

Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. XYZ

Intan Monita Suci

intanmonita7@gmail.com

Warsono

warsono.wno@bsi.ac.id

Universitas Bina Sarana Informatika

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. XYZ. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan sampel populasi sebanyak 48 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuisisioner. Metode sampling dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling*, yakni *simple random sampling* menggunakan rumus slovin dengan nilai *error tolerance* sebesar 0,1. Metode analisis data yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda, dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 26 for windows. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, secara parsial lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan secara simultan stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dari hasil penghitungan koefisien determinasi (R^2) stress kerja dan lingkungan kerja keduanya mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 52%.

Kata kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, *Turnover Intention*.

Abstracts

This research aims to determine the effect of work stress and work environment on turnover intention of employees PT. XYZ. This research is quantitative research, where data collection in this research uses a population sample of 48 respondents. Data collection was carried out through questionnaires. The sampling method in this research uses probability sampling, namely simple random sampling using the Slovin formula with an error tolerance value of 0.1. The data analysis method used is multiple linear regression analysis, using the SPSS version 26 for windows program. Based on the research results, work stress partially has a positive and significant effect on turnover intention, partially the work environment has a negative and significant effect on turnover intention and simultaneously work stress and the work environment have a significant effect on turnover intention. From the results of calculating the coefficient of determination (R^2), work stress and work environment both have an influence on turnover intention of 52%.

Key words: Work Stress, Work Environment, *Turnover Intention*.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peranan cukup penting di dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan, hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengolaan sumber daya manusia yang baik dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan (Thalib *et al.*, 2021). Sumber daya manusia begitu penting bagi perusahaan karena tidak dapat dipungkiri lagi bahwa tanpa adanya sumber daya manusia,



kegiatan perusahaan tidak dapat dilaksanakan. Karena adanya hal tersebut maka sumber daya manusia pada perusahaan harus dikelola dan dipertahankan secara professional sehingga dapat mencapai tujuan bersama perusahaan dan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan.

Salah satu masalah yang berpengaruh dengan tenaga kerja dalam suatu perusahaan adalah stres dalam bekerja, lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tingkat *turnover* yang tinggi. *Turnover* atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari *turnover intention* yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian, kemampuan, terampil dan berpengalaman atau tenaga kerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan, sehingga dapat mengurangi efektivitas jalannya perusahaan.

Menurut (Kristin *et al.*, 2022) *turnover intention* adalah keinginan pekerja untuk berhenti dari perusahaan karena pindah ke lain perusahaan. *Turnover intention* adalah tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk melakukan pengunduran diri dari perusahaan baik secara sukarela yang disebabkan oleh faktor-faktor tertentu.

Turnover intention yang tinggi mampu menghambat atau memperlambat perusahaan dari sisi finansial dan sisi hilangnya waktu dan kesempatan perusahaan dalam memanfaatkan sebuah peluang. Sebagaimana diperoleh data bahwa adanya *turnover* yang terjadi di PT. XYZ terjadi cukup tinggi. Berikut data *turnover* tahun 2018-2023.

Data Turnover Karyawan PT. XYZ Sepanjang Periode 2018 – 2023

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Yang Keluar	Jumlah Karyawan Yang Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Turnover Rate
2018	90	18	11	83	10,4%
2019	87	16	7	78	9,6%
2020	88	19	10	79	11,3%
2021	93	17	13	89	9,3%
2022	91	26	18	83	14,9%
2023	96	23	17	90	12,3%
		Rata-rata			11,3%

Sumber : PT. XYZ (2024)

Sebagaimana tabel diatas PT. XYZ terjadi *turnover* dari tahun 2018-2023 berada pada kisaran 11% per tahun. Tingkatan *turnover* yang dapat ditoleransi pada setiap perusahaan memiliki standarnya masing-masing tetapi menurut standar apabila tingkat *turnover* lebih dari 10% per tahun, maka dapat dikatakan cukup tinggi dan harus segera diminimalisir (Falakha, 2020).

Keinginan untuk berhenti dikarenakan pengaruh dari berbagai hal. Sebagaimana wawancara yang dilakukan oleh karyawan salah satu faktor terbesar yang menyebabkan *turnover intention* pada PT. XYZ yakni stres dalam bekerja. Stres kerja merupakan salah satu indikasi yang menyebabkan adanya *turnover intention* pada perusahaan. Sehingga stres kerja merupakan tekanan karyawan yang ada dalam perusahaan. Stres dilingkungan kerja juga mempengaruhi emosi kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya timbul keputusan untuk berhenti dari pekerjaan, Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Indikasi lain yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar dari karyawan dapat berupa fisik ataupun non

fisik dalam sebuah perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerjanya agar dapat menciptakan suasana yang kondusif sehingga dapat melancarkan jalannya pekerjaan para karyawan. Karyawan dapat merasa tidak nyaman dalam bekerja apabila lingkungan dimana dia bekerja tidak membuatnya nyaman. Penerangan yang kurang atau berlebihan dapat mengganggu pandangan karyawan dalam bekerja, temperatur ruangan kerja juga harus dijaga agar tidak terlalu panas ataupun tidak terlalu dingin sehingga karyawan merasa tidak merasa gerah ataupun tidak merasa kebingungan selama bekerja, dan kebisingan dalam ruangan kerja harus sangat dijaga karena dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Apabila tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja menurun maka karyawan akan merasa tidak betah dan memiliki keinginan untuk keluar.

Deskripsi Konseptual dan Perumusan Hipotesis

Stres Kerja (X_1)

Stres kerja merupakan perasaan atau suatu gejala yang dialami oleh seorang karyawan yang dapat mempengaruhi suatu perusahaan, lebih tepatnya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga berdampak pada keberhasilan karyawan. Menurut (Kristin *et al.*, 2022) stres dalam bekerja dapat diartikan berbeda-beda bagi setiap individu. Setiap orang memiliki kemampuan yang berbeda dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan layanan stres. Stres dapat diartikan sebagai sesuatu yang menyangkut interaksi antara stimulasi dan respon. Ketika melakukan pekerjaannya karyawan dapat mengalami perasaan tertekan yang mengakibatkan stres dalam melakukan pekerjaan. Menurut (Dunggio *et al.*, 2024) menyatakan bahwa semakin tinggi stres kerja, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk keluar dari suatu organisasi atau perusahaan.

H_1 = Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* PT. XYZ.

1. Faktor Stres Kerja

(Kurniaty, 2020) terdapat tiga faktor yang dapat menyebabkan stres dalam bekerja yaitu:

a. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan seperti desain struktur organisasional, hal ini juga mempengaruhi level stres diantara karyawan di dalam organisasi tersebut. Ketidakpastian merupakan alasan terbesar seseorang yang memiliki masalah dalam mengatasi perubahan organisasi. Terdapat tipe ketidakpastian lingkungan yang utama yaitu ekonomi, politik dan teknologi.

b. Faktor Organisasional

Tidak terdapat kekurangan faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, atasan yang sangat menuntut dan tidak sensitif, serta para rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh faktor stres kerja dari organisasional. Kategori faktor stres kerja organisasional adalah:

- 1) Tuntutan tugas yaitu terkait dengan pekerjaan seseorang, suatu kelompok meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata ruang kerja secara fisik. Bekerja dalam ruangan yang sangat penuh kesesakan dan kebisingan merupakan salah satu sumber timbulnya stres.
- 2) Tuntutan peran yaitu terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada seseorang sebagai fungsi dari peranan tertentu yang individu pegang dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikan atau memuaskannya. Beban peran berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak dari batas waktu yang ditentukan.
- 3) Tuntutan interpersonal yaitu tekanan yang timbul dari karyawan lainnya seperti kurangnya dukungan sosial dan hubungan interpersonal yang kurang baik.

c. Faktor Pribadi

Faktor-faktor di dalam kehidupan pribadi dari karyawan yaitu permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian individu itu sendiri mempunyai perasaan persepsi yang menganggap pekerjaannya kurang baik.

Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor stres kerja berasal dari luar dan dari dalam individu tersebut. Faktor-faktor dari luar individu meliputi lingkungan sosial, lingkungan keluarga, lingkungan kerja. Hubungan lingkungan sekitar individu menjadi salah satu faktor penyebab stres kerja serta keadaan yang mempengaruhi seorang individu mengalami stres kerja. Sedangkan faktor dari dalam diri individu meliputi ketidakmampuan individu dalam mengikuti lingkungan sekitar yang menyebabkan individu merasa tertekan dan terbebani.

2. Indikator Stres Kerja

(Festinahati *et al.*, 2021) terdapat indikator stres kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Beban kerja adalah beban pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stres kerja.
- 2) Sikap Pimpinan adalah perilaku seorang pimpinan kepada bawahannya, sikap pimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.
- 3) Peralatan kerja adalah benda yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan kerja.
- 4) Kondisi lingkungan kerja adalah kondisi disekitar tempat karyawan bekerja.
- 5) Suatu pekerjaan dan karir adalah kedudukan seorang karyawan didalam perusahaan.

Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang mempengaruhinya dalam melaksanakan pekerjaan (Nursalimah & Oktafien, 2023). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan (Valendra *et al.*, 2020). Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerjanya untuk menciptakan suasana yang kondusif sehingga dapat melancarkan jalannya pekerjaan para karyawan. Karyawan dapat merasa tidak nyaman dalam bekerja apabila lingkungan dimana dia bekerja tidak membuatnya nyaman. Penerangan yang kurang atau berlebihan dapat mengganggu pandangan karyawan dalam bekerja, Temperatur ruangan kerja juga harus dijaga agar tidak terlalu panas ataupun tidak terlalu dingin sehingga karyawan merasa tidak merasa gerah ataupun tidak merasa keedinginan selama bekerja, dan kebisingan dalam ruangan kerja harus sangat dijaga karena dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Apabila tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja menurun maka karyawan akan merasa tidak betah dan memiliki keinginan untuk keluar.

Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja agar semua karyawannya merasa nyaman dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan. Apabila karyawan merasa nyaman dalam bekerja maka hasil pekerjaan yang akan dihasilkan akan memuaskan, dan juga karyawan akan merasa nyaman dan betah bekerja di perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja (Kristin *et al.*, 2022).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus diperhatikan dengan amat serius serta menjadi rumah kedua bagi pegawainya.

H_2 = Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* PT. XYZ.

1. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Surijadi & Idris, 2020):

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua kategori yakni:

- a. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum juga dapat disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, kebisingan, warna dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2. Indikator Lingkungan Kerja

(Surijadi & Idris, 2020) indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu:

- 1) Indikator lingkungan kerja fisik yaitu: Penerangan, pewarnaan, suhu udara, suara bising, keamanan kerja, kebersihan, dan ruang gerak.
- 2) Indikator lingkungan kerja non fisik yaitu: Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Turnover Intention (Y)

Turnover adalah masalah yang dihadapi oleh perusahaan terkait dengan jumlah orang yang meninggalkan perusahaan selama periode waktu tertentu. Tinggi rendahnya *turnover* karyawan dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya biaya rekrutmen, seleksi dan pelatihan yang akan dibayarkan oleh perusahaan. *Intention* (keinginan) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Valendra *et al.*, 2020). Tingginya *turnover* pada suatu perusahaan menyebabkan meningkatnya biaya untuk penerimaan dan pelatihan untuk karyawan baru. Selain itu juga menyebabkan *image* perusahaan menurun karena sering melakukan penerimaan karyawan baru. Disatu sisi bagi para pencari kerja akan menjadi bahan pertimbangan tersendiri ketika perusahaan sering membuka lowongan pekerjaan. Dengan mengatasi masalah tingginya *turnover* pada sebuah perusahaan dapat menghemat biaya dan tidak membuang waktu untuk membuka lowongan kerja dan pelatihan karyawan baru.

Turnover dalam suatu perusahaan dapat dihitung berdasarkan indeks laju *turnover* secara kuantitatif dan dinyatakan dalam presentase berdasarkan jangka waktu tertentu (biasanya dihitung dalam 1 tahun). Presentase *turnover* karyawan dihitung menggunakan rumus sebagai berikut (Iskandar & Rahadi, 2021):

$$TO = \frac{\text{Jumlah Karyawan Diterima} - \text{Jumlah Karyawan Keluar}}{\frac{1}{2} (\text{Jumlah Karyawan Awal} + \text{Jumlah Karyawan Akhir})} \times 100\%$$

H₃ = Stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* PT. XYZ.

1. Jenis-Jenis *Turnover Intention*

Turnover dapat dibedakan menjadi dua jenis (Harvida & Wijaya, 2020), yakni:

- a. *Voluntary Turnover* yang dapat diartikan sebagai karyawan meninggalkan perusahaan karena alasan sukarela. *Voluntary turnover* dapat dibedakan menjadi dua:
 - 1) *Avoidable turnover* atau hal yang bisa perusahaan menghindarinya disebabkan oleh gaji serta kondisi kerja yang lebih baik di perusahaan lainnya, persoalan dengan kepemimpinan atau perusahaannya, terdapat perusahaan yang lebih baik lagi.
 - 2) *Unavoidable turnover* atau hal yang tidak bisa perusahaan untuk menghindarinya yakni pindah kerja karena mengikuti pasangannya, keharusan dirumah guna menjaga anak maupun pasangannya serta kehamilan.
- b. *Involuntary turnover* yakni pegawai meninggalkan perusahaan karena terpaksa. *Involuntary turnover* diakibatkan oleh tindakan pendisiplinan yang dilakukan oleh perusahaan atas kebijakan yang dibuat.

2. Indikator *Turnover Intention*

Menurut (Purnomo & Pebriani, 2020) indikator *turnover* yakni:

a. *Intention To Quit*

Mencerminkan seseorang berniat keluar dari pekerjaan yang disebabkan pada perilaku seseorang dalam bekerja biasanya diawali dengan perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar dari perusahaannya.

b. *Job Search*

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan lainnya, bermula dengan mencari penghasilan sampingan yang bisa menambahkan penghasilannya dari luar perusahaan.

c. *Thinking Of Quit*

Mencerminkan seseorang memikirkan sebelum mengambil sikap keluar, ia akan berpikir untuk mengambil keputusan tersebut, keluar dari pekerjaannya atau tetap berada di lingkungan pekerjaannya.

3. Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

(Yuliani & Abdi, 2023) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* diantaranya:

a. Karakteristik Individu

- Pertama, usia dapat mempengaruhi *turnover intention*, karena karyawan yang lebih muda lebih besar kemungkinannya untuk keluar. Karyawan yang lebih muda mungkin mempunyai kesempatan yang lebih banyak untuk mendapatkan pekerjaan yang baru dan memiliki tanggung jawab kekeluargaan yang lebih kecil, sehingga demikian lebih mempermudah mobilitas pekerjaan.
- Kedua, pendidikan banyak didasarkan pada individu dengan tingkat pendidikan yang sama, makna pendidikan sebagai suatu faktor patut untuk dipertanyakan jika mengingat besarnya perbedaan mutu pendidikan.
- Ketiga, keluarga juga mempengaruhi *turnover intention*. Di mana berperan sebagai seorang istri atau ibu juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan *turnover intention*.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Dalam lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca bangunan, serta lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan non fisik meliputi sosial budaya disekitar lingkungannya dan kualitas kehidupan kerjanya.

c. Kepuasan Kerja

Hubungan yang ditemukan dalam kepuasan kerja dengan keinginan pindah kerja yang meliputi pada aspek kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan dengan rekan kerja atau komunikasi organisasi, kepuasan akan pekerjaan, kepuasan atas supervisor yang diterima.

d. **Komitmen Organisasi**

Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

2. Metode

Pendekatan Penelitian

Menurut (Ali *et al.*, 2022) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan temuan-temuan baru yang dapat diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur secara statistik atau cara lainnya dari suatu kuantifikasi (pengukuran). Penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif lebih memusatkan perhatian pada beberapa gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia, yaitu variabel. Penelitian kuantitatif memuat banyak angka-angka mulai dari pengumpulan, pengolahan, serta hasil yang didominasi angka. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk mencari hubungan variabel lain dengan variabel lainnya, dengan tujuan menjawab rumusan masalah dari hipotesis awal dengan cara teknik statistik. penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* PT. XYZ.

Populasi Penelitian

Menurut (Suriani *et al.*, 2023) dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yakni karyawan outsourcing divisi Trimming PT. XYZ pada tahun 2023 yang berjumlah 90 karyawan.

Sampel Penelitian

Menurut (Suriani *et al.*, 2023) sampel yaitu sejumlah individu yang dipilih dari populasi dan merupakan bagian yang mewakili keseluruhan anggota populasi. Penelitian ini dilakukan pada karyawan outsourcing divisi Trimming PT. XYZ yang berjumlah 90 orang. Berdasarkan populasi tersebut, maka dilakukan teknik perhitungan sampel dengan menggunakan rumus slovin. Hasil perhitungan sampel dengan *error tolerance* sebesar 0,1. Selanjutnya Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*, yakni *simple random sampling*. Berikut cara dalam menentukan ukuran sampel menggunakan rumus slovin (Amin *et al.*, 2023) sebagai berikut:

a. Rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan

pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir. $e = 0,1$.

Penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan jumlah populasi sebanyak 90 karyawan dengan tingkat error (e) sebesar 0,1.

$$n = \frac{90}{1 + 90 (0,1)^2} = \frac{90}{1 + 9,9} = \frac{90}{10,9} = 8,257 \rightarrow 8 \text{ Responden}$$

Jadi sampel penelitian untuk 90 karyawan dengan tingkat *error* 0,1 adalah 48 responden.

3. Hasil dan Pembahasan

1) Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen dengan menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang digunakan bisa mengukur apa yang diukur. Caranya dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh masing-masing item pernyataan dengan skor total individu.

Ketentuan pengambilan keputusan untuk menentukan validitas data dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} .

a. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya butir pernyataan valid.

b. Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ artinya butir pernyataan tidak valid.

Nilai r_{tabel} dengan jumlah responden sebanyak 48 karyawan pada tingkat signifikansi 0,05 dan r_{tabel} 0,235. Berikut hasil analisis uji validitas variabel Stres Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan *Turnover Intention* (Y)

Hasil Uji Validitas				
Dimensi	Item	Korelasi	r	Keterangan
	Pernyataan	Person	tabel	
Stres Kerja	X1.1	0.656	0,235	Valid
	X1.2	0.795	0,235	Valid
	X1.3	0.781	0,235	Valid
	X1.4	0.836	0,235	Valid
	X1.5	0.835	0,235	Valid
	X1.6	0.799	0,235	Valid
	X1.7	0.731	0,235	Valid
	X1.8	0.783	0,235	Valid
	X1.9	0.711	0,235	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0.640	0,235	Valid
	X2.2	0.662	0,235	Valid
	X2.3	0.857	0,235	Valid
	X2.4	0.884	0,235	Valid
	X2.5	0.808	0,235	Valid
	X2.6	0.762	0,235	Valid
	X2.7	0.870	0,235	Valid
	X2.8	0.820	0,235	Valid
	X2.9	0.564	0,235	Valid
	X2.10	0.546	0,235	Valid
<i>Turnover Intention</i>	Y1	0.944	0,235	Valid
	Y2	0.656	0,235	Valid
	Y3	0.929	0,235	Valid
	Y4	0.743	0,235	Valid
	Y5	0.935	0,235	Valid
	Y6	0.885	0,235	Valid

Berdasarkan analisis uji validitas menggunakan *person correlation* terdapat 25 butir pernyataan yang dapat diketahui bahwa seluruh item nilai *person correlation* berada diatas angka r_{tabel} yaitu 0,235. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel stres kerja, lingkungan kerja dan *turnover intention* dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan guna mengetahui sejauh mana kuisioner dapat memberikan ukuran yang konstan atau tetap. Uji Reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* (α) untuk mengukur sejauh mana reliabilitas variabel penelitian. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* (α) > 0,60 pada hasil pengujian. Berikut hasil analisis uji reliabilitas variabel Stres Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan *Turnover Intention* (Y).

Variabel	Hasil Uji Reliabilitas		Keterangan
	Reliability Coefficients	Crombach Alpha	
Stres Kerja (X_1)	9 Item	0,911	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	10 Item	0,912	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	6 Item	0,925	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap 48 responden dengan 25 butir pernyataan diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* (α) > 0,060 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua hasil variabel stres kerja, lingkungan kerja dan *turnover intention* dinyatakan reliabel.

2) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika nilai Signifikansi > 0,05 artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai Signifikansi < 0,05 artinya data tidak berdistribusi normal.

**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		48	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.38180614	
	Most Extreme Differences	Absolute	.155
		Positive	.111
		Negative	-.155
Test Statistic		.155	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.006 ^c	
Exact Sig. (2-tailed)		.179	
Point Probability		.000	

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil analisis data dikatakan nilai sig. *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,179 > 0,05 artinya residual model regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa data tersebut layak dijadikan sebagai data untuk

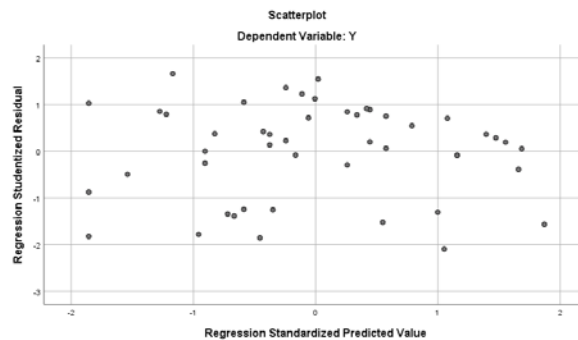
membuktikan kebenaran hipotesis karena data yang digunakan adalah data yang berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastistas

Uji heteroskedastistas bertujuan untuk menguji sejauh mana ketidaksamaan varian dalam model regresi dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode Glejser dan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-studentized.

Hasil Uji Heteroskedastistas

Variabel	Sig
Stres Kerja	0,957
Lingkungan Kerja	0,304



Berdasarkan uraian data diatas menunjukkan hasil uji heterokedastisitas tidak terdapat gejala heterokedastisitas. Tingkat signifikan untuk kedua model regresi variabel stres kerja (X₁) sebesar 0,957 dan lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,304. Sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi adanya heterokedastisitas karena hasil tingkat signifikansinya diatas 0,05 dan berdasarkan *scatterplot* titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Kriteria pengujian uji multikolinearitas metode *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* adalah:

- 1) Jika nilai *tolerance* lebih kecil dari < 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih besar dari > 10 terjadi gejala multikolinearitas .
- 2) Jika nilai *tolerance* lebih besar dari > 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari < 10 tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Stres Kerja	0,325	3,073
Lingkungan Kerja	0,325	3,073

Berdasarkan data diatas menunjukkan tidak ditemukan adanya kolerasi dari setiap variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)

pada variabel stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebesar 3,073 dan nilai *tolerance* pada variabel stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,325, sehingga dapat disimpulkan model tidak terjadi masalah multikolinearitas karena nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Oleh karena itu dapat diartikan bahwa data yang terdapat pada penelitian ini adalah data yang layak dijadikan sebagai referensi untuk melakukan pengujian selanjutnya dikarenakan X_1 dan X_2 tidak terdapat adanya gejala multikolinearitas.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung dengan skala interval. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yakni variabel stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y).

Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	39.572	2.300		17.202	.000
Stres Kerja	.572	.102	.600	5.617	.000
Lingkungan Kerja	-1.013	.086	-1.263	-11.812	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 39,572 + 0,572X_1 - 1,013X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 39,572, artinya apabila stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) mempunyai nilai sama dengan nol (0), maka nilai Y sama dengan nilai konstanta, yakni 39,572.
- Nilai b_1 atau koefisien regresi variabel stres kerja (X_1) bernilai 0,572. Dapat diartikan apabila stres kerja meningkat maka *turnover intention* akan meningkat dan apabila stres kerja menurun maka *turnover intention* akan menurun.
- Nilai b_2 atau koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) bernilai -1,013. Dapat diartikan apabila semakin tidak nyaman lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention* dan semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin kecil keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention*.

3) Uji Hipotesis

a. Uji T

Besar nilai t_{tabel} dengan 48 responden, sebesar 2,014. Nilai t_{tabel} diperoleh dari $t_{tabel} = t_{(\alpha/2;n-k-1)}$ ($0,05/2;48-2-1$) = $0,025;45 = 2,014$

Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	39.572	2.300		17.202	.000
Stres Kerja	.572	.102	.600	5.617	.000
Lingkungan Kerja	-1.013	.086	-1.263	-11.812	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis regresi dapat disimpulkan hasil uji T, sebagai berikut:

- a. Uji t berdasarkan nilai statistik tabel.
 - 1) Berdasarkan hasil uji T pada statistik tabel, dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (5,617) > t_{tabel} (2,014)$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga terdapat pengaruh antara variabel stres kerja (X_1) dengan variabel *turnover intention* (Y).
 - 2) Berdasarkan hasil uji T pada statistik tabel, dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (-11,812) < t_{tabel} (2,014)$, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga tidak terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X_2) dengan variabel *turnover intention* (Y).
- b. Uji t berdasarkan nilai probabilitas.
 - 1) Berdasarkan nilai probabilitas, nilai sig pada variabel stres kerja yaitu $0,000 < 0,05$, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel stres kerja (X_1) dengan variabel *turnover intention* (Y).
 - 2) Berdasarkan nilai probabilitas, nilai sig pada variabel lingkungan kerja yaitu $0,000 < 0,05$, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_2) dengan variabel *turnover intention* (Y).

b. Uji F

Besar nilai F_{tabel} dengan 48 responden, sebesar 3,200. Nilai F_{tabel} diperoleh dari tabel F dengan melihat nilai $f(k;n-k) (2;48-2) = 2;46 = 3,200$.

Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	970.894	2	485.447	24.392	.000 ^b
Residual	895.585	45	19.902		
Total	1866.479	47			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja

Berdasarkan hasil regresi dapat disimpulkan hasil uji F, sebagai berikut:

- a. Berdasarkan nilai statistik tabel. Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} 24,392 > f_{tabel} 3,200$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara simultan terdapat pengaruh antara variabel stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y).
 - b. Berdasarkan nilai probabilitas. Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara simultan terdapat pengaruh antara variabel stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y).
4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
- Koefisien determinasi digunakan untuk mengathui persentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X_1) dan (X_2), tujuannya untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen, hal ini dapat diketahui dengan melihat nilai R square (Koefisien Determinasi) pada tabel model summary dari hasil analisis SPSS.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.520	.499	4.461

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja

Berdasarkan data diatas diperoleh perhitungan nilai R Square sebesar 0,520 (52%). Hal tersebut menunjukkan bahwa 52% variabel turnover intention dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan lingkungan kerja pada PT. XYZ sedangkan sisanya 48% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diberikan pada penelitian ini yaitu variabel stres kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention* karyawan PT. XYZ. Variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention* karyawan PT. XYZ. Variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *turnover intention* karyawan PT. XYZ.

Referensi

- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian. *Education Journal*, 2(2), 1–6.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Populasi dalam penelitian merupakan suatu hal yang sangat penting, karena ia merupakan sumber informasi. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Dunggio, M., Soraya, E., Fitria Nurali, E., Bisnis dan Vokasi, F., & Teknologi dan Bisnis STIKOM, I. (2024). DAMPAK LINGKUNGAN KERJA PADA PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN PENDEKATAN MODERATED REGRESSION ANALYSIS. In *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 6, Issue 01).
- Falakha, A. (2020). *PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN OUTSOURCING (STUDI PADA PT. TRIFA SARI NUSANTARA)*. 4(3).
- Festinahati et al. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1), 13–23.
- Iskandar, Y. C., & Rahadi, D. R. (2021). Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan. *Solusi*, 19(1), 102–116. <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i1.3003>
- Kristin, D., Marlina, E., Lawita, N. F., Ekonomi, F., Universitas, B., & Riau, M. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52–63. www.alfamartku.com
- Kurniaty, H. (2020). Pengaruh Stres Lingkungan Kerja, Stres Kerja Organisasi Dan Stres Kerja Pribadi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan. *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Komunikasi*, 6(2), 70–81. <https://doi.org/10.33084/restorica.v6i2.1780>
- Nursalimah, D., & Oktafien, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3224–3236. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1998>
- Purnomo, A. K., & Pebriani, W. (2020). Antecedent Turnover Intention pada Karyawan Rumah Sakit “X” Bandung Barat. *Mbia*, 19(1), 1–11. <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i1.735>
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Surijadi, H., & Idris, Y. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(1), 14–32. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i1.p14-32>
- Thalib, N. Y., Ridwanuloh, D., & Hidayah, H. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DI IFRS DEWI SRI KARAWANG. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(6), 696–706. <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i6.103>
- Valendra, Y., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 514. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3798>
- Yuliani, R., & Abdi, M. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Intention Karyawan Pada Fahira Hotel Bukittinggi. *Menara Ilmu*, 17(2), 66–75. <https://doi.org/10.31869/mi.v17i2.4582>