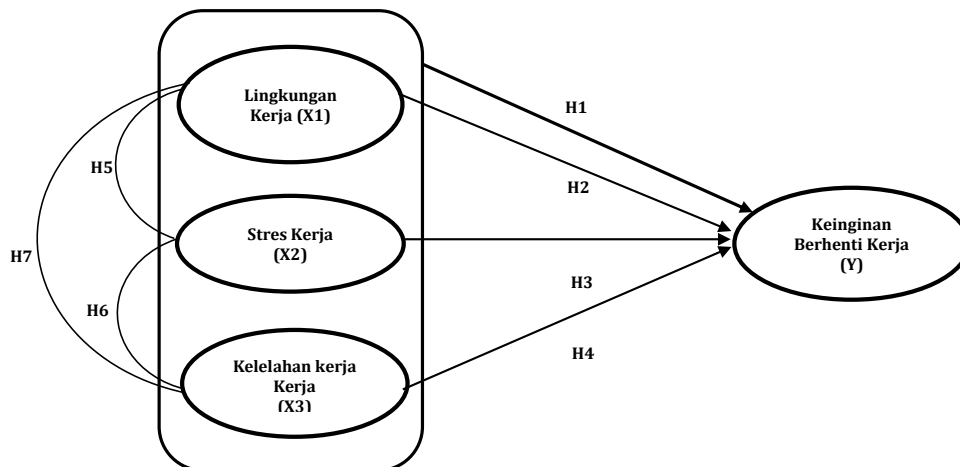
Metodologi

Kerangka Konseptual

Penelitian ini mengadopsi teori Job Demands-Resources (JD-R) dan teori Conservation of Resources (COR) untuk menjelaskan mekanisme psikologis yang mengarahkan karyawan untuk mengembangkan keinginan berhenti kerja. Teori JD-R menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan (misalnya, beban kerja yang berlebihan, konflik peran) dan sumber daya yang tersedia (misalnya, lingkungan kerja yang mendukung) dapat menyebabkan stres kerja dan kelelahan kerja. Sementara itu, teori COR menjelaskan bahwa ketika karyawan merasakan ancaman terus menerus atau kehilangan sumber daya mereka, mereka akan berusaha untuk menarik diri dari sumber ancaman, seringkali dengan meninggalkan organisasi.

Dalam penelitian ini, tiga variabel utama - lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2), dan kelelahan kerja (X3) - dianalisis dalam kaitannya dengan keinginan berhenti kerja (Y). Kerangka kerja tersebut mengusulkan bahwa masing-masing variabel ini secara individual memengaruhi niat karyawan untuk pergi. Selain itu, model ini mengasumsikan keterkaitan antar variabel eksogenous, di mana lingkungan kerja diharapkan memengaruhi stres kerja dan kelelahan kerja, dan stres kerja diharapkan juga memengaruhi kelelahan kerja.

Hubungan yang diusulkan ini diilustrasikan dalam kerangka konseptual yang disajikan pada Gambar 2. Kerangka pemikiran ini berfungsi sebagai landasan teoretis untuk pengembangan hipotesis.



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menunjukkan hubungan antara lingkungan kerja, stres kerja, kelelahan kerja, dan keinginan berhenti kerja. Model ini didasarkan pada teori Job Demands-Resources (JD-R) dan teori Conservation of Resources (COR). Ini mengusulkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja secara langsung memengaruhi keinginan berhenti kerja. Selain itu, kerangka kerja menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan di antara variabel eksogenous, di mana lingkungan kerja berhubungan dengan stres kerja dan kelelahan kerja, dan stres kerja juga berhubungan dengan kelelahan kerja. Berdasarkan kerangka teoritis yang dijelaskan di atas, hipotesis ialah sebagai berikut.

- H1: Lingkungan kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja kerja berpengaruh terhadap keinginan berhenti kerja.
 H2: Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berhenti kerja.
 H3: Stres kerja berpengaruh positif terhadap keinginan berhenti kerja.
 H4: Kelelahan kerja kerja berpengaruh positif terhadap keinginan berhenti kerja.
 H5: Lingkungan kerja berhubungan negatif dengan stres kerja.
 H6: Lingkungan kerja berhubungan negatif dengan kelelahan kerja kerja.
 H7: Stres kerja berhubungan positif dengan kelelahan kerja kerja.

Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan desain survei. Penelitian kuantitatif digunakan untuk menganalisis hubungan dan dampak antar variabel melalui metode statistik. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari semua 50 karyawan CV Djafa Shoes. Karena populasinya kecil dan mudah diakses, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, termasuk setiap anggota populasi sebagai sampel ($n = 50$). Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur yang menggunakan skala Likert dengan lima kategori respons. Kuesioner dikembangkan berdasarkan definisi operasional variabel: lingkungan kerja, stres kerja, kelelahan kerja, dan keinginan berhenti kerja. Setiap variabel terdiri dari beberapa indikator yang diadaptasi dari studi teoritis dan empiris sebelumnya. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur, diolah menggunakan SPSS versi 25.0. Analisis ini digunakan untuk menentukan

pengaruh langsung dari variabel eksogenous (X_1 , X_2 , X_3) pada variabel endogenous (Y) dan hubungan antara variabel eksogenous itu sendiri. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan desain cross-sectional, di mana data dikumpulkan pada satu titik waktu.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini didasarkan pada tiga aspek, yaitu jenis kelamin, posisi pekerjaan, dan latar belakang pendidikan. Data tersebut diperoleh dari CV Djafa Shoes pada tahun 2025 dan mewakili demografi karyawan yang terlibat dalam penelitian ini. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas karyawan adalah laki-laki, dengan total 42 karyawan (84%), sedangkan karyawan perempuan hanya menyumbang 8 karyawan (16%). Tingginya jumlah karyawan laki-laki disebabkan oleh sifat pekerjaan produksi di industri alas kaki, yang membutuhkan lebih banyak kekuatan fisik dan ketangkasan manual. Dari segi posisi pekerjaan, kelompok terbesar termasuk dalam departemen produksi, terdiri dari 29 karyawan (58%), diikuti oleh departemen packing dengan 16 karyawan (32%), departemen distribusi dengan 4 karyawan (8%), dan supervisor hanya dengan 1 karyawan (2%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan terlibat langsung dalam proses operasional inti perusahaan. Dari latar belakang pendidikan, mayoritas karyawan telah menyelesaikan sekolah menengah atas (SMA/SMK), berjumlah 31 karyawan (62%). Hal ini menunjukkan bahwa CV Djafa Shoes sangat bergantung pada pekerja dengan tingkat pendidikan sekolah menengah untuk operasi produksi sehari-hari, karena dianggap cukup untuk tugas yang diberikan di sektor manufaktur alas kaki.

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menentukan sejauh mana instrumen penelitian dapat secara akurat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Menurut Sugiyono (2019), validitas dalam penelitian kuantitatif sering dinilai menggunakan metode korelasi momen produk Pearson. Jika koefisien korelasi (r) lebih besar dari atau sama dengan 0,30, item dianggap valid. Dalam penelitian ini, validitas item untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), Kelelahan kerja Kerja (X_3), dan Keinginan berhenti kerja (Y) diuji dengan menggunakan 30 karyawan. Semua item pernyataan dalam setiap variabel menunjukkan r -hitung lebih besar dari 0,30, menunjukkan bahwa setiap item dalam kuesioner valid dan cocok untuk digunakan dalam analisis.

Uji Reliabilitas

Uji keandalan menentukan konsistensi instrumen penelitian dari waktu ke waktu. Instrumen yang andal akan menghasilkan hasil yang stabil bila diterapkan dalam kondisi yang sama. Menurut Sugiyono (2019), reliabilitas diukur menggunakan *Cronbach Alpha*. Variabel dianggap dapat diandalkan jika nilai alfa lebih besar dari atau sama dengan 0,60,

Berdasarkan analisis SPSS, nilai *Cronbach Alpha* untuk semua variabel adalah: Lingkungan Kerja (X_1) = 0,616, Stres Kerja (X_2) = 0,627, Kelelahan kerja Pekerjaan (X_3) = 0,659, dan Keinginan berhenti kerja (Y) = 0,603. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa setiap instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2019), uji normalitas dilakukan untuk menilai apakah data mengikuti distribusi normal. Normalitas dievaluasi melalui *Normal Probability Plot* (Q-Q Plot) dan uji Kolmogorov-Smirnov. Q-Q Plot mengungkapkan bahwa titik data sejajar dengan garis diagonal, menunjukkan distribusi normal. Selanjutnya, uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi 0,200 ($> 0,05$), yang semakin memperkuat kesimpulan bahwa data didistribusikan secara normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Sugiyono (2019), uji multikolinearitas dilakukan untuk menilai apakah ada korelasi yang terlalu kuat di antara variabel. Evaluasi multikolinearitas menggunakan Toleransi dan Faktor Inflasi Varians (VIF). Temuan ini mengungkapkan bahwa semua variabel eksogenous menunjukkan t-hitungoleransi melebihi 0,5 dan nilai VIF di bawah 5: Lingkungan Kerja = 0,819 (VIF = 1,221), Stres Kerja = 0,696 (VIF = 1,436), dan Kelelahan kerja = 0,597 (VIF = 1,674). Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah dengan multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2019), uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah ada ketimpangan varians dari residu pada berbagai tingkat nilai variabel eksogenous. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan scatterplot. Titik-titik tampak tersebar secara acak tanpa pola yang jelas dan didistribusikan baik di atas maupun di bawah garis nol. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi ini, yang menegaskan kesesuaian model untuk memprediksi variabel endogenous.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk memahami tren umum respons karyawan terhadap setiap variabel: lingkungan kerja, stres kerja, kelelahan kerja, dan keinginan berhenti kerja. Tabel berikut menyajikan skor rata-rata dan klasifikasi persepsi karyawan.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Rata-Rata	Kategori
Keinginan Berhenti Kerja	4.03	Tinggi
Lingkungan Kerja	1.84	Buruk
Stres Kerja	4.12	Tinggi
Kelelahan kerja Kerja	3.99	Tinggi

Sumber: Data Dianalisis, 2025

Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan menganggap lingkungan kerja di CV Djafa Shoes tidak memadai, dengan skor rata-rata terendah 1,84, termasuk dalam kategori "buruk". Sebaliknya, variabel stres kerja dan kelelahan kerja menerima peringkat tinggi (masing-masing 4,12 dan 3,99), menunjukkan bahwa karyawan sering mengalami ketegangan psikologis dan kelelahan kerja. Selain itu, skor rata-rata untuk keinginan berhenti kerja adalah 4,03, menunjukkan tingkat tinggi, menyiratkan risiko pengunduran diri karyawan yang cukup besar. Temuan ini menyoroti iklim kerja internal yang bermasalah yang ditandai dengan fasilitas yang buruk, tekanan tinggi, dan kelelahan kerja, yang semuanya kemungkinan berkontribusi pada niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

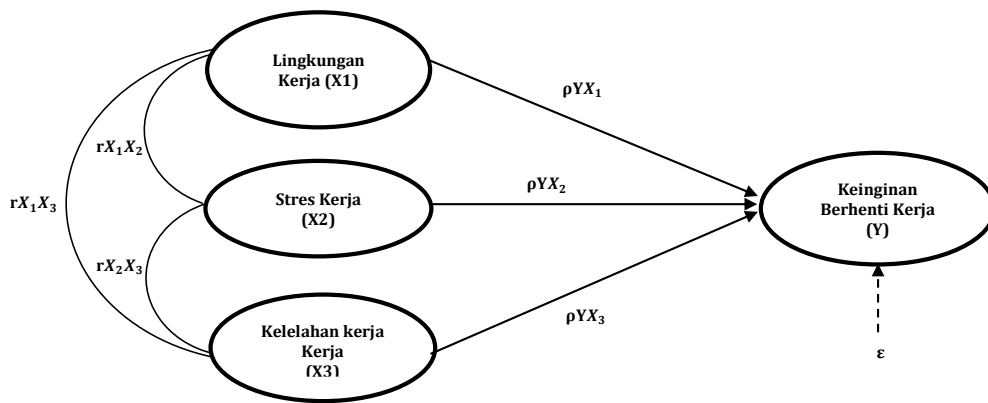
Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2019), analisis verifikatif adalah metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, untuk mengkonfirmasi atau membantah kerangka teoritis yang telah ditetapkan melalui data empiris. Jenis analisis ini menekankan pada proses pengujian hipotesis untuk memverifikasi apakah hubungan yang diajukan antar variabel secara statistik didukung oleh data yang diperoleh. Analisis verifikatif dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis jalur.

Analisis Jalur

Analisis jalur dilakukan untuk menentukan besarnya dan arah pengaruh langsung dari variabel eksogenous - lingkungan kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan kelelahan kerja (X_3) - pada variabel endogenous keinginan berhenti kerja (Y) pada karyawan di CV Djafa Shoes, serta untuk memeriksa keterkaitan antar variabel eksogenous.

Rochaety (2019) menyatakan bahwa model dalam analisis jalur diklasifikasikan menjadi dua jenis: model jalur persamaan tunggal dan model jalur dua persamaan. Model jalur persamaan tunggal digunakan ketika hanya ada satu variabel endogen (tergantung) yang menjadi fokus utama analisis, sedangkan variabel lain bertindak sebagai variabel eksogen (eksogenous). Sebaliknya, model jalur dua persamaan melibatkan lebih dari satu variabel endogen, di mana salah satunya dapat berfungsi sebagai variabel intervensi, memediasi hubungan antara variabel eksogenous dan variabel endogenous lainnya. Studi ini menggunakan model jalur persamaan tunggal. Model diagram jalur pada penelitian ini ialah sebagai berikut.



Gambar 3. Model Diagram Jalur

Keterangan:

- X1 = Variabel eksogenous lingkungan kerja
- X2 = Variabel eksogenous Stres kerja
- X3 = Variabel eksogenous kelelahan kerja
- Y = Variabel endogenous keinginan berhenti kerja
- ρ_{YX_1} = Koefisien jalur lingkungan kerja terhadap keinginan berhenti kerja
- ρ_{YX_2} = Koefisien jalur stres kerja terhadap keinginan berhenti kerja
- ρ_{YX_3} = Koefisien jalur kelelahan kerja terhadap keinginan berhenti kerja
- $r_{X_1X_2}$ = Koefisien korelasi lingkungan kerja terhadap stres kerja
- $r_{X_1X_3}$ = Koefisien korelasi lingkungan kerja terhadap kelelahan kerja
- $r_{X_2X_3}$ = Koefisien korelasi stres kerja terhadap kelelahan kerja
- ϵ = Standar error

Hasil Regresi

Hasil analisis regresi berganda ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Model		Coefficient				
		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.863	2.899		5.128	.000
	Lingkungan Kerja	-.261	.048	-.471	-5.421	.000
	Stres Kerja	.229	.063	.375	3.649	.001
	Kelelahan kerja	.185	.088	.175	2.109	.040

Sumber: Data Dianalisis, 2025

Interpretasi hasil analisis regresi berganda sebagai berikut:

1. Koefisien jalur untuk lingkungan kerja (X_1) terhadap keinginan berhenti kerja (Y) adalah -0,471, menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan. Ini berarti bahwa lingkungan kerja yang lebih menguntungkan mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, sedangkan lingkungan kerja yang buruk meningkatkan kemungkinan pergantian karyawan.

2. Koefisien untuk stres kerja (X_2) terhadap keinginan berhenti kerja (Y) adalah 0,375, menunjukkan pengaruh positif yang signifikan. Tingkat stres yang lebih tinggi dikaitkan dengan keinginan yang lebih kuat untuk mengundurkan diri.
3. Koefisien untuk kelelahan kerja (X_3) terhadap keinginan berhenti kerja (Y) adalah 0,175, juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan dengan stres kerja.

Koefisien Penentuan

Hasil analisis koefisien penentuan ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Koefisien Hasil Penentuan

Summary				
Pola	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	.922a	.850	.840	1.055

Sumber: Data Dianalisis, 2025

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa ketiga variabel eksogenous secara kolektif berkontribusi pada 85% dari varians dalam keinginan berhenti kerja. Sisanya 15% kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diperiksa dalam penelitian, seperti kompensasi, pengembangan karir, atau kondisi organisasi.

Korelasi Antar Variabel Eksogenous

Seperti yang dinyatakan oleh Sugiyono (2019), koefisien korelasi adalah ukuran kuantitatif yang mencerminkan arah dan kekuatan hubungan antara dua variabel, sehingga memberikan dasar untuk menarik kesimpulan tentang hubungan antara variabel yang sedang diperiksa. Hasil analisis koefisien korelasi untuk variabel eksogenous ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Korelasi Antar Variabel Eksogenous

			Korelasi Pearson	Sig.
1.	$X_1 \leftrightarrow X_2$	Lingkungan Kerja	1	.000
		Stres Kerja	-.751	.000
2.	$X_1 \leftrightarrow X_3$	Lingkungan Kerja	1	.000
		Kelelahan kerja	-.578	.000
3.	$X_2 \leftrightarrow X_3$	Stres Kerja	1	.000
		Kelelahan kerja	.724	.000

Sumber: Data Dianalisis, 2025

Berdasarkan Tabel 4, interpretasinya adalah sebagai berikut.

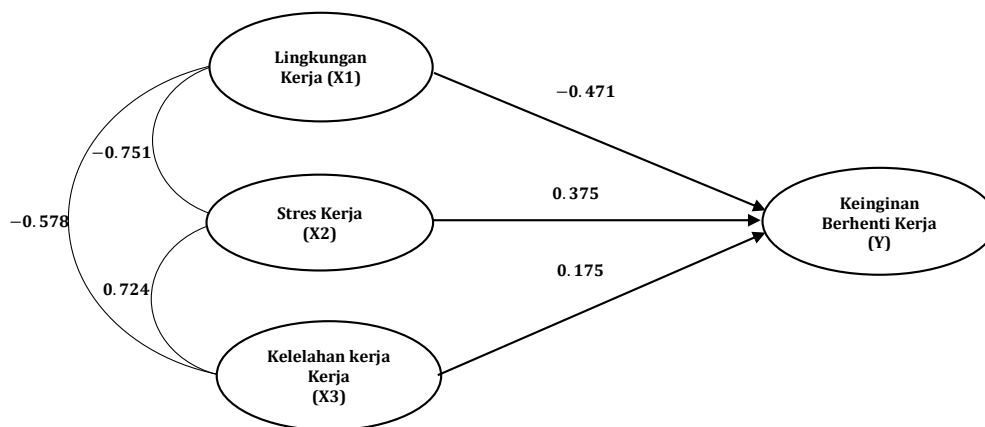
1. Korelasi Pearson antara lingkungan kerja dan stres kerja adalah -0,751, menunjukkan hubungan negatif yang kuat antara kedua variabel ini. Tanda negatif (-) menunjukkan

hubungan terbalik, yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin rendah tingkat stres kerja, dan sebaliknya.

2. Korelasi Pearson antara lingkungan kerja dan kelelahan kerja adalah -0,578, yang menunjukkan hubungan negatif yang cukup kuat. Tanda negatif menunjukkan bahwa seiring dengan membaiknya lingkungan kerja, kelelahan kerja cenderung menurun, dan sebaliknya.
3. Korelasi Pearson antara stres kerja dan kelelahan kerja adalah 0,724, menunjukkan hubungan positif yang kuat antara kedua variabel tersebut. Tanda positif (+) menunjukkan bahwa hubungan berada dalam arah yang sama, yang berarti bahwa tingkat stres kerja yang lebih tinggi dikaitkan dengan tingkat kelelahan kerja yang lebih tinggi, dan sebaliknya.

Hasil Analisis Jalur

Berikut ini adalah hasil analisis jalur, yang mewakili model gabungan pengaruh dan hubungan antar variabel.



Gambar 4. Hasil Analisis Jalur

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh negatif langsung yang signifikan terhadap keinginan berhenti kerja (Y), dengan koefisien jalur -0,471. Ini menyiratkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang memburuk cenderung meningkatkan keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi. Stres kerja (X_2) memiliki pengaruh positif yang signifikan pada keinginan berhenti kerja (Y), seperti yang ditunjukkan oleh koefisien jalur 0,375. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin besar kemungkinan mereka berniat meninggalkan organisasi. Kelelahan kerja (X_3) juga

menunjukkan pengaruh positif yang signifikan pada keinginan berhenti kerja (Y), dengan koefisien jalur 0,175. Meskipun pengaruhnya tidak sekuat stres kerja, kelelahan kerja tetap menjadi faktor yang berkontribusi terhadap keputusan karyawan untuk berhenti dari pekerjaan mereka.

Analisis ini juga menunjukkan korelasi yang signifikan di antara variabel eksogenous. Ada korelasi negatif yang kuat antara lingkungan kerja dan stres kerja ($r = -0,751$), menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang lebih baik cenderung mengurangi tingkat stres karyawan. Lingkungan kerja juga memiliki korelasi negatif yang cukup kuat dengan kelelahan kerja ($r = -0,578$), yang berarti bahwa kondisi kerja yang lebih baik dikaitkan dengan tingkat kelelahan kerja yang lebih rendah. Sementara itu, stres kerja dan kelelahan kerja sangat berkorelasi positif ($r = 0,724$), menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja biasanya disertai dengan peningkatan kelelahan kerja.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menilai apakah lingkungan kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja secara kolektif berdampak signifikan pada niat karyawan untuk pergi di CV Djafa Shoes. Hipotesis untuk analisis statistik ini diuraikan sebagai berikut:

1. $H_0 : \rho_{YX_1}, \rho_{YX_2} \leq 0$, tidak ada pengaruh simultan dari lingkungan kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja pada keinginan berhenti kerja.
2. $H_a : \rho_{YX_1}, \rho_{YX_2} > 0$, ada pengaruh simultan dari lingkungan kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja pada keinginan berhenti kerja.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji-F, seperti yang disajikan pada tabel analisis varians (ANOVA) di bawah ini:

Tabel 5. Hasil ANOVA dari Pengujian Koefisien Regresi Simultan

Model	ANOVAa					
		Sum Squares	of df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	289.578	3	96.526	86.651	000b
	Sisa	51.242	46	1.114		
	Seluruh	340.820	49			

Sumber: Data Dianalisis, 2025.

Menurut Tabel 5, nilai F yang dihitung adalah 86,651, dengan tingkat signifikansi 0,000. Untuk mengevaluasi apakah model regresi signifikan secara statistik, nilai F yang dihitung dibandingkan dengan nilai F-Tabel. Dengan tiga variabel eksogenous ($k = 3$) dan ukuran sampel 50 ($n = 50$), derajat kebebasan pembilang (df_1) adalah $k = 3$, sedangkan

untuk penyebut (df_2) dihitung sebagai $n - k - 1 = 50 - 3 - 1 = 46$. Mengacu pada tabel distribusi F pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, t-tabel dari tabel F adalah 2,80.

Karena F-Hitung (86,651) melebihi nilai F-Tabel (2,80) dan tingkat signifikansi (0,000) kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan kelelahan kerja (X_3) secara kolektif memiliki dampak yang signifikan terhadap keinginan berhenti kerja (Y).

Uji Parsial (uji-t)

Uji-t dilakukan untuk menguji pengaruh parsial dari lingkungan kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan kelelahan kerja (X_3) terhadap keinginan berhenti kerja karyawan (Y) di CV Djafa Shoes. Berdasarkan hasil yang disajikan pada Tabel 6, diperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji-t

		Coefficient				
		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.863	2.899		5.128	.000
	Lingkungan Kerja	-.261	.048	-.471	-5.421	.000
	Stres Kerja	.229	.063	.375	3.649	.001
	Kelelahan kerja	.185	.088	.175	2.109	.040

Sumber: Data Dianalisis, 2025

Dengan ukuran sampel 50 dan tingkat signifikansi 0,05, t-hitung kritis (t-tabel) adalah 2,013 berdasarkan derajat kebebasan (df) = 46. Hasil pengujian signifikansi parsial adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Keinginan berhenti kerja (Y)

Untuk memeriksa apakah lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi keinginan berhenti kerja, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

- a. $H_0 : \rho_{YX_1} \geq 0$, tidak ada pengaruh negatif dari lingkungan kerja pada keinginan berhenti kerja.
- b. $H_a : \rho_{YX_1} < 0$, ada pengaruh negatif dari lingkungan kerja pada keinginan berhenti kerja.

Berdasarkan Tabel 6, t-hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah -5,421, yang kurang dari t-tabel 2,013 pada $\alpha = 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap keinginan berhenti kerja.

2. Pengaruh Stres Kerja (X_2) pada Keinginan berhenti kerja (Y)

Untuk memeriksa apakah stres kerja secara signifikan mempengaruhi keinginan berhenti kerja, hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

a. $H_0 : \rho_{YX_2} \leq 0$, tidak ada pengaruh positif dari stres kerja pada keinginan berhenti kerja.

b. $H_a : \rho_{YX_2} > 0$, ada pengaruh positif dari stres kerja pada keinginan berhenti kerja.

Berdasarkan Tabel 6, t-hitung untuk stres kerja adalah 3,649, yang lebih besar dari t-tabel 2,013 pada $\alpha = 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan pada keinginan berhenti kerja.

3. Pengaruh Kelelahan kerja (X_3) pada Keinginan berhenti kerja (Y)

Untuk memeriksa apakah kelelahan kerja secara signifikan memengaruhi keinginan berhenti kerja, hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

a. $H_0 : \rho_{YX_3} \leq 0$, tidak ada pengaruh positif dari kelelahan kerja pada keinginan berhenti kerja.

b. $H_a : \rho_{YX_3} > 0$, ada pengaruh positif dari kelelahan kerja pada keinginan berhenti kerja.

Berdasarkan Tabel 6, t-hitung untuk kelelahan kerja adalah 2,109, yang lebih besar dari t-tabel 2,013 pada $\alpha = 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menyiratkan bahwa kelelahan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan pada keinginan berhenti kerja.

Uji Korelasi Pearson

Uji korelasi Pearson dilakukan untuk mengkaji keterkaitan antara lingkungan kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan kelelahan kerja (X_3) di antara karyawan di CV Djafa Shoes. Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada Tabel 7, diperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi Pearson

		Korelasi Pearson	Sig.
1.	X1 X2↔ Lingkungan Kerja	1	.000
	Stres Kerja	-.751	.000
2.	X1 X3↔ Lingkungan Kerja	1	.000
	Kelelahan kerja	-.578	.000
3.	X2 X3↔ Stres Kerja	1	.000
	Kelelahan kerja	.724	.000

Sumber: Data Dianalisis, 2025.

Dengan total 50 responden, derajat kebebasan (df) = $50 - 2 = 48$, dan t-r-tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 0,250. Hasil uji korelasi antara masing-masing variabel disajikan sebagai berikut:

1. Hubungan Antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2)

Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan stres kerja di antara karyawan di CV Djafa Shoes, hipotesis yang diuji adalah :

- a. $H_0 : r_{x_1x_2} \geq 0$, tidak ada hubungan negatif antara lingkungan kerja dan stres kerja.
- b. $H_a : r_{x_1x_2} < 0$, ada hubungan negatif antara lingkungan kerja dan stres kerja.

Berdasarkan Tabel 7, koefisien korelasi adalah r -hitung = $-0,751$. Karena r -hitung $< r$ -tabel ($-0,751 < 0,250$) dan nilai signifikansi kurang dari $0,05$ ($0,001 < 0,05$), H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan korelasi negatif yang signifikan secara statistik antara lingkungan kerja dan stres kerja. Dengan kata lain, semakin buruk lingkungan kerja, semakin tinggi tingkat stres kerja di antara karyawan.

2. Hubungan Antara Lingkungan Kerja (X1) dan Kelelahan kerja (X3)

Untuk menentukan apakah ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kelelahan kerja, hipotesis yang diuji adalah :

- a. $H_0 : r_{x_1x_3} \geq 0$, tidak ada hubungan negatif antara lingkungan kerja dan kelelahan kerja.
- b. $H_a : r_{x_1x_3} < 0$, ada hubungan negatif antara lingkungan kerja dan kelelahan kerja.

Berdasarkan Tabel 7, koefisien korelasi adalah r -hitung = $-0,578$. Karena r -hitung $< r$ -tabel ($-0,578 < 0,250$) dan nilai signifikansi kurang dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$), H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan korelasi negatif yang signifikan secara statistik antara lingkungan kerja dan kelelahan kerja. Ini menyiratkan bahwa lingkungan kerja yang lebih buruk dikaitkan dengan tingkat kelelahan kerja yang lebih tinggi di antara karyawan.

3. Hubungan Antara Stres Kerja (X2) dan Kelelahan kerja (X3)

Untuk mengetahui apakah stres kerja terkait dengan kelelahan kerja, hipotesis yang diuji adalah :

- a. $H_0 : r_{x_2x_3} \leq 0$, tidak ada hubungan positif antara stres kerja dan kelelahan kerja.
- b. $H_a : r_{x_2x_3} > 0$, ada hubungan positif antara stres kerja dan kelelahan kerja.

Berdasarkan Tabel 7, koefisien korelasi adalah r -hitung = $0,724$. Karena r -hitung $> r$ -tabel ($0,724 > 0,250$) dan nilai signifikansi kurang dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$), H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan korelasi positif yang signifikan secara statistik antara stres kerja dan kelelahan kerja. Dengan demikian, semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan, semakin tinggi tingkat kelelahan kerja yang mungkin mereka alami.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kelelahan kerja terhadap Keinginan berhenti kerja

Uji-F menunjukkan bahwa F -Hitung = $86,651 > F$ -Tabel = $2,80$, dengan nilai signifikansi $0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berhenti kerja di CV Djafa Shoes.

Temuan ini sejalan dengan tinjauan sistematis oleh Khoir et al. (2024), yang menegaskan bahwa stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berkontribusi signifikan terhadap keinginan berhenti kerja di berbagai sektor di Indonesia. Secara konsisten, Nursanti et al. (2022) menunjukkan bahwa, di perusahaan manufaktur di Cirebon, stres

kerja dan lingkungan kerja bersama-sama mempengaruhi niat karyawan untuk mengundurkan diri melalui analisis jalur.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Keinginan berhenti kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji-t, t-hitung variabel lingkungan kerja adalah $-5,421 < t\text{-tabel}$ (2,013) dan nilai signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap keinginan berhenti kerja. Dalam konteks CV Djafa Shoes, lingkungan kerja yang tidak menguntungkan, seperti target produksi yang tinggi, jam kerja yang panjang, dan fasilitas tempat kerja yang tidak memadai, dapat menimbulkan ketidaknyamanan, mendorong karyawan untuk mempertimbangkan pengunduran diri.

Temuan ini dari penelitian sebelumnya, Astuti *et al.* (2023), menekankan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan budaya organisasi yang lebih sehat secara signifikan mengurangi keinginan berhenti kerja karyawan. Demikian pula, Hariyanto *dkk.* (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja berdampak negatif pada keinginan berhenti kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Studi ini menyoroti bahwa meningkatkan aspek fisik dan psikologis di tempat kerja dapat mempertahankan karyawan dan mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi.

Pengaruh Stres Kerja (X_2) terhadap Keinginan berhenti kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa t-hitung untuk stres kerja adalah $3,649 > t\text{-tabel}$ (2,013) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap keinginan berhenti kerja. Di CV Djafa Shoes, beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, dan kurangnya kejelasan dalam distribusi tugas adalah beberapa pemicu stres utama. Kondisi ini meningkatkan kelelahan kerja mental dan tekanan emosional, mendorong karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Menurut Robbins & Coulter (2019), stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu, yang menyebabkan ketidakpuasan dan pergantian. Selain itu, Bajaj (2023) menunjukkan hasil serupa di antara karyawan sektor perhotelan, menunjukkan bahwa stres yang lebih tinggi berkorelasi dengan keinginan yang lebih besar untuk mengundurkan diri.

Pengaruh Kelelahan kerja (X_3) terhadap Keinginan berhenti kerja (Y)

Dari analisis, t-hitung untuk kelelahan kerja adalah $2,109 > t\text{-tabel}$ (2,013), dengan nilai signifikansi $0,040 < 0,05$. Hasil ini berarti pengaruh positif kelelahan kerja yang signifikan pada keinginan berhenti kerja. Dalam kasus CV Djafa Shoes, karyawan mungkin mengalami kelelahan kerja karena rutinitas kerja yang monoton, kurangnya apresiasi, dan jam kerja yang panjang, yang menyebabkan kelelahan kerja emosional dan depersonalisasi, yang meningkatkan niat mereka untuk mengundurkan diri.

Menurut Maslach dan Leiter (2016), kelelahan kerja terus-menerus, yang ditandai dengan kelelahan kerja emosional dan berkurangnya pencapaian pribadi, secara signifikan berkontribusi pada niat karyawan untuk berhenti. Penelitian oleh Arumsari et al. (2025) mengungkapkan bahwa karyawan yang mengalami kelelahan kerja secara signifikan lebih mungkin untuk berencana untuk mengundurkan diri, karena kelelahan kerja bersama-sama menyumbang 77,3% dari keinginan berhenti kerja.

Hubungan Antara Lingkungan Kerja (X_1) dengan Stres Kerja (X_2)

Analisis korelasi Pearson mengungkapkan korelasi negatif yang kuat ($r = -0,751$) antara lingkungan kerja dan stres kerja, dengan r -hitung = $-0,751 < r$ -table = $0,250$ dan $\text{sig} = 0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan hubungan terbalik yang signifikan, yang berarti lingkungan kerja yang lebih baik dikaitkan dengan tingkat stres kerja yang lebih rendah di CV Djafa Shoes.

Hubungan ini mendukung Model Pengendalian Permintaan Pekerjaan oleh Karasek (1979), yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dikombinasikan dengan dukungan lingkungan yang rendah meningkatkan tingkat stres. Alni (2024), dalam jurnal *Syntax Admiration*, menemukan hubungan negatif yang signifikan antara lingkungan kerja dan stres kerja di antara karyawan di PT Telen. Analisis korelasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang lebih baik dikaitkan dengan tingkat stres karyawan yang lebih rendah.

Hubungan Antara Lingkungan Kerja (X_1) dengan Kelelahan kerja (X_3)

Nilai korelasi antara lingkungan kerja dan kelelahan kerja adalah $-0,578$, dengan r -hitung = $-0,578 < r$ -tabel = $0,250$ dan $\text{sig} = 0,000$. Hal ini menunjukkan korelasi negatif yang sedang dan signifikan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang lebih mendukung mengurangi kelelahan kerja karyawan di CV Djafa Shoes.

Temuan ini konsisten dengan model Work Demands-Resources (JD-R), yang menunjukkan bahwa kurangnya sumber daya kerja dan lingkungan (seperti kondisi kerja yang buruk) meningkatkan risiko kelelahan kerja emosional dan kelelahan kerja (Bakker & Demerouti, 2007). Bukti empiris dari Lan et al. (2019) mendukung hal ini: studi mereka menemukan bahwa iklim organisasi yang positif secara signifikan mengurangi kelelahan kerja di tempat kerja di antara apoteker.

Hubungan Antara Stres Kerja (X_2) dengan Kelelahan kerja (X_3)

Korelasi positif yang kuat diamati (r -hitung = $0,724 > r$ -tabel = $0,250$, $\text{sig} = 0,000$), menunjukkan bahwa stres kerja yang lebih tinggi secara signifikan dikaitkan dengan tingkat kelelahan kerja yang lebih tinggi. Di CV Djafa Shoes, ini berarti karyawan yang terus-menerus berada di bawah tekanan karena beban kerja yang tinggi atau harapan yang tidak jelas berisiko lebih besar mengalami kelelahan kerja.

Temuan ini didukung oleh bukti empiris dari Marisa & Utami (2021), yang menyelidiki pekerja di Surabaya dan melaporkan korelasi positif yang signifikan antara stres kerja dan kelelahan kerja ($r = 0,575$, $p < 0,001$). Studi itu juga menyimpulkan bahwa

stres terkait pekerjaan yang berkepanjangan adalah kontributor utama gejala kelelahan kerja seperti kelelahan kerja, sinisme, dan ketidakmanjuran.

Simpulan

Berdasarkan hasil uji regresi berganda, ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berhenti kerja. Sementara itu, stres kerja dan kelelahan kerja masing-masing memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berhenti kerja. Artinya, semakin buruk lingkungan kerja, serta semakin tinggi tingkat stres dan kelelahan, maka semakin besar kecenderungan karyawan untuk mengundurkan diri. Dari hasil uji korelasi, diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan stres kerja dan kelelahan kerja. Stres kerja juga memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kelelahan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dapat menurunkan tingkat stres dan kelelahan karyawan, sehingga secara tidak langsung dapat menekan niat mereka untuk berhenti kerja.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen perusahaan, khususnya dalam mengelola sumber daya manusia. Temuan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menurunkan keinginan berhenti kerja menunjukkan bahwa perusahaan perlu berinvestasi pada penciptaan kondisi kerja yang nyaman dan mendukung. Selain itu, tingginya pengaruh stres dan kelelahan kerja terhadap turnover intention menegaskan pentingnya program manajemen stres dan pengendalian beban kerja yang efektif. Jika dikelola dengan baik, perusahaan tidak hanya mampu mempertahankan karyawan, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan stabilitas tenaga kerja dalam jangka panjang.

Sebagai saran, CV Djafa Shoes sebaiknya memperbaiki kualitas lingkungan kerja dengan memastikan kenyamanan, keselamatan, dan komunikasi yang baik antar karyawan serta dengan atasan. Selain itu, manajemen perlu memberikan perhatian pada pengelolaan stres dan kelelahan kerja melalui pengaturan beban kerja yang proporsional serta fasilitas pendukung kesejahteraan mental. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel lain seperti kepuasan kerja atau keterikatan organisasi guna mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif terkait keinginan berhenti kerja.

Daftar Pustaka

- Alni, M. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan PT Telen. *Syntax Admiration*, 5(1), 284–291. <https://journalsyntaxadmiration.com/index.php/jurnal/article/view/1533>
- Arumsari, A., Suherman, E., & Khalida, L. R. (2025). The effect of burnout and job satisfaction on turnover intention at PT Jonas Indonesia. *International Journal of Economics and Management Research*, 4(2), 113–118. <https://doi.org/10.55606/ijemr.v4i2.361>
- Bajaj, K. K. (2023). Examining the influence of job stress on job performance and turnover intentions among hospitality industry employees. *Journal for ReAttach Therapy and Developmental Diversities*, 6(5s), 1041–1050. <https://doi.org/10.53555/jrtdd.v6i5s.2213>

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (2nd ed.). BPFE-Yogyakarta.
- Hariyanto, D., Soetjipto, B. E., & Sopiah. (2022). The influence of workload and work environment on turnover intention through job satisfaction and organizational commitment. *Penanomics: International Journal of Economics*, 1(3), 335–346. <https://doi.org/10.56107/penanomics.v1i3.72>
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi ed.). Bumi Aksara.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530–545. <https://doi.org/10.1037/apl0000103>
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Khoir, O. D., Dwiyantri, E., Mandagi, A. M., & Alfayad, A. (2024). The impact of work stress, workload, and work environment on employee turnover intention in Indonesia: A systematic review. *Journal of Community Mental Health and Public Policy*, 7(1), 48–59. <https://doi.org/10.51602/cmhp.v7i1.179>
- Lan, Y.-L., Huang, W.-T., Kao, C.-L., & Wang, H.-J. (2019). The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention of pharmacists. *Journal of Occupational Health*, 62(1), e12079. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12079>
- Marisa, P. A., & Utami, L. H. (2021). Kontribusi stres kerja dan hardiness pada burnout pekerja. *Jurnal Psikologi Integratif*, 9(1), 29–40. <https://doi.org/10.14421/jpsi.v9i1.2077>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Mercer. (2024). 2024 U.S. turnover survey: Results of the U.S. and Canada turnover surveys. iMercer. Retrieved July 18, 2025, from <https://www.imercer.com/articleinsights/workforce-turnover-trends>
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. Addison-Wesley.
- Monica, H., & Hayati, N. R. (2024). The effect of toxic workplace environment and job burnout on employee turnover intention (PT Steel Pipe Industry of Indonesia, Tbk – Karawang). *Journal of Accounting and Finance Management*, 5(6), 1511–1526. <https://doi.org/10.38035/jafm.v5i6.1351>
- Nancy, Y., & Gursida, H. (2023). Work stress, job burnout, and turnover intention among micro, small, and medium finance company's employees. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 9(1), Article 20008.

- <https://doi.org/10.29407/nusamba.v9i1.20008>
- Nursanti, T. D., Lianto, V. A., Venir, K. A., & Mardiyah, L. (2022). The influence of work stress, work load and work environment on turnover intention employees of PT Jayamandiri Cirebon. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Ekonomika*, 15(1), 25–32. <https://doi.org/10.35384/jime.v15i1.299>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Management* (14th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Rochaety, E. (2019). Analisis jalur dan aplikasi metode kuantitatif dalam penelitian manajemen. Mitra Wacana Media.
- Sabuhari, R., Kamis, R. A., & Kamal, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan. *Cakrawala Management Business Journal*, 4(1), 106–115. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v4i1.106>
- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15), 9724. <https://doi.org/10.3390/ijerph19159724>
- Scanlan, J. N., & Still, M. (2019). Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service. *BMC Health Services Research*, 19, Article 62. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3841-z>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Triana, S. S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja dan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(5), 1–12. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i5.7940>
- Üngüren, E., Onur, N., Demirel, H., & Tekin, Ö. A. (2024). The effects of job stress on burnout and turnover intention: The moderating effects of job security and financial dependency. *Behavioral Sciences*, 14(4), 322. <https://doi.org/10.3390/bs14040322>
- World Health Organization. (2019). Burn-out is an “occupational phenomenon”: International classification of diseases. Retrieved July 18, 2025, from https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/