



PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT DIORAMA JASA UTAMA DENPASAR

Oleh

I Dewa Nyoman Usadha¹⁾, Ni Wayan Ari Sudiartini²⁾ & Bellinda Anandita Fairus³⁾

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mahendradatta, Bali

Email: 1ekonomimanajemen.unmar@gmail.com

Abstrak

This study aims to examine and determine the effect of work stress and work environment on employee turnover intention at PT Diorama Jasa Utama Denpasar. The independent variable in this study is work stress and work environment, while the dependent variable in this study is turnover intention. This study uses primary data types in the form of interviews and questionnaires, and secondary data in the form of previous studies. The population in this study were all employees of PT Diorama Jasa Utama Denpasar with a total sample of 30 people. The analytical method used in this research is Multiple Linear Regression Analysis using SPSS VERSION 24 program. The results of this study indicate that the independent variable work stress and work environment partially or simultaneously significantly influence the dependent variable turnover intention. The coefficient of determination shows that the contribution of the independent variable affects the dependent variable by 49.2%, while the remaining 50.8% is influenced by other variables outside the model.

Keywords: Resource Human Management, Work Stress, Work Environment, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Memiliki sumber daya manusia yang baik merupakan suatu keunggulan dan kecakapan daya saing yang dapat dimiliki oleh perusahaan. mengungkapkan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran penting untuk mencapai sasaran perusahaan, dalam setiap organisasi publik maupun bisnis, sumber daya manusia merupakan sumber daya utama daripada sumber daya lainnya (Sinambela dalam Nurrindasari, 2019:2). Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting bagi perusahaan. Hal ini karena manusia adalah sebagai pelaksana dari segala rencana perusahaan dan menentukan terwujudnya tujuan perusahaan. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki produktivitas tinggi dalam bekerja. Namun tidak semua karyawan merasa cocok dan nyaman bekerja pada perusahaan. Hal ini menjadi kendala bagi perusahaan karena karyawan memilih untuk keluar dari tempat kerja atau berpindah kerja (Faslah, 2010: 146).

Bentuk perilaku karyawan yang keluar dari tempat kerja atau berpindah kerja disebut dengan *Turnover Intention*. *Turnover intention* berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, dan suasana kerja yang tidak kondusif (Dharma dalam Nazenin, 2014:221). *Turnover intention* dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang berkualitas, mempunyai keahlian, kemampuan, terampil dan berpengalaman atau tenaga kerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan (Irvianti dan Verina, 2015:118).

Perilaku *turnover intention* sebagai bentuk perilaku karyawan sering terjadi dalam aktivitas perusahaan, termasuk aktivitas industri pariwisata. Menurut Undang-Undang Pariwisata No. 10 tahun 2009: “Industri Pariwisata adalah kumpulan usaha pariwisata yang saling terkait dalam rangka menghasilkan barang dan/atau jasa bagi pemenuhan kebutuhan wisatawan dalam



penyelenggaraan pariwisata”. Perkembangan sektor pariwisata telah banyak memunculkan perusahaan-perusahaan penyedia jasa perjalanan wisata dengan penawaran yang menarik serta harga yang bervariasi. Hal itu tidak lain adalah untuk menarik perhatian wisatawan sehingga akan menggunakan jasa perusahaan untuk berwisata.

PT Diorama Jasa Utama Denpasar sebagai salah satu perusahaan penyedia jasa pariwisata merupakan perusahaan yang telah berdiri sejak tahun 2012. Perusahaan ini terletak di ibukota provinsi Bali, yakni Denpasar. Beralamat di Jalan Gatot Subroto I/X No. 5 Denpasar, PT Diorama Jasa Utama Denpasar memiliki pangsa pasar dan konsumen dari luar negara seperti Singapura, Malaysia, Vietnam, dan lain-lain. Sebagai perusahaan yang bergerak selama 8 tahun terdapat pasang surut usaha yang yang mempengaruhi perkembangan perusahaan. Berdasarkan data yang didapat diketahui adanya perilaku *turnover* atau pengunduran diri karyawan yang terjadi pada periode tahun 2017 hingga tahun 2019. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT Diorama Jasa Utama Denpasar

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan keluar	Persentase <i>Turnover</i>
2017	40	3	5	5%
2018	38	5	7	5,26%
2019	36	6	9	8,33%

Sumber : HRD PT Diorama Jasa Utama

Perilaku *turnover intention* karyawan PT Diorama Jasa Utama Denpasar selama periode 2017– 2019 diketahui meningkat dari tahun ke tahun. Pada tahun 2017 diketahui persentase *turnover* karyawan adalah 5%. Kemudian pada tahun selanjutnya yakni 2018, terjadi peningkatan persentase *turnover* menjadi 5,26%. Pada tahun 2019 merupakan tahun dengan tingkat terjadinya jumlah *turnover* paling banyak, yakni dengan persentase 8,33%.

Rutinaias Haholongan (2018:61) mengatakan bahwa indikasi yang menyebabkan adanya *turnover intention* yang tinggi pada perusahaan adalah stres kerja.

Stres kerja merupakan tekanan karyawan yang ada dalam perusahaan. Indikasi lain yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* adalah lingkungan kerja, yakni faktor-faktor diluar dari karyawan yang dapat berupa fisik maupun non fisik. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja agar dapat menciptakan suasana yang kondusif bagi para karyawannya.

Dari wawancara yang dilakukan terhadap karyawan PT Diorama Jasa Utama Denpasar, terdapat beberapa fenomena yang terjadi dalam perusahaan yang mengarah kepada bentuk stres kerja dan ketidaknyamanan lingkungan kerja. Adapun fenomena tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Fenomena Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Dalam Perusahaan

Fenomena
1. Adanya penambahan hari kerja di luar jam kerja yang ditetapkan bila terdapat penambahan layanan yang diinginkan oleh <i>customer</i> .
2. Adanya karyawan yang mengambil <i>job desk</i> lain di luar <i>job desk</i> yang menjadi tanggung jawabnya.
3. Masalah pribadi yang membuat tingkat stres kerja meningkat.
4. Pemenuhan kewajiban perusahaan kepada <i>supplier</i> yang seringkali mengalami masalah keterlambatan sehingga karyawan merasa “dikejar” oleh pihak <i>supplier</i> .
5. Terjadinya hubungan yang renggang antar karyawan maupun antar karyawan dengan pimpinan yang diakibatkan oleh adanya beda pendapat.
6. Tidak adanya karyawan petugas kebersihan sehingga setiap hari karyawan membersihkan sendiri tempat kerja.
7. Fasilitas PDAM yang kurang memadai.
8. Suhu ruangan panas karena pendingin udara yang rusak.
9. Terdapat ruang kerja yang mengalami kebocoran sehingga mengganggu aktivitas kerja.
10. Peralatan kerja yang kurang lengkap.



Sumber: Wawancara dengan karyawan PT Diorama Jasa Utama Denpasar

Tabel diatas menunjukkan fenomena yang terjadi dalam perusahaan. Dari beberapa fenomena dan penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja erhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Diorama Jasa Utama Denpasar”.

Dari latar belakang yang telah dikemukakan, maka didapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Diorama Jasa Utama Denpasar ?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Diorama Jasa Utama Denpasar ?
3. Apakah stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Diorama Jasa Utama Denpasar ?

LANDASAN TEORI

Stres Kerja

Stres kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu. Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam (Yuli Asih dkk, 2018).

Bachroni dan Asnawi (1999:29) mengatakan bahwa stres kerja merupakan suatu transaksi antara sumber-sumber stres kerja dengan kapasitas diri, yang berpengaruh terhadap respon apakah bersifat positif ataukah negatif. Jika respon bersifat positif, maka sebenarnya sumber stres merupakan pemacu bagi semangat karyawan, sedangkan respon bersifat negatif

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>

Open Journal Systems

merupakan indikator bahwa sumber stres merupakan penekan

Stres kerja sebagai salah satu fenomena dalam perusahaan tentu disebabkan oleh beberapa hal. Mangkunegara (2009:157) menyebutkan penyebab stres kerja antara lain:

- 1) Beban kerja yang dirasakan terlalu berat.
- 2) Waktu kerja yang mendesak.
- 3) Kualitas pengawasan kerja yang rendah.
- 4) Iklim kerja yang tidak sehat.
- 5) Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab.
- 6) Konflik kerja.
- 7) Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Cooper (dalam Rivai dan Mulyadi, 2009:314) mengungkapkan bahwa indikator-indikator stres kerja karyawan, yakni sebagai berikut:

- 1) Kondisi pekerjaan, meliputi beban kerja berlebihan, jadwal kerja.
- 2) Stres karena peran, antara lain: ketidakjelasan peran.
- 3) Faktor interpersonal, meliputi: kerjasama antar teman, hubungan dengan pimpinan.
- 4) Perkembangan karir, meliputi: promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, dan keamanan pekerjaannya.
- 5) Struktur organisasi, meliputi: struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, dan keterlibatan dalam membuat keputusan.
- 6) Tampilan rumah-pekerjaan, yaitu stres karena memiliki dua pekerjaan.

Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan dan ada yang merugikan bagi perusahaan. Namun stres kerja lebih banyak



merugikan diri pegawai maupun perusahaan. Menurut Handoko (2001: 202) akibat yang ditimbulkan dari stres kerja yaitu:

- 1) Prestasi kerja akan menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan.
- 2) Karyawan tidak mampu untuk mengambil keputusan.
- 3) Perilaku karyawan tidak teratur.
- 4) Karyawan menjadi sakit dan putus asa.
- 5) Karyawan akan keluar (*turnover*) atau melarikan diri dari pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Enny W, 2019:56).

Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan Kerja Non Fisik yakni seluruh kondisi yang ada yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan ataupun hubungan dengan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan.

Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik, tentu akan membawa dampak yang baik pula bagi karyawan, terutama dalam keefektifitas bekerja. Enny W (2019:57) mengatakan lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kinerja perubahan yang lebih baik. Ishak dan Tanjung (2003) menyatakan manfaat lingkungan kerja yang baik adalah terciptanya gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja menjadi tinggi.

Vol.15 No.7 Februari 2021

Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik:

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung
2. Lingkungan Kerja Non Fisik yakni seluruh kondisi yang ada yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan ataupun hubungan dengan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan

Menurut Parlinda dan Wahyudin (2003:5), indikator-indikator lingkungan kerja adalah:

- 1) Perlengkapan kerja
- 2) Pelayanan kepada pegawai
- 3) Kondisi kerja
- 4) Hubungan personal

Turnover Intention

Mathis dan Jackson (2011) mengungkapkan bahwa *turnover intention* adalah suatu proses ketika karyawan meninggalkan suatu posisi dalam organisasi dan posisi tersebut harus digantikan oleh orang lain. Salah satu yang menjadi masalah dalam sebuah perusahaan terutama dalam era globalisasi adalah tingkat *turnover* yang tinggi. *Turnover* atau pergantian tenaga kerja dalam sebuah perusahaan adalah sebuah bentuk yang nyata dari sebuah *turnover intention* yang dapat menjadi masalah yang serius bagi perusahaan (Rutinaias Haholongan, 2018).

Menurut Robbins (2003), *turnover* dapat dibedakan menjadi 2 jenis, yaitu:

1. *Voluntary turnover* yang dapat diartikan sebagai karyawan meninggalkan perusahaan karena alasan sukarela. *Voluntary turnover* dapat dibedakan menjadi dua :
 - a. *Avoidable turnover* (yang dapat dihindari). Hal ini disebabkan oleh upah yang lebih baik di tempat lain, kondisi kerja yang lebih baik di perusahaan lain, masalah dengan

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>

Open Journal Systems



- kepemimpinan/administrasi yang ada, serta adanya perusahaan lain yang lebih baik.
- b. *Unavoidable turnover* (yang tidak dapat dihindari). Hal ini disebabkan oleh pindah kerja ke daerah lain karena mengikuti pasangan, perubahan arah karir individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga pasangan atau anak, dan kehamilan.
2. *Involuntary turnover* dapat diartikan sebagai karyawan meninggalkan perusahaan karena terpaksa. *Involuntary turnover* diakibatkan oleh tindakan pendisiplinan yang dilakukan oleh perusahaan atau karena *lay off*.

Chen dan Francesco (dalam Widodo 2010) mengungkapkan indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

- 1) Pikiran untuk keluar yang diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.
- 2) Keinginan mencari pekerjaan lain di luar perusahaan yang dirasa lebih baik.
- 3) Keinginan untuk meninggalkan organisasi yang diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Perilaku *turnover intention* memiliki beberapa dampak bagi perusahaan, yakni munculnya biaya-biaya. Fatkhurrahman (2016) mengungkapkan diantaranya :

1. Biaya penarikan karyawan
2. Biaya pelatihan karyawan baru
3. Apa yang dikeluarkan untuk karyawan baru lebih besar dari apa yang dihasilkan oleh karyawan baru tersebut
4. Tingkat kecelakaan kerja karyawan baru yang cenderung lebih tinggi

5. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan
6. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya
7. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru
8. Diperlukan adanya kerja lembur, kalau tidak maka akan penundaan penyerahan

Penelitian Terdahulu

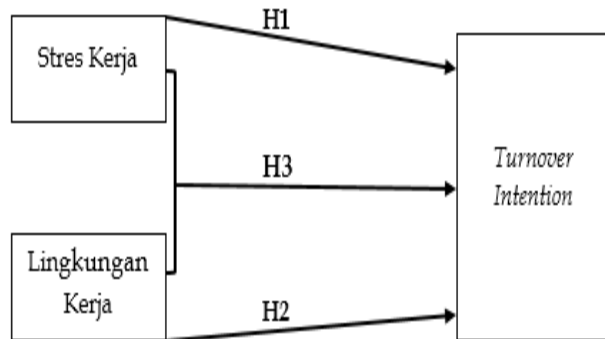
Berdasarkan pada penelitian terdahulu yang ditemukan terkait dengan judul penelitian ini, diketahui bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Pada PT Graha Sumber Berkah) tahun 2016, diketahui bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Namun dalam penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciputat) tahun 2016, diketahui bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada bank syariah Mandiri KC Ciputat.

Penelitian berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Supranusa Indogita Tbk. Sidoarjo mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas lingkungan kerja secara parsial terhadap variabel terikat yakni *turnover intention*. Namun hal ini bertentangan dengan penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA) tahun 2019 yang menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh penting terhadap *turnover intention* karyawan non medis rumah sakit Islam Malang UNISMA.



Kerangka Penelitian

Gambar 1. Kerangka Penelitian



Hipotesis Penelitian

Dari kerangka pemikiran yang dikemukakan, hipotesis dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

- H1 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
 H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
 H3 : Stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat asosiatif yakni penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014). Adapun penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Diorama Jasa Utama Denpasar.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Diorama Jasa Utama. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2015:122) teknik *non probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *non probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel yang menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel dengan jumlah populasi relatif kecil yakni kurang dari 30

orang (Sugiyono 2015:124). Berdasarkan jumlah populasi sebanyak 30 karyawan, maka diambil keseluruhan populasi sebagai sampel, yaitu sebanyak 30 orang karyawan.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara dan kuesioner dengan menggunakan sampel sebanyak 30 orang responden. Adapun kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan modifikasi skala *likert* empat skala. Eko Hertanto (2017) mengungkapkan bahwa penggunaan instrumen kuesioner yang menggunakan skala *likert* dengan empat skala memiliki kelebihan dapat menjangkau data penelitian lebih akurat dikarenakan kategori jawaban *Undeciden* (berarti ganda atau bisa diartikan responden belum dapat memutuskan atau memberi jawaban) tidak digunakan dalam kuesioner yang dikhawatirkan dapat menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat dijangkau dari para responden.

Sedangkan kelemahan instrumen kuesioner skala *likert* dengan empat skala adalah responden tidak memiliki alternatif jawaban berupa netral atau ragu-ragu. Bagi peneliti, pilihan menggunakan instrumen kuesioner lima skala atau empat skala disesuaikan berdasarkan kebutuhan penelitian. Adapun instrumen kuesioner yang menggunakan skala *likert* dengan empat skala dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a) SS : Sangat setuju dengan skor 4
- b) S : Setuju dengan skor 3
- c) TS : Tidak setuju dengan skor 2
- d) STS : Sangat tidak setuju dengan skor 1

Setelah dilakukan pengumpulan data, maka data kemudian dianalisis dengan menggunakan beberapa uji. Dalam penelitian ini, dilakukan beberapa uji diantaranya :

1. Uji Instrumen : Validitas dan Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik : Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas
3. Uji Regresi Linier Berganda
4. Uji Hipotesis : Uji t, Uji F, koefisien determinasi



Hasil Penelitian

1. Hasil uji instrumen : validitas dan reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Item Pertanyaan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
X1.1	0,501**	0,361	Valid
X1.2	0,472**	0,361	Valid
X1.3	0,483**	0,361	Valid
X1.4	0,613**	0,361	Valid
X1.5	0,838**	0,361	Valid
X1.6	0,838**	0,361	Valid
X1.7	0,613**	0,361	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
X2.1	0,448**	0,361	Valid
X2.2	0,623**	0,361	Valid
X2.3	0,812**	0,361	Valid
X2.4	0,562**	0,361	Valid
X2.5	0,799**	0,361	Valid
X2.6	0,793**	0,361	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention

Item Pertanyaan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
Y.1	0,858**	0,361	Valid
Y.2	0,628**	0,361	Valid
Y.3	0,752**	0,361	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja	0,805	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,622	Reliabel
Turnover Intention	0,608	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2020

2. Hasil uji asumsi klasik

Tabel 7. Hasil Uji Asumsi Klasik

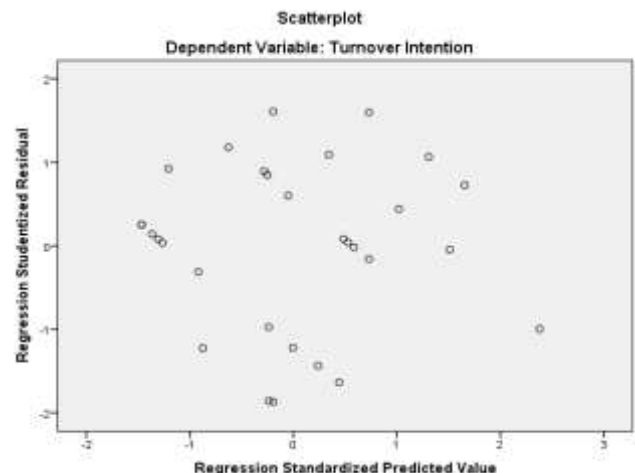
No	Jenis uji	Hasil
1.	Uji Normalitas	0,85 (Asymp. Sig. 2-tailed)
2.	Uji Multikolinearitas	Tolerance VIF
	Stres kerja	0,990 1,010
	Lingkungan kerja	0,990 1,010
3.	Uji Heteroskedastisitas	Nilai Sig
	Stres kerja	0,716
	Lingkungan kerja	0,364

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari tabel dapat dilihat bahwa uji normalitas menghasilkan nilai 0,85 maka data dikatakan terdistribusi dengan normal. Hasil uji multikolinearitas untuk variabel stres kerja dan lingkungan kerja menunjukkan hasil nilai *tolerance* 0,990 yang kurang dari 1 dan nilai VIF 1,010 yang kurang dari 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi 0,716 dan variabel lingkungan kerja memiliki nilai 0,364 dimana nilai ini adalah lebih dari 0,05. Hasil uji heteroskedastisitas juga diperkuat dengan hasil yang ditunjukkan pada gambar 2, dimana grafik *scatter plot* tidak menunjukkan pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dalam model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Gambar 2. Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas





3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara beberapa variabel terhadap satu buah variabel (Ghozali, 2016).

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian berguna untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Diorama Jasa Utama Denpasar. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Analisis Linier Berganda

Keterangan	Stres Kerja	Lingkungan Kerja
B	9,747	
	0,161	-0,434
Beta (β)	0,352	-0,573
t	2,553	-4,612
Sig	0,017	0,000
F	13,099 (nilai sig 0,000)	
R Square	0,492	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel menunjukkan nilai konstanta sebesar 9,747 (positif) artinya jika variabel stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) bernilai 0, maka variabel *turnover intention* (Y) naik sebesar 9,747. Nilai koefisien variabel stres kerja (X1) sebesar 0,161 artinya jika stress kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka *turnover intention* karyawan akan meningkat sebesar 0,161. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara stres kerja dengan *turnover intention*. Artinya apabila stres kerja meningkat, maka *turnover intention* pun meningkat. Karyawan yang mengalami stres kerja yang tinggi akan memungkinkan karyawan tersebut melakukan *turnover*.

Nilai koefisien pada variabel lingkungan kerja (X2) adalah sebesar -0,434 artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka *turnover intention* karyawan akan menurun sebesar 0,434. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan yang berlawanan arah antara lingkungan kerja dengan *turnover intention* (Y). Artinya jika kualitas lingkungan

kerja mengalami penurunan, maka *turnover intention* akan meningkat.

Variabel stres kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y), dan nilai t hitung > t tabel atau $2,553 > 2,051$. Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y), dan nilai t hitung > t tabel atau $4,162 > 2,051$.

Uji F menunjukkan variabel stres kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y) dengan F hitung > F tabel atau $13,099 > 3,35$ dan nilai signifikansi adalah 0,000.

Koefisien determinasi (R square/ R^2) menunjukkan angka sebesar 0,492. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 49,2%, sedangkan sisanya sebesar 50,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Pembahasan

1. Stres kerja (X1) dan *Turnover Intention* (Y)

Variabel stres kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y) maka "H1: stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*" diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kiki Retno Sari (2018) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan Hotel Grand Duta Syariah Di Kota Palembang yang menemukan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Namun penelitian ini bertentangan dengan penelitian Fatkhurrahman Arliansyah (2016) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciputat yang menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Lingkungan kerja (X2) dan *Turnover Intention* (Y)

Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel



turnover intention (Y) maka “H2: lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*” diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sivellea Firdaus, Muslichah Erma Widiana, Abdul Fattah (2017) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Supranusa Indogita Tbk. Sidoarjo yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja secara parsial terhadap variabel terikat *turnover intention*. Namun penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reseliani Mahrofi, Hadi Sunaryo, dan Budi Wahono tentang Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA) yang menemukan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh penting terhadap *turnover intention*.

3. Stres Kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Variabel stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y) maka “H3: stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*” diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fiky Riadi Notoprawiro (2016) tentang “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Pada PT Graha Sumber Berkah) yang menemukan bahwa variabel independen (lingkungan kerja dan stres kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (*turnover intention*).

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan:

1. Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Diorama Jasa Utama Denpasar. Dari hasil uji t diketahui stres

kerja memiliki nilai t hitung 2,553 yang lebih besar dari t tabel 2,051, bernilai positif artinya apabila stres kerja meningkat maka tingkat *turnover* juga meningkat.

2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Diorama Jasa Utama Denpasar. Dari hasil uji t diketahui lingkungan kerja memiliki nilai t hitung - 4,612 yang lebih besar dari t tabel 2,051, bernilai negatif artinya apabila lingkungan kerja meningkat maka tingkat *turnover* menurun.
3. Stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arep, Ishak. Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.
- [2] Asih, Gusti Yuli dkk. 2018. *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- [3] Bachroni, Muhammad dan Sahlan Asnawi. 1999. Stres Kerja. *Buletin Psikologi*, Tahun VII, No. 2 Desember 1999 ISSN : 0854 – 7108.
- [4] Enny W, Mahmudah. 2019. *Managemem Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- [5] Faslah, Roni. 2010. *Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama*. *Jurnal Econosains*, Volume 8 No. 2 Hal 146-151.
- [6] Irvianti, Laksmi Sito. Renno Eka Verina. 2015. *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. XL Axiata Tbk Jakarta*. *BINUS BUSINESS REVIEW*. Vol. 6 No. 1 Mei 2015 Hal 117-126.



- [7] Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [8] Nazenin, Syarifah. Palupiningdyah. 2014. *Peran Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention*. Jurnal Dinamika Manajemen (JDM) Vol. 5, No. 2, 2014, pp: 220-227.
- [9] Parlinda, V., & Wahyudin, M. 2003. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*. Diakses dari <http://www.docstoc.com/docs/25329608/PE-NGARUHKEPEMIMPINANMOTIVASI-PELATIHAN-DAN-LINGKUNGAN-KERJA>.
- [10] Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajawali Pers.
- [11] Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- [12] Rutinaias Haholongan. 2018. *Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan*. Jurnal Manajemen Indonesia Vol.18 No 1 April 2018.
- [13] Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- [14] Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [15] Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- [16] Undang-Undang Pariwisata No. 10 tahun 2009.
- [17] Widodo, Rohadi. 2010. *Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Karyawan Outsourcing*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.