



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri

Dina Nursalimah¹, Shinta Oktafien²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyatama Bandung, Indonesia

E-mail: dina.4472@widyatama.ac.id, shinta.oktafien@widyatama.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-03-12 Revised: 2023-04-10 Published: 2023-05-01	This study aims to determine the effect of the work environment and work stress on the turnover intention of PT. BPR Arthaguna Mandiri. This research was conducted on employees of PT. BPR Arthaguna Mandiri. The population in this study is 191 employees per month December 2022 with a sample of 130 respondents using the slovin formula. This research is a quantitative research. The data in this study were obtained through interviews and questionnaires. The sampling method in this research is simple random sampling. Testing the hypothesis using the IBM SPSS windows version 25 software. The results of the study show that the work environment has a positive and significant effect on employee turnover intention of PT. BPR Arthaguna Mandiri. Work stress has a positive and significant effect on employee turnover intention of PT. BPR Arthaguna Mandiri. The work environment and work stress together have a positive and significant effect on the turnover intention of employees of PT. BPR Arthaguna Mandiri. A good work environment leads to the fact that co-workers support each other in carrying out the work assigned to them, so that a conducive work environment results in employee satisfaction and good work results for the company. Companies need to pay attention to factors that can reduce work stress levels so that employees who become assets for the company can be managed properly and achieve the company's goals that have been set.
Keywords: <i>Work Environment;</i> <i>Work Stress;</i> <i>Turnover Intention.</i>	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-03-12 Direvisi: 2023-04-10 Dipublikasi: 2023-05-01	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> PT. BPR Arthaguna Mandiri. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri. Populasi pada penelitian ini adalah 191 karyawan perbulan Desember 2022 dengan sampel sebanyak 130 responden dengan menggunakan rumus slovin. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara dan kuesioner. Metode sampling dalam penelitian adalah <i>simple random sampling</i> . Pengujian hipotesis menggunakan <i>software IBM SPSS windows</i> versi 25. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri. Lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri. Lingkungan kerja yang baik mengarah pada fakta bahwa rekan kerja saling mendukung dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, sehingga selanjutnya lingkungan kerja yang kondusif menghasilkan kepuasan karyawan dan hasil kerja yang baik bagi perusahaan. Perusahaan perlu untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat menurunkan tingkat stres kerja sehingga karyawan yang menjadi aset bagi perusahaan dapat dikelola dengan baik dan tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
Kata kunci: <i>Lingkungan Kerja;</i> <i>Stres Kerja;</i> <i>Turnover Intention.</i>	

I. PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satu hal yang dibutuhkan perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Tanpa sumber daya manusia, sulit untuk dapat mencapai tujuan perusahaan karena mereka melaksanakan semua rencana yang dibuat oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Menurut (Wang et al, 2020) SDM itu sendiri adalah sekelompok orang yang bersatu dalam satu

wadah, baik itu organisasi maupun perusahaan, yang memegang peranan kunci dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola dan memimpin manajemen sumber daya manusianya secara tepat sehingga dapat menemukan dan menghasilkan sumber daya manusia yang terbaik sesuai keinginan perusahaan dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia di dalam perusahaan

manajemen SDM merupakan skema strategis dan terpadu dengan pengelolaan aset paling berharga perusahaan tersebut. Dengan bantuan sistem manajemen sumber daya manusia, kontribusi setiap karyawan dapat dievaluasi untuk mengetahui apakah perusahaan sehat atau tidak, yang memfasilitasi pengembangan dan penanganan masalah di perusahaan itu sendiri. Di antara sekian banyak masalah yang mungkin terjadi, *turnover intention* merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi perusahaan diantara banyaknya permasalahan yang mungkin terjadi, *turnover intention* adalah salah satu permasalahan yang kerap kali dihadapi oleh perusahaan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang mempengaruhinya dalam melaksanakan tugasnya (Sunyoto, 2012). Segala aktivitas yang dilakukan manusia tidak terlepas dari keadaan lingkungan sekitarnya sebagai makhluk hidup, manusia secara naluriah berusaha menyesuaikan diri dengan lingkungan dan kondisi kerja sekitarnya, pekerja selalu berkomunikasi dengan lingkungannya, yang disebut dengan lingkungan kerja. Menurut definisi, lingkungan kerja adalah sesuatu yang mengelilingi karyawan dan juga mempengaruhi mereka dalam kinerja tugas yang diberikan (Nitisemito, 1992:25). Sedangkan menurut Sedarmayati (2001:1) Lingkungan kerja adalah alat dan bahan yang berhubungan secara keseluruhan, lingkungan kerja dimana seseorang bekerja, cara kerjanya dan organisasi kerjanya baik secara individu maupun kelompok. Kesesuaian aspek lingkungan kerja memberikan dampak positif ke karyawan dan membuat karyawan bisa bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

Stres kerja adalah contoh penyebab terjadinya *turnover intention*. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan saat bekerja (Rohman & Ichsan, 2021). Kondisi stres dapat menimbulkan emosi yang berlebihan pada karyawan, sehingga dapat menekan pikiran positif karyawan selama bekerja dan mempengaruhi pekerjaan. Selain itu, stres kerja dapat menyebabkan kepekaan reaksi pekerja, berkurangnya daya tanggap, kelelahan fisik dan mental ringan, berkurangnya spontanitas dan kreativitas, sakit kepala, dan penundaan atau penghindaran pekerjaan. Stres kerja menyebabkan seseorang mengalami kelelahan mental dan kelelahan fisik. Stres kerja yang tinggi berbanding lurus dengan *turnover intention*. (Rohman & Ichsan, 2021). Masalah stres yang

dialami karyawan memberikan dampak yang sangat negatif bagi perusahaan, karena stres yang dialami karyawan dapat menimbulkan kerugian yang cukup diperhitungkan bagi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2005) dalam bukunya "*Behavior and Organizational Culture*", ia mengatakan bahwa konsep stres adalah perasaan yang menindas atau merasa tertekan yang dialami seorang karyawan saat bekerja. Stres adalah suatu keadaan stres yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan seseorang. Stres yang berlebihan dapat melemahkan kemampuan seseorang untuk mengatasi kondisi lingkungan, Handoko (2010).

Stres kerja karyawan pada BPR Arthaguna mandiri yang peneliti amati dimana karyawan mengerjakan yang bukan *jobdesk* nya, *jobdesk* itu sendiri menurut Handoko (2008:29), deskripsi pekerjaan (*job description*) merupakan suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja, dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya. Karyawan sering kali harus mengerjakan suatu pekerjaan yang bukan *jobdesk* karyawan itu sendiri, ini mengakibatkan karyawan tersebut merasa stres dan tertekan oleh pekerjaan yang bukan tugas nya. Stres lain yang di alami oleh karyawan BPR Arthaguna Mandiri yaitu mendapatkan tekanan yang berat dari atasan, kurangnya hubungan antar karyawan, tidak adanya kekompakan dalam pelaksanaan tugas, tidak ada waktu untuk menyelesaikan tuganya, tidak adanya dukungan dari rekan-rekan maupun atasan, adapun stres kerja yang di alami karyawan berasal dari luar yaitu tidak adanya dukungan dari keluarga.

Turnover intention mengacu pada kecenderungan/intensitas individu untuk meninggalkan organisasi karena berbagai alasan, termasuk keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Sukwandi dan Meliana, 2014). Kemudian Samad (2006) menggambarkannya sebagai keinginan sadar untuk mencari pekerjaan alternatif di organisasi lain. Menurut Mondy (2008), bahkan ketika sebuah organisasi berkomitmen penuh untuk menjadikan lingkungannya sebagai tempat yang baik untuk bekerja, karyawan tetap ingin keluar. Umumnya, karyawan ini tidak melihat peluang promosi. Jumlah pergantian tertentu baik untuk organisasi dan seringkali diperlukan bagi karyawan untuk mencapai tujuan karir mereka. Namun, ketika *turnover intention* menjadi berlebihan, perusahaan harus melakukan sesuatu untuk dapat mengurangnya. Pekerja terampil cenderung

pergi karena mereka memiliki lebih banyak kebebasan bergerak. Di sisi lain, karyawan dengan keterampilan biasa-biasa saja lebih cenderung bertahan di perusahaan karena daya saing mereka berkurang ketika banyak karyawan berbakat meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, sebuah perusahaan atau organisasi harus menemukan cara untuk membalikkan tren ini. Uraian di atas sudah cukup menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dengan berbagai alasan akibat penurunan produktivitas karyawan kinerja di perusahaan, yang biasanya dibandingkan dengan mereka yang masih awal bekerja, kurang semangat dan inisiatif atau kurang motivasi, keterlambatan, sering absen atau absensi yang tinggi karena berbagai alasan.

PT. BPR Arthaguna Mandiri merupakan lembaga keuangan mikro yang bergerak di bidang usaha menghimpun dana masyarakat dalam bentuk simpanan (Tabungan dan Deposito) serta menyalurkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk pinjaman/kredit yang dikelola secara profesional dan kompeten. PT. BPR Arthaguna Mandiri berdiri dan beroperasi sejak tahun 1999 yang saat ini berkantor pusat di Jl. Raya Gadobangkong No.112, Ngamprah, Kab. Bandung Barat dan merupakan salah satu BPR dari 14 BPR se-Indonesia di bawah naungan PT. ARTHA NUSA SEMBADA Jakarta sejak tahun 2005, dimana sebelumnya terafiliasi dengan PT. Bank BNI 1946 melalui Koperasi Swadharma (Koperasi Pensiunan dan Pegawai BNI'46).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Ibu Utami Dewi selaku Manajer HRD dan juga hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri Kantor Pusat Gadobangkong pada tanggal 11 November 2022 diperoleh hasil sebagai berikut: 1). Keterikatan antar karyawan di BPR Arthaguna Mandiri rata-rata memiliki hubungan yang baik hanya ada beberapa karena BPR Arthaguna Mandiri dalam proses *marger*, proses *marger* sendiri membutuhkan adaptasi untuk karyawan namun saat ini sudah baik baik saja karyawan sudah mampu untuk menyeimbangkan budayanya, tidak ada kesenjangan antar karyawan; 2). Fenomeno *turnover* ini sedang (normal) karena sebagian karyawan yang melakukan *turnover* adalah karyawan perempuan alasannya bisa dari keluarga, atau sibuk mengurus anak; 3). Sebagian besar karyawan yang melakukan *turnover* adalah pegawai baru yang *fresh graduate* salah satu penyebabnya karena mereka tidak mampu menyeimbangkan antara tekanan dunia kerja

dengan dunia perkuliahan yang jelas memiliki tekanan yang berbeda adapun yang peneliti amati para karyawan yang *fresh graduate* banyak merasakan stres kerja karena kaget memasuki dunia kerja dan adanya lembur menjelang gaji. Adapula karyawan yang melakukan *turnover* adalah karyawan perempuan alasannya bisa dari keluarga, tidak diperbolehkan bekerja lagi oleh suaminya atau sibuk mengurus anak mereka. Alasan lainnya karyawan yang melakukan *turnover* karena karyawan tersebut melakukan rotasi jabatan dari cabang; 4). *Turnover* tidak hanya dilakukan oleh karyawan yang memiliki keahlian di bidangnya bahkan karyawan yang memiliki keahlian bisa di hitung jari melakukan pengunduran diri namun karyawan yang biasa-biasa saja justru banyak melakukan *turnover* hanya saja yang membedakan karyawan yang memiliki keahlian biasanya akan memberikan pemberitahuan pengunduran diri dari jauh-jauh hari, beda halnya dengan karyawan yang biasa-biasa saja yang melakukan pemberitahuan berhenti kerja secara mendadak bahkan ada kasus dimana karyawan baru melakukan *turnover* setelah bekerja selama 2 hari; 5). Fenomena *turnover* ini tidak terlalu serius yang dialami oleh BPR Arthaguna Mandiri karena karyawan di organisasi ini sudah dilatih dengan sering diadakan seminar dan pelatihan.

Namun yang peneliti lihat secara langsung masalah *turnover* ini bisa menjadi masalah yang serius dimana banyak para karyawan baru yang melakukan pengunduran diri dengan masa kerja yang sangat singkat bahkan tidak sampai dalam waktu satu minggu seharusnya perusahaan bisa mencari akar permasalahannya dan mencari solusi mengapa para karyawan baru cenderung melakukan pengunduran diri secara dini. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Qureshi, Iftikhar, Abbas, Hassan, Khan, dan Zaman (2013) yang berjudul *Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions* menemukan bahwa nilai p dari penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Studi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan sehat menyebabkan perputaran tenaga kerja yang lebih rendah. Sedangkan Lidya Ribkha Genta Polii (2015) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Keterikatan Karyawan terhadap Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* karyawan di Rumah Sakit Siloam Manado yang menunjukkan bahwa ling-

kungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan persepsi karyawan, niat untuk keluar tetap ada meskipun lingkungan kerja membaik.

Penelitian yang di lakukan oleh Ali Jufri dan Mellanie (2019) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi kasus karyawan marketing PT. Jaya Mandiri Gemasejati cabang cileudug) menunjukkan hasil bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki dampak positif serta signifikan kepada *turnover intention*. Sedangkan menurut Mamewe (2015) Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi menunjukkan hasil bahwa Stres kerja mempengaruhi niat karyawan untuk keluar, semakin tinggi stres kerja karyawan, semakin tinggi niat karyawan untuk keluar dari organisasi.

Laksmi Sito Dwi Irvianti; Renno Eka Verina (2015) yang berjudul Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. XL Xiata Tbk Jakarta. Yang di peroleh hasil bahwa Stres kerja, beban kerja dan lingkungan sebagian dan secara simultan mempengaruhi *turnover intention*. *Turnover intention* paling banyak dipengaruhi oleh stres kerja. Oleh karena itu, hal utama yang membuat karyawan keluar dari perusahaan adalah stres kerja yang tinggi. Karyawan yang mengalami stres kerja lebih cenderung meninggalkan organisasi. Faktor lain yang berkontribusi terhadap perputaran karyawan adalah beban kerja. Sedangkan penelitian yang di lakukan oleh Esti Khomaryah, Supawi Pawenang, Sholichul Hadi A.B (2020) yang berjudul *Turnover Intention* PT Efrata Retailindo Ditinjau dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja diperoleh hasil bahwa bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Efrata Retailindo Kota Surakarta. Hal ini terlihat dari hasil t hitung > t tabel (5,590 > 1,992) dengan nilai signifikansi 0,000<0,05 yang berarti Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan beberapa jurnal terdahulu di atas, yang menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan juga stres kerja mampu mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Maka penelitian ini akan menguji pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap

turnover intention karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan kuesioner. Sumber data di peroleh dengan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPR Arthaguna Mandiri yang memiliki 15 cabang. Jadi populasi penelitian ini adalah 191 karyawan perbulan Desember 2022. Menurut Sugiyono (2019:126), populasi penelitian diambil sampelnya dengan cara menggunakan metode *proportional random sampling*. *Proportional random sampling* adalah metode pengambilan sampel anggota populasi dengan menggunakan metode acak tanpa mempertimbangkan strata populasi. Berdasarkan survei tersebut, peneliti memutuskan untuk menggunakan *simple random sampling* untuk pengambilan sampel orang-orang dari populasi ini, sehingga setiap anggota populasi memiliki hak yang sama untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di beberapa cabang seperti KPM, KPO, Cileunyi, Garut, Tasikmalaya, Purwakarta, Cianjur dan Katapang, dengan pertimbangan menggunakan data yang paling banyak melakukan *turnover intention* adalah cabang tersebut, maka dilakukanlah menggunakan rumus slovin di temukan sebanyak 130 sampel karyawan. Adapun penelitian ini menggunakan rumus slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Secara *matematis*, rumus slovin ditulis dengan:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{191}{1 + (191) \times (0,05)^2} = \frac{191}{1,47} = 129,9 = 130 \text{ Responden}$$

Survei angket dalam penelitian ini menggunakan *Skala Likert* dengan skala lima poin yaitu sangat setuju = SS (1), setuju = S (2), cukup setuju = CS (3), tidak setuju = TS (4), dan sangat tidak setuju = STS (5). Suatu instrumen di-

katakan valid jika itu dapat mengukur apa yang harus diukur dan juga dapat dengan tepat mengungkapkan informasi tentang variabel yang diteliti. Untuk mencari nilai validitas dari sebuah item maka peneliti harus mengkorelasikan skor item dengan total skor item-item dari variabel

tersebut. Apabila korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai kolerasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji *reliabilitas* instrumen dengan rumus *alpha cronbach* $\geq 0,6$ (Husein, 2008:57). Untuk mengetahui akurasi model, menurut Ghozali (2018:159) harus dilakukan pengujian beberapa asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multi-kolinearitas, uji heteroskedastisitas. Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisi koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan menggunakan *software IBM SPSS windows* versi 25.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Ket
Pengaruh Lingkungan Kerja (X ₁)	X1.1	0,424	0,1723	Valid
	X1.2	0,655	0,1723	Valid
	X1.3	0,589	0,1723	Valid
	X1.4	0,616	0,1723	Valid
	X1.5	0,714	0,1723	Valid
	X1.6	0,734	0,1723	Valid
	X1.7	0,612	0,1723	Valid
	X1.8	0,765	0,1723	Valid
Stres Kerja (X ₂)	X2.1	0,440	0,1723	Valid
	X2.2	0,620	0,1723	Valid
	X2.3	0,542	0,1723	Valid
	X2.4	0,573	0,1723	Valid
	X2.5	0,432	0,1723	Valid
	X2.6	0,634	0,1723	Valid
	X2.7	0,777	0,1723	Valid
	X2.8	0,624	0,1723	Valid
	X2.9	0,406	0,1723	Valid
	X2.10	0,820	0,1723	Valid
Turnover Intention (Y)	X2.11	0,795	0,1723	Valid
	X2.12	0,677	0,1723	Valid
	X2.13	0,822	0,1723	Valid
	X2.14	0,834	0,1723	Valid
	X2.15	0,838	0,1723	Valid
	X2.16	0,680	0,1723	Valid
	X2.17	0,733	0,1723	Valid
	Y.1	0,853	0,1723	Valid
	Y.2	0,894	0,1723	Valid
	Y.3	0,856	0,1723	Valid
Y.4	0,818	0,1723	Valid	
Y.5	0,800	0,1723	Valid	
Y.6	0,877	0,1723	Valid	
Y.7	0,885	0,1723	Valid	
Y.8	0,762	0,1723	Valid	
Y.9	0,791	0,1723	Valid	
Y.10	0,733	0,1723	Valid	

Sumber: Data olahan peneliti, 2023

Hasil pengolahan uji validitas pada 37 pernyataan sebagai indikator yang berasal dari variabel lingkungan kerja, stres kerja, *turnover intention* setelah dilakukan pengujian validitas yang ternyata semua pernyataan yang ada valid. Menurut Sugiyono (2017) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Pengaruh Lingkungan Kerja	0,792	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,924	0,60	Reliabel
Turnover Intention	0,947	0,60	Reliabel

Sumber: Data olahan peneliti, 2023

Dari perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25, menunjukkan semua pernyataan reliabel, karena semua variabel memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

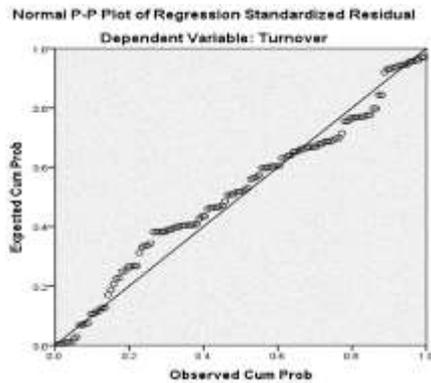
Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.82821707
Most Extreme Differences	Absolute	.199
	Positive	.076
	Negative	-.119
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{cd}

Sumber: Data olahan peneliti, 2023

Hasil dari uji normalitas dengan metode *Kolmogorv-Smirnov* menunjukkan hasil data yang berdistribusi normal dengan nilai signifikan $0,200 > 0,05$. Pengujian terhadap kenormalan data dapat juga dilakukan dengan melihat grafik pada P-P Plot. Data yang berdistribusi normal yaitu data yang tersebar di sekitar garis diagonal dan

mengikuti arah garis diagonal. Terlihat pada grafik dibawah bahwa titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal, artinya data yang digunakan berdistribusi normal.



Gambar 1. Grafik P-P Plot

Sumber: Data olahan peneliti, 2023

Analisis kenormalan berdasarkan dari metode *Kolmogorov-Smirnov* mensyaratkan kurva normal apabila nilai signifikan berada di atas batas *maximum error*, yaitu 0,05. Adapun dalam analisis regresi, yang di uji kenormalan adalah nilai residual atau variabel gangguan yang bersifat stokastik acak, maka data di atas dapat digunakan karena variabel residual berdistribusi dengan normal. Adapun dari gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				Beta
1	(Constant)	1.874	1.716		1.600	.101
	Lingkungan	.116	.068	.172	1.698	.092
	Stres	.171	.099	.136	1.727	.090

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data olahan peneliti, 2023

Nilai Sig. pada variabel Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada kedua variabel tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas, hal ini berarti bahwa model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

c) Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengaruh Lingkungan Kerja	0,549	1,821
Stres Kerja	0,549	1,821

Sumber: Data olahan peneliti, 2023

Nilai VIF dari kedua variabel bebas adalah $1,821 < 10$. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada data yang digunakan, artinya tidak terdapat korelasi antar variabel independen yang digunakan (Ghozali, 2016).

4. Analisis Regresi Linear Berganda

a) Uji Regresi Linear Berganda

Uji ini dilakukan untuk mengetahui arah hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap variabel *Turnover Intention*. Dengan persamaan regresi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana:

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi X_1

β_2 = Koefisien regresi X_2

X_1 = Pengaruh Lingkungan Kerja

X_2 = Stres Kerja

Dari hasil pengujian, didapatkan hasil uji regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Std. Error	t Statistics	P Values
Konstanta	9,936	3,049	3,259	0,001
Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1)	0,542	0,095	5,705	0,000
Stres Kerja (X_2)	0,583	0,048	12,056	0,000

Sumber: Data olahan peneliti, 2023

Maka diperoleh model regresinya adalah $Y = 9,936 + 0,542 X_1 + 0,583 X_2$. Berdasarkan hasil tersebut diperoleh informasi bahwa:

1) Jika Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja tidak memberikan pengaruh terhadap *Turnover Intention*. Maka Nilai *Turnover Intention* sendiri sebesar 9,936.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap

Turnover Intention dan dapat meningkatkan Turnover Intention sebesar 0,542.

- 3) Stres Kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention dan juga dapat meningkatkan Turnover Intention sebesar 0,583.

b) Uji Koefisien Korelasi secara Simultan

Tabel 7. Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan

		Correlations		
		Lingkungan Kerja	Stres Kerja	Turnover Intention
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.671**	.457**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	130	130	130
Stres Kerja	Pearson Correlation	.671**	1	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	130	130	130
Turnover Intention	Pearson Correlation	.457**	.788**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	130	130	130

Sumber: Data olahan peneliti, 2023

Uji ini dilakukan untuk mengetahui hubungan yang terjadi antara variabel Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Turnover Intention. Bila dilihat dari nilai signifikansi, seluruh variabel memiliki nilai signifikan < 0,05. Artinya seluruh variabel penelitian memiliki hubungan positif yang signifikan. Berikut analisis uji korelasi persial antara Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Turnover Intention (Y):

Tabel 8. Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial (X₁)

		Correlations			
Control Variables		Ling-kungan Kerja	Stres Kerja	Turnover Intention	
-none-a	Lingku- ngan Kerja	Correlation	1.000	.671	.457
		Significance (2-tailed)	.	.000	.000
		Df	0	128	128
Stres Kerja	Stres Kerja	Correlation	.671	1.000	.788
		Significance (2-tailed)	.000	.	.000
		Df	128	0	128
Turnover Intention	Turnover Intention	Correlation	.457	.788	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.000	.
		Df	128	128	0
Turnover Intention	Lingku- ngan Kerja	Correlation	1.000	.569	
		Significance (2-tailed)	.	.000	

	Df	0	127
	Correlation	.569	1.000
Stres Kerja	Significance (2-tailed)	.000	.
	Df	127	0

Sumber: Data olahan peneliti, 2023

Tabel 8 output pertama atau "none-a: menunjukkan nilai korelasi antara variabel lingkungan kerja dan stres kerja sebelum dimasukan variabel kontrol (*turnover intention*) ke dalam analisis. Dari hasil tersebut dapat dilihat nilai koefisien korelasi sebesar 0,671 (positif) dan nilai Sig. 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan stres kerja tanpa adanya variabel kontrol (*turnover intention*), dan nilai korelasi sebesar 0,671 termasuk kedalam kategori hubungan kuat. Tabel 9 output kedua atau "*turnover intention*" menunjukkan nilai korelasi antara variabel lingkungan kerja dan stres kerja setelah memasukan *turnover intention* sebagai variabel kontrol ke dalam analisis. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa terjadi penurunan nilai koefisien korelasi menjadi 0,569 namun tetap bernilai positif dan kategori hubungan sedang dan nilai Sig. 0,000 < 0,05, maka hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja dengan *turnover intention* sebagai variabel kontrol adalah signifikan.

Tabel 9. Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial (X₂)

		Correlations			
Control Variables		Ling-kungan Kerja	Stres Kerja	Turnover Intention	
-none-a	Lingku- ngan Kerja	Correlation	.457	.671	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.000	.
		Df	128	128	0
Stres Kerja	Stres Kerja	Correlation	.671	1.000	.788
		Significance (2-tailed)	.000	.	.000
		Df	128	0	128
Turnover Intention	Turnover Intention	Correlation	1.000	.788	.457
		Significance (2-tailed)	.	.000	.000
		Df	0	128	128
Turnover Intention	Lingku- ngan Kerja	Correlation		.569	1.000
		Significance (2-tailed)		.000	.
		Df		127	0

	Correlation	1.000	.731
Stres Kerja	Significance (2-tailed)	.	.000
	Df	0	127

Sumber: Data olahan peneliti, 2023

Tabel 9 *output* pertama atau “none-a” menunjukkan nilai korelasi antara variabel stres kerja dan *turnover intention* sebelum dimasukan variabel kontrol (lingkungan kerja) ke dalam analisis. Dari hasil tersebut dapat dilihat nilai koefisien korelasi sebesar 0,788 (positif) dan nilai Sig. 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara stres kerja dengan *turnover intention* tanpa adanya variabel kontrol (lingkungan kerja), dan nilai korelasi sebesar 0,788 termasuk kedalam kategori hubungan kuat. Tabel 10 *output* kedua atau “lingkungan kerja” menunjukkan nilai korelasi antara variabel stres kerja dan *turnover intention* setelah memasukan lingkungan kerja sebagai variabel kontrol ke dalam analisis. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa terjadi penurunan nilai koefisien korelasi menjadi 0,731 dengan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan dengan adanya variabel kontrol (lingkungan kerja) mempengaruhi hubungan stres kerja dan *turnover intention*.

c) Koefisien Determinasi

a) Uji Koefisien Determinasi secara Simultan

Tabel 10. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.795 ^a	.631	.626	4.86609	.631	108.787

Sumber: Data olahan peneliti, 2023

Nilai koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar pengaruh atau peran dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pada pengujian ini nilai koefisien determinasi pada *Turnover Intention* adalah sebesar 0,631. Artinya Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja dapat mempengaruhi *Turnover Intention* sebesar 63,1% sedangkan sisanya sebanyak 36,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar penelitian. Nilai koefisien determinasi untuk hubungan antara variabel independen

dan variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut.

b) Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial (X₁)

Tabel 11. Koefisien Determinasi Secara Parsial (X₁)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.288	4.400		3.475 .001
	Pengaruh Lingkungan Kerja	.762	.131	.458	5.826 .000

a. Dependent Variable: *Turnover*

Sumber: Data olahan peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji tabel di atas dapat dilakukan perhitungan untuk memperoleh pengaruh secara parsial antara dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \text{Beta} * \text{Zero Order}$$

$$R = 0,458 * 0,458 = 0,210$$

Maka koefisien determinasi parsial antara Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) terhadap *Turnover Intention* (Y) adalah 0,210 maka sebesar 21,0% kontribusi Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) secara parsial dalam mempengaruhi *Turnover Intention* (Y).

c) Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial (X₂)

Tabel 12. Koefisien Determinasi Secara Parsial (X₁)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.495	2.393		2.714 .008
	Stres	.525	.036	.789	14.515 .000

a. Dependent Variable: *Turnover*

Sumber: Data olahan peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji tabel di atas dapat dilakukan perhitungan untuk memperoleh pengaruh secara parsial antara dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \text{Beta} * \text{Zero Order}$$

$$R = 0,789 * 0,789 = 0,622$$

Maka koefisien determinasi parsial antara Stres Kerja (X₁) terhadap *Turnover Intention* (Y) adalah 0,622 maka sebesar 62,2% kontribusi Stres Kerja

(X₂) secara parsial dalam mempengaruhi *Turnover Intention* (Y).

d) Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 13. Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5151.901	2	2575.950	108.787	.000b
Residual	3007.207	127	23.679		
Total	8159.108	129			

Sumber: Data olahan peneliti, 2023

1) Hipotesis:

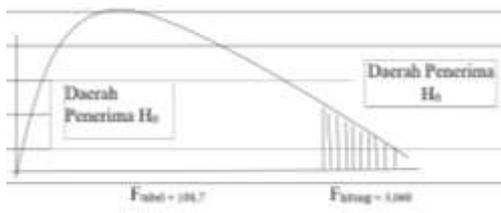
- a. H₀: Tidak terdapat pengaruh antara Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) dan Stres Kerja (X₂) secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)
- b. H_a: Terdapat pengaruh antara Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) dan Stres Kerja (X₂) secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)

2) Dasar Pengambilan Keputusan:

- a. $F_{0,05;2;127} = 3,068$
- b. Jika nilai F Hitung < 3,068 maka H₀ diterima.
- c. Jika nilai F Hitung > 3,068 maka H₀ ditolak.

3) Kesimpulan:

Nilai F hitung dalam pengujian ini sebesar 108,787 > 3,068, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya Pengaruh Lingkungan Kerja sebagai X₁ dan Stres Kerja sebagai X₂ secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* sebagai Y. Berdasarkan uji Hipotesis tersebut dapat digambarkan daerah penolakan dan penerimaan H₀ uji simultan pada gambar berikut:



Gambar 2. Kurva Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Sumber: Data olahan peneliti, 2023

e) Uji Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Tabel 15. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	9.936	3.049			3.259	.001
Lingkungan kerja	.542	.095	.131		5.705	.000
Stres kerja	.583	.048	.876		12.056	.000

Sumber: Data olahan peneliti, 2023

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

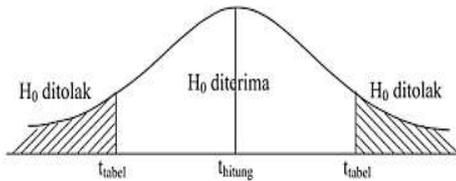
Pengujian Hipotesis Parsial X₁

H₀: $\beta_1 = 0$, Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. BPR Arthaguna Mandiri.

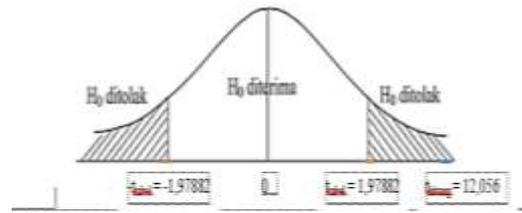
H₁: $\beta_1 \neq 0$, Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. BPR Arthaguna Mandiri.

Dengan taraf signifikansi 0,05, Kriteria: Tolak H₀ jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, terima dalam hal lainnya dari tabel *output*

Dari tabel 15 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} yang didapat untuk variabel lingkungan kerja (X₁) adalah 5,705. Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , dimana nilai t_{tabel} diperoleh dari tabel distribusi t, dimana untuk t_{tabel} untuk n=130 adalah $t_{tabel} = (\alpha; n - k - 1) = (0,05; 130 - 2 - 1) = (0,025; 127) = 1,97882$. Dari nilai-nilai diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel lingkungan kerja (X₁) adalah $5,705 > t_{tabel} (1,97882)$ dan nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja (X₁) yaitu $0.000 < 0.05$ maka dapat dikatakan sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya lingkungan kerja (X₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Berikut gambaran daerah penolakan dan juga penerimaan H₀ berdasarkan uji hipotesis diatas pada uji parsial:



Gambar 5. Kurva Uji Hipotesis Parsial (Uji t) Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*
Sumber: Data olahan peneliti, 2023



Gambar 6. Kurva Uji Hipotesis Parsial (Uji t) Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*
Sumber: Data olahan peneliti, 2023

2) Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Pengujian Hipotesis Parsial X_2

$H_0: \beta_1 = 0$, Stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. BPR Arthaguna Mandiri.

$H_1: \beta_1 \neq 0$, Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. BPR Arthaguna Mandiri.

Dengan taraf signifikansi 0,05, Kriteria: Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, terima dalam hal lainnya dari tabel *output*

Dari tabel 15 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} yang didapat untuk variabel stres kerja (X_2) adalah 12,056. Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , dimana nilai t_{tabel} diperoleh dari tabel distribusi t, dimana untuk t_{tabel} untuk $n=130$ adalah $t_{tabel} = (\alpha; n - k - 1) = (0,05; 130 - 2 - 1) = (0,025; 127) = 1,97882$. Dari nilai-nilai diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel stres kerja (X_2) adalah $12,056 > t_{tabel} (1,97882)$ dan nilai signifikansi untuk variabel stres kerja (X_2) yaitu $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya stres kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Berikut gambaran daerah penolakan dan juga penerimaan H_0 berdasarkan uji hipotesis diatas pada uji parsial:

5. Pembahasan

a) Hasil Analisis Hipotesis Lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,524. Nilai Sig. t $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, apabila karyawan BPR Arthaguna Mandiri memiliki lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan maka sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak memadai, kemungkinan besar karyawan juga akan meninggalkan perusahaan. Lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan tugasnya. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman sangat diperlukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Sehingga karyawan merasa terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka ketika mereka menerima lingkungan kerja yang baik. Penelitian ini sejalan dengan Kristin, dkk (2022), hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dari hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

b) Hasil Analisis Hipotesis Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis pengaruh stres kerja terhadap *Turnover Intention* diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,583. Nilai Sig. t $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa

Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, perusahaan harus dapat mengupayakan agar tingkat stres kerja karyawan dapat dikelola dengan baik. Seperti, memberikan dukungan kepada karyawan, memperhatikan beban kerja dan apresiasi kepada karyawan, sehingga hal ini juga dapat menurunkan tingkat stres kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan Desak Putu Rijasawitri, Wayan Suana (2020) dimana stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan maka tingkat *turnover intention* juga semakin meningkat, dari pihak perusahaan diharapkan untuk membuat suatu sistem yang dapat menekan terjadinya stres kerja seperti melakukan rotasi pekerjaan sehingga karyawan tidak monoton dan bosan dengan pekerjaan nya.

c) Hasil Analisis Hipotesis Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil perhitungan koefisien korelasinya adalah sebesar 0,671 dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai 0,671 menurut kriteria korelasi koefisien interval 0,60-0,700 termasuk kategori hubungan yang kuat dan memiliki nilai positif. Artinya, lingkungan kerja memiliki keratan hubungan yang kuat dengan stres kerja. Hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh simultan terhadap karyawan BPR Arthaguna Mandiri, maka penelitian ini mampu membuktikan hipotesis ketiga. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat mengarahkan kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugasnya dengan tidak memberikan tekanan yang berlebih oleh atasan kepada karyawan yang akan mengakibatkan stres kerja sehingga, kinerja karyawan akan lebih baik lagi. Upaya meningkatkan kinerja agar lebih baik lagi perlu ditunjang oleh lingkungan kerja dan bisa mendukung sumber daya manusia yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Stres adalah sesuatu yang melibatkan interaksi antara individu

dengan lingkungan, yaitu interaksi antara stimulus dan respon. Oleh karena itu, stres adalah hasil dari setiap aktivitas dan situasi lingkungan yang menyebabkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Sunyoto, 2012). Walaupun stres dapat disebabkan oleh satu *stressor* saja, namun sebanyak pekerja mengalami stress akibat gabungan dari beberapa *stressor*.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa saat ini untuk dapat mencapai tujuan perusahaan adalah dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki, khususnya pada manusia. Persaingan yang cukup tinggi menuntut pada perusahaan untuk meninjau kembali rencana strategisnya serta mengelola sumber daya dengan baik. Dalam hal ini, faktor lingkungan kerja dan stres kerja merupakan *determinant* yang dapat menurunkan kualitas sumber daya manusia. Ketika lingkungan kerja tidak memadai, kemungkinan besar karyawan akan meninggalkan perusahaan. Model yang diuji pada penelitian ini memberikan gambaran bahwa untuk menurunkan *turnover intention* karyawan, faktor lingkungan kerja dan stres kerja harus dipahami dengan baik oleh perusahaan, dimana faktor ini juga dapat menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis, pengujian hipotesis dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri.
3. Lingkungan kerja, stres kerja secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari pernyataan variabel lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri maka peneliti dapat memberi saran sebagai berikut:

1. Perusahaan harus lebih memperhatikan mengenai suara bising dari luar ruangan, karyawan masih merasa terganggu dengan adanya suara bising dari luar seperti suara

kendaraan, pembicaraan penghuni kantor, membuka dan menutup pintu, alat-alat kantor, telepon, teleprinter, komputer, sistem pemanggilan dan lain-lain yang mengakibatkan perasaan terganggu, susah fokus dan kesulitan berkonsentrasi maka dari itu perusahaan harus mengedukasi para karyawan untuk saling menghargai untuk tidak menimbulkan suara-suara yang dapat mengganggu kenyamanan karyawan lainnya.

2. Melakukan analisis beban kerja agar jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pembagiannya dan memberikan perpanjangan waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan.
3. Mengadakan diskusi di perusahaan atau jalan-jalan dengan seluruh karyawan perusahaan agar karyawan tidak cepat lelah. Selain melakukan *review* bulanan yang mengevaluasi kinerja karyawan dan menceritakan satu per satu bagaimana kinerja karyawan dibandingkan dengan kinerja satu bulan kebelakang, selama peninjauan berikan kesempatan kepada karyawan untuk membicarakan masalah yang mereka hadapi, sehingga karyawan merasa diperhatikan, dan karyawan tidak merasa sendiri.

DAFTAR RUJUKAN

- Ali Jufri, Mellanie (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi Karyawan Marketing PT. Jaya Mandiri Gemasejati Cabang Cileudung).
- Alimah, T. N. Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. (Vol.2 No.2, Maret 2016, Hal. 40-56)
- Anwar Prabu Mangkunegara (2009). Evaluasi Kinerja SDM, Jakarta: *Eresco.Bluedom*.
- Fajarwati. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Stres Kerja Dan Kelelahan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Universitas IAIN Surakarta*.
- Febriani, N. M. (2013). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel *The Niche Bali*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(5): 15-25.
- Firdaus, S. d. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Supranusa Indogita Tbk. Sidoarjo. *Jurnal manajemen branchmark. Univ Bhayangkara surabaya*, Vol. 3 issue. 3.
- Hasibuan, M. S. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: *Bumi*.
- Johartono. R (2013). Analisa Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* Karyawan Kantor Konsultan Pajak Di Surabaya. *Tax & Accounting Review*, 3(2): 1-13.
- Khan, M. A. (2014). *An Empirical Study of Turnover intentions in Call Centre Industry of Pakistan*. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 1(2): 206-214.
- Khikmawati, R. (n.d.). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga Di PT. Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Manusia*. 7: 1-14.
- Khristanto, T. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi komitmen dan Kepuasan pada *Reward Terhadap Turnover Intention*. Hal. 1-6.
- Kotteeswari, M. a. (2014). *Job Stress And Its Impact On Performance Employees Working In BPOS*. *International Journal of Advanced Research in Management*, 5 (2): pp: 19-27.
- Lidya Ribkha Genta P. (2015). Analisis Keterikatan Karyawan terhadap pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan di Rumah Sakit Siloam Manado.
- Mangkunegara, A. A. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.
- Mathis, R. L. (2011). *Human Resource Management. USA: South- Western*.
- Moorhead, G. &. (2013). Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya. Jakarta: *Salemba Empat*.
- Mutmainah. (2017). Pengaruh keadilan organisasi dan lingkungan kerja terhadap

- turnover intention. Penelitian Pelita bangsa ac.id*, Hal 61-88.
- Nur, S. (2013). Konflik Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*, 1(3): h:739-749.
- Priansa, D. J. (2014). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Putra, I. D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Universitas Udayana, Indonesia. *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 9, 2017: Hal. 5116-5143.
- Qureshi, I. A. (2013). *Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions*.
- Reno E. Verina, (2014). Analisis Pengaru Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. XL Axiata Tbk. Jakarta. Skripsi Universitas Bina Nusantara, Jakarta.
- Riani, N. d. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja non fisik terhadap *turnover intention* karyawan. *Ejurnal Manajemen Unud*. Universitas Udayana Bali. Vol.6, No. 11.
- Rumada, G. a. (2013). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Taman Harum Ubud Gianyar. *E-Jurnal Manajemen*, 2(1): 106-120.
- Sanjoko, D. C. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap *Turnover* PT. Panverta Cakrakencana Pandaan, Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Soleman. (2013). Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia. *Jurnal Arika*. 5: 7-17.
- Staffelbach, B. (2008). *Turnover Intention*. Diploma Thesis. Departement: Strategieund.
- Sugiono, (2016). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, Kuantitatif Kualitatif.
- Tziner, A. R. (2015). *Work stress and Turnover Intentions Among Hospital Phycians: The Meditating Role of Burnout and Work Satisfaction*.
- Wahyuni, A. S. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* (keinginan berpindah) karyawan pada perusahaan jasa kontruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 8(2), 89-95.
- Zainal, V. d. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori ke praktek. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zameer, H. S. (2014). *The Impact Of The Motivation on The Employee's Performance in Beverage Industry Of Pakistan*. *Journal Of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1): pp: 293-298.
- Zeb Alam, G. S. (2015). *The Impact Of Job Stress On Employee's Performance: Investigating The Moderating Effect Of Employees Motivation*. *City University Research Journal*, 5(1): pp: 120-129.