



**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEINGINAN  
UNTUK PINDAH (*TURNOVER INTENTION*) PADA KARYAWAN PT SEFAS  
PELINDOTAMA JAKARTA**

**Hansel**

**Hanes Riady**

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, Jakarta-Indonesia

Email: dhansel95@gmail.com

**ABSTRAK**

Keberhasilan perusahaan bukan hanya semata-mata dilihat dari perencanaan bisnis yang dibuat. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Tetapi sering kali perusahaan memiliki kendala atau hambatan dalam mencapai tujuan itu. Salah satu bentuk kendala tersebut berupa keinginan untuk pindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi jika terjadi pada karyawan yang potensial, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan kepastian terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. PT Sefas Pelindotama memiliki peningkatan *turnover* yang cukup signifikan pada dua tahun terakhir dan terdapat indikasi bahwa *turnover* karyawan yang terjadi memiliki sebab yaitu pada faktor stres kerja dan lingkungan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan untuk pindah. Penelitian ini menggunakan metode komunikasi dan penarikan sampel menggunakan non probability sampling dengan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebesar 35 orang karyawan yang bekerja di PT Sefas Pelindotama Jakarta. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan *software* SPSS 20. Hasil penelitian dari penelitian ini adalah: (1) Tingkat stres kerja karyawan di PT Sefas Pelindotama Jakarta secara keseluruhan cukup tinggi. (2) Lingkungan kerja di PT Sefas Pelindotama Jakarta secara keseluruhan sudah baik. (3) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*). (4) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*).

**Kata Kunci :** Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Keinginan Untuk Pindah (*Turnover Intention*)

**ABSTRACT**

*The success of the company is not merely seen from the business planning that is made. This indicates that there is a need for a good human resource management process within a company to achieve company goals. But often companies have constraints or obstacles in achieving that goal. One such form of constraint is the turnover intention that leads to the employee's decision to leave his job. A high turnover rate will have a negative impact on the organization if it happens to potential employees, such as creating instability and certainty of labor conditions and increasing human resources costs such as training costs that have been invested in employees to recruitment and retraining costs. PT Sefas Pelindotama has a significant increase in turnover over the last two years and there is an indication that employee turnover has a cause that is on work stress factors and work environment. The purpose of this study is to determine the effect of work stress and work environment on the desire to move. This study uses the method of communication and sampling using non probability sampling with sampling*

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa izin IBIKKG.  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



*technique saturated with the number of respondents of 35 employees working in PT Sefas Pelindotama Jakarta. The analytical method used is multiple regression analysis by using software SPSS 20. The results of this study are: (1) The level of employee job stress in PT Sefas Pelindotama Jakarta as a whole is quite high. (2) The working environment of PT Sefas Pelindotama Jakarta as a whole is good. (3) Work stress positively and significantly influence to turnover intention. (4) The work environment has a negative and significant effect on turnover intention.*

**Keywords:** *Job Stress, Work Environment, Turnover Intention*

## PENDAHULUAN

Meningkatnya perkembangan dunia usaha yang diikuti dengan meningkatnya perekonomian Indonesia membuat persaingan usaha menjadi meningkat. Perusahaan yang merupakan sebuah organisasi bisnis akan menghadapi kondisi lingkungan yang semakin dinamis dan kemajuan teknologi yang cepat. Perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal mendorong organisasi untuk merespon dengan cepat dan beradaptasi dengan lingkungan pasar yang penuh dengan persaingan. Untuk itu perusahaan harus fleksibel dan memiliki manajemen yang efektif, dan tentu saja sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan adalah faktor yang mendukung hal tersebut. Keberhasilan perusahaan, bukan hanya semata-mata dilihat dari perencanaan bisnis yang dibuat. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Tetapi sering kali perusahaan memiliki kendala atau hambatan dalam mencapai tujuan itu. Salah satu bentuk kendala tersebut berupa keinginan untuk pindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

*Employee turnover* adalah tingkat di mana orang (karyawan) meninggalkan sebuah organisasi yang dinyatakan oleh Armstrong (2014:249). *Turnover* karyawan dapat terjadi karena timbulnya niat atau keinginan dari karyawan untuk memutuskan pindah atau keluar dari perusahaan. Keinginan untuk pindah pada karyawan (*turnover intention*) pada dasarnya adalah keinginan untuk keluar dari perusahaan yang dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi atau tingkat pergantian karyawan, di dalam suatu perusahaan. Dari survei dan wawancara yang dilakukan diperoleh data di PT Sefas Pelindotama yang menunjukkan tingkat *turnover* karyawan pada tahun 2015 dan 2016. Pada tahun 2015 tingkat *turnover* karyawan adalah sebesar 8,21% yang diiringi dengan peningkatan yang cukup signifikan pada tahun 2016 sebesar 16,90%, dimana terjadi kenaikan tingkat *turnover* sebesar 8,69%. Data menunjukkan bahwa selama 2 tahun terakhir jumlah karyawan yang keluar cenderung mengalami peningkatan maka dapat dikatakan terjadi masalah pada *turnover* karyawan. Berdasarkan wawancara dengan karyawan dapat dikatakan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja adalah faktor yang berpengaruh pada *turnover intention*.

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka masalah yang ingin dijawab oleh peneliti, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*) pada karyawan PT Sefas Pelindotama Jakarta?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*) pada karyawan PT Sefas Pelindotama Jakarta?

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*) pada karyawan PT Sefas Pelindotama Jakarta. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan serta kebijakan perusahaan yang dapat diambil perusahaan untuk menurunkan dan mengendalikan tingkat keinginan untuk pindah (*turnover intention*) pada karyawan.



## TINJAUAN PUSTAKA

### Definisi Keinginan Untuk Pindah (*Turnover Intention*)

*Turnover intention* (keinginan untuk keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya yang dinyatakan oleh Zeffane (dalam Khikmawati 2015).

### Definisi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

### Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (dalam Dwiningtyas 2015:28) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan.

### Pengaruh Stres Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah (*Turnover Intention*)

Menurut Robbins (dalam Sari 2014) Stres kerja dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang, baik fisik maupun mental. Karyawan yang mengalami stres kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap *voluntary turnover*. *Voluntary turnover* merupakan keinginan karyawan keluar dari organisasi secara sukarela dengan suatu alasan. Ketika karyawan mengalami tekanan di dalam pekerjaannya, maka karyawan akan merasakan stres yang berlebihan sampai akhirnya akan berpikir untuk keluar dari organisasi. Dari teori di atas hubungan antara stres kerja dan keinginan untuk pindah (*Turnover Intention*) juga didukung beberapa penelitian terdahulu seperti: penelitian yang dilakukan oleh Rismawan (2014) menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam penelitiannya disebutkan bahwa semakin jarang diberikan pujian/penghargaan saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik akan meningkatkan keinginan karyawan keluar dari organisasi. Dalam Penelitian Waspodo (2013) Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Juga menurut Dewi (2016) menyebutkan bahwa Stres kerja berpengaruh positif terhadap intensi keluar karyawan. Berdasarkan penelitian Qureshi et. al (2013) menunjukkan bahwa *Turnover intention* pada karyawan berhubungan positif dengan stres kerja.

**H<sub>1</sub>: Stres kerja berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*) karyawan**

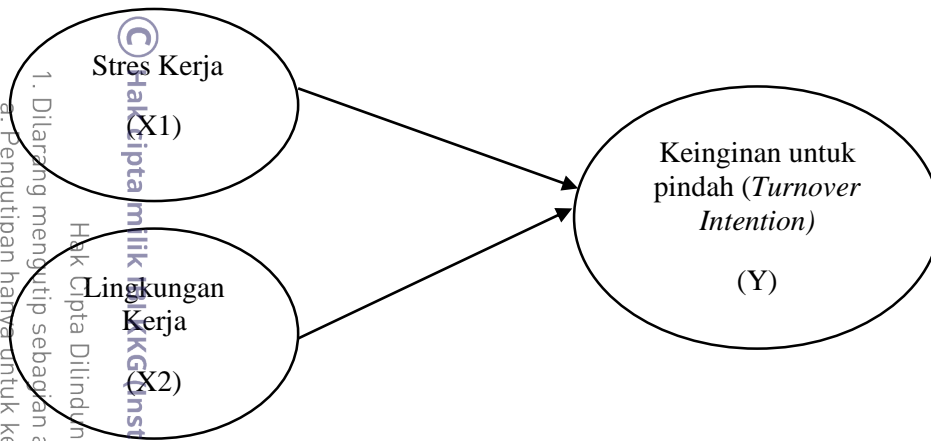
### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah (*Turnover Intention*)

Menurut Sedarmayanti (2015) dikatakan bahwa lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kenyamanan, derajat kesehatan dan daya kerja karyawan yang berpotensi pada timbulnya keinginan untuk pindah (*turnover intention*) pada karyawan. Dari teori di atas hubungan antara lingkungan kerja dan keinginan untuk pindah (*Turnover Intention*) juga didukung beberapa penelitian terdahulu seperti: Penelitian yang dilakukan oleh Qureshi et. al (2013) menyebutkan bahwa *Turnover intention* berhubungan negatif dengan lingkungan kerja, dimana juga dikatakan bahwa kondisi/lingkungan kerja yang baik dapat menekan *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Yunita (2015) juga mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dengan *turnover intention*.

**H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*)**



**Kerangka Pemikiran**



**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*) sebagai objek penelitian, sedangkan subjek yang diteliti adalah karyawan PT Sefas Pelindotama Jakarta.

**Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah keinginan untuk pindah (*turnover intention*), sedangkan variabel bebas adalah stres kerja dan lingkungan kerja. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada responden yaitu karyawan PT Sefas Pelindotama Jakarta, sedangkan data sekunder merupakan data *turnover* karyawan PT Sefas Pelindotama selama 2 tahun yaitu pada tahun 2015 dan 2016.

**Tabel 1**

**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Indikator	Skala
Stres Kerja (X1) Mangkunegara (2013) Hasibuan (2014) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.	Beban kerja yang dirasakan terlalu berat	Interval
	Waktu kerja yang mendesak	
	Kualitas pengawasan kerja yang rendah	
	Iklm kerja yang tidak sehat	
	Balas jasa terlalu rendah	
	Konflik kerja yang mengganggu	

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber beres. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



	Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin	
<p>Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>Nitisemito (1991)</p> <p>Sedarmayanti (2009)</p> <p>Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan.</p>	Fasilitas Kerja	Interval
	Kebersihan	
	Pertukaran Udara	
	Penerangan	
	Keamanan	
	Suasana Kerja	
<p>Keinginan Untuk Pindah (Y) Mobley <i>et al</i> (dalam Khikmawati 2015) Menurut Simamora (dalam Syahronica 2015) <i>turnover intentions</i> (Keinginan untuk keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya</p>	Memikirkan untuk keluar ( <i>Thinking of Quitting</i> )	Interval
	Pencarian alternatif pekerjaan ( <i>Intention to search for alternatives</i> )	
	Niat untuk keluar setelah mendapat pekerjaan baru ( <i>Intention to quit</i> )	

### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *Sampling* jenuh/ sensus. *Sampling* jenuh (*Sampling* sensus) adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jumlah populasi dan sampel pada penelitian ini sebanyak 35 orang karyawan yang saat ini sedang bekerja di PT Sefas Pelindotama Jakarta.

### Teknik Analisis Data

Prosedur yang digunakan dalam pengembangan dan pengujian model serta pengolahan data adalah dengan menggunakan program SPSS 20.0. teknik analisis data terdiri dari beberapa tahap yakni: uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, skala Likert, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas



Tabel 2

Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	Keterangan
Stres Kerja	Beban kerja yang dirasakan terlalu berat	0,903	Valid
	Waktu kerja yang mendesak	0,804	Valid
	Kualitas pengawasan kerja yang rendah	0,867	Valid
	Iklim kerja yang tidak sehat	0,751	Valid
	Balas jasa terlalu rendah	0,798	Valid
	Konflik kerja yang mengganggu	0,755	Valid
	Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin	0,884	Valid
Lingkungan Kerja	Fasilitas Kerja	0,878	Valid
	Kebersihan	0,857	Valid
	Pertukaran Udara	0,716	Valid
	Penerangan	0,781	Valid
	Keamanan	0,758	Valid
	Suasana Kerja	0,888	Valid
Keinginan Untuk Pindah (Turnover Intention)	Memikirkan untuk keluar ( <i>Thinking of Quitting</i> )	0,805	Valid
	Pencarian alternatif pekerjaan ( <i>Intention to search for alternatives</i> )	0,897	Valid
	Niat untuk keluar setelah mendapat pekerjaan baru ( <i>Intention to quit</i> )	0,889	Valid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Uji Reliabilitas

Tabel 3

Hasil Uji Reliabilitas

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Stres Kerja	0,920	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,897	Reliabel
Keinginan Untuk Pindah ( <i>Turnover Intention</i> )	0,831	Reliabel

Tabel 4

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,12345503
	Absolute	,136
Most Extreme Differences	Positive	,068
	Negative	-,136
Kolmogorov-Smirnov Z		,769
Asymp. Sig. (2-tailed)		,595

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp.Sig 2-tailed) sebesar 0,595. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka nilai residual terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5

Hasil Uji Multikolinearitas

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,437	2,289
,437	2,289

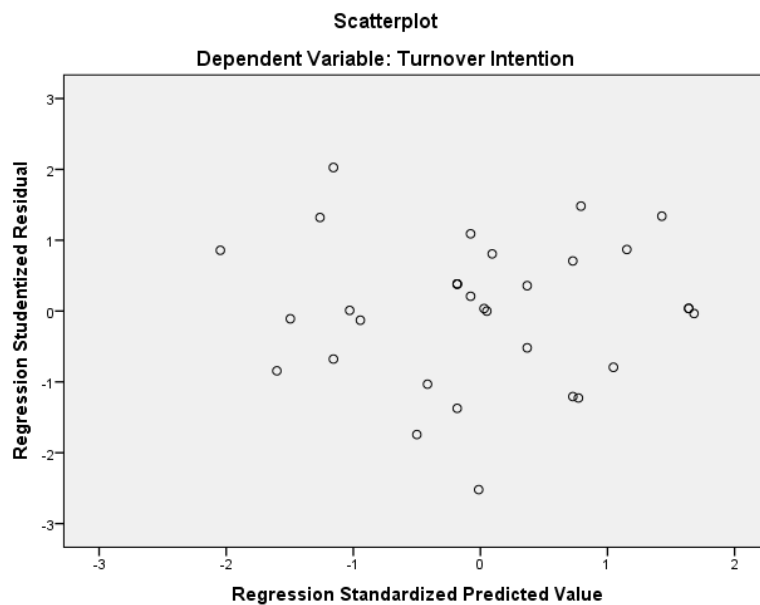
dapat diketahui bahwa nilai yaitu stres kerja dan 0,10 ( $0,437 > 0,10$ ) dan VIF

Dari output di atas *Tolerance* kedua variabel lingkungan kerja lebih dari kurang dari 10 ( $2,289 < 10$ ), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 1**

**Uji Heteroskedastisitas**



Dari output dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Uji Autokorelasi**

**Tabel 6**

**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,856 <sup>a</sup>	,733	,715	1,162	1,648

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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipannya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





b. Dependent Variable: Turnover Intention

Nilai DU dan DL dapat diperoleh dari tabel statistic Durbin Watson. Dengan  $n = 32$  dan  $k = 2$  didapat nilai  $DL = 1,3093$  dan  $DU = 1,5736$ . Jadi nilai  $4-DU = 2,4264$  dan  $4-DL = 2,6907$ . Dari output diatas dapat diketahui nilai Durbin-Watson sebesar 1,648. Karena nilai DW terletak antara DU dan 4-DU ( $1,5736 < 1,648 < 2,4264$ ), maka kesimpulannya adalah tidak ada autokorelasi pada model regresi.

**Uji F (ANOVA)**

**Tabel 7**

**Hasil Uji ANOVA**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	107,592	2	53,796	39,873	,000 <sup>b</sup>
Residual	39,127	29	1,349		
Total	146,719	31			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

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

Dari uji anova atau F test, didapat F hitung sebesar 39,873 dengan nilai signifikansi 0,000. Dalam perhitungan F tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan  $df1 (3 - 1) = 2$ , dan  $df2 (32-2) = 30$ , hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,32. Jadi  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  ( $39,873 > 3,32$ ) dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

**Tabel 8**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,789	3,364		3,504	,002
Stres Kerja	,197	,068	,423	2,914	,007
Lingkungan Kerja	-,316	,093	-,492	-3,393	,002

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.  
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



Berdasarkan Tabel 8, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 11,789 + 0,197 X_1 - 0,316 X_2$$

Dari output didapat yaitu t hitung sebesar 2,914 dan signifikansi 0,007 ( $0,007 < 0,05$ ) untuk variabel stres kerja. Untuk variabel lingkungan kerja output yang didapat yaitu t hitung sebesar -3,393 dan signifikansi 0,002 ( $0,002 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*) dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*).

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan uji t, dapat disimpulkan bahwa:

### Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* (H1)

Besar koefisien regresi variabel stres kerja yaitu sebesar 0,423 dengan nilai t sebesar 2,914 dan memiliki signifikansi sebesar  $0,007 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*). Hal ini dapat dijelaskan bahwa stres kerja yang tinggi di dalam perusahaan maka akan diikuti *turnover intention* yang tinggi juga. Dimana hasil analisis ini juga diperkuat dan didukung penelitian terdahulu pada yaitu terdapat pengaruh positif stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Didukung juga oleh teori Robbins (dalam dalam Sari 2014) yang mengatakan bahwa Karyawan yang mengalami stres kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap *voluntary turnover*. *Voluntary turnover* merupakan keinginan karyawan keluar dari organisasi secara sukarela dengan suatu alasan. Ketika karyawan mengalami tekanan di dalam pekerjaannya, maka karyawan akan merasakan stres yang berlebihan sampai akhirnya akan berpikir untuk keluar dari organisasi.

### Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* (H2)

Besar koefisien regresi variabel lingkungan kerja yaitu sebesar - 0,492 dengan nilai t sebesar -3,393 dan memiliki signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*). Hasil analisis ini didukung dan diperkuat oleh teori yang mengatakan bahwa lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kenyamanan, derajat kesehatan dan daya kerja karyawan yang berpotensi pada timbulnya keinginan untuk pindah (*turnover intention*) pada karyawan (Menurut Sedarmayanti (2015). Juga memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dengan *turnover intention*.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh atas stres kerja terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*) pada karyawan PT Sefas Pelindotama Jakarta, sehingga hipotesis pertama terbukti. Dimana stres kerja yang cukup tinggi dialami karyawan akan berdampak pada adanya keinginan untuk pindah (*turnover intention*) yang akan mengganggu kegiatan operasional perusahaan.
2. Terdapat pengaruh atas lingkungan kerja terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.  
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



signifikan terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*) pada karyawan PT Sefas Pelindotama Jakarta, sehingga hipotesis kedua terbukti. Dimana lingkungan kerja yang kurang nyaman akan mengganggu karyawan dalam bekerja sehingga tidak dapat bekerja secara efektif dan timbul keinginan untuk pindah (*turnover intention*) yang akan mengganggu kegiatan operasional perusahaan.

### Saran

Saran yang dapat peneliti berikan kepada PT Sefas Pelindotama Jakarta adalah mengurangi atau menekan tingkat stres kerja yang terjadi pada PT Sefas Pelindotama Jakarta, manajer harus memberikan penghargaan yang lebih baik terhadap karyawannya dan dapat memotivasi karyawan sehingga karyawan dapat lebih semangat dan termotivasi dalam melakukan pekerjaan. Perusahaan sendiri harus bisa memberikan perhatian berupa pemberian penghargaan (*reward*) yang adil atau mengajak karyawan untuk melakukan kegiatan yang bersifat informal di luar perusahaan yang dapat memberikan energi baru setelah melakukan aktifitas tersebut, serta adanya penyesuaian dalam penugasan pekerjaan dimana terjadi diskusi tentang beban pekerjaan dan waktu penyelesaiannya agar beban kerja yang diberikan tidak melampaui kemampuan karyawan. Memperbaiki stres kerja karyawan dengan stres yang positif dan membangun, serta sebisa mungkin memperbaiki lingkungan kerja mulai dari fasilitas kerja yang diperbaiki atau penambahan fasilitas kerja agar mendukung karyawan dalam bekerja, kondisi ruang kerja, perhatian pada kebersihan ruangan kerja agar karyawan bekerja dengan nyaman dan sehat dimana perlu adanya perhatian yang lebih pada kebersihan ruangan kerja maupun lingkungan kerja secara keseluruhan, serta hubungan antar karyawan satu sama lain sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan memberikan kinerjanya dengan optimal terhadap perusahaan dan membuat suasana kerja menjadi lebih kondusif dan nyaman.

Sedangkan saran kepada peneliti lain adalah dapat mengkaji lebih dalam tentang stres kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap *turnover intention* atau keinginan untuk pindah dengan objek penelitian lain dan jumlah responden yang diperbesar agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini. Serta diharapkan dapat memperluas variabel lain yang dapat diteliti diluar variabel stres kerja dan lingkungan kerja, seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

### Daftar Pustaka

Dewi, K. Ayu Budiastiti Purnama (2016), *Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera 1912*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 2, 762-789.

Dwiningtyas (2015), *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Cv. Aneka Ilmu Semarang*, Universitas Negeri Semarang.

Khikmawati, Retno (2015), *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention*, Universitas Negeri Yogyakarta.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Hak cipta milik Institut Bisnis dan Manajemen Kwik Kian Gie  
1. Dilarang menyalin, mengutip, atau menjiplak sebagian atau seluruh isi dari dokumen ini tanpa izin IBIKKG.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Qureshi, Muhammad Imran., Mehwish Iftikhar, & Syed Gohar Abbas (2013), *Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know*, World Applied Sciences Journal 23 (6): 764-770.

Rismawan, Putu Agus Eka (2014), *Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan*, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 3.8, 424-441.

Sari, Rindi Nurlaila (2014), *Pengaruh Kepuasan Kerja Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Pada Hotel Ibis Malioboro dan Ibis Styles Yogyakarta)*, Universitas Negeri Yogyakarta.

Sedarmayanti (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT Refika Aditama.

Waspodo, Agung AWS (2013), *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Unitex Di Bogor*, Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol. 4, No. 1.

Yunita, Ni Kadek Lisna (2015), *Pengaruh Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 5, 1166-1185.