

---

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER* KARYAWAN PT XYZ

Setya Ayu Wardanti

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Tarumanagara  
setya.117221094@stu.untar.ac.id

Mukti Rahardjo

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Tarumanagara  
mukti@fe.untar.ac.id (*corresponding author*)

*Masuk: 06-12-2023, revisi: 31-12-2023, diterima untuk diterbitkan: 04-01-2024*

---

**Abstract:** The study was to determine the effect of the work environment, job stress, and job satisfaction on employee turnover at PT XYZ. The conditions, actions, and circumstances of an employee are very important for company performance. One of the things that cannot be avoided in employee behavior is the desire to move (*turnover*). A good working environment and high job satisfaction will affect the decrease in turnover, while high job stress will affect the increase in turnover. The population in this research is employees at PT XYZ. The samples in this research were 62 employees using the Slovin method. The method of data collection using questionnaires. To analyze data using descriptive analysis and the percentage of regression analysis using SPSS. Based on the research results, it is evident that the negative effect of a significant partial work environment, job satisfaction toward employee turnover at PT XYZ, and the positive effect of job stress toward employee turnover at PT XYZ.

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

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover* karyawan pada PT XYZ. Kondisi, tindakan, dan keadaan seorang karyawan sangat penting bagi kinerja perusahaan. Salah satu hal yang tidak dapat dihindari dalam perilaku pegawai adalah adanya keinginan untuk berpindah (*turnover*). Lingkungan kerja yang baik serta kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh pada penurunan tingkat *turnover* karyawan, sedangkan stres kerja yang tinggi akan berpengaruh pada meningkatnya *turnover* karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT XYZ. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 62 karyawan, menggunakan metode Slovin. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui terdapat pengaruh negatif signifikan secara parsial lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover* karyawan PT XYZ, serta pengaruh positif signifikan secara parsial stres kerja terhadap *turnover* karyawan PT XYZ.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, *Turnover*

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang

Sumber daya manusia selalu menjadi faktor penentu kelangsungan hidup suatu perusahaan, berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan latar belakang tersebut, perusahaan mencari sumber daya manusia yang handal. Penting bagi perusahaan untuk berhati-hati dalam mengelola dan mempertimbangkan sumber daya manusianya. Sejumlah besar perusahaan menghadapi masalah pergantian karyawan yang parah, dan kualitas karyawan yang keluar serta karyawan berikutnya merupakan faktor penting dalam menentukan masa depan perusahaan mereka. Dampak negatif *turnover* karyawan terhadap suatu perusahaan tergantung pada kualitas dan kemampuan penggantian pegawai

yang keluar, sehingga perekrutan karyawan baru membutuhkan waktu dan menambah biaya baru (Waspodo et al., 2013).

*Turnover* adalah penghentian keanggotaan organisasi oleh orang-orang yang berniat berganti pekerjaan dengan menerima imbalan finansial dari organisasi (Mobley, 2011). *Turnover* merupakan pemberhentian karyawan secara sukarela atau tidak sukarela. Contoh tindakan pemisahan antara lain pengunduran diri, mutasi departemen, PHK, dan kematian. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *turnover* karyawan berkaitan dengan niat karyawan untuk mencari pekerjaan lain, dan tidak tercermin dalam perilakunya. Perputaran karyawan yang tinggi secara perlahan namun pasti akan menyebabkan menurunnya lapangan pekerjaan di dalam perusahaan. *Turnover* merupakan tolak ukur stabilitas suatu perusahaan yang sangat baik dan dapat mencerminkan kinerja perusahaan. Perpindahan karyawan sangat diperlukan bagi perusahaan karena rendahnya produktivitas karyawan. *Turnover* yang berlebihan akan menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi perusahaan (Yuliasia et al., 2012).

Tingginya tingkat *turnover* karyawan juga dapat disebabkan oleh beberapa faktor di antaranya rendahnya lingkungan kerja, tingginya stres kerja, dan rendahnya kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menindaklanjuti penelitian-penelitian sebelumnya dengan mengambil sampel pada karyawan PT XYZ. PT XYZ merupakan perusahaan yang berfokus pada bisnis retail dengan menawarkan penyewaan EDC yang tersebar di seluruh Indonesia. Luasnya penyebaran bisnis perusahaan menyebabkan tingginya kebutuhan jumlah karyawan yang harus dipekerjakan. PT XYZ beroperasi dengan lebih dari 100 teknisi dan staf. Fenomena dalam perusahaan ini adalah tingginya tingkat *turnover* karyawan. Akumulasi karyawan yang keluar atau masuk setiap tahunnya sangat tinggi. Hal ini terbukti dengan data *turnover* karyawan PT XYZ pada bulan Juni 2022 sampai Juni 2023, seperti yang terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Data Turnover Karyawan PT XYZ**

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk
2022	Juni	3	3
	Juli	2	3
	Agustus	4	4
	September	3	3
	Oktober	2	1
	November	1	1
	Desember	4	0
2023	Januari	3	4
	Februari	4	4
	Maret	5	1
	April	4	2
	Mei	3	1
	Juni	10	5
Total		48	32

Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan pemaparan data pada Tabel 1, disimpulkan bahwa *turnover* karyawan di PT XYZ selama periode 2022 hingga 2023 cukup tinggi. Tingkat *turnover* tahunan merupakan rasio antara jumlah karyawan yang keluar atau berhenti terhadap jumlah karyawan dalam periode satu tahun. Rumus perhitungan *turnover* karyawan, seperti berikut.

$$\text{Turnover} = \frac{\text{Jumlah karyawan keluar}}{\text{Jumlah karyawan akhir tahun}} \times 100\%$$

$$\text{Turnover} = \frac{48}{165} \times 100\%$$

$$\text{Turnover} = 29,09\%$$

Berdasarkan perhitungan, didapatkan tingginya tingkat *turnover* PT XYZ adalah 29%. Mengacu pada Gallup, *turnover* yang ideal adalah 10% dalam setahun. Berbagai aspek mampu menyebabkan tingginya tingkat *turnover* di kalangan pekerja PT XYZ. Kondisi tersebut dapat berdampak pada kerugian bagi badan usaha, seperti kehilangan pegawai dengan kualitas serta prestasi yang dimiliki, kerugian biaya untuk perekrutan karyawan baru. Menurut hasil wawancara sementara dengan beberapa karyawan, tingginya *turnover* disebabkan oleh tekanan yang didapatkan pada lingkungan kerja, tingginya tingkat stres kerja, dan ketidakpuasan karyawan pada perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk meneruskan penelitian-penelitian terdahulu dengan mengambil sampel pada karyawan PT XYZ.

Tingkat *turnover* pada karyawan saat ini masih kerap menjadi pembahasan yang paling tinggi dan penting saat ini bahkan di masa mendatang, karena pada kenyataannya sebuah perusahaan tidak akan berkembang dengan baik tanpa adanya karyawan, terutama jika perusahaan tersebut memiliki karyawan dengan *track record* yang baik. Salah satu faktor yang memengaruhi *turnover* karyawan adalah lingkungan kerja, yaitu segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan tersebut (Nitisemito, 1996). Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat memengaruhi semangat kerja karyawan, menurunkan produktivitas kerja karyawan, dan pada akhirnya menimbulkan ketidakpuasan serta *turnover* karyawan.

Selain itu, penyebab stres kerja yang disebabkan oleh beban kerja yang berat, tekanan yang tinggi dari perusahaan, kegagalan terus-menerus dalam mencapai tujuan, dan kurang konsentrasi dalam menjalankan tugas, sehingga akan berdampak kepada terganggunya kesehatan, kepala pusing dan mual sehingga akan memicu ketidakpuasan kerja, demikian juga yang diungkapkan oleh Beloor et al. (2017), bahwa untuk memastikan seluruh karyawan mencapai potensi maksimalnya dan bebas dari stres, maka mereka harus dikelola secara efektif. Masalah yang dihadapi *medical representative* yang sering dikaitkan dengan tekanan yang tinggi, rasa cemas, frustrasi, kebosanan, dan penundaan, penerapan sistem penghargaan yang tidak konsisten baik dalam gaji maupun insentif, tidak diberikannya penghargaan kepada pegawai teladan, remunerasi yang tidak memadai, penyimpangan dari deskripsi pekerjaan, perubahan yang tidak menyenangkan pada status karyawan yang menjadi ahli, kekhawatiran terhadap akses jenjang karir yang lebih tinggi di dalam perusahaan, kondisi lingkungan internal yang tidak sesuai (*office conflict*), dan jalur pendidikan yang tidak berfungsi, seperti pegawai memiliki banyak supervisor. Akibatnya pegawai harus bekerja dengan tingkat beban kerja yang sangat tinggi sehingga dapat meningkatkan tingkat kesulitan dan beban kerja pegawai tanpa mampu memberikan kompetensi pada bidang tertentu sehingga menimbulkan disharmoni dalam hubungan interpersonal antar pegawai. Ketika interaksi yang harmonis menurun, karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, tidak puas terhadap perusahaan, dan ingin keluar dari perusahaan (Wisantyo & Madiistriyatno, 2015).

Stres kerja merupakan suatu gejala atau emosi yang dapat terjadi pada diri karyawan, yang memengaruhi organisasi dan bisnis, serta memengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan (Chaudhry, 2012). Stres telah menjadi masalah besar karena sudah menjadi bagian dari kehidupan karyawan dan sulit untuk menghindari stres dalam pekerjaan (Parvaiz et al., 2015). Stres kerja memiliki dampak positif terhadap keinginan untuk berhenti (*turnover*). Sebagaimana dikemukakan dalam penelitian Lu et al. (2017) dan Syahronica et al. (2015). Adanya pengaruh tersebut berarti beban kerja yang berlebihan, tidak adanya kejelasan wewenang yang tidak sesuai dengan tanggung jawab, konflik dalam organisasi, dan perbedaan cara berpikir terhadap pekerjaan serta rendahnya pendapatan menimbulkan beban kerja pegawai yang menimbulkan tingkat stres dan dampak yang sangat tinggi. Lu et al. (2017) juga menemukan bahwa tekanan yang relatif tinggi dapat menyebabkan gangguan kesehatan fisik, serta kurangnya kesehatan mental dan kesejahteraan dapat menyebabkan stres kerja dan menurunkan produktivitas karyawan. Selanjutnya, Afrizal et al. (2014) berpendapat bahwa karyawan yang stres cenderung menganggap pekerjaan itu tidak penting baginya sehingga tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Kepuasan kerja

merupakan perasaan yang muncul pada diri seseorang ketika mereka mengevaluasi secara positif karakteristik pekerjaannya. Kepuasan kerja sebenarnya tergantung oleh masing-masing individu. Ada yang merasa puas jika melakukan pekerjaannya dengan baik tanpa beban, ada juga yang merasa puas apabila dalam mengerjakan pekerjaan tanpa tekanan apa pun atau stres, dan lain sebagainya. Kepuasan kerja pegawai merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia suatu organisasi, karena karyawan akan bekerja secara maksimal ketika mereka merasa puas dengan pekerjaannya.

## **TELAAH KEPUSTAKAAN**

### **Lingkungan Kerja**

Segala sesuatu yang menyangkut seorang pegawai dan dapat memengaruhi kepuasan kerjanya sedemikian rupa sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal disebut lingkungan kerja. Lingkungan kerja meliputi perlengkapan kerja yang menunjang pegawai saat menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan untuk meningkatkan kerja pegawai dalam organisasi (Afandi, 2018, p. 65). Dalam kaitannya dengan lingkungan kerja, Sedarmayanti (2009, p. 46) mengidentifikasi pencahayaan, suhu udara, suara bising, ruang gerak, dan hubungan pegawai dengan pegawai sebagai indikatornya.

### **Stres Kerja**

Tantra D. dan Larasati (2015) menjelaskan secara umum penyebab stres bersumber intrinsik pekerjaan, mencakup tuntutan fisik, seperti kebisingan, vibrasi, dan higienis, sedangkan pada tuntutan tugas mencakup kerja *shift*/kerja malam, beban kerja, kondisi yang sedikit meliputi aktivitas fisik, waktu kerja yang sempit dan penghayatan risiko pekerjaan, kemudian faktor sosial, yaitu peran dalam organisasi, setiap pekerja diharapkan bekerja sesuai perannya artinya memiliki tugas dan aturan yang ditetapkan atasannya, pengembangan karir, terdiri dari promosi atau penurunan jabatan ke tingkat yang lebih tinggi, berkurangnya keamanan kerja, terbatasnya ambisi karir, kesulitan dalam hubungan interpersonal dan pendelegasian tanggung jawab, terdiri dari hubungan dengan atasan, tim kerja dan bawahan, struktur organisasi dan lingkungan kerja, dukungan masyarakat. Stres kerja adalah sebuah respons negatif akibat tekanan atau tegangan yang ada di lingkungan kerja (Suhardi & Ie, 2023). Tuntutan pekerjaan, tuntutan peran dan tuntutan interpersonal merupakan salah satu indikator stres kerja sebagaimana didefinisikan menurut Afandi (2018, p. 179) yang juga mencakup struktur organisasi dan kepemimpinan.

### **Kepuasan Kerja**

Evaluasi yang lebih tinggi terhadap aktivitas seseorang berkorelasi dengan tingkat yang lebih tinggi dimana mereka merasa puas. Secara umum, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai apakah seorang karyawan memandang pekerjaannya menyenangkan atau tidak menyenangkan (Hasibuan, 2005, p. 39). Kepuasan kerja adalah hasil dari imbalan moneter dan non-moneter. Martoyo (2000, p. 142) menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari penerimaan insentif finansial dan non finansial sebagai imbalan bagi karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan mempunyai pandangan positif. Rasa kepuasan kerja yang dimiliki pegawai tercermin dari sikap positifnya terhadap seluruh aspek pekerjaan, termasuk segala sesuatu yang ditemuinya (Handoko, 2008, pp. 122–123). Kepuasan tersebut berperan penting karena dapat memengaruhi kecenderungan pegawai untuk bertahan di pekerjaannya (Keni et al., 2023) dan memberikan kontribusi yang terbaik untuk perusahaan. Menurut Gilmer (1996) dalam Sutrisno (2017, p. 77), indikator yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja meliputi peluang kemajuan, stabilitas pekerjaan, tingkat gaji, perusahaan, dan manajemen, serta fasilitas yang disediakan.

### **Turnover Karyawan**

Niat atau keinginan untuk mengundurkan diri dari organisasi inilah yang dimaksud dengan *turnover*. Setiap pegawai menginginkan adanya kepuasan dalam melakukan pekerjaannya. Jika seseorang karyawan merasa puas, setiap tugas tanggung jawab akan diselesaikan dengan sebaik mungkin, sehingga tidak akan terjadinya *turnover*. *Turnover* adalah pandangan subjektif yang dimiliki anggota organisasi terkait keinginan untuk berhenti dari pekerjaan saat ini, dengan maksud mencari peluang lain (Kartono, 2018). Menurut Mobley (2011, p. 150), terdapat tiga indikator atau dasar yang digunakan untuk mengukur *turnover*, yaitu berpikir untuk berhenti, keinginan untuk berhenti atau meninggalkan, dan niat untuk mencari pekerjaan lain.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Karyawan**

Lingkungan kerja dapat memengaruhi niat berpindah pegawai dalam suatu perusahaan. Jika lingkungan kerja suatu perusahaan sulit untuk bekerja, maka pegawai tidak akan bisa bertahan lama di perusahaan tersebut. Lingkungan kerja fisik yang buruk serta kurangnya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan akan memunculkan niat karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan. Lingkungan kerja non fisik juga harus dibangun antara sesama karyawan dan antara atasan dan bawahan, dimana hubungan kerja yang baik akan berpengaruh kepada karyawan agar tetap bekerja di perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Halimah et al. (2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover* karyawan. Pada penelitian Qureshi et al. (2012) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover*. Lingkungan kerja yang nyaman memungkinkan karyawan bekerja dengan nyaman dan bekerja berjam-jam. Semakin banyak fasilitas yang disediakan perusahaan untuk menunjang pekerjaan, semakin kecil kemungkinan karyawan untuk berhenti. Berdasarkan dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan penurunan hipotesis pertama ialah:

H<sub>1</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap *turnover* karyawan.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Karyawan**

Stres kerja merupakan keadaan dimana dapat memengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik karyawan yang apabila keadaan ini terjadi secara terus menerus maka akan mengganggu pelaksanaan kerja karyawan. Sedangkan, niat berpindah mengacu pada keinginan pegawai untuk keluar dari organisasinya yang dilakukan secara sukarela maupun terpaksa. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Waspodo et al. (2013) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover*. Septiari dan Ardana (2016) mengemukakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan. Stres yang berhubungan dengan pekerjaan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap niat *turnover* (Lee et al., 2016). Stres yang dialami oleh karyawan pada umumnya akan berdampak negatif bagi perusahaan. Salah satu hal yang dapat terjadi akibat stres kerja yang dialami karyawan, yaitu salah satunya dapat menyebabkan keluarnya karyawan dari organisasi. Semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin tinggi juga intensi *turnover* pada karyawan. Begitu juga sebaliknya, apabila stres kerja semakin rendah maka semakin rendah pula niat karyawan untuk meninggalkan organisasinya. Berdasarkan dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan penurunan hipotesis kedua ialah:

H<sub>2</sub>: Stres kerja berpengaruh secara langsung terhadap *turnover* karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Karyawan**

Ketika pekerja tidak puas dengan pekerjaannya, mereka mungkin akan mencari pekerjaan alternatif. Sebaliknya, jika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, maka kecil kemungkinannya untuk mencari pekerjaan lain (Oktaviani & Nurhayati, 2014). Kepuasan kerja memengaruhi seorang pegawai tetap tinggal atau keluar dari perusahaan (Aydogdu & Asikgil, 2011). Terdapat beberapa penelitian yang menyimpulkan bahwa keputusan pekerjaan



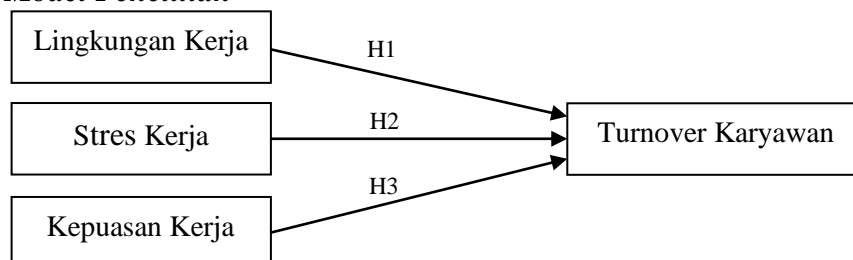
memengaruhi keinginan untuk keluar dari perusahaan. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Yücel (2012) menemukan bahwa kepuasan kerja berdampak negatif terhadap keinginan untuk pergi dari perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Rehman et al. (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap niat untuk meninggalkan dari perusahaan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Leisanyane dan Khaola (2013) yang menemukan hubungan negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan niat untuk meninggalkan organisasi. Kepuasan kerja memengaruhi keputusan seorang karyawan untuk tetap tinggal atau meninggalkan suatu organisasi. Ketika seorang pegawai tidak puas dengan pekerjaannya maka ia akan meninggalkan organisasi, namun sebaliknya jika ia yakin bahwa dirinya diperlakukan secara adil dan dihargai oleh organisasi maka ia akan keluar dari organisasi. Hal tersebut adalah hal yang mustahil (Aydogdu & Asikgil, 2011). Berdasarkan dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan penurunan hipotesis ketiga ialah:

H<sub>3</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap *turnover* karyawan.

Berdasarkan uraian kaitan antar variabel di atas, maka model penelitian yang digunakan dapat digambarkan sebagai berikut.

**Gambar 1**

**Model Penelitian**



Sumber: Peneliti (2023)

## METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Periode penelitian Mei – Agustus 2023. Subjek penelitian ini yaitu semua karyawan PT XYZ baik pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun dan lebih dari satu tahun. Populasi di PT XYZ adalah 165 orang. Dalam menentukan ukuran sampel, penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan, jika ukuran populasi diketahui (Umar, 2003, p. 120) sehingga sampel minimal yang digunakan adalah 62 responden. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Pada penelitian ini, menggunakan Google Form yang dibagikan ke karyawan PT XYZ. Penelitian ini dalam mengukur setiap variabel menggunakan skala Likert dengan interval 1 sampai 5 dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Sangat tidak setuju diberi skor 1.
- b. Tidak setuju diberi skor 2.
- c. Netral diberi skor 3.
- d. Setuju diberi skor 4.
- e. Sangat setuju diberi skor 5.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Hasil uji validitas pada semua item variabel terhadap 30 responden menjadi sampel yang dapat dinyatakan valid, karena syarat minimum agar pernyataan dinyatakan valid adalah lebih besar dari r tabel yang bernilai 0,361 telah terpenuhi.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	Pertanyaan 1	0,680	0,361	Valid
	Pertanyaan 2	0,532		Valid
	Pertanyaan 3	0,859		Valid
	Pertanyaan 4	0,912		Valid
	Pertanyaan 5	0,848		Valid
Stres Kerja	Pertanyaan 1	0,721	0,361	Valid
	Pertanyaan 2	0,546		Valid
	Pertanyaan 3	0,870		Valid
	Pertanyaan 4	0,924		Valid
	Pertanyaan 5	0,867		Valid
Kepuasan Kerja	Pertanyaan 1	0,883	0,361	Valid
	Pertanyaan 2	0,901		Valid
	Pertanyaan 3	0,775		Valid
	Pertanyaan 4	0,609		Valid
	Pertanyaan 5	0,889		Valid
Turnover Karyawan	Pertanyaan 1	0,948	0,361	Valid
	Pertanyaan 2	0,736		Valid
	Pertanyaan 3	0,911		Valid

Sumber: Peneliti (2023)

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indikator seberapa andal suatu hasil pengukuran. Pengukuran dapat diandalkan jika uji statistik Cronbach Alpha > 0,60. Hasil reliabilitas menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner reliabel atau konsisten.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha yang disyaratkan	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,813	0,7	Reliabel
Stres Kerja	0,848	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,862	0,7	Reliabel
Turnover Karyawan	0,819	0,7	Reliabel

Sumber: Peneliti (2023)

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Menurut Umar (2003), uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat, variabel bebas, dan kedua variabel terdistribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian, uji normalitas menunjukkan bahwa hasil tabel adalah 0,200 lebih besar dari 0,05 dari hasil uji normalitas tersebut menunjukkan data terdistribusi normal.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.14227936
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.056
	Negative	-.056
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Peneliti (2023)

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji model regresi apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	9.416	2.245		4.193	.000		
	Lingkungan Kerja	-.174	-.087	-.171	-1.995	.029	.846	1.182
	Stres Kerja	.357	.058	.532	6.195	.000	.660	1.516
	Kepuasan Kerja	-.464	-.068	-.423	-5.840	.000	.611	1.636

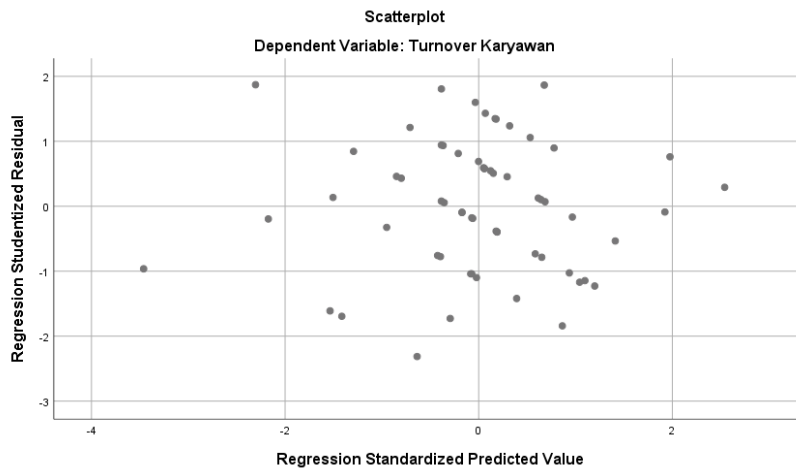
a. Dependent Variable: *Turnover* Karyawan

Sumber: Peneliti (2023)

**Uji Heterokedastisitas**

Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan residu antar pengamatan, digunakan uji heteroskedastisitas. Jika suatu pola tertentu hadir dalam bentuk pola normal, seperti lebar titik yang mengikuti simetri dan sempitnya, maka dapat mengakibatkan heteroskedastisitas. Apabila tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik di atas dan di bawah angka 0 terdistribusi pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Peneliti (2023)

**PENGUJIAN HIPOTESIS**

**Koefisien Determinasi**

Jika nilai mendekati satu, itu mengidentifikasi bahwa variabel independen memberikan sebagian besar informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011, p. 16). Besar pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Stres Kerja (X<sub>2</sub>), Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>), dan *Turnover* Karyawan (Y) secara gabungan dapat dilihat pada tabel berikut.



**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi X terhadap Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 <sup>a</sup>	.463	.419	1.717

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja  
Sumber: Peneliti (2023)

**Uji Hipotesis**  
**Uji F**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi hasil uji F adalah lebih kecil dari 0,05, yaitu sebesar 0,000 yang artinya variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover* Karyawan sebagai variabel dependen.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.746	3	18.249	13.298	.000 <sup>b</sup>
	Residual	79.593	58	1.372		
	Total	134.339	61			

a. Dependent Variable: *Turnover* Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan kerja  
Sumber: Peneliti (2023)

**Uji t**

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji sejauh mana pengaruh langsung variabel bebas dapat menjelaskan secara parsial. Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel-variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.416	2.245		4.193	.000
	Lingkungan Kerja	-.174	-.087	-.171	-1.995	.029
	Stres Kerja	.357	.058	.532	6.195	.000
	Kepuasan Kerja	-.464	-.068	-.423	-5.840	.000

a. Dependent Variable: *Turnover* Karyawan  
Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, menunjukkan hasil penelitian ini yang akan dibahas sebagai berikut.

**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, diperoleh lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan negatif sebesar -0,171 dan signifikan dengan *p*-value 0,029 terhadap *turnover* karyawan menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Karyawan merasa nyaman dan semangat pada saat bekerja karena bersihnya ruangan kerja dan suhu udara yang sejuk tidak membuat karyawan kepanasan, serta disediakannya alat keselamatan kerja yang membuat karyawan tenang dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang

dilakukan oleh Halimah et al. (2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover* karyawan.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover* Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, diperoleh stres kerja berpengaruh secara signifikan positif 0,532 dan signifikan dengan  $p$ -value 0,00 terhadap *turnover* karyawan menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ketika karyawan stres dalam bekerja, mereka akan merasa tertekan dengan pekerjaannya, tidak nyaman dengan pekerjaannya, serta keinginan untuk mencari pekerjaan baru akan muncul. Temuan riset dikuatkan oleh Zahra et al. (2018), yang menggambarkan ternyata stres kerja mempunyai dampak positif serta signifikan secara statistik pada niat *turnover* pegawai. Menurut Lestari dan Mujiati (2018), stres kerja mempunyai dampak cukup besar serta searah pada *turnover*. Hal ini memperlihatkan semakin besar tingkat stres kerja bagi pekerja, maka semakin besar kemungkinan terjadinya *turnover* karyawan. Selain itu, riset Dewi dan Sriathi (2019) memperlihatkan stres kerja mempunyai dampak substansial pada *turnover*.

### **Kepuasan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, diperoleh kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan negatif -0,423 dan signifikan dengan  $p$ -value 0,00 terhadap *turnover* karyawan menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal tersebut memperlihatkan bahwa semakin kecil kemungkinan orang untuk berganti pekerjaan, semakin besar kepuasan kerja total mereka. Hal ini karena, dengan kepuasan kerja yang lebih besar, karyawan mungkin merasa lebih nyaman serta betah di tempat kerja, sehingga akan mengurangi keinginan mereka untuk pergi atau pindah. Temuan riset ini menguatkan temuan riset Kurniawaty et al. (2019), menemukan terkait kepuasan kerja mempunyai dampak negatif serta substansial secara statistik pada kemungkinan *turnover*. Menurut Lestari dan Mujiati (2018), kepuasan kerja mempunyai dampak substansial serta negatif pada *turnover*, memperlihatkan tingginya tingkat kepuasan kerja berkontribusi pada kemungkinan rendahnya *turnover* karyawan. Selain itu, temuan Dewi dan Sriathi (2019) memperlihatkan kepuasan kerja mempunyai dampak substansial serta negatif pada *turnover*.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover* karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan. Artinya semakin tinggi lingkungan kerja karyawan maka tingkat *turnover* karyawan akan semakin rendah, sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja karyawan maka tingkat *turnover* karyawan semakin tinggi.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja karyawan maka tingkat *turnover* karyawan akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah stres kerja karyawan maka tingkat *turnover* karyawan akan semakin rendah.
3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka tingkat *turnover* karyawan akan menurun, sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan maka tingkat *turnover* karyawan akan tinggi.

**SARAN**

Berdasarkan hasil simpulan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

## 1. Bagi PT XYZ

Temuan riset diharapkan mampu memberikan manfaat nyata bagi karyawan PT XYZ, serta pentingnya manfaat sehingga mampu memecahkan berbagai macam permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja pada *turnover*. Untuk meningkatkan lingkungan kerja bagi karyawan, perusahaan dapat mengatasi masalah ini dengan menambah lebih banyak staf kebersihan untuk tetap memastikan lingkungan kerja tetap bersih dan mengatur aturan menjaga kebersihan. Guna menurunkan tingkat stres kerja pada pegawai dapat dilakukan dengan cara mengkoordinasikan dan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan sesuai dengan *job desk* yang diberikan ke karyawan saat menandatangani surat perjanjian kerja, dan bagian personalia perlu memperkuat perannya dalam menyelesaikan keluhan dan memberikan nasihat kepada karyawan yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya. Guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai, perusahaan harus membayar berdasarkan pekerjaan yang dilakukan dan menawarkan kenaikan upah yang sesuai setiap tahun. Guna menurunkan ketidakpuasan karyawan, perusahaan dapat memberikan perhatian kepada karyawannya dengan cara lebih sering menjangkau dan menghubungi pegawai agar pegawai merasa diperhatikan.

## 2. Bagi peneliti

Bagi peneliti yang tertarik untuk melakukan penelitian serupa hendaknya menggali lebih jauh tentang permasalahan yang dihadapi PT XYZ kemudian kembangkan variabel lain, seperti beban kerja, kepuasan gaji, dan komitmen organisasi yang dapat disesuaikan dengan objek penelitian.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa.
- Afrizal, P. R., Musadieq, M. Al, & Ruhana, I. (2014). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja (Studi pada karyawan PT. Taspen (Persero) cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(1), 1–10.  
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/354>
- Aydogdu, S., & Asikgil, B. (2011). An empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *International Review of Management and Marketing*, 1(3), 43–53.  
<https://www.econjournals.com/index.php/irmm/article/view/30>
- Beloor, V., Nanjundeswaraswamy, & Swamy D.R. (2017). Employee commitment and quality of work life – A literature review. *International Journal of Indian Psychology*, 4(2), 175–188. <https://doi.org/10.25215/0402.040>
- Chaudhry, M. S. (2012). *Sistem ekonomi Islam: Prinsip dasar* (S. Rosyidi (trans.)). Kencana.
- 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), 3646–3673. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19* (5th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilmer. (1996). *Manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). Kencana.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi kasus pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1–16. <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/606>
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia* (2nd ed.). BPFE.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. Rev.). Bumi Aksara.

- Keni, Wilson, N., Loon, C. W., Chin, B. M., & Pheng, L. T. (2023). Factors influencing online transport drivers' job satisfaction in Indonesia. *International Journal of Services, Economics and Management*, 14(2), 133–154.  
<https://doi.org/10.1504/IJSEM.2023.131130>
- Kurniawaty, Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877–886. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>
- Lee, B. K., Seo, D. K., Lee, J. T., Lee, A. R., Jeon, H. N., & Han, D. U. (2016). Impact of work environment and work-related stress on turnover intention in physical therapists. *Journal of Physical Therapy Science*, 28(8), 2358–2361.  
<https://doi.org/10.1589/jpts.28.2358>
- Leisanyane, K., & Khaola, P. P. (2013). The influence of organisational culture and job satisfaction on intentions to leave: The case of clay brick manufacturing company in Lesotho. *Eastern Africa Social Science Research Review*, 29(1), 59–75.  
<https://doi.org/10.1353/eas.2013.0001>
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja karyawan terhadap turnover intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(6), 3412–3441. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i06.p20>
- Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., Hu, W., Chen, L., Zou, H., & Hao, Y. T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 7(5), e014894. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-014894>
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen sumber daya manusia* (4th ed.). BPFE.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian karyawan: Sebab akibat dan pengendaliannya* (N. Iman (trans.)). PPM.
- Nitisemito, A. S. (1996). *Manajemen personalia: Manajemen sumber daya manusia* (3rd ed.). Ghalia Indonesia.
- Oktaviani, R. M., & Nurhayati, I. (2014). Pengaruh komitmen profesi terhadap turnover intentions dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada karyawan kantor konsultan pajak di Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 21(1), 83–98.  
<https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe3/article/view/3174>
- Parvaiz, L., Batool, S., Khalid, A., & AftabFarooqi, Y. (2015). Impact of stressors (Role conflict, role overload, leadership support and organizational politics) on job stress and its subsequent impact on turnover intention. *International Journal of Business and Management Invention*, 4(10), 52–63.  
[https://www.ijbmi.org/papers/Vol\(4\)10/G0401052063.pdf](https://www.ijbmi.org/papers/Vol(4)10/G0401052063.pdf)
- Qureshi, I., Jamil, R., Iftikhar, M., Arif, S., Lodhi, S., Naseem, I., & Zaman, K. (2012). Job stress, workload, environment and employees turnover intentions: Destiny or choice. *Archives Des Sciences*, 65(8), 230–241.  
[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2152930](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2152930)
- Rehman, H. ur, Aziz, T., Farooq, M., Wakeel, A., & Rengel, Z. (2012). Zinc nutrition in rice production systems: A review. *Plant and Soil*, 361(1–2), 203–226.  
<https://doi.org/10.1007/s11104-012-1346-9>
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh job insecurity dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(10), 6429–6456.  
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/23229>
- Suhardi, G. T., & Ie, M. (2023). The role of transformational leadership styles, organizational citizenship behaviors, and work stress towards turnover intention. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 22(2), 183–192. <https://doi.org/10.28932/jmm.v22i2.5433>

- Sutrisno, H. E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Syahronica, G., Hakam, M. S., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention (Studi pada karyawan departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 20(1), 1–6. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/825>
- Tantra D., M. S., & Larasati, T. (2015). Faktor-faktor sosial yang mempengaruhi stres kerja. *Majority*, 4(9), 58–63. <https://joke.kedokteran.unila.ac.id/index.php/majority/article/download/1408/1252>
- Umar, H. (2003). *Metode riset perilaku konsumen jasa*. Ghalia Indonesia.
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Unitex di Bogor. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 97–115. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/780>
- Wisantyo, N. I., & Madiistriyatno, H. (2015). Pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi turnover (Studi pada lembaga pengelola dana bergulir koperasi Danusaha Mikro, Kecil dan Menengah). *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1), 54–69. [https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/Jurnal\\_Mix/article/view/134](https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/Jurnal_Mix/article/view/134)
- Yücel, I. (2012). Examining the relationships among job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: An empirical study. *International Journal of Business and Management*, 7(20). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n20p44>
- Yuliasia, Y., Santoso, I., & Hidayat, A. (2012). Analisis variabel yang mempengaruhi keinginan berpindah (turnover intention) dengan structural equation modeling (SEM) (Studi kasus PT Wonokoyo Jaya Corporindo, Pasuruan). *Jurnal Teknologi Pertanian*, 13(1), 61–66. <https://jtp.ub.ac.id/index.php/jtp/article/view/357>
- Zahra, S. S., Khan, M. I., Imran, M., Aman, Q., & Ali, R. (2018). The relationship between job stress and turnover intentions in the pesticide sector of Pakistan: An employee behavior perspective. *Management Issues in Healthcare System*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.33844/mihs.2018.60369>