

Identifikasi Solusi Terkait Turnover Intention Yang Dipengaruhi Oleh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Metode Root Cause Analysis (RCA) Di PT. XYZ

Gustiyan Taufik Mahardika¹, Dionisius Sundoro², Nuraeni Febriana P.³

Politeknik STMI Jakarta, Indonesia

E-mail : gustiyan.taufik@gmail.com, dionisius@stmi.ac.id

Article History:

Received: 12 Agustus 2025

Revised: 21 September 2025

Accepted: 26 September 2025

Keywords: *Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Turnover Intention, Root Cause Analysis (RCA)*

Abstract: *Turnover Intention merupakan tantangan utama industri yang memengaruhi stabilitas tenaga kerja dan produktivitas. Di Departemen Produksi Stamping, tingginya beban kerja dan lingkungan yang dinamis memicu stres kerja dan kondisi kerja yang kurang optimal. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap Turnover Intention serta mengidentifikasi solusinya. Sampel berjumlah 93 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Analisis menggunakan regresi linier berganda melalui SPSS versi 27 dan metode Root Cause Analysis (RCA) untuk identifikasi solusi. Hasil dari penelitian ini ialah hasil uji t menunjukkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention dengan thitung 5,925 > ttabel 1,986; sig. 0,000 < 0,05, dan lingkungan kerja dengan thitung 3,089 > ttabel 1,986; sig. 0,003 < 0,05. Secara simultan, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention dengan Fhitung 52,185 > Ftabel 3,097; sig. 0,001 < 0,05. Solusi RCA untuk stres kerja meliputi evaluasi beban kerja tiap 3 bulan, forum komunikasi, dan penerapan prinsip Heijunka. Untuk lingkungan kerja, disarankan pembuatan SOP penggunaan dan penyimpanan alat, jadwal pengecekan rutin, pelatihan 5R, serta penambahan rak/tray sesuai kategori.*

PENDAHULUAN

Industri manufaktur, khususnya di departemen produksi, memiliki peran vital dalam operasional perusahaan, karena kualitas produk, dan kepuasan pelanggan sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Menurut Widyawati & Himawan (2022) turnover intention merupakan fenomena yang dihindari semua perusahaan, karena tingginya angka turnover intention dapat menurunkan kinerja, produktivitas, kualitas produk, dan kompetensi karyawan. Made & Indrayani (2017) menyatakan bahwa tingkat *turnover* 5%–10% tergolong normal, sedangkan di atas 10% menunjukkan adanya permasalahan.

Tabel 1. Data *Turnover Rate* Departemen Produksi Stamping Tahun 2022 – 2024

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN AWAL TAHUN	JUMLAH KARYAWAN MASUK	JUMLAH KARYAWAN KELUAR	JUMLAH KARYAWAN AKHIR TAHUN	TURNOVER RATE% TAHUN 2022 - 2024	RETENSI
2022	118	10	11	117	9%	91%
2023	117	15	20	112	17%	83%
2024	112	8	27	93	26%	74%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1 fenomena tingginya *Turnover Intention* juga terjadi di Departemen Produksi Stamping di PT XYZ. *Turnover Rate* di departemen ini meningkat setiap tahun, dari 9% pada 2022, menjadi 17% di 2023, dan mencapai 26% pada 2024. Angka ini jauh di atas target perusahaan yang hanya 5%.

Salah satu faktor utama tingginya *Turnover Intention* di Departemen Produksi Stamping adalah stres kerja. Menurut Anwar dalam Rohyani & Bayuardi (2021) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan saat menjalankan pekerjaannya. Pasaribu et al. (2024) menyebutkan bahwa stres kerja timbul saat karyawan merasa tidak mampu menyelesaikan tugasnya. Tekanan berlebihan akibat beban kerja tinggi, konflik interpersonal, atau ketidakpastian kerja dapat mengganggu kesejahteraan karyawan. Menurut (Karasek, 1979), dalam model *Job Demand-Control*, stres muncul saat tuntutan kerja tinggi (seperti lembur) tidak diimbangi dengan kontrol atau dukungan yang cukup. Semakin berat beban kerja dan semakin rendah kontrol, semakin tinggi risiko stres kerja.

Selain itu Lingkungan kerja turut memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar dari perusahaan. Menurut Schultz dalam Aditya & Santoso (2021) lingkungan kerja adalah kondisi area kerja yang memengaruhi perilaku dan sikap karyawan, serta perubahan psikologis akibat pengalaman kerja tertentu, seperti kebosanan, pekerjaan monoton, dan kelelahan. Lingkungan fisik yang tidak nyaman—seperti suhu tak mendukung, pencahayaan buruk, dan peralatan tidak ergonomis—dapat menurunkan kenyamanan dan produktivitas. Lingkungan sosial yang buruk, seperti hubungan kurang harmonis dengan rekan atau atasan, juga dapat menimbulkan ketidakpuasan dan memperburuk stres.

Karena pentingnya peran karyawan produksi, retensi karyawan terampil perlu ditingkatkan. Perusahaan harus memahami faktor penyebab dan menggali akar masalahnya untuk mengidentifikasi penyebab stres kerja dan lingkungan kerja, serta merancang solusi yang tepat. Rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah: 1. Apakah Stres Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. XYZ? 2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. XYZ? 3. Apakah Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. XYZ? 4. Apa Identifikasi Solusi yang tepat untuk di terapkan oleh PT. XYZ?

LANDASAN TEORI

Turnover Intention

Turnover Intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya, baik secara sukarela maupun karena faktor eksternal dan internal. Istilah "*turnover*" merujuk pada keputusan akhir untuk benar-benar keluar dari Perusahaan. Robbins dan Judge dalam Gunawan & Andani (2020) menyatakan bahwa *turnover intention* menunjukkan

sejauh mana karyawan mempertimbangkan untuk keluar, yang dapat dipicu oleh pekerjaan yang kurang menarik atau tersedianya alternatif yang lebih memuaskan.

Stres Kerja

Kenyamanan kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan agar karyawan merasa betah, loyal, meningkatkan kinerja, dan menurunkan turnover intention. Sebaliknya, ketidaknyamanan dalam bekerja dapat memicu stres kerja yang berujung pada depresi dan merugikan Perusahaan (Pasaribu et al., 2024). Menurut Uswatun Chasanah (2023) stres kerja adalah tekanan psikologis saat menjalankan tugas, dengan gejala seperti ketidakstabilan emosi, kecemasan serta ketegangan

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan, kinerja, dan komitmen karyawan terhadap Perusahaan (Muhammad Iqbal, 2022). Menurut Sari dalam Susanti & Mardika (2021) Lingkungan kerja berperan penting dalam peningkatan kinerja, baik melalui aspek fisik / nonfisik yang mendukung. Darmadi (2020) menambahkan bahwa kondisi lingkungan, seperti pencahayaan dan pendingin ruangan, memengaruhi proses dan hasil kerja. Lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja dan mendorong turnover intention.

Root Cause Analysis (RCA)

Menurut Sitompul (2024) Root Cause Analysis (RCA) adalah metode untuk mengidentifikasi dan menganalisis kegagalan sistem dengan menelusuri akar penyebabnya. Redantan (2023) menyatakan bahwa RCA digunakan untuk menyelesaikan masalah atau kejadian yang tidak diharapkan dengan mencari faktor penyebab utamanya

Hipotesis

Hipotesis ialah sebuah jawaban yang bersifat sementara terhadap rumusan masalah yang sudah di buat oleh peneliti, dalam konteks tersebut maka hipotesis digunakan sebagai berikut : H01: Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. XYZ. Ha1 : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. XYZ. H02 : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. XYZ. Ha2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. XYZ. H03 : Stres Kerja dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. XYZ. Ha3 : Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. XYZ.

METODE PENELITIAN

Menurut Vebrianto et al. (2020) *mixed methods* adalah penelitian yang menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif untuk memahami permasalahan. Populasi pada penelitian ini ialah seluruh karyawan departemen produksi stamping sebanyak 93 orang dan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik *sampling* jenuh dengan menggunakan seluruh populasi menjadi sampel maka sampel pada penelitian ini sebanyak 93 orang. Metode penelitian ini menggunakan Analisa Regresi Linier Berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Untuk analisis regresi linier berganda penulis menggunakan alat bantu SPSS versi 27.0. Persamaan untuk regresi linier berganda yaitu:

$$\bar{y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

a. Uji Validitas

Bertujuan untuk menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrument penelitian. Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dengan syarat r hitung $>$ r table. Dengan derajat kebebasan (df) untuk uji ini yaitu $df = 91$ dan tingkat signifikan 5% (uji dua arah) maka r table adalah 0,204.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Instrumen	R _{hitung}	R _{table}	Keterangan
Stres Kerja	X1.A	0,624	0,204	VALID
	X1.B	0,580	0,204	VALID
	X1.C	0,525	0,204	VALID
	X1.D	0,774	0,204	VALID
	X1.E	0,662	0,204	VALID
	X1.F	0,658	0,204	VALID
Lingkungan Kerja	X2.A	0,681	0,204	VALID
	X2.B	0,607	0,204	VALID
	X2.C	0,821	0,204	VALID
	X2.D	0,659	0,204	VALID
	X2.E	0,750	0,204	VALID
	X2.F	0,579	0,204	VALID
Turnover Intention	Y.A	0,597	0,204	VALID
	Y.B	0,422	0,204	VALID
	Y.C	0,692	0,204	VALID
	Y.D	0,706	0,204	VALID
	Y.E	0,790	0,204	VALID
	Y.F	0,748	0,204	VALID

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2. dapat disimpulkan bahwa semua item instrument dalam penelitian ini adalah valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Bertujuan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,70	RELIABEL
Lingkungan Kerja (X2)	0,761	RELIABEL
Turnover Intention (Y)	0,715	RELIABEL

Sumber: Data diolah, 2025

c. Uji Asumsi Klasik

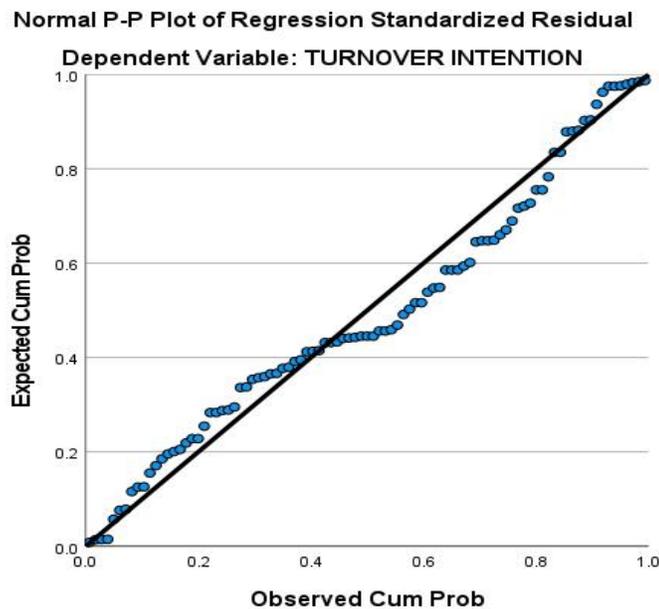
dilakukan untuk melengkapi asumsi atau persyaratan dalam melakukan uji regresi linear berganda.

d. Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,46810670
Most Extreme Differences	Absolute	0,091
	Positive	0,091
	Negative	-0,066
Test Statistic		0,091
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,06

Sumber : Data diolah, 2025



Gambar 1. Uji P-Plot

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4. diatas hasil uji Kolmogorov Smirnov dan hasil uji P-Plot menunjukkan data atau titik - titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut, maka dapat di simpulkan nilai residual pada penelitian ini berdistribusi dengan normal.

e. Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

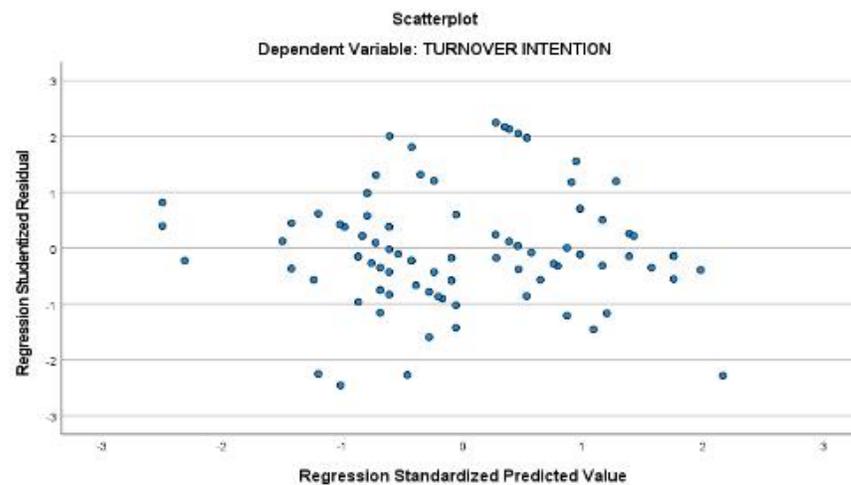
.....

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)			
1	STRES KERJA	0,639	1,566
	LINGKUNGAN KERJA	0,639	1,566

Sumber: Data diolah, 2025

f. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Grafik Scatterplot



Sumber: Data diolah, 2025

g. Analisa Regresi Linier Berganda

Bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	11,429	1,159		9,865	0,000	
1	STRES KERJA	0,492	0,083	0,532	5,925	0,000
	LINGKUNGAN KERJA	0,195	0,063	0,277	3,089	0,003

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 6 diatas, persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 11,429 + 0,492 X_1 + 0,195 X_2$$

- a. Nilai konstanta yang di dapatkan sebesar 11,429 artinya jika stress kerja dan lingkungan kerja nilainya 0, maka *Turnover Intention* adaah 11,429

- b. Nilai koefisien pada variable stress kerja sebesar 0,492. Hal ini menunjukkan hubungan yang searah antara stress kerja terhadap *Turnover Intention*. Apabila stress kerja meningkat 1 persen, maka *Turnover Intention* akan meningkat sebesar 0,492.
- c. Nilai koefisien pada variable lingkungan kerja sebesar 0,195. Hal ini menunjukkan hubungan yang searah antara lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention*. Apabila lingkungan kerja meningkat 1 persen, maka *Turnover Intention* akan meningkat sebesar 0,195.

h. Koefisien Determinasi (R^2)

Bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen mempengaruhi atau menjelaskan variabel dependen,

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.733 ^a	0,537	0,527	2,495

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 7. dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,527 atau 52,7%. Hal ini menunjukkan bahwa 52,7% *Turnover Intention* dipengaruhi oleh stress kerja dan lingkungan kerja, sementara 47,3% lainnya dipengaruhi oleh variable lainnya yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

i. Uji F

Bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi dengan nilai Ftabel sebesar 3,097.

Tabel 8. Hasil Uji F

<i>ANOVA^a</i>					
<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	649,900	2	324,950	52,185	.000 ^b
¹ <i>Residual</i>	560,423	90	6,227		
<i>Total</i>	1210,323	92			

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 8. diatas, didapatkan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan nilai Fhitung sebesar $52,185 > Ftabel 3,097$, maka bisa disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak karena variable stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention*.

j. Uji T

Bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (individual), dalam model regresi. Dengan nilai ttabel sebesar

1,986.

Tabel 9. Hasil Uji T

<i>Coefficients^a</i>				
<i>Model</i>	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	
(Constant)		9,865	0,000	
1 STRES KERJA	0,532	5,925	0,000	
LINGKUNGAN KERJA	0,277	3,089	0,003	

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada tabel 9. diatas dapat dilihat pengaruh masing – masing variable sebagai berikut :

- a. Dapat diartinya nilai koefisien stress kerja sebesar 0,532 dan nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,277. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh lebih besar terhadap *Turnover Intention* dibandingkan dengan variable lingkungan kerja.
- b. Dapat dilihat hasil dari pengujian variable Stres Kerja (X1) memiliki nilai $t_{hitung} 5,925 > t_{tabel} 1,986$ dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan t lebih kecil dari 0,05, maka H_0 diterima dan dapat di artikan terdapat pengaruh signifikan antara Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*.
- c. Dapat dilihat hasil dari pengujian variable Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai $t_{hitung} 3,089 > t_{tabel} 1,986$ dengan nilai signifikan sebesar 0,003 dimana nilai signifikan t lebih kecil dari 0,05, maka H_0 diterima dan dapat diartikan terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Pembahasan

Identifikasi Solusi Menggunakan *Root Cause Analysis (RCA)*

a. Variabel Stres Kerja

Untuk menentukan akar penyebab dari stress kerja dianalisis dengan diagram *fishbone* berikut:

Gambar 3. Diagram *Fishbone* Stres Kerja

Sumber : Data diolah, 2025

Rancangan Solusi

No.	Kategori	Akar Masalah	Penjelasan Permasalahan	Solusi Perbaikan
1.	<i>Man</i>	Kurangnya Manpower / Pekerja	Tingginya jumlah pekerja yang resign menyebabkan beban kerja tidak seimbang dengan jumlah tenaga kerja.	Manajemen dapat menerapkan prinsip “ <i>Heijunka</i> ” untuk meratakan beban kerja harian dan mengurangi fluktuasi tanpa menambah tenaga kerja..
		Kurang Istirahat	Beban kerja tinggi membuat pekerja harus lembur, mengurangi waktu istirahat, dan menyebabkan kelelahan fisik maupun mental.	Manajemen dapat mengatur waktu istirahat agar pekerja tidak mengalami kelelahan fisik dan mental.
		Terlalu Banyak Lembur	Beban kerja tinggi dan jam kerja yang tidak sesuai menyebabkan lembur berlebih untuk mengejar target, yang memicu kelelahan fisik dan mental pekerja.	Manajemen dapat mengevaluasi beban kerja agar sesuai dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia.
2.	<i>Materials</i>	Material Sering Kosong	Saat pekerja akan memulai proses, sering kali material kosong, sehingga waktu terbuang karena harus membongkar ulang setting dies yang sudah terpasang.	Manajemen dapat berkoordinasi dengan departemen bahan baku agar data material selalu terupdate, dan memastikan departemen PPIC menyesuaikan perencanaan dengan ketersediaan material.
		Material NG	Saat pekerja akan memproses material, ternyata material teridentifikasi NG sehingga harus mencari material lain yang dapat digunakan.	Manajemen dapat berkoordinasi dengan Dept. Bahan Baku untuk menjaga penyimpanan material agar tidak NG dan lebih teliti saat pengecekan material masuk.
		Material Tidak Terorganisir	Saat pekerja akan memproses material, part sulit ditemukan karena penyimpanan tidak terorganisir, sehingga membuang waktu kerja dan meningkatkan downtime mesin.	Manajemen dapat berkoordinasi dengan Dept. Bahan Baku untuk menata penyimpanan material agar lebih terorganisir dan memudahkan pengambilan maupun penyimpanan.
3.	<i>Management</i>	Tidak Ada Evaluasi Beban Kerja	Beban kerja tidak disesuaikan dengan jumlah tenaga kerja karena tidak adanya evaluasi rutin terhadap beban kerja.	Manajemen dapat menganalisis beban kerja setiap 3 bulan dan membuat forum komunikasi dengan tim produksi agar beban kerja terus dievaluasi secara rutin.
4.	<i>Methods</i>	Tidak Ada Sistem	Tidak adanya sistem produktivitas pada mesin	Manajemen dapat menerapkan sistem produktivitas mesin agar pembagian beban kerja lebih realistis dan sesuai.
		Jarang Ada Evaluasi Kerja	Jarangnya evaluasi kerja di Dept. Produksi menyebabkan beban kerja dan jumlah tenaga kerja tidak terevaluasi.	Manajemen dapat melakukan evaluasi kerja rutin di Dept. Produksi untuk menyesuaikan beban kerja dengan jumlah tenaga kerja dan kondisi aktual di lapangan.
		SOP Tidak Dijalankan	SOP atau Instruksi Kerja pada mesin tidak diterapkan dengan baik sehingga proses kerja tidak maksimal.	Manajemen dapat mengevaluasi kedisiplinan pekerja dengan menetapkan aturan membaca instruksi kerja sebelum memulai proses.
5.	<i>Machines</i>	Preventive Mesin Lama	Banyaknya preventive mesin yang tidak sesuai jadwal menyebabkan kerusakan mesin dan lamanya	Manajemen dapat membuat daftar mesin cadangan agar saat mesin utama tidak dapat digunakan, target

No.	Kategori	Akar Masalah	Penjelasan Permasalahan	Solusi Perbaikan
			perbaikan, sehingga beban kerja meningkat karena proses tertunda.	proses tetap berjalan.
		Sering Rusak	Banyaknya mesin rusak akibat jadwal preventive yang tidak rutin menyebabkan banyak planning tidak berjalan.	Manajemen mengkomunikasikan kepada Dept. Repair and Maintenance untuk mengevaluasi jadwal preventive mesin.
6.	Environment	Kurang Rapih dan Bersih	Lingkungan kerja yang tidak rapi dan bersih, seperti peralatan dan sisa potongan material yang berserakan di lantai produksi, dapat menyebabkan kecelakaan kerja.	Manajemen dapat mengadakan pelatihan 5R untuk mengedukasi pekerja di area produksi saat bekerja.
		Terlalu Bising	Area produksi yang terlalu bising dapat mengganggu fokus pekerja.	Manajemen dapat melengkapi APD pekerja dengan earplug dan earmuff sebagai perlindungan ganda untuk menjaga fokus kerja.
		Suhu Terlalu Panas	Area produksi yang terlalu panas menyebabkan kelelahan berlebih dan mengganggu fokus pekerja, seperti harus mencari kipas angin ke area lain saat jam produktivitas.	Manajemen dapat menyediakan kipas angin di setiap mesin agar pekerja lebih fokus saat bekerja.

Sumber: Data diolah, 2025

b. Variabel Lingkungan Kerja

Untuk menentukan akar penyebab dari stress kerja dianalisis dengan diagram *fishbone* berikut:

Gambar 4. Diagram Fishbone Lingkungan Kerja



Sumber: Data diolah, 2025

Rancangan Solusi

No.	Kategori	Akar Masalah	Penjelasan Permasalahan	Solusi Perbaikan
1.	Man	Tidak terbiasa menjaga kebersihan	Banyaknya pekerja yang tidak terbiasa menjaga kebersihan dan kerapihan membuat area kerja tampak kotor dan tidak rapi.	Manajemen dapat memberikan training 5R agar pekerja lebih memahami pentingnya menjaga kebersihan dan kerapihan area kerja.
		Karyawan m, kurang disiplin	Banyak pekerja abai terhadap kebersihan dan kerapihan area kerja karena kurangnya disiplin.	Manajemen dapat menerapkan sistem reward dan punishment untuk menjaga disiplin pekerja terhadap

No.	Kategori	Akar Masalah	Penjelasan Permasalahan	Solusi Perbaikan
		Karyawan malas merapihkan	Banyaknya pekerjaan membuat pekerja sering malas menjaga kerapihan dan kebersihan area kerja.	area kerja.
2.	Materials	Peralatan berceceran	Banyaknya peralatan kerja yang berserakan menyebabkan waktu terbuang untuk mencari alat yang dibutuhkan.	Manajemen dapat membuat SOP penggunaan dan penyimpanan peralatan kerja sebagai pedoman pekerja dalam menjaga kerapihan dan kebersihan area kerja.
		Tidak ada tempat penyimpanan khusus	Tidak adanya tempat khusus untuk menyimpan peralatan kerja membuat pekerja menyimpannya sembarangan.	Manajemen menyediakan tempat penyimpanan khusus di tiap line produksi dan menunjuk PIC agar penyimpanan lebih teratur dan aman.
3.	Managem ent	Tidak ada evaluasi 5R	Tidak adanya evaluasi rutin 5R membuat pekerja abai dalam menjaga kerapihan dan kebersihan area kerja.	Manajemen membuat jadwal evaluasi rutin 5R di area produksi agar kerapihan dan kebersihan tetap terkontrol.
4.	Methods	Tidak ada sistem	Tidak adanya sistem penyimpanan peralatan kerja membuat pekerja menaruhnya sembarangan.	Menejemen buatkan sistem list pengambilan dan pengembalian alat kerja yang dipantau setiap akhir jam kerja.
		Tidak adanya jadwal pengecekan rutin	Tidak adanya pegecekan area kerja secara rutin	Manajemen dapat membuat jadwal patroli 5R untuk mengecek dan memantau penerapan 5R di area kerja.
5.	Machines	Tidak ada penyimpanan yang layak	Tidak adanya penyimpanan layak menyebabkan area kerja tidak rapih karena dipenuhi barang-barang tidak layak guna.	Management dapat menyediakan tempat penyimpanan yang layak dan memberi label sesuai kategori peralatan kerja.
		Tempat tidak ada label	Banyaknya tempat penyimpanan tanpa identitas menyebabkan peralatan kerja tidak tersimpan dengan rapih.	
6.	Environm ent	Penerangan area kerja buruk	Banyak area kerja dengan penerangan buruk membuat area terlihat tidak rapih dan bersih.	Manajemen dapat memperbaiki penerangan agar setiap area kerja terlihat jelas dan alat tidak berserakan di tempat tersembunyi atau gelap.
		Area kerja sempit	Terlalu banyak barang tak layak guna di area kerja menyebabkan area menjadi sempit.	Management dapat menata barang tak layak guna di area kerja agar tempat penyimpanan peralatan baru dapat disimpan di setiap line.

Sumber: Data diolah, 2025

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Stres Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan PT. XYZ, dibuktikan dari uji t dengan nilai thitung $5,925 > t_{tabel} 1,986$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi stres kerja, maka keinginan keluar karyawan juga meningkat.

Lingkungan Kerja juga berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Turnover Intention, dengan thitung $3,089 > t_{tabel} 1,986$ dan signifikansi $0,003 < 0,05$. Artinya, lingkungan kerja yang

tidak nyaman akan meningkatkan Turnover Intention.

Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, ditunjukkan oleh $F_{hitung} 52,185 > F_{tabel} 3,097$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$.

Dari hasil Root Cause Analysis (RCA), solusi untuk stres kerja antara lain: evaluasi beban kerja tiap 3 bulan; pembentukan forum komunikasi, penunjukan PIC komunikasi, penerapan prinsip “Heijunka” untuk meratakan beban kerja harian dan pengendalian lembur. Solusi akar penyebab lingkungan kerja penyusunan dan sosialisasi SOP penggunaan/peralatan, jadwal pengecekan rutin, sistem reward & punishment, pelatihan 5R serta penambahan rak/tray berlabel sesuai kategori alat kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Aditya, Y., & Santoso, B. J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention (Studi pada PT. Arifindo Adiputra Ariaguna). *Jiagabi*, 10(1), 110–118.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Gunawan, S., & Andani, K. W. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan pada PT Permata Prima Canindo di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 793. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9593>
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands , Job De- cision Latitude , and Mental Strain : Implica- tions for Job Redesign. 24(2), 285–308.
- Made, N., & Indrayani, M. (2017). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION. 6(11), 6241–6270.
- Muhammad Iqbal. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sriwijaya Sumatra Selatan. 1(4).
- Pasaribu, S. B., Hasibuan, A. S., Pratiwi, D. A., & Salianto. (2024). Dampak Stress Kerja Dan Cara Mengatasinya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 8112–8118.
- Redantan, D. (2023). Mengevaluasi Penyebab Material Shortage Dengan Menggunakan Metode Root Cause Analysis (Rca) Di Pt. Rms. *PROFISIENSI: Jurnal Program Studi Teknik Industri*, 11(1), 099–106. <https://doi.org/10.33373/profis.v11i1.5447>
- Rohyani, I., & Bayuardi, P. (2021). Pengaruh Beban Kerja Stress Kerja dan Job Insecurity terhadap Burnout pada sopir PT Berkah Rahayu Indonesia di Kebumen. "Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis (MIMB). *Majalah Imiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 101–107.
- Sitompul, M. A. (2024). Implementasi Metode Root Cause Analysis (RCA) untuk Mengendalikan Reject Produk NP Project di PT. XYZ. *Journal of Manufacturing in Industrial Engineering & Technology*, 3(2), 83–92. <https://doi.org/10.30651/mine-tech.v3i2.24157>
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Pengaruh Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada TBK. <http://repository.upbatam.ac.id/2091/%0Ahttp://repository.upbatam.ac.id/2091/1/cover.s.d.bab.III.pdf>
- Uswatun Chasanah. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smart Lab Indonesia Tangerang. *Journal Of Social Science Research*, 2(1), 19–32.
- Vebrianto, R., Thahir, M., Putriani, Z., Mahartika, I., Ilhami, A., & Diniya. (2020). Mixed

- Methods Research: Trends and Issues in Research Methodology. *Bedelau: Journal of Education and Learning*, 1(2), 63–73. <https://doi.org/10.55748/bjel.v1i2.35>
- Widyawati, N., & Himawan, A. faris I. (2022). Dampak turnover tinggi terhadap kinerja karyawan dan produktivitas PT. XYZ cabang Rembang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 4(3), 653–662. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2538>