

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEADILAN DISTRIBUTIF, DAN STRES KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS* KARYAWAN  
PT BUMI MENTARI KARYA MUKO MUKO**

Oleh

**Ahmad Romdani<sup>1</sup> Ice Kamela<sup>1</sup> & Purbo Jadmiko**  
**Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis**  
**Universitas Bung Hatta Padang**

e-mail [romdania2@gmail.com](mailto:romdania2@gmail.com) [icekamela@yahoo.com](mailto:icekamela@yahoo.com) [Purbojadmiko@bunghatta.ac.id](mailto:Purbojadmiko@bunghatta.ac.id)

**PENDAHULUAN**

Pemberian *reward*, pelatihan dan pengembangan karir merupakan harapan setiap karyawan. Pemberian hak tersebut akan mendorong komitmen yang lebih kuat dalam diri karyawan dalam bekerja. Hal sebaliknya akan terjadi ketika karyawan tidak diberikan hak yang seharusnya, mereka akan merasa kurang puas atau tertekan dalam bekerja sehingga memunculkan keinginan dalam diri mereka untuk meninggalkan perusahaan dan mencari perusahaan lain yang mereka anggap lebih baik dan menjanjikan. Perilaku tersebut dikenal dengan istilah *turnover intentions*. Jika perilaku tersebut dibiarkan tumbuh maka terjadi peningkatan turnover di dalam perusahaan (Judge, 2016).

Dalam beberapa tahun terakhir terjadi peningkatan jumlah karyawan keluar dari PT Bumi Mentari Karya terutama dari tahun 2016 sampai dengan 2019 yang lalu. Tercatat pada tahun 2016 jumlah *turnover* karyawan hanya sebanyak 2 orang, di tahun 2017 naik menjadi 5 orang karyawan dan puncaknya terjadi di tahun 2019 yang lalu yaitu mencapai 11 orang. Jika diamati dari tingkat *turnover* karyawan ditahun

2019 jumlah *turnover* yang terjadi sudah mencapai 8% dari jumlah karyawan secara keseluruhan, dimana tingkat turnover yang terjadi tergolong tinggi. Jika fenomena tersebut terus dibiarkan maka kinerja perusahaan serta reputasi perusahaan akan menurun.

**METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bumi Mentari Karya di Kabupaten Muko Muko yang berjumlah sebanyak 150 orang karyawan sedangkan yang menjadi sampel adalah 60 orang karyawan tetao PT Bumi Mentari Karya di Kabupaten Muko Muko. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan pengujian t-statistik.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan uji t-statistik yang diolah melalui program SPSS diperoleh ringkasna hasil seperti terlihat pada Tabel 1 di bawah ini:

**Tabel 1**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**

<b>Keterangan</b>	<b>Sig</b>	<b>Cut Off</b>	<b>Kesimpulan</b>
Keadilan Distributif	0.040	0.05	Diterima
Lingkungan Kerja	0.000	0.05	Diterima
Stres Kerja	0.151	0.05	Ditolak

Pada pengujian hipotesis pertama dengan menggunakan variabel keadilan

distributif memiliki nilai sig sebesar 0.040. Proses pengolahan dilakukan dengan menggunakan tingkat kepercayaan 0.05. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa nilai sig 0.040. Maka dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dalam diri karyawan karyawan PT Bumi Mentari Karya Kabupaten Muko-Muko. Marlhistiani dan Putra (2018) yang menemukan bahwa keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions* karyawan..

Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai sig sebesar 0.000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai sig 0.000 jauh berada di bawah tingkat kepercayaan 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dalam diri karyawan karyawan PT Bumi Mentari Karya Kabupaten Muko-Muko. Hasil yang diperoleh sejalan teori Mowday & Sutton, (2017) serta hasil penelitian Wulansari, Koesmono, & Junaedi, (2017) dan Rizki Ma'rifatun Nikmah, (2017) yang menemukan lingkungan kerja fisik atau pun non fisik berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions* yang dirasakan karyawan.

Pada tahapan pengujian t-statistik dengan menggunakan variabel stres kerja diperoleh nilai sig sebesar 0.000. Proses pengolahan dilakukan dengan menggunakan tingkat kepercayaan 0.05. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa nilai sig 0.151 jauh di atas tingkat kepercayaan 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dalam diri karyawan karyawan PT Bumi Mentari Karya Kabupaten Muko-Muko. Rivai, (2016) yang mengungkapkan bahwa tidak hanya stres kerja yang dapat mempengaruhi *turnover intention* dalam diri karyawan akan tetapi dapat dipengaruhi oleh *reward*, risiko pekerjaan, keamanan kerja hingga gaya kepemimpinan (Runtunuwu, Lapien, & Dotulong, 2015)

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan keadilan distributif dan lingkungan

kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dirasakan karyawan PT Bumi Mentari Karya di Kabupaten Muko-Muko sedangkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yang dirasakan karyawan PT Bumi Mentari Karya di Kabupaten Muko-Muko.

## **Saran**

Bagi pimpinan perusahaan diharapkan terus mengupayakan untuk berusaha mengurangi kemungkinan terjadinya *turnover intention* dalam diri karyawan dengan cara menerapkan nilai keadilan kepada seluruh anggota organisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Judge, Steven. P. Robbins. & Tomothy. A. (2016). *Organizational Behavior* (15e ed.). Irwin: McGraw-Hill.
- Mowday, R. T., & Sutton, R. I. (2017). *Organizational Behavior : Organizational Contexts*. Contexts (13th ed.). Irwin: McGraw-Hill.
- Rivai, V. & E. J. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (Edisi 3). Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizki Ma'rifatun Nikmah, H. S. W. & A. S. (2017). Analysis of the Influence of the Work Environment, Work Stress, Job Satisfaction and Career Development on Intention Turnover Study on PT Pearland Boyolali. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(2), 27–36.
- Runtunuwu, H. J., Lapien, J., & Dotulong, L. (2015). the Effect of Discipline , Placement and Work Environment on the Performance of Employees on Integrated Services Licensing Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 81–89.
- Wulansari, Y. A., Koesmono, T., & Junaedi, M. (2017). Pengaruh Keadilan Prosedural dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi pada PT . PJB Services. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen (JUMMA) Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya*, 6(2), 112–124.

