

**PENGARUH "STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

(Studi Empiris Pada PT. Albasia Sejahtera Mandiri Cabang Kabupaten Temanggung)

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



**Disusun Oleh :
Cindania Mitha Harum
NIM. 18.0101.0117**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG

2022

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Turnover intention merupakan keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan dengan tujuan untuk mencari pekerjaan baru berdasarkan kemampuan yang miliki serta adanya rasa ketidakpuasan atas pencapaian kerja selama ini, oleh sebab itu terjadi keluar masuknya karyawan di suatu perusahaan tanpa ada paksaan dari pihak luar maupun, maka penyebab keluar masuknya karyawan karena ada faktor yang mempengaruhinya (Rivai, 2019). Permasalahan *turnover* berpotensi dapat merugikan perusahaan dan juga menjadi salah satu faktor tolak ukur untuk menghitung probabilitas perusahaan mengalami keuntungan atau kerugian. Jika tingkat *turnover* pada perusahaan rendah karena keberhasilan karyawan dalam produktivitas sehingga perusahaan mendapatkan keuntungan besar, tetapi jika suatu perusahaan memiliki tingkat *turnover* yang tinggi akan menyebabkan kerugian-kerugian bagi perusahaan (Anggreani et al, 2017).

Pergantian karyawan dalam suatu perusahaan menjadi salah satu permasalahan yang disebut sebagai predictor utama. Pergantian karyawan itu merupakan proses berhentinya seseorang sebagai karyawan pada suatu perusahaan yang disertai dengan pemberian suatu imbalan berupa uang pesangon oleh perusahaan tersebut (Rivai, 2019). Proses berhentinya seseorang sebagai karyawan suatu perusahaan dapat secara sukarela yaitu suatu keputusan yang dipilih tanpa ada paksaan dari pihak lain untuk berhenti

bekerja karena terdapat alasan pribadi dan pelepasan terpaksa yang keputusannya dibuat oleh pihak perusahaan karena terdapat permasalahan dalam perusahaan dan diterima oleh karyawan (Anggreani et al, 2017).

Peningkatan *turnover* yang sering terjadi pada perusahaan disebabkan oleh stres kerja, hal ini menjadi salah satu indikator meningkatnya keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Dewi & Sriathi, 2019 menyatakan bahwa stres yang terjadi saat melakukan suatu pekerjaan berdampak bagi seorang karyawan di perusahaan secara personal dalam situasi kerja karena adanya perbedaan budaya dan karakteristik lingkungan kerja antar karyawan perusahaan. Oleh karena itu penyebab stres kerja berupa ancaman dan tekanan. Hal ini mungkin akan ditemui karyawan yang bekerja pada disuatu perusahaan. Stres kerja yang terjadi di perusahaan di level tertinggi dapat mengakibatkan seorang karyawan merasa tidak nyaman saat berada di kantor bahkan menimbulkan keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan, (Nyoman & Sri, 2018). Penelitian di lakukan (Setiawan et al, 2020) dengan menunjukkan hasil bahwa terjadinya stres saat kerja memberikan dampak positif terhadap karyawan yang ingin mengundurkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa stress kerja karyawan yang mengalami peningkatan disebabkan oleh beberapa faktor dapat meningkatkan jumlah turnover intention pada perusahaan.

Rival (2017) mengemukakan bahwa menurunnya hasil kerja secara drastis dapat mempengaruhi tinggi *turnover intention* dan juga dilatarbelakangi dengan buruknya lingkungan kerja. Suatu kondisi yang baik di lingkungan kerja akan berdampak bagi bagi karyawan pastinya bisa

memberikan *positive value* kepada para karyawan di perusahaan untuk tetap bekerja dengan maksimal sehingga probabilitas mendapatkan keuntungan bagi perusahaan lebih besar. Jika lingkungan kerja di perusahaan tidak baik, tidak nyaman serta tidak kondusif maka tentunya akan dapat menimbulkan hasrat bagi karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan akan mengalami peningkatan. Kendala yang terjadi di lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan, karena situasi yang baik di lingkungan kerja yang akan memberikan semangat kerja keras bagi karyawan, sehingga karyawan tidak memiliki pemikiran untuk mencari pekerjaan lain yang dilatarbelakangi oleh lingkungan kerja yang tidak baik bagi karyawan (Rijasawitri & Suana, 2020). Dengan adanya permasalahan tersebut diharapkan seluruh karyawan dapat beradaptasi dan bekerja sesuai dengan target yang sudah ditetapkan serta evaluasi kinerja karyawan harus cepat dilakukan, sehingga dapat memaksimalkan kinerja karyawan dalam proses pencapaian tujuan dengan hasil kerja yang lebih baik. Maka tercapainya hasil sesuai yang diharapkan dan menurunkan tingkat *turnover* pada perusahaan.

Selain stres kerja dan lingkungan kerja, variabel lain yang memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja yang dilakukan perusahaan memiliki beberapa tujuan diantaranya yaitu menumbuhkan sikap semangat kerja, dedikasi tinggi bagi karyawan dan menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Abidin, 2019). Apabila perusahaan tidak memberikan motivasi kerja terhadap karyawan, maka akan menimbulkan hilangnya motivasi karyawan

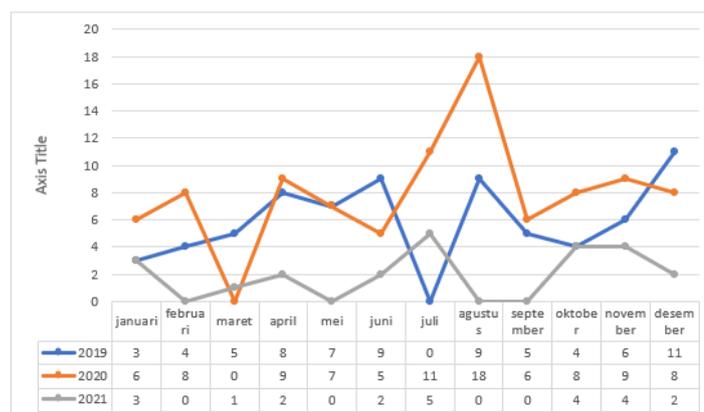
dalam bekerja serta akan menumbuhkan rasa malas untuk berusaha, hal ini menjadi dasar dari keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan dan mencari pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan sebelumnya (Kurnia, 2020). Motivasi adalah hasrat yang ada pada diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang terbaik, sehingga dapat berupa waktu atau tenaga untuk mencapai sesuatu yang diharapkan oleh perusahaan dan keinginan karyawan untuk membuat pilihan mengundurkan diri dari perusahaan dapat memberikan dampak keberhasilan motivasi suatu perusahaan guna menumbuhkan sikap semangat bekerja (Putrianti dkk, 2014).

Adapun beberapa Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Shendy Septian, Sutrisno, 2020). Menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif secara akurat terhadap hasrat yang dimiliki karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Akan tetapi yang penelitian yang dilakukan oleh (Reseliani Mahrofi et al, 2018) menghasilkan penelitian yang berbeda mengenai situasi kerja pada lingkungan tertentu dapat mempengaruhi *turnover intention* secara negatif. Abidin, 2019 menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap *turnover intention* berbeda dengan riset yang dilakukan oleh (Putra & Mujiati, 2019) jika hasil motivasi kerja akan berdampak negative terhadap *turnover intention*.

Pada tahun 2010-2018 *turnover* meningkat secara drastis pada setiap tahun, seluruh karyawan dari berbagai kalangan memulai menghitung

probabilitas yang terjadi terhadap pekerjaan baru dan meninggalkan pekerjaan diperusahaan sebelumnya, hal ini dikarenakan adanya peningkatan pada perkembangan pasar dan tenaga kerja. Tahun 2014 adalah tahun dengan tingkat permasalahan *turnover* lebih tinggi, dilihat dari presentase kenaikan yang terbesar terjadi pada tahun 2014. Hal ini menjadikan rata-rata rasio *turnover* selama lima tahun ke depan mengalami peningkatan sebesar 23,4% dan *turnover* akan meningkat lebih cepat di negara berkembang dibandingkan di negara yang sudah maju.

Seperti pada karyawan PT. Albasia Sejahtera Mandiri perlu memperhatikan lingkungan kerja agar karyawan mudah beradaptasi dengan baik. Adaptasi yang dilakukan karyawan PT Albasia Sejahtera Mandiri dapat berupa adaptasi di situasi kerja pada lingkungan kerja fisik atau non-fisik yang dapat mempengaruhi stres kerja yang dialami oleh karyawan karena menjadi salah satu faktor permasalahan keluar masuknya karyawan atau *Turnover*.



Data Sumber :Data Turnover PT. Albasia Sejahtera Mandiri

Gambar 1.1

Karyawan PT. Albasia Sejahtera Mandiri di wilayah Temanggung memiliki kemauan untuk bekerja dan melayani masyarakat dengan maksimal, sehingga perusahaan harus memperhatikan kenyamanan kerja di lingkungan kerja fisik atau non-fisik. Hal ini akan berdampak pada keyakinan serta kepedulian karyawan. Oleh karena itu pelayanan yang diberikan dapat memberikan kontribusi yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai, sehingga lingkungan kerja yang nyaman tidak mempengaruhi timbulnya stres kerja karyawan. Sikap dan perilaku yang baik harus diperhatikan oleh PT. Albasia Sejahtera Mandiri karena dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sehingga ketika karyawan tidak ada motivasi untuk bekerja maka akan timbul rasa ingin keluar dari perusahaan sebelumnya dan mencari pekerjaan lain mengalami peningkatan, ternyata masih terdapat lingkungan kerja yang menyebabkan stres pada karyawan saat berkerja maka karyawan membutuhkan motivasi kerja. Akan tetapi stres yang terjadi saat bekerja dapat menyebabkan motivasi kerja karyawan meurun sehingga berpengaruh pada keluar masuknya karyawan. Secara grafik Turnover PT. Albasia Sejahtera Mandiri Temanggung ditunjukkan pada gambar 1.1 . Grafik diatas dapat disimpulkan bahwa, PT. Albasia Sejahtera Mandiri terjadi kenaikan dan penurunan keluar masuknya karyawan yang terjadi pada dari tahun 2019 hingga 2021.

Jumlah *turnover intention* pada tahun 2019 PT. Albasia Sejahtera Mandiri lebih rendah dari pada tahun 2020, jumlah *turnover intention* pada tahun 2020 meningkat karena pada masa pandemi sehingga akan berdampak

pada ketidakefisienan dalam pemisahan setiap pekerjaan seperti, stres kerja yang disebabkan akibat lingkungan kerja secara fisik atau non-fisik, oleh karena itu motivasi kerja karyawan yang rendah disebabkan oleh tekanan yang dihadapi karyawan dan adanya niatan untuk keluar dari perusahaan. Alasan keluarnya karyawan pada tahun 2020 dievaluasi oleh pimpinan untuk dapat mengetahui penyebabnya. Tetapi terjadi penurunan pada *turnover intention* karyawan pada tahun 2021, dapat dilihat dari perbandingan fluktuatif pada bulan Januari-Desember 2019 dengan bulan Januari-Desember 2021. Dengan adanya permasalahan tersebut karyawan diharapkan agar dapat beradaptasi dan bekerja secara maksimal dengan target yang sudah ditetapkan dan evaluasi kinerja karyawan harus cepat dilakukan, mampu bekerja sama, dan juga kedepannya meminimalisir terjadinya peningkatan *turnover*.

Berdasarkan latar belakang yang masih terdapat gap antara penelitian sebelumnya dan fenomena, sehingga peneliti memiliki ketertarikan melakukan riset yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada PT Albasia Mandiri Cabang Temanggung”**

B. Rumusan Masalah

Turnover intention suatu aktivitas di suatu perusahaan disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya keluar masuknya karyawan disuatu perusahaan secara sukarela atau tanpa adanya paksaan dari pihak luart. Didukung dengan adanya permasalahan stres kerja dan lingkungan kerja yang menjadi alasan sering terjadi *turnover* dapat merubah

dan mempengaruhi aspek-aspek keluar masuknya karyawan, sehingga permasalahan *turnover* dalam perusahaan disebut sebagai predictor utama didalam pergantian karyawan, menurut latar belakang di atas maka penelitian dilakukan dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?
3. “Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?”
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dalam penelitian ini akan dibahas mengenai pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, sehingga tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention*
2. Menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*
3. Menguji dan menganalisis lingkungan kerja terhadap *turnover intention*
4. Menguji dan menganalisis motivasi kerja terhadap *turnover intention*

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan menambah wawasan khususnya bagi rekan-rekan mahasiswa Fakultas

Ekonomi dan Bisnis konsentrasi SDM yang ingin mempelajari mengenai pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnoverintetion*.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Putra Albasia Mandiri Cabang Temanggung diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan atau masukan yang dapat digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga menghasilkan hasil yang maksimal.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

Dalam menunjang penelitian ini untuk dapat dibuat laporan maka perlu adanya teori-teori pendukung yang berkaitan dengan kendala yang dihadapi dan ruang lingkup mengenai penjelasan sebagai dasar penyusunan skripsi ini :

1. Teori Atribusi

Teori Atribusi dikemukakan oleh Fritz Heider (1958) yang menguraikan pemicu perilaku orang lain atau dirinya sendiri berdasarkan faktor internal atau faktor eksternal. Faktor internal merupakan perubahan yang terjadi dari diri sendiri misalnya perubahan sifat, karakter dan sikap. Faktor eksternal yaitu penyebab terjadinya perubahan perilaku seseorang akibat dorongan dari luar seperti halnya adanya tekanan saat seseorang melakukan pekerjaan, sehingga akan memberikan pengaruh terhadap perubahan perilaku individu (Nisa, I. C, 2017). Robbins dan (Judge, 2008) menjelaskan tentang teori atribusi yang diartikan sebagai menjelaskan kasualitas sikap pribadi seseorang, langkah pertama yang dilakukan oleh seseorang untuk membuktikan perilaku seseorang berdasarkan faktor internal dan faktor eksternal. Teori ini menggambarkan kondisi yang ada di sekitar dengan memberikan dampak terhadap perilaku setiap orang sehingga muncul penilaian di sekitar dengan sebutan *dispositional attributions* dan

situasional attributions. *Dispositional attributions* adalah pemicu yang terjadi pada diri seseorang yang berasal dari dalam berupa stress kerja dan motivasi kerja. Sedangkan *situasional attributions* merupakan pemicu perilaku seseorang yang berasal dari luar seperti kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat (Gordon & Graham, 2006). Teori atribusi digunakan sebagai dasar analisis peneliti dikarenakan teori ini menjelaskan terkait dengan sebab dan akibat dari suatu tindakan yang dilakukan setiap individu. *Turnover intention* merupakan akibat dari suatu tindakan seorang karyawan yang disebabkan oleh faktor internal atau eksternal. *Turnover intention* dalam penelitian ini dinilai dari sumber daya manusia atau karyawan yang mampu memberikan kontribusi kepada perusahaan sehingga sebagai akibatnya perusahaan tetap bisa bertahan dan berkelanjutan.

2. *Turnover intention*

Turnover intention yaitu niat atau kemauan individu untuk keluar secara suka rela dari perusahaan sebelumnya (Handi, 2014). Intensi turnover merupakan keinginan seseorang untuk berhenti bekerja karena suatu alasan pribadi dan tanpa adanya paksaan dari pihak luar (Sianipar dan Haryati, 2014). *Turnover intention* merupakan kehendak karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan dan memiliki ide untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai kemampuan dan keterampilan (Waspodo dkk, 2013).

Turnover intention dapat diartikan sebagai keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan dibidang tertentu. Hal ini disebabkan karena keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai keterampilan yang dimilikinya (Zaenuri, 2020). *Turnover intention* dapat merugikan perusahaan, hal ini dilatarbelakangi oleh pengeluaran perusahaan dalam proses perekrutan karyawan baru hingga karyawan tersebut memperoleh pelatihan kerja (Wonowijoyo & Tanoto, 2018). Penekanan terjadinya *turnover intention* merupakan pemicu turunnya kinerja karyawan yaitu dengan pengaruh oleh faktor-faktor tertentu. *Turnover intention* telah menjadi salah satu penelitian penting untuk dikadi ulang berdasarkan perkembangan tingkat inteltual yang dimiliki karyawan (Abidin, 2019). Keputusan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan menjadi keraguan bagi perusahaan (Rivai, 2019). Kendala yang terjadi ketika karyawan mengundurkan diri dari perusahaan yaitu sulit mendapatkan tenaga kerja loyal terhadap perusahaan (Rijasawitri & Suana, 2020).

Turnover intention adalah kesungguhan hati untuk memutuskan mengundurkan diri dari perusahaan, hal ini terjadi karena hasrat yang dimiliki karyawan untuk memperbaiki karirnya untuk masa depan yang lebih baik lagi (Harnoto, 2002:2). Turnover menjadi isu penting di dunia kerja, hal ini didukung berdasarkan kepuasan kerja yaitu prediktor yang tepat untuk mengukur tingkat turnover intention karyawan. Turnover berpengaruh langsung terhadap kondisi keuangan

perusahaan, hal ini terlihat dari biaya yang dikeluarkan untuk proses perekrutan, penyeleksian dan pelatihan lagi kepada calon karyawan baru (Cohen dan Ronit, 2007).

3. Stres kerja

Handoko (2020) menjelaskan stres kerja merupakan suatu kondisi di lingkungan kerja sedang mengalami ketegangan yang dapat berpengaruh terhadap emosi seseorang dalam proses berpikir di kondisi tertentu. Stres kerja yang berlebihan akan berdampak pada hasil kerja seseorang dalam perusahaan secara tidak maksimal. (Dewi & Sriathi, 2019) menentukan bahwa stres kerja sebagai respon adaptif setiap orang serta dihubungkan oleh karakteristik atau proses psikologis individu, yang memiliki konsekuensi dari setiap tindakan eksternal yang dilakukannya, oleh karena itu situasi dapat mengubah psikologis seseorang dan membuat seseorang bertindak sesuai dengan keinginannya.

Stres kerja adalah suatu kondisi yang memiliki probabilitas untuk menghadapi kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan keinginan serta hasil yang diperoleh merupakan sesuatu yang tidak pasti namun penting (Riani & Putra, 2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja (Rori et al., 2021), yaitu faktor organisasi, faktor lingkungan, dan faktor individu. Dengan tuntutan tempat kerja dan kemampuan kerja yang mengharuskan karyawannya bekerja dengan sangat baik, itu mengakibatkan stres pada karyawan

maka dari itu sebelum karyawan memulai bekerja pada sebuah perusahaan, harus mengetahui komitmen perusahaan tersebut.

Rori et al, 2021 menyatakan bahwa faktor yang dapat memberikan dampak terhadap stres kerja yaitu organisasi, lingkungan, dan individu. dengan tuntutan tempat kerja dan kemampuan kerja yang mengharuskan karyawannya bekerja dengan sangat baik, itu mengakibatkan stres pada karyawan maka dari itu sebelum karyawan memulai bekerja pada sebuah perusahaan, harus mengetahui komitmen perusahaan tersebut. Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan (Setiawan et al, 2020). Ketika stres kerja meningkat maka akan menyebabkan timbulnya keinginan keluar yang ada pada diri karyawan. Stres merupakan isu utama yang menjadi perhatian karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan dan sulit untuk menghindari stres dari pekerjaan (Dewi & Suartina, 2022). Menurut (Chairilisyah, 2019) , respon dari karyawan mengenai stres yang terjadi saat bekerja yaitu, rasa tidak nyaman sehingga sulit untuk berkomunikasi dengan baik maka kreativitas karyawan akan menurun.

4. Lingkungan kerja

Dwiyanthi & Yusuf (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dapat

mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. (Sutrisno, 2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan suatu perusahaan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya yang dibebankan oleh perusahaan. (Yunita & Putra, 2015) menguraikan lingkungan kerja untuk dikategorikan menjadi lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. Situasi kerja fisik adalah suatu kondisi disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non-fisik adalah suatu kondisi yang memiliki hubungan kerja dengan baik terhadap atasan maupun dengan sesama karyawan perusahaan.

Lingkungan luar dapat menjadi peluang atau ancaman, sedangkan lingkungan dalam dapat menjadi kekuatan atau kelemahan bagi suatu perusahaan, hal ini terjadi karena lingkungan kerja mempengaruhi aktivitas manajerial pada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka respon untuk penyesuaian kebijakan manajemen perusahaan terhadap lingkungannya sangatlah penting dalam menentukan kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Oleh karena itu, salah satu parameter efektivitas suatu organisasi dapat dilihat dari adaptabilitas perusahaan yang terhadap lingkungan kerja, yaitu sampai seberapa jauh perusahaan bertahan dengan perubahan lingkungan luar. Sering dikemukakan bahwa satu kriteria efektivitas harus menggambarkan hubungan timbal balik antara organisasi dengan

lingkungan yang lebih luas, tempat hidupnya organisasi (D. I. G. Putra & &Utama, 2017). Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang berpengaruh cukup besar dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang baik merupakan salah satu penyebab turnover intention. Pelaksanaa tujuan perusahaan akan dapat berjalan dengan baik jika didukung dengan lingkungan kerja yang baik pula (Ahyari, 1999:123). Karyawan berharap lingkungan kerja mendukung setiap proses pelaksanaan pekerjaannya, namun masih banyak keterbatasan sarana dan prasarana pendukung yang disediakan perusahaan (Wahyuningsih, 2014)

Menurut Hanura et al (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana pada kondisi tertentu terdapat sejumlah kelompok yang memiliki fasilitas pendukung yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. (Rijasawitri & Suana, 2020) menyatakan bahwa jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut (Anggreani et al, 2017), lingkungan kerja adalah suatu kondisi disebuah tempat dimana seorang karyawan

sedangkan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan pada setiap harinya. Menurut (Mahrofi et al, 2018), lingkungan kerja merupakan suatu kondisi di sekitar karyawan dan berpengaruh terhadap karyawan saat melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menimbulkan sikap gairah kerja seseorang agar semangat bekerja sehingga dapat bekerja sama secara efektif dan terintegrasi tingkat kepuasan tertentu (Juanita R & Budi Prasetya, 2021). (Hasibuan, 2016) motivasi kerja adalah suatu sifat yang ada pada diri seseorang untuk membangkitkan semangat dan memiliki acuan sebelum melakukan suatu tindakan. Terjadinya motivasi kerja karena adanya faktor yang mendukung, diantaranya yaitu kebutuhan biologis dan emosional yang muncul dari perilaku manusia.

Motivasi kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam bekerja, sehingga seseorang yang bermotivasi tinggi akan berusaha melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien, agar pekerjaannya berhasil sesuai dengan kemampuannya dan mencapai kinerja yang baik. Menurut (Ansory dan Indrasari 2018:259) Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan ke hal yang lebih baik. Oleh karena itu motivasi kerja merupakan sikap positif yang memberikan semangat kepada karyawan sehingga menimbulkan suatu dorongan untuk

menyelesaikan tugasnya lebih baik lagi. Pemberian motivasi ini diharapkan setiap individu atau karyawan bisa bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Abidin (2019) menyatakan bahwa motivasi ialah kumpulan kekuatan yang berpotensi di dalam diri manusia serta dapat dikembangkan secara mandiri atau kelompok yang memiliki timbal balik untuk mendapatkan timbal balik berupa moneter dan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Menurut (Putra & Mujiati, 2019) motivasi merupakan persoalan sebab akibat bagaimana gairah kerja itu ada agar mau untuk bekerja sama dengan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya. (Mahrofi et al, 2018) berpendapat bahwa motivasi merupakan suatu hal yang menimbulkan dorongan untuk menciptakan motivasi kerja guna memberikan semangat kepada karyawan disuatu perusahaan. Pemberian motivasi ini diharapkan setiap individu bisa bekerja secara maksimal dan antusias dalam menjalankan tugasnya untuk tercapainya prestasi kerja yang lebih baik. Motivasi adalah dukungan yang diberikan agar karyawan antusias untuk bekerja secara tim, efektif dan inovasi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai kepuasan (Aulia Putri;Stefanus Rumangkit, 2017)

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian mengenai pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Albasia Sejahtera Mandiri, sebelumnya telah dilakukan peninjauan guna untuk mendapatkan referensi sesuai dengan judul penelitian. Berikut hasil penelitian terdahulu.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Sebelumnya

No	Nama peneliti	Judul	Teori	Alat Analisis	Hasil
1	Riani & Putra,(2017)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan	-	Regresi Linier Berganda	Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> . Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negative terhadap turnover
2	Lintang Wita Setiana,(2018.)	The Influence Of Organizational,Commitment, Job Stres And Job Satisfaction Against <i>Turnover intention</i> (Empirical Study On Yamaha Mataram Sakti Magelang)	Theory Of Reasoned Action (TRA).	Analisis Regresi Linier Berganda	Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .
3	Nyoman & Sri, (2018)	Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap <i>Turnover intention</i>	Turnover Tradisional Teori	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .
4	Yunita & Putra, (2018)	Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i>	Equity theory	Regresi Linier Berganda	lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .

No	Nama peneliti	Judul	Teori	Alat Analisis	Hasil
5	Abidin,(2019)	Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan, dan Motivasi Kerja terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan Kontrak	-	Analisis regresi berganda	Variable motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap <i>turnover intention</i>
6	Rivai,(2019)	Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Hasrat Perawat Untuk Mengundurkan Diri dari Pekerjaannya di Rumah Sakit Columbia Asia Medan	-	Analisis Regresi Berganda	Stres kerja serta lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap hasrat perawat untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya (<i>turnover intention</i>) Rumah Sakit Columbia Asia Medan
7	Diputra et al., n.d.(2019)	Pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap <i>Turnover intention</i> Pada KSU Swadana Giri Kusuma Di Desa Pengotan Bali	-	Regresi linier berganda	Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap <i>turnover intention</i>
8	Yuliantari & Prasasti,(2020)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan	-	Regresi Linier Berganda	Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> , Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap turnover

No	Nama peneliti	Judul	Teori	Alat Analisis	Hasil
9	Dwiyanthi & Yusuf, (2020)	Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Terhadap Turnover Itention Pegawai Oppo Kota Bima	Teori Tradisional Turnover	Regresi Linear Sederhana	Variabel stres kerja memberikan dampak positif terhadap turnover intetion. Variabel lingkungan kerja berdampak positif terhadap turnover interion dapat di terima
10	Juanita R & Budi Prasetya,(2021)	Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Guru Milenial Terhadap Turnover	-	Analisis Regresi Linier berganda	Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>
11	Rahmat Sabuhari,(2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres, Dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan	Teori Keadilan (Equity Theory).	Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> , stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>
12	N. P. P. Dewi & Suartina(2022)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung	Teori Tindakan Beralasan (theory of reasoned action).	Regresi Linier Berganda	(1) Stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention. (2) Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention

C. Pengembangan Hipotesis

1. Stres kerja terhadap *Turnover intention*

Pada pengembangan hipotesis Teori Atribusi yang diterapkan berdasarkan analisis penelitian, teori ini menguraikan keterkaitan antara kausalitas dari tindakan yang dikerjakan sehingga menyebabkan perilaku seseorang di lingkungan sekitar memiliki penilaian sosial dengan sebutan *dispositional attributions* dan *situasional attributions*. *Dispositional attributions* ialah salah satu faktor dari dalam diri seseorang yang berdasarkan perilaku setiap individu, misalnya stres kerja.

Handoko (2020) menjelaskan stres kerja merupakan suatu kondisi di lingkungan kerja sedang mengalami ketegangan yang dapat berpengaruh terhadap emosi seseorang dalam proses berpikir di kondisi tertentu. Oleh karena itu jika karyawan mendapatkan tekanan saat menyelesaikan tugasnya maka akan berpengaruh terhadap konsentrasi karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya sehingga akan mengakibatkan terhalang keinginan karyawan untuk bekerja secara maksimal sehingga memperoleh prestasi kerja yang baik. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Dwiyanthi & Yusuf, 2020) yang menyatakan variabel “stres kerja berpengaruh terhadap *turnoverintetion*” dapat di terima.(Nyoman & Sri, 2018) Stres Kerja memberikan dampak positif atas *turnover intention*.

H1: Stres Kerja Berpengaruh Positif Terhadap *Turnover intention*.

2. Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention*

Pada pengembangan hipotesis Teori Atribusi yang diterapkan berdasarkan analisis penelitian, teori ini menguraikan keterkaitan antara kausalitas dari tindakan yang dikerjakan sehingga menyebabkan perilaku seseorang di lingkungan sekitar memiliki penilaian sosial dengan sebutan *dispositional attributions* dan *situasional attributions*. *Situasional attributions* ialah salah satu faktor dari luar yang memberikan berdampak pada perilaku seseorang di lingkungan sekitar.

Dwiyanthi & Yusuf (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan Artinya karyawan di suatu perusahaan akan dihadapkan oleh faktor-faktor yang dapat memicu turunnya kinerja karyawan, diantaranya berupa rekan kerja, budaya perusahaan, pekerjaan yang dibebankan oleh karyawan tersebut dan lain-lain. Hal ini menjadi peluang keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, serta melakukan peran dan fungsinya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Dwiyanthi & Yusuf, 2020) yang menyatakan variabel “lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover*

intention".(Asmiyati & Meika Kurnia, 2020) Lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap *turnover intention* karyawan.

H2: Lingkungan Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap *Turnover intention* Karyawan.

3. Motivasi kerja terhadap *turnover intention*

Pada pengembangan hipotesis Teori Atribusi yang diterapkan berdasarkan analisis penelitian, teori ini menguraikan keterkaitan antara kausalitas dari tindakan yang dikerjakan sehingga menyebabkan perilaku seseorang di lingkungan sekitar memiliki penilaian sosial dengan sebutan *dispositional attributions* dan *situasional attributions*. *Dispositional attributions* merupakan salah satu faktor dari diri seseorang yang berdasarkan perilaku setiap individu, misalnya Motivasi untuk semangat kerja atau disebut motivasi kerja.

Motivasi adalah dukungan yang dibagikan kepada setiap karyawan untuk bekerja secara tim, efektif, dan inovasi untuk mencapai tingkat kepuasan tertentu. Menurut (American Encyclopedia, 2016) jika motivasi kerja pada perusahaan meningkat maka *turnover intention* akan menurun, begitu sebaliknya. Artinya jika karyawan merasakan kebutuhannya sudah terpenuhi sehingga tercapainya rasa puas atas pencapaiannya maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja keras, sehingga *turnover intention* mengalami penurunan. *Turnover intention* menjadi salah satu indikator keberhasilan motivasi kerja suatu perusahaan sehingga

memicu semangat karyawan untuk bekerja lebih giat lagi. Dalam penelitian yang dilakukan (Abidin, 2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. (Juanita R & Budi Prasetya, 2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

H3 : Motivasi kerja berpengaruh Negatif terhadap *turnover intention*

4. Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap *Turnover intention*

Pada pengembangan hipotesis Teori Atribusi yang diterapkan berdasarkan analisis penelitian, teori ini menguraikan keterkaitan antara kausalitas dari tindakan yang dikerjakan sehingga menyebabkan perilaku seseorang di lingkungan sekitar memiliki penilaian sosial dengan sebutan *dispositional attributions* dan *situasional attributions*. *Situasional attributions* ialah salah satu faktor eksternal yang memberikan berdampak pada perilaku seseorang di lingkungan sekitar, misalnya kondisi dan nilai-nilai sosial, pada pandangan masyarakat

Turnover intention merupakan sikap yang dimiliki oleh karyawan yang cenderung ingin meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan pribadi tanpa ada paksaan dari pihak luar dan memiliki keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Ronald dan Milkha, 2015). (Robbins dan Judge, 2015) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah sikap seorang karyawan yang lebih

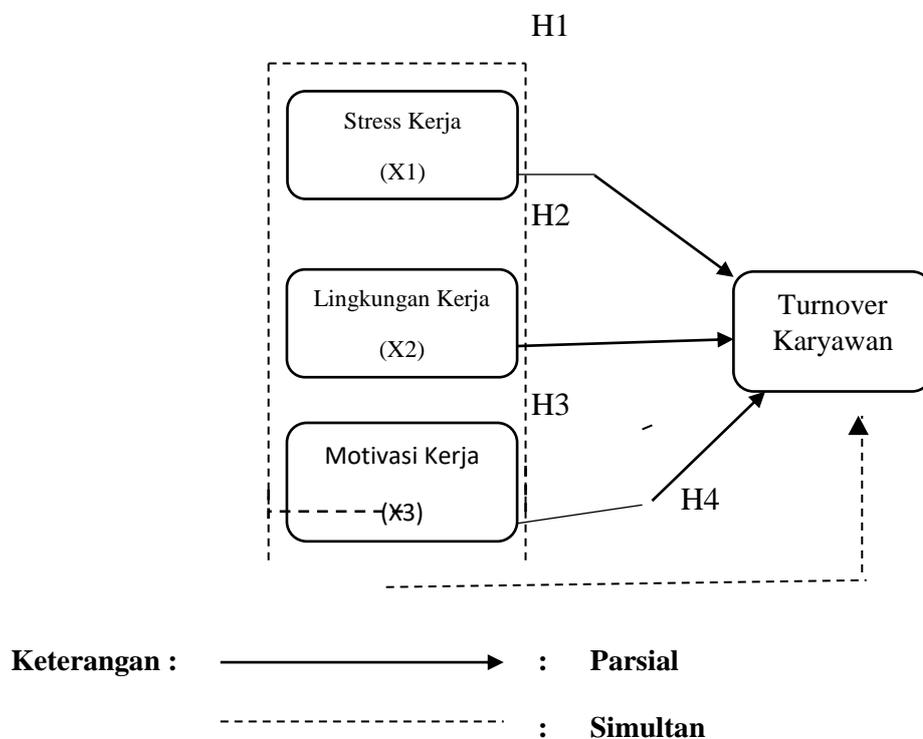
cenderung ingin mengundurkan diri dari perusahaan tanpa ada paksaan dari pihak luar yang disebabkan karena tidak tertarik dengan pekerjaan yang saat ini digelutinya dan memiliki pilihan pekerjaan baru. Karena lingkungan kerja yang berdampak positif yaitu lingkungan fisik maupun non fisik yang akan mengakibatkan terjadinya stres kerja, stres kerja karyawan akan menimbulkan menurunnya motivasi kerja karyawan sehingga keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain semakin besar.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Stres kerja, Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention*. Hipotesis ini dapat membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara variable stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* secara simultan pada PT. Albasia Sejahtera Mandiri kota Temanggung. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Reseliani, 2019) menghasilkan pengaruh stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja memberikan dampak positif terhadap *turnover intention*.

H4 : Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap *Turnover intention*

D. Model Penelitian

Permasalahan *turnover* di perusahaan disebut sebagai predictor utama pada pergantian karyawan. Permasalahan stres kerja dan lingkungan kerja yang menjadi pemicu terjadinya *turnover* di suatu perusahaan. Terkait dengan kendala yang telah dijelaskan maka akan diuraikan dalam model penelitian seperti di bawah ini:



Gambar 1. Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Populasi dan sampel

Populasi adalah suatu perkumpulan di lingkungan tertentu yang berupa objek/subjek yang berkualitas serta memiliki ciri tersendiri dan dipilih peneliti untuk dikaji ulang untuk mendapatkan kesimpulan (Sugiono, 2017). Populasi yang terpilih pada pelaksanaan penelitian ialah karyawan PT. Putra Albasia Mandiri Temanggung sejumlah 483 karyawan.

Menurut Sugiyono (20017) Sampel ialah bagian dari perkumpulan populasi dengan ciri tersendiri yang dimiliki. Teknik pengambilan sampel pada populasi tersebut dengan tujuan memilih sampel untuk digunakan sebagai dasar penelitian yaitu teknik *purposive sampling*. (Sugiyono, 2016) dan (Sari & Harahap, 2019) Teknik *purposive sampling* merupakan cara yang dipilih guna menentukan sampel menggunakan pertimbangan. Kriteria responden menggunakan untuk pengambilan sampel yaitu karyawan tetap yang sudah bekerja minimal 1 tahun. Alasan dipilihnya kriteria minimal yang sudah bekerja 1 tahun karena karyawan yang sudah bekerja 1 tahun sudah mengerti dan memahami aturan perusahaan (Ferdinand, 2014). Kriteria pada Usia adalah minimal usia yaitu 20-30 tahun, dikarenakan usia produktif seseorang bekerja sekitar usia 17-30 tahun, oleh karena itu usia 17-30 tahun diharapkan memiliki pemikiran

yang luas dan jernih sehingga dapat memilah memecahkan masalah yang sedang dihadapi dengan tindakan yang baik untuk memperoleh keputusan yang tepat (Sugiyanto, 2018).

Pertimbangan sampel dalam penelitian ini adalah adanya batasan usia minimal responden yaitu telah tamat SMA/SMK sederajat karena pemikiran yang terbuka mampu mempertimbangkan suatu hal dalam pengambilan keputusan (Royidin, 2016). Sampel ini ditujukan kepada semua karyawan baik berjenis kelamin laki-laki atau perempuan yang terdaftar bekerja di PT. Albasia Sejahtera Mandiri di Temanggung. Berdasarkan dari data Perusahaan jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 94 orang karyawan

2. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan untuk melaksanakan penelitian yaitu data primer. Menurut Sugiyono (2017), data primer merupakan perolehan data bersumber dari responden dengan pengisian kuesioner serta survei lapangan untuk mendapatkan data mengenai bagaimana pengaruh Stres kerja dan Lingkungan kerja terhadap Turnover pada PT. Albasia Sejahtera Mandiri Cabang Temanggung.

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini didapat dari profil perusahaan, perpustakaan Universitas Muhammadiyah Magelang, buku, literatur, dan media online sebagai pendukung penelitian ini.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah survey dengan membagikan kuisisioner. Menurut Sugiyono (2017:142) kuisisioner merupakan teknik dilakukan untuk mengumpulkan dengan cara mengajukan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan peraturan yang sudah dijelaskan. Tipe pertanyaan yang diajukan pada angket dibagi menjadi dua, yaitu: terbuka dan tertutup. Kuisisioner dapat diberikan kepada responden secara langsung pada PT. Albasia Mandiri Sejahtera. Pada pelaksanaan penelitian, kami sebagai peneliti memberikan angket langsung kepada karyawan PT. Albasia Sejahtera Mandiri Cabang Temanggung.

4. Definisi Operasional dan Pengukuran

Definisi operasional ialah suatu indikator atau variabel untuk digunakan dalam proses penelitian. Pada pelaksanaan penelitian tersebut definisi operasional yang digunakan yaitu :

a. *Turnover Intention*

Turnover intention adalah tanggapan yang diberikan oleh responden sikap seorang karyawan yang berkeinginan untuk mengundurkan tanpa ada paksaan dari luar. Metode pengukuran variable pada penelitian menetapkan skala likert 5 item nilai. Pemakaian skala 1-5 untuk setiap respon dari responden, setelah itu dibagi menjadi lima katagori yaitu : a. Sangat Tidak Setuju (STS)

dengan nilai skor 1 b. Tidak Setuju (TS) dengan nilai skor 2 c. Kurang Setuju (KS) dengan nilai skor 3 d. Setuju (S) dengan nilai skor 4 e. Sangat Setuju (SS) dengan nilai skor 5. Variabel ini di kembangkan oleh 3 indikator yang dikembangkan oleh Usman (2012) berikut indikatornya :

- 1) Pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)
- 2) Keingina untuk meninggalkan (*intention to quit*)
- 3) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

a. Stres kerja

Stres kerja adalah tanggapan yang diberikan oleh responden mengenai tekanan yang diperoleh karyawan pada saat menjalankan pekerjaannya. Stres ini terlihat dari simptom, seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Metode pengukuran variable pada penelitian menetapkan skala likert 5 item nilai. Pemakaian skala 1-5 untuk setiap respon dari responden, setelah itu dibagi menjadi lima katagori yaitu : a. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai skor 1 b. Tidak Setuju (TS) dengan nilai skor 2 c. Kurang Setuju (KS) dengan nilai skor 3 d. Setuju (S) dengan nilai skor 4 e. Sangat Setuju (SS) dengan nilai skor 5. Variable ini diukur dengan 5 indikator yang dikembangkan oleh Sayuti (2016) berikut indikatornya:

- 1) Faktor intrinsik
- 2) Peran dalam organisasi
- 3) Hubungan di tempat kerja
- 4) Pengembangan karir karyawan
- 5) Struktur dan iklim organisasi kesempatan

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu tanggapan responden terhadap semua yang terlihat disekitar karyawan dengan dampak pada diri sendiri atau orang lain dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Metode pengukuran variable pada penelitian menetapkan skala likert 5 item nilai. Pemakaian skala 1-5 untuk setiap respon dari responden, setelah itu dibagi menjadi lima katagori yaitu : a. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai skor 1 b. Tidak Setuju (TS) dengan nilai skor 2 c. Kurang Setuju (KS) dengan nilai skor 3 d. Setuju (S) dengan nilai skor 4 e. Sangat Setuju (SS) dengan nilai skor 5. Variabel ini diukur dengan 2 dimensi indikator yang dikembangkan oleh Sri Antika (2015) berikut indikatornya:

- 1) Lingkungan Kerja Fisik
 - a) Penerangan cahaya
 - b) Suhu Udara
 - c) Kebersihan
 - d) Penggunaan Warna
 - e) Keamanan

f) Jam Kerja

2) Indikator Lingkungan kerja non-fisik antara lain:

a) Hubungan kerja antara bawahan dan atasan

b) Hubungan kerja antar rekan kerja

c. Motivasi kerja

Motivasi adalah tanggapan responden terhadap suatu faktor yang memberikan dukungan kepada seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Metode pengukuran variable pada penelitian menetapkan skala likert 5 item nilai. Pemakaian skala 1-5 untuk setiap respon dari responden, setelah itu dibagi menjadi lima katagori yaitu : a. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai skor 1 b. Tidak Setuju (TS) dengan nilai skor 2 c. Kurang Setuju (KS) dengan nilai skor 3 d. Setuju (S) dengan nilai skor 4 e. Sangat Setuju (SS) dengan nilai skor 5. Variable ini diukur dengan Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut:

- 1) Tanggung Jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
- 2) Prestasi Kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- 3) Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

- 4) Pengakuan Atas Kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- 5) Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya dibidangnya.

5. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012:172) Uji validitas yang dipilih guna mengukur kevalidan data untuk dijadikan sebagai bahan kuesioner. Pelaksanaan Uji validitas menggunakan metode *Corrected Item Total Correlation* yang berfungsi mencari r hitung. Setelah itu dilakukan perbandingan antara r hitung dengan nilai r tabel dimana $df = n-2$ (*degree of freedom*) menggunakan tarif signifikan 5% sehingga perolehan nilai r hitung $\geq r$ table, dimana instrument dinyatakan akurat dan berlaku sebaliknya.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya merupakan sarana yang digunakan bagi pengukuran, kuesioner ialah penunjuk variabel. Hasil tanggapan kuesioner disebut reliabel jika jawaban yang diterima dari responden terhadap pernyataan adalah konsisten dari awal pengisian hingga akhir (Ghozali, 2017: 47). Uji reliabilitas diterapkan koefisien Cronbach Alpha (α). Suatu variabel disebut reliabel hasil dari Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70 (Nunnally dalam Ghozali (2017)

6. Metode Analisis Data

a. Analisis regresi linier berganda

Sarana yang digunakan untuk analisis dalam penelitian ialah menggunakan Regresi Linier Berganda. Uraian dari regresi berganda merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menganalisa pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat (Ghozali, 2017). Pengaruh dari variabel – variabel independen dapat ditentukan dengan analisis regresi yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel Dependen (*Turnover intention*)

X1 : Variabel Independen (Stres Kerja)

X2 : Variabel Independen (Lingkungan Kerja)

X3 : Variabel Independen (Motivasi Kerja)

α : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi

b. Uji Model

1. Analisis koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R^2) yaitu aktivitas yang dilakukan untuk mengukur kekuatan dari model pada saat menjelaskan variasi dari variabel terikat (Mudrajad (2004:82). Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Nilai R^2 lebih kecil berarti kekuatan pada variabel – variabel independen pada saat menguraikan variasi variabel

dependen secara terbatas. Hasil yang diperoleh jika mendekati nilai satu maka variabel – variabel independen menjelaskan sebagian informasi yang perlukan saat memprediksi variasi variabel dependen. Koefisien determinasi pada saat data silang relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing – masing pengamatan, sedangkan untuk data runtut waktu biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam mendekati variabel – variabel independen dalam memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Uji R² menunjukkan potensi pengaruh semua variabel independen yaitu stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2) terhadap dependen (Y) yaitu *turnover intention* sebagai variable

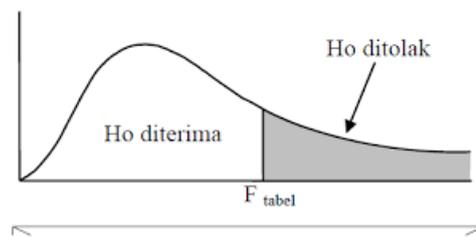
2. Uji F (Uji Simultan)

Imam Ghozali (2016) mengatakan bahwa uji F digunakan untuk mengetahui variabel independen (X1, X2, . . ., Xn) secara bersama sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Sebuah model dikatakan baik jika nilai F menunjukkan signifikan. Nilai F signifikan jika signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

Menurut Sugiyono (2018; 223) Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel

yang diteliti. Nilai signifikan $f < 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai signifikan $f < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

- a. H_0 = berarti secara simultan atau bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan antara X_1 , X_2 , dengan Y .
- b. H_a = berarti secara simultan atau bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara X_1 , X_2 , dengan Y

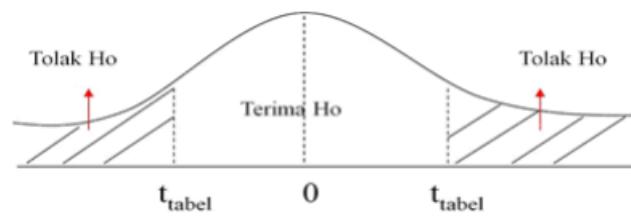


3. Uji t

Uji Hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dan mendapatkan hasil apakah variabel independen stres kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnoverintention*

- a. H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$. Hal ini menunjukkan variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

b. H_0 ditolak dan H_a diterima jika t hitung $>$ t tabel. Hal ini menunjukkan variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Dependen pengujian t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel.



BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention*. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Albasi Sejahtera Mandiri
2. Lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap *turnover intention* karyawan PT Albasi Sejahtera Mandiri
3. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Albasi Sejahtera Mandiri
4. Stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*

B. Saran

1. Diharapkan karyawan PT Albasia Sejahtera Mandiri meningkatkan motivasi kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik lagi dengan tujuan untuk mengurangi terjadinya stres kerja dan *turnover intention*
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi variabel lain yang mempengaruhi *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M. J. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8, 9.
- Anggreani, P. M., Irwansyah, & Wahyuni, N. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Andika Lintas Samudera Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan, Edisi Juli-Desember*, 5(2), 2541–178.
- Aulia Putri;Stefanus Rumangkit. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt.Ratu Pola Bumi (Rpb) Bandar Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*, 229–244.
<https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/PSND/article/view/852>
- Chairilisyah. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi Pada PT Eka Dura Indonesia di Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Manajemen Bisnis*, XI(2), 426–436.
- Dewi, N. P. P., & Suartina, I. W. (2022). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan UD . Cahaya Dewata di Badung. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 104–110.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13>
- Diputra, I. P. K. C. O., Landra, N., & Ni Made Dwi Puspitawati. (n.d.). *Pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap Turnover Intention Pada KSU Swadana Giri Kusuma Di Desa Pengotan Bali*. 2, 545–555.
- Dwiyanthi, A. O., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Itention Pada Karyawan Oppo Kota Bima. *Invoice : Jurnal Ilmu Akuntansi*, 2(2), 14–22.
<https://doi.org/10.26618/inv.v2i2.4109>
- Kerja, P. S., Kerja, B., & Lingkungan, D. A. N. (2017). *KERJA NON FISIK TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia ABSTRAK Bisnis pariwisata yang ada di Bali sangatlah menjanjikan , sehingga banyak berdiri perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan*. 6(11), 5970–5998.
- Nyoman, N., & Sri, Y. (2018). KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP TURNOVER INTENTION Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Keinginan untuk berpindah (turnover intention) merupakan permasalahan yang sangat serius dalam manajemen sumber daya manusia (Fah et. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3412–3441.
- Rahmat Sabuhari, M. K. R. A. K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres