

**ANALISIS PENGARUH PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS AT WORK  
TERHADAP TURNOVER INTENTION PEKERJA PT. X DI SORONG RAYA**

**ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS AT WORK ON TURNOVER INTENTION OF PT. X WORKERS IN SORONG RAYA**

**Joshua Marshall Puarada<sup>1</sup>, Fuad Ardiansyah<sup>2</sup>, Adinda Shofia<sup>3</sup>**

Program Studi Psikologi, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Humaniora

Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong

E-mail: mpuaradajoshua@gmail.com<sup>1</sup>, fuadardiansyah@unimudasorong.ac.id<sup>2</sup>,

adindashofia@unimudasorong.ac.id<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to analyze the effect of Psychosocial Risk Factors at Work on Turnover Intention, as well as the influence of the Demands domain and the Interpersonal Relations & Leadership domain on Turnover Intention among employees of PT. X. This research uses a quantitative approach with simple linear regression and multiple linear regression analysis methods. The respondents in this study consisted of 137 employees selected using a non-probability sampling method with purposive sampling techniques. The results of the multiple linear regression test show that only one domain of Psychosocial Risk Factors at Work has an effect on Turnover Intention. Meanwhile, Demands have no effect, and Interpersonal Relations & Leadership have a negative and significant effect on Turnover Intention. This study is limited by the use of only two domains of Psychosocial Risk Factors at Work, namely Demands and Interpersonal Relations & Leadership. Therefore, future researchers should consider other domains that align with the company's environmental conditions.*

**Keywords:** *Psychosocial Risk Factors at Work, Demands, Interpersonal Relations and Leadership, Turnover Intention.*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh *Psychosocial Risk Factors at Work* terhadap Turnover Intention, pengaruh domain Tuntutan Kerja dan domain Relasi Interpersonal & Kepemimpinan, terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Responden dalam penelitian ini berjumlah 137 pekerja yang dipilih menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa hanya salah satu domain *Psychosocial Risk Factors at Work* yang berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Sementara itu, Tuntutan Kerja tidak berpengaruh dan Relasi Interpersonal & Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Penelitian memiliki keterbatasan hanya menggunakan 2 domain dari *Psychosocial Risk Factors at Work* yaitu, Tuntutan Kerja dan Relasi Interpesonal dan Kepemimpinan sehingga untuk peneliti selanjutnya, perlu melihat domain lain yang disesuaikan dengan kondisi lingkungan perusahaan.

**Kata kunci:** *Psychosocial Risk Factors at Work, Tuntutan Kerja, Relasi Interpersonal dan Kepemimpinan, Turnover Intention.*

## PENDAHULUAN

Perusahaan selalu dihadapkan dengan tantangan untuk mempertahankan dan mengembangkan tenaga kerja yang berkualitas. Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh perusahaan yaitu intensi tenaga kerja untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela, fenomena ini dikenal dengan sebutan *Turnover Intention* (Mobley dkk., 1978). *Turnover intention* akan menyebabkan perusahaan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas. Ketika hal tersebut terus berlanjut perusahaan akan mengalami dampak negatif dalam berbagai aspek (Retnowati & Putra, 2023).

*Turnover Intention* merupakan isu penting yang harus diperhatikan dalam hal pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena dampak signifikan yang dapat ditimbulkan oleh tingginya tingkat *turnover*. Peningkatan *turnover* dari tahun ke tahun mengakibatkan perusahaan berada pada situasi yang sulit untuk mempertahankan performa dan terhambatnya alur aktivitas *business process* perusahaan (Falahat dkk., 2019). Selain itu, Tingkat *turnover intention* yang tinggi dapat mengakibatkan perusahaan menderita kerugian besar karena meningkatnya biaya pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) (Jeffrey & Prasetya, 2019).

*Turnover* yang terjadi tentu akan merugikan organisasi baik dari segi biaya, SDM dan kondisi kerja karyawan (Putra & Prihatsanti, 2016). Ketika ada karyawan yang berhenti atau keluar dari perusahaan, perusahaan membutuhkan waktu yang relatif lama untuk mencari pengganti karyawan tersebut. Ketika telah mendapatkan penggantinya, karyawan baru tersebut harus melakukan training terlebih dahulu serta membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan

kerja dimana dirinya ditempatkan sehingga kinerja karyawan tersebut belum secepat karyawan sebelumnya. Dengan demikian, mencari karyawan yang berbakat, menjaga dan mempertahankan karyawan juga penting bagi perusahaan karena tingginya tingkat turnover membuat perusahaan menghabiskan tenaga dan sumber daya pada proses perekrutan ulang (Nurfahrani & Armaniah, 2023).

*Turnover intention* seorang karyawan tidak muncul secara tiba – tiba melainkan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Faktor – faktor yang mempengaruhi *turnover* diantaranya yaitu Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi karyawan dalam memutuskan apakah dia akan tetap loyal pada perusahaan atau *resign*. Hasil penelitian Manurung dan Sihombing (2023) ditemukan bahwa kepuasan kerja berefek negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga ketika karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, maka tingkat *turnover intention* karyawan tersebut rendah. Hasil tersebut selaras dengan hasil yang didapatkan oleh Alam dan Asim (2019) bahwa ketika karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya maka *turnover intention* karyawan tersebut akan rendah.

Pada sisi lain, komitmen organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian Mohyi (2021) bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Pratatama, dkk (2022) menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya, maka kecenderungan karyawan tersebut untuk keluar rendah.

Selain itu, faktor beban kerja memiliki pengaruh pada *turnover*

*intention* pekerja. Sutikno (2020) menulis bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pekerja yang berarti semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada pekerja, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini juga dibuktikan dalam tulisan Purwati dan Maricy (2021), bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pekerja di PT. Bumi Raya Metika Pekan Baru.

Keinginan pekerja untuk meninggalkan perusahaan juga dipengaruhi oleh tuntutan kerja. Jacop et al, (2023) menulis bahwa, tuntutan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan pekerja untuk keluar dari perusahaan dalam waktu dekat. Hal ini sejalan dengan penelitian Liyanti (2024) bahwa, semakin tinggi tuntutan kerja yang didapatkan pekerja, semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* pekerjanya.

Selain faktor-faktor diatas, relasi interpersonal dan kepemimpinan memiliki pengaruh pada tingkat *turnover intention* pekerja. (Mondo et al., 2022) menulis bahwa hubungan baik antar pekerja mempengaruhi *turnover intention* pekerja. Selain itu, kepemimpinan yang supotif memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan pekerja untuk meninggalkan perusahaan (Donkor et al., 2022).

Berdasarkan pernyataan yang diatas, *turnover intention* pekerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja, komitmen organisasi, beban kerja, tuntutan kerja, relasi interpersonal dan kepemimpinan. Faktor – faktor tersebut merupakan faktor psikososial atau faktor resiko psikososial yang ada di tempat kerja (Ginting & Febriansyah, 2020). Selain faktor resiko psikososial diatas, terdapat faktor - faktor resiko psikososial lain di tempat kerja yang telah

dikategorikan menurut ISO 45003:2020, MIND ID, Permenaker No. 5 tahun 2018, dan lain - lain.

Berdasarkan data turnover yang diberikan dari PT. X, pada bulan Januari sampai awal bulan November 2024, terdapat 152 pekerja yang telah memutuskan *resign* dari perusahaan. Di setiap bulan sepanjang tahun 2024, selalu saja ada pekerja yang memutuskan untuk keluar atau *resign* dari perusahaan dengan berbagai macam alasan yang mereka berikan. Jika hal ini dibiarkan begitu saja, dapat berdampak pada efektivitas kinerja serta mempengaruhi laju operasional perusahaan.

Selain itu, dari hasil observasi dan interview yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap pekerja PT. X, bahwa akhir – akhir ini pihak perusahaan tidak hanya peduli terhadap kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan jasmani pekerja saja tetapi sudah mulai sadar akan kondisi kesehatan mental karyawannya juga. Berdasarkan wawancara dengan pekerja dari PT. X, mengatakan bahwa manajemen perusahaan mulai menaruh perhatian akan pentingnya keselamatan dan kesehatan mental pekerja di tempat kerja, sehingga beberapa perusahaan sudah mulai membuat regulasi atau pedoman untuk memanajemen kesehatan mental pekerjanya. Dalam membuat strategi yang akan digunakan dalam regulasi perusahaan dalam mengelola kesehatan mental serta retensi pekerja, maka diperlukan tindak lanjut untuk mengetahui faktor resiko psikososial mana yang lebih memiliki pengaruh terhadap kesehatan mental pekerjanya sehingga manajemen perusahaan dapat membuat skala prioritas dan strategi untuk menanganiinya.

Kesadaran mengenai pentingnya kesehatan mental di tempat kerja sejalan dengan bagaimana masyarakat mulai menaruh perhatian mereka pada kondisi

tempat kerja yang mempengaruhi kesehatan pekerja. Hal ini dapat dilihat melalui berbagai konten – konten viral di media sosial seperti Instagram, TikTok, X, dan media sosial lainnya yang sering membahas terkait pentingnya kondisi kesehatan mental pekerja. Selain itu, pemerintah juga sudah membuat undang – undang tentang kesehatan dan keselamatan kerja yang tercantum dalam PERMENAKER No 5 tahun 2018. Isi dari regulasi tersebut adalah perusahaan harus mewujudkan lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman maka diperlukan pengukuran dan pengendalian faktor resiko Psikologi di tempat kerja.

Namun faktor resiko psikososial di tempat kerja kebanyakan ini hanya diteliti untuk mengetahui apakah salah satu atau beberapa variabel dari faktor resiko psikososial di tempat kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pekerja. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti variabel faktor resiko psikososial mana yang lebih memiliki pengaruh. Selain itu, hasil dari penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen perusahaan untuk merancang strategi untuk menentukan faktor resiko psikososial mana yang paling berpengaruh dan dapat menentukan skala prioritas untuk menanganinya serta sekaligus dapat meminimalisir tingkat keinginan

karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif kausal komparatif (penelitian berbasis angka yang membandingkan hubungan sebab-akibat). Penelitian dilakukan di PT. X wilayah Kota dan Kabupaten Sorong pada 22 Juli–25 Agustus 2025, melibatkan populasi 208 pekerja dan sampel 137 responden yang dipilih menggunakan *purposive sampling* (pengambilan sampel dengan kriteria tertentu). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner daring *Google Form*. Instrumen penelitian terdiri dari variabel *Turnover Intention* sebagai variabel terikat yang diukur dengan *Turnover Intention Scale/TIS* berjumlah 15 pernyataan, serta variabel *Psychosocial Risk Factors at Work* sebagai variabel bebas yang diukur menggunakan instrumen COPSOQ III (*Copenhagen Psychosocial Questionnaire/Kuesioner Psikososial Kopenhagen*) mencakup domain tuntutan kerja dan relasi interpersonal serta kepemimpinan dengan total 42 butir pernyataan. Kedua instrumen menggunakan *skala Likert* (skala penilaian beringkat) lima pilihan, dengan sistem skor berbeda antara pernyataan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

**Tabel 1.** Kategori *Psychosocial Risk Factors at Work* (X)

Kategori	Jumlah (n)	Percentase (%)
Rendah	18	13,1%
Sedang	97	70,8%
Tinggi	22	16,1%
<b>Total</b>	<b>137</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil kategorisasi, distribusi tingkat *Psychosocial Risk Factors at Work* (COPSOQ III) pada 137 responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 97 responden (70,8%). Selanjutnya, terdapat 22 responden (16,1%) yang masuk dalam kategori tinggi, sedangkan 18 responden (13,1%) termasuk dalam kategori rendah.

Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden mengalami

tingkat faktor risiko psikososial yang sedang, dengan sebagian kecil responden berada pada kategori rendah serta tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara umum kondisi risiko psikososial responden cenderung berada pada level menengah, namun tetap terdapat kelompok yang berisiko tinggi dan memerlukan perhatian khusus.

**Tabel 2. Kategori Tuntutan Kerja (X1)**

Kategori	Jumlah (n)	Percentase (%)
Rendah	22	16,1%
Sedang	87	63,5%
Tinggi	28	20,4%
<b>Total</b>	<b>137</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel Tuntutan Kerja pada 137 responden, diperoleh bahwa sebanyak 22 responden (16,1%) berada pada kategori rendah, 87 responden (63,5%) berada pada kategori sedang, dan 28 responden (20,4%) berada pada kategori tinggi.

Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan tingkat tuntutan kerja yang berada pada kategori sedang, sementara hanya sebagian kecil yang merasakan tuntutan kerja rendah maupun tinggi.

**Tabel 3. Kategori Relasi Interpersonal & Kepemimpinan (X2)**

Kategori	Jumlah (n)	Percentase (%)
Rendah	26	19,0%
Sedang	94	68,6%
Tinggi	17	12,4%
<b>Total</b>	<b>137</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel Relasi Interpersonal dan Kepemimpinan pada 137 responden, diketahui bahwa sebanyak 17 responden (12,4%) berada pada kategori tinggi, 94 responden (68,6%) berada pada kategori sedang, dan 26 responden (19,0%)

berada pada kategori rendah. Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden menilai relasi interpersonal dan kepemimpinan berada pada kategori sedang, sedangkan hanya sebagian kecil yang menilainya rendah maupun tinggi.

**Tabel 4. Kategori Turnover Intention (X)**

Kategori	Jumlah (n)	Percentase (%)
Rendah	31	22,6%
Sedang	81	59,1%

Tinggi <b>Total</b>	25 137	18,2% 100%
------------------------	-----------	---------------

Berdasarkan hasil kategorisasi *turnover intention* pada 137 responden, diperoleh bahwa sebagian besar responden berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 81 responden (59,1%). Selanjutnya, terdapat 31 responden (22,6%) yang termasuk kategori rendah, serta 25 responden (18,2%) berada pada kategori tinggi.

Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki niat untuk

keluar dari organisasi pada tingkat sedang, sementara hanya sebagian kecil yang benar-benar tinggi maupun rendah. Dengan demikian, secara umum *turnover intention* responden dapat dikatakan berada pada level menengah, namun tetap ada indikasi kelompok dengan risiko tinggi yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

### Uji Hipotesa

#### Uji Regresi Linear berganda

**Tabel 5.** Hasil Regresi Linear berganda dan Uji t

<b>Model</b>	<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficients</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
	<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>		
1	(Constant) 61,841	12,196		5,071	.000
	Tuntutan Kerja .167	.159	.133	1,047	.297
	Relasi Interpersonal & Kepemimpinan -.288	.097	-.378	-2,979	.003

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan nilai konstanta sebesar 61,841. Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel Tuntutan Kerja (X1) dan Relasi Interpersonal & Kepemimpinan (X2) diasumsikan bernilai nol, maka *Turnover Intention* karyawan tetap berada pada angka 61,841.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa variabel Tuntutan Kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,167 dengan nilai t hitung sebesar 1,047 dan nilai signifikansi 0,297 ( $p > 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa meskipun ada peningkatan Tuntutan Kerja namun tidak meningkatkan *Turnover Intention*. Variabel Relasi Interpersonal & Kepemimpinan (X2) memiliki koefisien regresi sebesar -0,288, dengan nilai t hitung sebesar -2,979 dan signifikansi

0,003 ( $p < 0,05$ ). Artinya, individu dengan Relasi Interpersonal dan Kepemimpinan yang baik mampu mengurangi munculnya *Turnover Intention*. Karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel ini berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Tuntutan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dan hipotesis yang menyatakan bahwa Relasi Interpersonal & Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* diterima. Serta jika dilihat dari nilai Standardized Beta, variabel Relasi Interpersonal & Kepemimpinan (-0,378) memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan Tuntutan Kerja (0,133).

Oleh karena itu, Relasi Interpersonal & Kepemimpinan merupakan faktor

dominan yang memengaruhi *Turnover Intention* karyawan.

**Tabel 6.** Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4163.620	2	2081.810	21.357	.000
	Residual	13061.737	134	97.476		
	Total	17225.358	136			

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 21,357 ( $> F \text{ tabel} = 3,06$ ) dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini berarti Tuntutan Kerja (X1) dan Relasi

Interpersonal & Kepemimpinan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

**Tabel 7.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.492	.242	.230	9.87298

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R Square = 0,242, yang berarti bahwa variabel Tuntutan Kerja (X1) dan Relasi Interpersonal & Kepemimpinan (X2) secara simultan

mampu menjelaskan 24,2% variasi *Turnover Intention* (Y). Adapun sisanya sebesar 75,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

**Tabel 8.** Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR)

Variabel	Koefisien Regresi (Beta)	Koefisien Korelasi (r)	R Square
X1	.133	.438	.242
X2	-.378	-.485	

Sumbangan Efektif (SE) adalah seberapa besar masing-masing variabel independen menjelaskan variasi pengaruhnya terhadap variabel dependen. Sedangkan, Sumbangan Relatif adalah berapa total persentase dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Rumus Sumbangan Efektif (SE):

$$\text{SE (X)} = \text{Beta (X)} \times r (X) \times 100\%$$

Maka, sumbangan efektif untuk variabel X1 dan X2 adalah:

$$\begin{aligned}\text{SE(X1)} &= \text{Beta (X1)} \times r (X1) \times 100\% \\ &= 0,133 \times 0,438 \times 100\%\end{aligned}$$

$$= 5,8254\%$$

$$\begin{aligned}\text{SE(X2)} &= \text{Beta (X2)} \times r (X2) \times 100\% \\ &= -0,378 \times -0,485 \times 100\% \\ &= 18,333\%\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{SE Total} &= \text{SE (X1)} + \text{SE (X2)} \\ &= 5,8254\% + 18,333\% \\ &= 24,1584\% \\ &= 24,2\%\end{aligned}$$

Jadi, berdasarkan hasil perhitungan sumbangan efektif maka variabel tuntutan kerja hanya dapat menjelaskan sebanyak 5,8% variasi

pengaruh terhadap *turnover intention*. Sedangkan untuk relasi interpersonal dan kepemimpinan dapat menjelaskan sebanyak 18,3% variasi pengaruh terhadap *turnover intention* pekerja di PT. X.

Rumus Sumbangan Relatif (SR):

$$SR(X) = SE(X)\% / R\ Square$$

$$SR(X1) = SE(X1)\% / R\ Square$$

$$= 5,8254\% / 24,2\%$$

$$= \mathbf{24\%}$$

$$SR(X2) = SE(X2)\% / R\ Square$$

$$= 18,333\% / 24,2\%$$

$$= \mathbf{76\%}$$

Jadi, berdasarkan hasil sumbangan relatif pada penelitian ini didapatkan bahwa 24% dari variabel yang menjelaskan variasi *turnover intention* adalah variabel tuntutan kerja. Sedangkan sebanyak 76% dijelaskan oleh variabel relasi interpersonal dan kepemimpinan.

## Pembahasan

Pada penelitian ini, peneliti mendapatkan hasil bahwa salah satu domain *Psychosocial Risk Factors at Work* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* pekerja di PT. X, domain tersebut adalah domain Relasi Interpersonal dan Kepemimpinan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis variabel *Psychosocial Risk Factors at Work* tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Namun, hasil ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Ntow, dkk (2020) menunjukkan bahwa risiko psikososial secara signifikan memprediksi *turnover intention*, dan kesejahteraan psikologis dapat memoderasi hubungan tersebut. Penelitian lain juga menegaskan bahwa ada domain lain dalam resiko psikososial di tempat kerja seperti lingkungan kerja yang penuh tekanan psikososial meningkatkan risiko *turnover intention*

(Mimnun dkk., 2024). Selain itu, penelitian serupa menemukan bahwa risiko psikososial di tempat kerja merupakan prediktor kuat *turnover intention* di kalangan tenaga kesehatan (Wang dkk., 2025). Penelitian-penelitian tersebut menegaskan bahwa risiko psikososial di tempat kerja dapat meningkatkan keinginan untuk keluar dari organisasi pada beberapa domain resiko tertentu. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan domain-domain psikososial sesuai dengan kondisi perusahaan sebagai bagian dari strategi retensi pekerja.

Pada penelitian ini, menemukan bahwa mayoritas pekerja terkena dampak *Psychosocial Risk Factors at Work* pada tingkatan sedang yaitu sebanyak 70,8% pekerja, selain itu terdapat juga 16,1% pekerja yang berada pada tingkatan tinggi dan 13,1% pekerja pada tingkatan rendah. Secara mendalam, pada domain tuntutan kerja terdapat 63,5% pekerja yang berada pada tingkatan sedang, 20,4% pada tingkatan tinggi, dan 16,1% pada tingkatan rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerja merasa cukup tertekan oleh tuntutan kerja yang didapatinya. Huang, dkk (2022) menulis bahwa tuntutan kerja secara signifikan meningkatkan tekanan pada mayoritas pekerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Tuntutan Kerja (X1) tidak berpengaruh. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Perdana dan Sutapa (2021) yang mengatakan bahwa tuntutan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Le dkk, (2022) juga menyebutkan bahwa tututan kerja seperti beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, dan konflik peran memang dapat meningkatkan keinginan pekerja untuk keluar dari perusahaan, namun pengaruh variabel tersebut seringkali dimediasi oleh faktor lain seperti dukungan keluarga dan kepuasan

kerja. Liyanti (2024) menulis bahwa tuntutan kerja memiliki kontribusi pada *turnover intention* terutama melalui kelelahan dan burnout, namun tingkat pengaruhnya bervariasi tergantung pada konteks organisasi atau SDM yang diteliti. Sehingga berdasarkan hasil penelitian ini, variabel Tuntutan Kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pekerja (hipotesis kedua tidak terbukti).

Selanjutnya, domain Relasi Interpersonal & Kepemimpinan, diperoleh 68,6% responden yang pada tingkatan sedang, 19% pada tingkatan tinggi, serta 12,4% responden yang memiliki tingakatan yang rendah. Hal ini menjelaskan bahwa mayoritas hubungan antar sesama pekerja dan hubungan antar pekerja dengan atasannya memiliki hubungan yang cukup baik di dalam perusahaan. Hubungan baik yang terjalin antara sesama pekerja dan pekerja dengan atasannya dalam perusahaan akan menimbulkan dampak yang positif bagi para pekerja (Pandey & Chairungruang, 2020).

Analisis selanjutnya, menunjukkan bahwa Relasi Interpersonal dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pekerja PT. X. Hasil regresi menunjukkan bahwa variabel relasi interpersonal dan kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap turnover intention pekerja dibandingkan variabel tuntutan kerja. Zhang dkk, (2022) menyatakan bahwa hubungan sosial baik antar sesama pekerja dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu juga Situmorang dkk, (2022) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan karyawan untuk keluar sehingga kepemimpinan transformasional dapat menurunkan *turnover intention*. Sejalan

dengan itu, Wang, dkk (2025) menegaskan bahwa kualitas kepemimpinan dan hubungan interpersonal merupakan prediktor kuat terhadap kesejahteraan dan niat keluar pekerja.

Dengan demikian, *Psychosocial Risk Factors at Work* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Pekerja di PT. X pada domain tertentu. Disisi lain, Tuntutan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pekerja. Relasi interpersonal & kepemimpinan merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap *turnover intention* pekerja di PT. X. Sehingga berdasarkan hasil penelitian ini, manajemen perusahaan diharapkan untuk tetap memelihara hubungan sosial yang baik dalam perusahaan sehingga diharapkan dapat mengurangi jumlah pekerja yang ingin keluar dari perusahaan.

Penelitian ini memiliki dua keterbatasan yang mungkin berpengaruh terhadap hasil penelitian ini. Pertama, peneliti hanya menggunakan dua domain yang ada dalam COPSOQ III sehingga hanya bisa menjelaskan sebanyak 24,2% variabel yang berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kedua, kuesioner penelitian dibagikan secara daring menggunakan *Google Form*, sehingga adanya kemungkinan terjadi gangguan yang dialami responden ketika mengisi kuesioner.

Pada penelitian ini, peneliti hanya menggunakan 2 domain yang ada dalam COPSOQ III untuk meneliti pengaruh variabel *Psychosocial Risk Factors at Work* terhadap *Turnover Intention* pekerja PT. X. Hal ini menyebabkan hanya sebesar 24,2% dapat dijelasannya pengaruh faktor resiko di tempat kerja terhadap keinginan pekerja untuk keluar dari perusahaan. Peneliti berharap agar pada

penelitian selanjutnya dapat memasukan ke-enam domain lainnya agar dapat mengungkapkan 75,8% variabel lain yang berpengaruh terhadap *turnover intention*.

## SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dilakukan kepada pekerja PT. X, peneliti menarik beberapa kesimpulan. 1) hanya salah satu domain *Psychosocial Risk Factors at Work* yang berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pekerja, yaitu domain relasi interpersonal dan kepemimpinan. 2) Tuntutan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun pekerja PT. X memiliki tuntutan kerja yang tinggi, hal tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan pekerja untuk keluar. 3) Relasi Interpersonal & Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pekerja PT. X. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan yang baik antar sesama pekerja dan pekerja dengan atasannya dapat menurunkan keinginan pekerja untuk meninggalkan perusahaan. Jadi, dalam penelitian ini hanya domain Relasi Interpersonal dan Kepemimpinan dalam *Psychosocial Risk Factors at Work* yang berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pekerja PT. X Sorong Raya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M. ;, Aiman, U. ;, Hasda, S. ;, Fadilla, Z. ;, Taqwin; ;, Masita; ;, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (N. Saputra (ed.)). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Alam, A., & Asim, M. (2019). Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 163.  
<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14618>
- Apriani, N., Musannip, Z., & Siregar, E. (2023). *Factors Affecting Turnover Intention : A Literature Review*. 3(3), 224–231.
- Cañavate, G., Meneghel, I., & Salanova, M. (2023). The Influence of Psychosocial Factors according to Gender and Age in Hospital Care Workers. *The Spanish Journal of Psychology*, 26, e1. <https://doi.org/DOI:10.1017/SJP.2023.1>
- Dhananjaya, I. B. G. W., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan Koperasi Asadana Semesta Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1346. <https://doi.org/10.24843/ejmunu.d.2019.v08.i03.p07>
- Donkor, F., Appienti, W. A., & Achiaah, E. (2022). The Impact of Transformational Leadership Style on Employee Turnover Intention in State-Owned Enterprises in Ghana. The Mediating Role of Organisational Commitment. *Public Organization Review*, 22(1), 1–17. <https://doi.org/10.1007/s11115-021-00509-5>
- Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2013). Perceived job autonomy and turnover intention: The moderating role of perceived supervisor support. *European Journal of Work and Organizational Psychology*,

- 563–573.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.667215>
- Eko Nur Pratama, Emi Suwarni, M. A. H. (2022). The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention With Person Organization Fit As Moderator Variable. *International Journal of Child-Computer Interaction*, 34(1), 74–82. <https://doi.org/https://doi.org/10.33050/atm.v6i1.1722>
- Falahat, M., Gee, S. K., & Liew, C. M. (2019). A model for turnover intention: Banking industry in Malaysia. *Asian Academy of Management Journal*, 24(January), 79–91. <https://doi.org/10.21315/aamj2019.24.s2.6>
- Fauzi, A., Nisa, B., Napitupulu, D., Fitri, A., Utama, A. A. G. S., Zonyfar, C., Nuraini, R., Purnia, D. S., Setyawati, I., Evi, T., Permana, S. D. H., & Sumartiningsih, M. S. (2022). *Metodologi Penelitian*. Pena Persada.
- Fauzy, A. D. (2022). Metodologi Penelitian: Metodologi Penelitian. In *Rake Sarasin* (Issue May). [https://www.researchgate.net/publication/380362452\\_METODOLOGI\\_PENELITIAN](https://www.researchgate.net/publication/380362452_METODOLOGI_PENELITIAN)
- Ginting, H., & Febriansyah, H. (2020). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) III: Omnibus Survei Faktor - Faktor Psikososial di Tempat Kerja (Pertama)*. KENCANA.
- Gunawan, S., & Andani, K. W. (2020). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan pada PT Permata Prima Canindo di Jakarta*. II(3), 793–802.
- Hayati, H. (2019). *Analisis Kepuasan Kerja Dalam Upaya Mengurangi Turnover Intention Karyawan Pada ORK689 Clothing*. <https://doi.org/https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.142>
- Huang, C., Xie, X., Cheung, S. P., & Zhou, Y. (2022). *Job Demands and Resources , Positive and Negative Affect , and Psychological Distress of Social Workers in China*. 12(January), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.752382>
- Iavicoli, S., & Di Tecco, C. (2020). The management of psychosocial risks at work: State of the art and future perspectives. *Medicina Del Lavoro*, 111(5), 335–344. <https://doi.org/10.23749/mdl.v11i5.10679>
- Jacop, C., Rismiyati, T., Khalid, A., Ardjuna, A., & Tarumanagara, U. (2023). *Tuntutan Pekerjaan, Intensi Keluar Kerja, dan Peran Burnout sebagai Mediator*. 08, 117–131. <https://doi.org/10.22373/psikoislandedia.v8i2.15730>
- Jamal, M. T., Anwar, I., Khan, N. A., & Ahmad, G. (2024). How do teleworkers escape burnout? A moderated-mediation model of the job demands and turnover intention. *International Journal of Manpower*, 45(1), 169–199. <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2022-0628>
- Jannah, K. P. N., & Nugroho, N. E. (2022). Upaya Penurunan Turnover Intention Dipengaruhi Oleh Tuntutan Kerja, Iklim Organisasi, Dan Hubungan Interpersonal Pada Pt Bfi Finance, Tbk Area Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(7).

- Jeffrey, I., & Prasetya, A. B. (2019). the Employee Performance Assessment and Employee Training, on Employee Intension. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 17(1), 56–65. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2019.017.01.07>
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain. *Administrative Science Quarterly*. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kharismawati, D. A. P., & Dewi, I. G. A. M. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, Dan Iklim Etika Terhadap Turnover Intention Karyawan Guest Services Assistant di PT Indonesia AirAsia Denpasar. In *E-Jurnal Manajemen Unud* (Vol. 5, Issue 2). <https://media.neliti.com/media/publications/242538-none-ed3dedec.pdf>
- Le, H., Lee, J., Nielsen, I., & Nguyen, T. (2022). Turnover intentions: the roles of job satisfaction and family support. *Personnel Review*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/pr-08-2021-0582>
- Liyanti, A. F. (2024). Job Demands to Turnover Intention: A Systematic Literature Review. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 9(1), 109–116. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i1.1523>
- Mumnun, M., Joarder, M., Islam, S., & Alam, A. (2024). Impact of psychosocial stressors on employee turnover intention mediated by job stress: An analysis of apparel industry workers. *Organizational Psychology*, 12(2), 139–155. <https://doi.org/10.17323/2312-5942-2024-14-2-139-155>
- Mobley, R. K. (2011). Maintenance fundamentals. *Elsevier*.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Holingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Mohyi, A. (2021). *The Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention Through Organizational Commitment as a Mediation*. 4(3), 61–75.
- Mondo, M., Pileri, J., Carta, F., & Simone, S. De. (2022). *Social Support and Self-Efficacy on Turnover Intentions : The Mediating Role of Conflict and Commitment*.
- Ntow, M., Abraham, D., Osei-Bonsu, N., Zungbey, O., & Sokro, E. (2020). Psychosocial risk and turnover intention: The moderating effect of psychological wellbeing. In *Advances in Intelligent Systems and Computing* (pp. 76–83). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-50946-0\\_11](https://doi.org/10.1007/978-3-030-50946-0_11)
- Nurfahrani, A., & Armaniah, H. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7), 2986–6340. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8263456>
- Nwinyokpugi, P., & Omunakwe, P. (2019). *Interpersonal Relationship at Work; Enhancing Organizational Productivity of Deposit Money Banks in Port Harcourt*. 7, 22–33.
- Pandey, A., & Chairungruang, S. (2020). *EFFECTS OF*

- ORGANIZATIONAL SUPPORT, SUPERVISOR SUPPORT AND COWORKERS' INTERPERSONAL HELPING BEHAVIOR ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION: A CASE STUDY IN BANGKOK, THAILAND.* 4.  
<https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i02.998> Perdana, A. M. P., & Sutapa, I. N. (2021). Pengaruh Job Demand, Burnout, dan Job Satisfaction terhadap Turnover Intention Pegawai di PT. Telkomsel. *Jurnal Tirta*, 9(2), 359–366.
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2021). The Influence of Workload, Work Environment And Job Insecurity On Turnover Intention of PT. Bumi Raya Mestika Employees Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 77–91.  
<http://journal.yrpipku.com/index.php/msej>
- Putra, M. T. P., & Prihatsanti, U. (2016). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan di PT "X." *Empati*, 7(3), 303–307.  
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i3.4810>
- Qonita, D. N., & Pupitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan Quarter Life Crisis Dengan Turnover Intention Pada Generasi Milenial Kota Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(9), 1–12.
- Retnowati, E., & Putra, A. R. (2023). Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 6(2), 215–230.  
<https://doi.org/10.47532/jis.v6i2.853>
- Ridwan, R. N. (2023). *PENGARUH SURFACE ACTING TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN DEBT COLLECTOR*. Universitas Negeri Makassar.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (M. S. Dr. Ir. Try Koryati (ed.)). Penerbit KBM Indonesia.  
<http://www.karyabaktimakmur.co.id/>
- Situmorang, E. D., & Wardhani, N. K. (2022). THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE , WORKLOAD AND JOB SATISFACTION ON TURNOVER INTENTION. *Dinasti International Journal of Management Science (DIJMS)*, 3(3), 482–493.  
<https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1092>
- Solomon, A., & Steyn, R. (2017). Leadership style and leadership effectiveness: Does cultural intelligence moderate the relationship? *Acta Commercii*, 17.  
<https://doi.org/10.4102/ac.v17i1.453>
- Sutikno, M. (2020). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*.
- Wang, F., Zhang, M., Huang, Y., Tang, Y., He, C., Fang, X., Wang, X., & Zhang, Y. (2025). Impact of psychosocial factors on mental health and turnover intention among health workers at

- different occupational statuses: An exploratory cross- sectional study in China. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 15. <https://doi.org/10.3390/ejihpe15050073>
- Yosevina Gracia Manurung, & Dionisius Sihombing. (2023). The Effect of Workload and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at P. Astra International Tbk-Tso Auto 2000. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 2(1), 229–244. <https://doi.org/10.55927/ministal.v2i1.2354>
- Zeng, Y., Zhang, Q., Xiao, J., Qi, K., Ma, A., & Liu, X. (2023). The Relationship between Job Demands and Turnover Intention among Chinese Prison Officers during the COVID-19 Pandemic: A Moderated Mediation Model. *Behavioral Sciences*, 13(7). <https://doi.org/10.3390/bs13070558>
- Zhang, H., Sun, L., & Zhang, Q. (2022). How Workplace Social Capital Affects Turnover Intention : The Mediating Role of Job Satisfaction and Burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15). <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph19159587>