

The Effect Of Work Environment And Turnover On Individual Performance: Moderation Effect Of General Anxiety Disorder

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Turnover Terhadap Kinerja Individu: Dimoderasi Oleh Gangguan Kecemasan Umum

Muhammad Deny Irawan^{1*}, Laily Muzdalifah²

Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

denyirawan.mhs@unusida.ac.id¹lailymuzdalifah.fe.unusida@gmail.com²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This research aims to identify the influence of the work environment and turnover on the performance of individual employees with General Anxiety Disorder as a moderating variable. The sampling technique used purposive sampling, with the criteria of working at Lazada Express in the packing department. Data was obtained using a questionnaire distribution technique. The questionnaire was distributed using a Google form which was then distributed online via WhatsApp media. The results of the data obtained were processed using SEM PLS (partial least square) with the help of the SmartPLS 3.0 application. The results of this study found that (1) work environment has a positive and significant effect on individual performance, (2) turnover has a negative and significant effect on individual performance, (3) general anxiety disorder has a negative and significant effect on individual performance, (4) general anxiety disorder can moderate the influence of the work environment on individual performance, and (5) general anxiety disorder can moderate the influence of turnover on individual performance. This research can be used as a consideration in improving individual performance while avoiding a decline in individual performance.

Keywords : *Work Environment, Turnover, General Anxiety Performance, Individual Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja dan turnover terhadap kinerja individu karyawan dengan General Anxiety Disorder sebagai variabel moderasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, dengan kriteria bekerja di Lazada Express di bagian packing. Data diperoleh dengan teknik penyebaran kuesioner. Kuesioner disebarluaskan melalui bantuan Google form yang kemudian disebarluaskan secara online melalui media Whatsapp. Hasil pemerolehan data diolah menggunakan SEM PLS (partial least square) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menemukan bahwa (1) work environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap individual performance, (2) turnover berpengaruh negatif dan signifikan terhadap individual performance, (3) general anxiety disorder berpengaruh negatif dan signifikan terhadap individual performance, (4) general anxiety disorder dapat memoderasi pengaruh work environment terhadap individual performance, serta (5) general anxiety disorder dapat memoderasi pengaruh turnover terhadap individual performance. Penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan sekaligus menghindari turunnya kinerja karyawan.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Turnover, Gangguan Kecemasan Umum, Kinerja Individu

1. Pendahuluan

Pada era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja individu dalam lingkungan kerja menjadi sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja dan *turnover* karyawan telah terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu di tempat kerja (Arif & Sarwoto, 2023). Lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan kinerja individu,

yang pada gilirannya akan berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi (Basalamah & As, 2021). Sebuah perusahaan dengan lingkungan kerja yang baik akan membuat para karyawan bekerja dengan maksimal, nyaman, dan aman. Begitu pun sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik dapat menyebabkan turunnya loyalitas karyawan. (Astriono, 2022).

Lazada merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa ritel *e-commerce* jual beli online yang tersebar diseluruh Indonesia (Putra & Abdul, 2021). Pada dasarnya, kinerja di gudang Lazada, atau di gudang *e-commerce* lainnya, sangat dipengaruhi oleh efisiensi operasional, manajemen rantai pasokan yang baik, dan produktivitas karyawan di dalam gudang. Berikut merupakan tabel yang menunjukkan ringkasan pencapaian target packing di awal tahun 2024 :

Tabel 1 – Pencapaian target/hari.

Jam Kerja (Berdasarkan Shift)	Target Per Jam	Jumlah Karyawan	Target yang harus dicapai		
			100%	> 80%	< 70%
01.00 – 09.00	100 pack	21	7	8	6
09.00 – 16.00	100 pack	27	10	8	9
16.00 – 00.00	100 pack	22	10	3	9

Sumber: Data primer 2024

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa 24 dari 70 karyawan masih belum mampu dalam memenuhi target kerja, dan 19 dari 70 karyawan yang hampir memenuhi target kerja. Jika pencapaian target masih terbilang banyak pada angka >80% dan <70%, maka dipastikan kinerja pada karyawan packing belum meningkat. Hal ini bisa saja terjadi karena beberapa faktor seperti banyaknya pekerja baru yang belum mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja dikarenakan banyaknya pergantian karyawan akibat sistem kerja kontrak, karyawan lama yang kehilangan semangat dalam bekerja, atau bahkan karyawan mengalami kecemasan saat menjalankan pekerjaannya.

Pada penelitian ini, selain lingkungan kerja, *turnover* karyawan juga memegang peranan penting dalam menentukan kinerja individu di tempat kerja. *Turnover* adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela atau pun tidak secara sukarela. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi (Iskandar & Rahadi, 2021). *Turnover* dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan, secara emosional dan mental karyawan akan keluar dari perusahaan yaitu dengan sering datang terlambat, sering bolos, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik. Dengan demikian jelas bahwa *turnover intention* akan berdampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan (Susanti & Palupiningdyah (2016).

Faktor lain yang juga perlu dipertimbangkan selain lingkungan kerja dan turnover adalah kondisi kesehatan mental individu. Salah satu gangguan mental yang cukup umum adalah *Generalized Anxiety Disorder* (GAD) atau gangguan kecemasan umum (Zhang et al., 2021). Karyawan yang memiliki GAD ditandai dengan kecemasan kronis, berlebihan, dan sulit dikendalikan, hal ini dapat mengganggu kesejahteraan individu, termasuk kinerja kerja.

Hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja individu oleh Ahmad, et al. (2022) serta Arif & Sarwoto (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja individu, namun hasil tersebut berbanding terbalik

dengan penelitian Warongan (2022) serta Akhiriani & Risal (2023) yang tidak menemukan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja individu. Hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh *turnover* terhadap kinerja individu oleh (Jamal et al., 2021) menemukan bahwa *turnover* berpengaruh negatif terhadap kinerja individu, sedangkan penelitian Arif & Sarwoto (2023) yang menemukan adanya pengaruh positif *turnover* terhadap kinerja individu.

Uraian di atas menunjukkan adanya ketidak konsistenan hasil penelitian, oleh sebab itu dilakukanlah penelitian ini dengan tujuan untuk mengidentifikasi bagaimana GAD dapat memoderasi hubungan antara lingkungan kerja, *turnover*, dan kinerja individu. Apakah kecemasan yang dialami karyawan packing Lazada dengan GAD dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh lingkungan kerja dan *turnover* terhadap kinerjanya. Meskipun sebelumnya terdapat banyak penelitian mengenai *Work environment*, *Turnover*, dan *Individual performance*, namun GAD sebagai variabel yang memoderasi ketiga variabel tersebut masih sangat terbatas. Dengan memahami interaksi kompleks antara lingkungan kerja, *turnover*, dan *Generalized Anxiety Disorder*, sebuah perusahaan diharapkan dapat mengembangkan program-program yang lebih holistik dan berkelanjutan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja individu di tempat kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung bagi semua karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Work Environment

Lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari (Basalamah & As, 2021). Lingkungan kerja mengacu pada semua fasilitas dan semua yang diperlukan dalam tujuan pekerjaan. Baik itu tempat kerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, atau ketenangan, juga melibatkan hubungan kerja antar personel perusahaan (Iqbal et al., 2021). Menurut Sedarmayanti (2001) dalam (Iqbal et al., 2021) beberapa indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Temperatur suhu ruangan
2. Kebisingan ditempat kerja
3. Tata warna ruangan
4. Ukuran ruangan yang digunakan atau dibutuhkan
5. Keamanan yang terjamin
6. Hubungan Karyawan

Menurut Spector (1997) dalam (Raziq & Maulabakhsh, 2015) lingkungan kerja terdiri dari keselamatan bagi karyawan, keamanan kerja, hubungan baik dengan rekan kerja, pengakuan atas kinerja yang baik, motivasi untuk bekerja dengan baik dan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan di perusahaan. Ketika karyawan menyadari bahwa perusahaan menganggap mereka penting, mereka akan memiliki komitmen dan rasa kepemilikan yang tinggi terhadap organisasinya.

Turnover

Turnover intention adalah evaluasi karyawan akan keberlanjutan hubungan kerja dengan perusahaan (Kusumah & Satriadi, 2022). *Turnover intention* adalah kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain pada perusahaan berbeda yang indikasinya nampak pada penurunan perilaku kerja misalnya malas bekerja, tingginya absensi, ketidakdisiplinan (Lestari & Primadineska, 2021). *Turnover intention* berdampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Asmara, 2017). Menurut Nazenin (2014) dalam (Firdaus & Rahmawati, 2023) indikator dari *turnover* sebagai berikut:

1. *Thinking Of Quit*. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2. *Job Search*, yaitu mencari pekerjaan yang diinginkan karena pekerjaan yang saat ini dijalani belum sesuai dengan apa yang diharapkan.
3. *Intention To Quit*, yaitu mencerminkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan untuk tetap bertahan ataukah keluar dari perusahaan.

Sedangkan menurut Simamora (2004) dalam Yulianue & Budi H (2018) mengemukakan indikator turnover sebagai berikut:

1. Pencarian kerja
2. Membanding-bandingkan pekerjaan antar karyawan
3. Pemikiran untuk resign

Individual Performance

Saat ini kinerja masih banyak untuk dijadikan topik utama dalam penelitian. Hal ini secara tidak langsung untuk memberitahu para manajemen untuk memahami bahwa keberhasilan bisnis apa pun sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Jelas bahwa profitabilitas, keluaran, produktivitas atau jasa dipengaruhi secara signifikan oleh kinerja (Othman et al., 2019). Menurut Viswesvaran dan Ones (2000) dalam (Mahmoud et al., 2020) Individual performance didefinisikan sebagai tindakan-tindakan yang terukur, serta hasil dan tindakan yang dilakukan oleh tenaga kerja, yang berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Koopmans (2016) mengungkapkan kinerja individu terdiri dari tiga dimensi besar yaitu :

1. Kinerja tugas, didefinisikan sebagai kemahiran individu dalam melakukan tugas-tugas substantif atau teknis inti pekerjaan mereka.
2. Kinerja kontekstual, yang didefinisikan sebagai perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial dan psikologis di mana inti teknis harus berfungsi.
3. Perilaku kerja kontraproduktif, yang didefinisikan sebagai perilaku yang merugikan kesejahteraan organisasi.

General Anxiety Disorder (GAD)

GAD kini diakui sebagai penyebab utama ketidakhadiran karena sakit dan kecacatan kerja jangka panjang di sebagian besar negara maju (Joyce et al., 2016). GAD merupakan suatu kondisi mental yang seringkali ditandai dengan tingkat kecemasan yang tinggi dan berkelanjutan terhadap berbagai situasi (Zhang et al., 2021). GAD merupakan emosi manusia yang normal, namun kadang-kadang bisa menjadi berlebihan, dan menyebar sehingga dapat menimbulkan makna patologis dan menjadi suatu kelainan (Cullings, 2023). Dalam penelitian Zhang (2021) pengukuran self-item dalam GAD sebanyak 7 item yang dirancang untuk menyaring adanya gangguan kecemasan umum. Item terdiri dari tujuh pernyataan tentang kekhawatiran atau ketegangan somatik sebagai berikut :

1. Merasa gugup, cemas, atau gelisah (*Feeling nervous, anxious, or on edge*)
2. Mudah kesal atau mudah tersinggung (*Becoming easily annoyed or irritable*)
3. Merasa takut, seolah-olah akan terjadi sesuatu yang buruk (*Feeling afraid, as if something awful might happen*)
4. Terlalu mengkhawatirkan berbagai hal (*Worrying too much about different things*)
5. Menjadi sangat gelisah hingga sulit untuk duduk diam (*Being so restless that it is hard to sit still*)
6. Tidak mampu menghentikan atau mengendalikan rasa khawatir (*Not being able to stop or control worrying*)
7. Kesulitan bersantai (*Trouble relaxing*)

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penekatan kuantitatif, dimana metode ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh antar variabel. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Kuisioner disebarakan melalui bantuan Google form yang

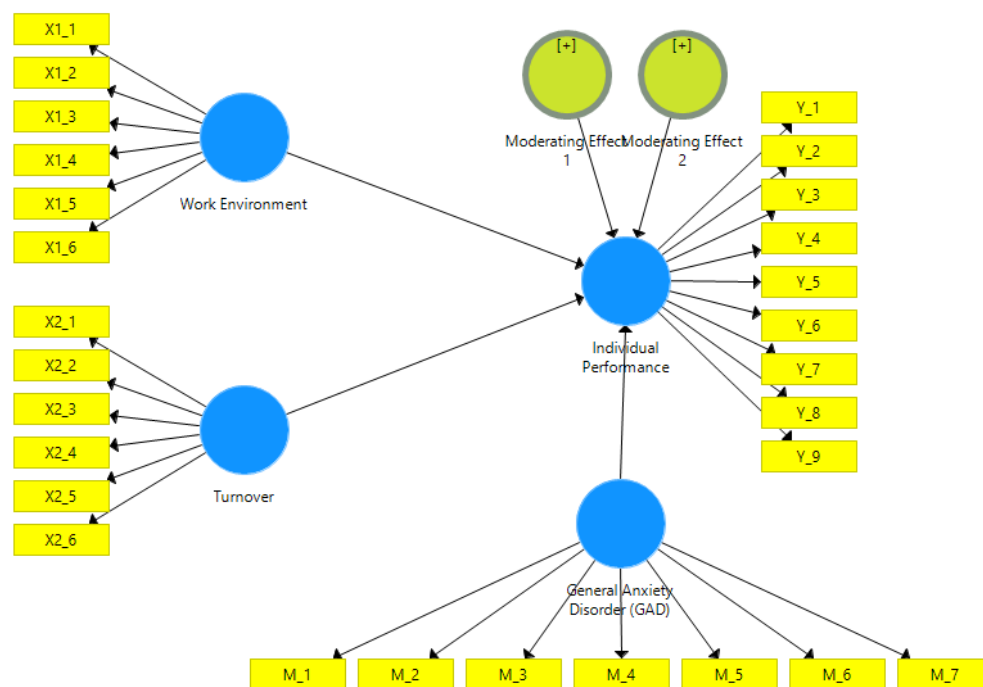
kemudian disebarakan secara online melalui media Whatsapp. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui media perantara seperti artikel, buku, dan sumber-sumber lainnya yang relevan dengan penelitian ini. Pengukuran kuisioner yang dibagikan menggunakan skala likert dimana terdapat pilihan 1) Sangat Tidak Setuju 2) Tidak Setuju 3) Netral 4) Setuju 5) Sangat Setuju.

Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana populasi yang diteliti relatif kecil atau berjumlah kurang dari 100, dengan kriteria bekerja di Lazada Express di bagian packing yang berjumlah 70 orang. Hasil pemerolehan data diolah menggunakan *SEM PLS (partial least square)* dengan bantuan aplikasi SmartPLS 3.0. Metode ini adalah salah satu alternatif dari *Structural Equation Modeling (SEM)* yang dapat mengakomodasi hubungan antara variabel yang sangat kompleks tetapi ukuran sampel data kecil. Tahapan pengolahan data yang dilakukan meliputi evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*).

4. Hasil dan Pembahasan

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Variabel dalam penelitian yaitu variabel independen terdiri dari *Work Environment* (X_1), *Turnover* (X_2), variabel dependen *Individual Performance* (Y), dan *General Anxiety Disorder* sebagai variabel moderasi. Adapun *model structural* penelitian ini sebagai berikut.



Gambar 1. Model Struktural

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dapat dilihat dari nilai *loading factor* setiap indikator, dimana indikator dikatakan valid apabila memperoleh nilai yang lebih besar dari sama dengan 0,7 ($\geq 0,7$). Perolehan nilai *loading factor* tiap indikator penelitian ini sebagaimana tersaji pada tabel 2.

Tabel 2 – *Loading factor*

Variabel	Indikator	Nilai <i>Loading Factor</i>	Keterangan
Work	X1_1	0,724	Valid
Environment	X1_2	0,825	Valid

Variabel	Indikator	Nilai <i>Loading Factor</i>	Keterangan
(X1)	X1_3	0,803	Valid
	X1_4	0,867	Valid
	X1_5	0,774	Valid
	X1_6	0,781	Valid
Turnover (X2)	X2_1	0,885	Valid
	X2_2	0,937	Valid
	X2_3	0,812	Valid
	X2_4	0,953	Valid
	X2_5	0,818	Valid
	X2_6	0,911	Valid
General Anxiety Disorder (M)	M_1	0,864	Valid
	M_2	0,813	Valid
	M_3	0,965	Valid
	M_4	0,818	Valid
	M_5	0,753	Valid
	M_6	0,959	Valid
	M_7	0,865	Valid
Individual Performance (Y)	Y_1	0,818	Valid
	Y_2	0,810	Valid
	Y_3	0,869	Valid
	Y_4	0,770	Valid
	Y_5	0,783	Valid
	Y_6	0,796	Valid
	Y_7	0,831	Valid
	Y_8	0,766	Valid
	Y_9	0,709	Valid

Sumber: *Output SmartPLS* (2024)

Perolehan *loading factor* yang tersaji dalam Tabel 2 seluruhnya menunjukkan nilai yang lebih dari sama dengan 0,7 yang artinya seluruh indikator penelitian dapat dikatakan valid. Setelah data dikatakan valid, maka dilanjutkan dengan uji reliabilitas dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dan AVE. Data dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7 ($\geq 0,7$) dan nilai AVE lebih dari 0,5 ($> 0,5$). Hasil uji reliabilitas sebagaimana disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3 – Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	AVE	Keterangan
<i>Work Environment</i>	0,850	0,857	0,889	0,574	Reliabel
<i>Turnover</i>	0,775	0,874	0,704	0,691	Reliabel
<i>GAD</i>	0,769	0,965	0,881	0,555	Reliabel
<i>Individual Performance</i>	0,833	0,875	0,875	0,458	Reliabel
<i>Work Environment * GAD</i>	1,000	1,000	1,000	1,000	Reliabel
<i>Turnover * GAD</i>	1,000	1,000	1,000	1,000	Reliabel

Sumber: *Output SmartPLS* (2024)

Data reliabilitas yang tersaji pada Tabel 3 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel lebih dari 0,7 dan nilai AVE lebih dari 0,5. Hasil tersebut berarti bahwa data seluruh variabel dapat dikatakan reliabel.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melakukan perhitungan koefisien jalur dan perhitungan R². Signifikansi hubungan antar konstruk ditunjukkan oleh nilai *t-statistic output Bootstapping* pada SmartPLS. Menurut (Hair et al., 2019) nilai koefisien jalur yang diharapkan berada antara -1 dan 1, dimana nilai yang lebih besar menunjukkan hubungan yang lebih kuat antara variabel eksogen dan endogen. Sementara itu, pengujian hipotesis antar variabel dilakukan dengan menggunakan statistik *T-value* dan *P-value*. Suatu variabel independen dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai *t-statistic* lebih besar atau sama dengan 1,96. Selain itu, juga dapat dilihat dari nilai *p-value*. Suatu variabel independent dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai *p-value* kurang dari atau sama dengan 0,05. Hasil uji hipotesis penelitian ini sebagaimana yang tersaji pada tabel 4.

Tabel 4 – Hasil Uji Hipotesis

	Pola Hubungan	Original Sample	TStatistics	PValues	Keterangan
H1	Work Environment → Individual Performance	0,722	10,299	0,000	Signifikan
H2	Turnover → Individual Performance	-0,086	4,557	0,000	Signifikan
H3	GAD → Individual Performance	-0,126	4,985	0,000	Signifikan
H4	Work Environment → GAD → Individual Performance	0,062	5,843	0,000	Signifikan
H5	Turnover → GAD → Individual Performance	-0,032	6,546	0,000	Signifikan

Sumber: *Output SmartPLS* (2024)

Hasil penelitian pada Tabel 4, menunjukkan bahwa seluruh hipotesis penelitian baik pengaruh parsial maupun moderasi memperoleh nilai *t-statistic* yang lebih dari 1,96 dan juga nilai *p-value* yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan tabel di atas, dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Hubungan antara work environment dengan individual performance memperoleh nilai *t-statistic* sebesar 10,299 > *t* tabel (1,96) dan nilai *p-value* 0,000 < 0,05. Sehingga, work environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap individual performance.
2. Hubungan antara turnover dengan individual performance memperoleh nilai *t-statistic* sebesar 4,557 > *t* tabel (1,96) dan nilai *p-value* 0,000 < 0,05. Sehingga, turnover berpengaruh positif dan signifikan terhadap individual performance.
3. Hubungan antara general anxiety disorder (GAD) dengan individual performance memperoleh nilai *t-statistic* sebesar 4,985 > *t* tabel (1,96) dan nilai *p-value* 0,000 < 0,05. Sehingga, GAD berpengaruh positif dan signifikan terhadap individual performance.
4. Hubungan antara work environment dengan individual performance yang dimoderasi GAD memperoleh nilai *t-statistic* sebesar 5,843 > *t* tabel (1,96) dan nilai *p-value* 0,000 < 0,05. Sehingga, work environment yang dimoderasi GAD berpengaruh positif dan signifikan terhadap individual performance.
5. Hubungan antara turnover dengan individual performance yang dimoderasi GAD memperoleh nilai *t-statistic* sebesar 6,546 > *t* tabel (1,96) dan nilai *p-value* 0,000 <

0,05. Sehingga, turnover yang dimoderasi GAD berpengaruh positif dan signifikan terhadap individual performance.

Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh Work Environment terhadap Individual Performance (H1)

Hasil uji hipotesis penelitian ini menemukan bahwa work environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap individual performance. Hasil penelitian ini selaras dengan Ahmad, et al. (2022) serta Arif & Sarwoto (2023) yang juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja individu, namun hasil tersebut berbanding terbalik dengan penelitian Warongan (2022) serta Akhiriani & Risal (2023) yang tidak menemukan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja individu. Menyediakan lingkungan kerja yang lebih baik juga menjadi perhatian utama perusahaan untuk mempertahankan tenaga kerja yang stabil agar bisnis dapat berjalan (Ardelia & Leon, 2021). Lingkungan kerja mencakup ruangan, ketenangan, keamanan, serta interaksi/hubungan antarkaryawan (Sedarmayanti (2001) dalam (Iqbal et al., 2021)).

Pengaruh Turnover terhadap Individual Performance (H2)

Hasil uji hipotesis penelitian ini menemukan bahwa turnover berpengaruh positif dan signifikan terhadap individual performance. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Arif & Sarwoto (2023) yang menemukan adanya pengaruh positif turnover terhadap kinerja individu. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Jamal (2021) dan Susanti & Palupiningdyah (2016) yang juga menemukan bahwa turnover berpengaruh negatif terhadap kinerja individu. Artinya apabila karyawan memiliki tingkat turnover intention yang rendah maka kinerja individu dalam perusahaan akan semakin meningkat. Karyawan yang mengalami turnover atau muncul keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain dan mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain (Susanti & Palupiningdyah, 2016). Namun demikian, apabila kesempatan untuk pindah kerja tersebut tidak tersedia atau yang tersedia tidak lebih menarik dari pekerjaan yang sekarang, maka karyawan merefleksikannya dengan tidak melakukan pekerjaan dan tanggung jawab di tempat kerja (Asmara, 2017).

Pengaruh General Anxiety Disorder (GAD) terhadap Individual Performance (H3)

Hasil uji hipotesis penelitian ini menemukan bahwa general anxiety disorder (GAD) berpengaruh positif dan signifikan terhadap individual performance. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian oleh Andari, et al. (2022) yang menemukan adanya hubungan signifikan antara general anxiety disorder terhadap kinerja individu, namun berbeda dengan hasil penelitian Dwi (2018) yang juga menemukan bahwa kecemasan berpengaruh negatif terhadap kinerja individu. Kecemasan membuat karyawan merasa tidak nyaman pada saat bekerja dan berusaha menjaga jarak dengan rekan kerja sehingga mulai muncul rasa ketidakpuasan akan hubungan kerja antar karyawan. Tingkat kecemasan yang tinggi bisa berpengaruh negatif pada kinerja individu. Karyawan yang mengalami kecemasan yang berat pada umumnya akan menurun kinerjanya karena mereka mengalami ketegangan pikiran dan gangguan perilaku (Suryani, 2021).

Pengaruh Work Environment terhadap Individual Performance dengan General Anxiety Disorder (GAD) sebagai Moderasi (H4)

Hasil uji hipotesis penelitian ini menemukan bahwa work environment dengan general anxiety disorder (GAD) sebagai moderasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap individual performance. Hasil tersebut selaras dengan penelitian Dwi (2018) yaitu lingkungan kerja dan kecemasan karyawan saling berpengaruh terhadap kinerja individu. (Mahardika & Hidayati, 2021) juga mendukung bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kecemasan karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan berperan sebagai motivator karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran dari karyawan (Harini & Kartiwi, 2018). Suatu perusahaan dengan lingkungan yang baik akan menjamin kemudahan dalam bekerja dan menghilangkan semua

penyebab frustrasi, kecemasan dan kekhawatiran. Jika lingkungan kerja menyenangkan, maka kelelahan, monoton dan kebosanan diminimalkan dan kinerja bisa maksimal (Mahardika & Hidayati, 2021).

Pengaruh Turnover terhadap Individual Performance dengan General Anxiety Disorder (GAD) sebagai Moderasi (H5)

Hasil uji hipotesis penelitian ini menemukan bahwa turnover dengan general anxiety disorder (GAD) sebagai moderasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap individual performance. Seperti hasil penelitian terdahulu oleh Jamal (2021) dan Dwi (2018) yang menemukan bahwa turnover dan kecemasan memengaruhi kinerja individu. Ketika karyawan memiliki kecenderungan untuk meninggalkan tempat bekerja sekarang, dapat mempengaruhi aktivitas kerja perusahaan dan prestasi karyawan secara keseluruhan. Karyawan berkeinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain dan mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Namun demikian, apabila kesempatan untuk pindah kerja tersebut tidak tersedia atau yang tersedia tidak lebih menarik dari yang sekarang dimiliki, maka secara emosional dan mental karyawan akan keluar dari perusahaan yaitu dengan sering datang terlambat, sering bolos, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik (Susanti & Palupiningdyah, 2016).

5. Penutup

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini yaitu (1) *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *individual performance*, (2) *turnover* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *individual performance*, (3) *general anxiety disorder (GAD)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *individual performance*, (4) *general anxiety disorder (GAD)* memoderasi pengaruh *work environment* terhadap *individual performance* dengan hasil positif dan signifikan, serta (5) *general anxiety disorder (GAD)* memoderasi pengaruh *turnover* terhadap *individual performance* dengan hasil positif dan signifikan.

Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang positif dan tingkat turnover yang rendah memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja individu. Namun, penting untuk diingat bahwa dampak ini dapat dimoderasi oleh tingkat gangguan kecemasan umum, yang berarti bahwa tingkat kecemasan individu dapat mempengaruhi seberapa besar dampak lingkungan dan turnover terhadap kinerja mereka.

6. Daftar Pustaka

- Ahmad, A.J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287-298.
- Akhiriani, A.D., & Risal, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 27-36.
- Andari, F.N., Nurhayati, Wijaya, A.K., Andri, J. (2022). Hubungan Tingkat Kecemasan terhadap Kinerja Dosen dan karyawan Universitas Muhammadiyah Bengkulu di Masa *New Normal* Covid-19. *Photon: Jurnal Sains dan Kesehatan*, 12(2), 95-102.
- Arif, F., & Sarwoto, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Turnover terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Operasional PT Antara Persada Sukses.
- Asmara, A.P. (2017). Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *JAKI*, 5(2), 123-129.
- Astriono, A. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Instrumental Mandiri. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(1), 76-83.
- Basalamah, M. S. A., & As, A. (2021). *The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction*. 1, 94–103.

- Cullings, M. (2023). *A Multimodal Intervention Treatment Plan for Adults with Generalized Anxiety Disorder in Primary Care Submitted to the College of Nursing and Health Professions*.
- Dwi, N. (2018). *Pengaruh Kecemasan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sari Melati Tbk Sidoarjo*.
- Gardjito, A. H. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya*). 13(1).
- Hair, J. F., Risher, J. J., & Ringle, C. M. (2019). *Kapan menggunakan dan bagaimana melaporkan hasil*. 31(1). <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Iqbal, M. A., Saluy, A. B., & Hamdani, A. Y. (2021). *The Effect Of Work Motivation And Work Environment On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction (at PT Ici Paints Indonesia)*. 2(5), 842–871.
- Iskandar, Y. C., & Rahadi, D. R. (2021). *Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan*. 19(1), 102–116.
- Jamal, R. S., Firdaus, S., Bakhtiar, Y., & Sanjaya, V. F. (2021). *Pengaruh Komitmen Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(1), 38–44.
- Joyce, S., Modini, M., Christensen, H., Mykletun, A., Bryant, R., & Mitchell, P. B. (2016). *Workplace interventions for common mental disorders : a systematic meta-review*. 683–697. <https://doi.org/10.1017/S0033291715002408>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., & Lerner, D. (2016). *Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire*. 53, 609–619. <https://doi.org/10.3233/WOR-152237>
- Mahardika, H. G., & Hidayati, N. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kecemasan Karyawan Pt. Maspion Energy Mitratama*. 33–41.
- Mahmoud, M. A., Ahmad, S., Abdul, D., & Poespowidjojo, L. (2020). *Intrapreneurial behavior , big fi ve personality and individual performance performance*. <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2019-0419>
- Othman, S. A., Hasnaa, N., & Mahmood, N. (2019). *Linking employee engagement towards individual work performance through human resource management practice: From high potential employee's perspectives*. 9, 1083–1092. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.016>
- Putra, S. A., & Abdul, F. W. (2021). *Model Terhadap Produktivitas Pada Proses Pergudangan Tahun 2020 (Studi Kasus di PT. Lazada Gudang Sunter)*. 1, 116–125.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). *Impact of Working Environment on Job Satisfaction. Procedia Economics and Finance*, 23(October 2014), 717–725. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Suryani, N. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia* (Issue August).
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. (2022). *Karyawan Pada Pt Jordan Bakery Tomohon Effect Of Work Environment And Work Stress On Employee Performance At Jurnal EMBA*. 10(1), 963–972.
- Yulianue, M. S., & Budi H, L. (2018). *Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention*.
- Zhang, C., Wang, T., Zeng, P., Zhao, M., Zhang, G., Zhai, S., Meng, L., Wang, Y., & Liu, D. (2021). *Reliability, Validity, and Measurement Invariance of the General Anxiety Disorder Scale Among Chinese Medical University Students. Frontiers in Psychiatry*, 12(May), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2021.648755>