



**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada PT. Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes)**

**Imam Syafii**

[Safii7889@gmail.com](mailto:Safii7889@gmail.com)

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi, Brebes, Indonesia

**Ari Kristiana**

[Kristianaari11@gmail.com](mailto:Kristianaari11@gmail.com)

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi, Brebes, Indonesia

**Azizah Indriyani**

[azizahindriyani@gmail.com](mailto:azizahindriyani@gmail.com)

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi, Brebes, Indonesia

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of work stress and work environment on employee turnover intention at PT Bintang Indokarya Gemilang located in Tanjung District, Brebes Regency. This research applies quantitative methods. There are as many as 2.562 employees as the population in this study. A total of 100 respondents were used as a sample which was obtained by calculating using the slovin formula. Data were collected through questionnaires distributed to respondents online using Google Form. Data analysis was carried out with the help of SPSS version 26.0 using several tests including validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, t test, F test, and coefficient of determination. This study found that work stress partially has a significant influence on turnover intention. Likewise, the work environment partially has a significant influence on turnover intention. In addition, work stress and work environment simultaneously have a significant influence on turnover intention.*

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

**Abstrak.** Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT Bintang Indokarya Gemilang yang terletak di Kecamatan Tanjung, Kabupaten Brebes. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif. Terdapat sebanyak 2.562 karyawan sebagai populasi pada penelitian ini. Sebanyak 100 responden dijadikan sebagai sampel yang didapat dengan cara dihitung menggunakan rumus slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden secara online menggunakan Google Form. Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 26.0 menggunakan beberapa uji antara lain uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Begitu juga dengan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, stres kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

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

## LATAR BELAKANG

PT Bintang Indokarya Gemilang (BIG) Brebes merupakan perusahaan yang beroperasi pada bidang produksi sepatu yang berlokasi di Jalan Raya Cendrawasih No. 06 KM. 20 Desa Tengguli Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes. Letak lokasi yang strategis dan produk sepatu yang dihasilkan sangat berkualitas untuk hasil yang maksimal. Untuk memastikan produk yang dihasilkan memiliki standar kualitas yang tinggi, PT Bintang Indokarya Gemilang sangat bergantung pada sumber daya manusia yang profesional dan terampil. Pengelolaan SDM yang baik dan penerapan teknologi canggih merupakan kunci untuk mempertahankan reputasi perusahaan di pasar global, sekaligus memenuhi permintaan pelanggan internasional yang menuntut kualitas terbaik.

Sumber daya manusia terus menjadi fokus utama bagi perusahaan untuk bisa bertahan di era globalisasi. SDM menjadi faktor penting bagi organisasi sehingga perlu dikelola dengan baik. Sumber Daya Manusia itu menunjang tercapainya suatu tujuan dan juga sebuah kunci perkembangan sebuah perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat penting untuk administrasi umum yang menyoroti masalah-masalah sumber daya manusia, yang merupakan bagian administrasi yang paling penting karena manusia berurusan dengan seluruh proses administrasi. Baik sebuah institusi maupun bisnis, sumber daya manusia (SDM) adalah bagian penting dan tak terpisahkan dari organisasi mana pun. SDM juga merupakan kunci untuk menentukan kemajuan dari suatu organisasi (Nurul Fika, 2024).

Perkembangan SDM yang kurang baik dapat terganggu oleh tingginya keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Keinginan untuk berpindah tersebut yang menyebabkan karyawan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya (Wahana & Utama, 2022). *Turnover intention* mempengaruhi berbagai aktivitas kerja dalam perusahaan dan mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Perusahaan juga dapat kehilangan karyawan yang potensial dan berkualitas sebagai akibat dari *turnover intention*. Tingginya tingkat *turnover intention* membuat perusahaan mengalami kerugian yang luar biasa karena bertambahnya biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan sebagai upaya pengelolaan SDM (Suswati, 2020).



Sumber : PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes

**Gambar 1. Angka Turnover**

Gambar 1 memperlihatkan bahwa dari Januari hingga Desember terjadi fluktuasi pada tingkat perputaran karyawan, dengan persentase tertinggi terjadi pada bulan Mei yang menyentuh angka 6,08%. Tingkat perputaran yang tinggi ini menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang ingin pindah kerja. Hal ini disebabkan oleh manajemen yang kurang efektif dalam mengelola karyawan bagian produksi dengan sebaik mungkin. Oleh karena itu, perlu diketahui faktor apa saja yang menyebabkan munculnya keinginan pindah kerja (*turnover intention*) agar kecenderungan pengunduran diri karyawan dapat ditekan. Berdasarkan hasil pra penelitian sebagai berikut :

**Tabel 1. Data Pra Penelitian**

No	Alasan Karyawan Ingin Pindah	Jumlah Responden	Presentase
1	Ketidakpuasan Terhadap Beban Kerja	4	8%
2	Kebosanan	8	16%
3	Stress Kerja	16	32%
4	Kurangnya Tujuan Bekerja	3	6%
5	Faktor Usia	6	12%
6	Lingkungan Kerja	11	22%
7	Pernikahan	2	4%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Primer diolah 2024

Menurut tabel 1 tersebut, diketahui ada 7 faktor alasan terjadinya *turnover intention* karyawan karyawan PT Bintang Indokarya Gemilang. Sebanyak dua faktor yang memiliki presentase yang tinggi. Kedua faktor tersebut yaitu Lingkungan Kerja (22%) dan Stress Kerja

(32%). Selanjutnya, dua faktor tersebut sebagai variabel penelitian agar nilai prosentasenya menurun di kemudian hari, sehingga tingkat angka *turnover intention* karyawan akan menurun.

Menurut hasil pra penelitian yang dilakukan peneliti, diketahui bahwa adanya faktor stres kerja dan lingkungan kerja yang menyebabkan naiknya angka turnover di perusahaan. Oleh karena itu peneliti akan menelaah tiga variabel dalam penelitian ini dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes “ dengan rumusan masalah sebagai berikut : 1. Apakah Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes?, 2. Apakah Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes?, 3. Apakah stress kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes?.

Berlandaskan pada latar belakang serta rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, tujuan dilakukannya penelitian ini antara lain: 1. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes, 2. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes, 3. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes.

## KAJIAN TEORITIS

### Stres Kerja

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai tekanan internal maupun eksternal yang menekan batas fisik serta mental karyawan atau melebihi kemampuan mereka untuk mengatasinya. Ini adalah rasa depresi atau tertekan yang dirasakan karyawan saat menghadapi pekerjaannya (Fauzi *et al.*, 2022). Stres kerja adalah stres yang dipicu oleh kejadian di lingkungan kerja seseorang. Stres kerja merupakan keadaan internal yang diakibatkan oleh tuntutan fisik, lingkungan, atau situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkendali (Lutfianah Ulfa, 2019).

Indikator Stres kerja menurut (Wirya & Andiani, 2020) antara lain:

1. Konflik  
perbedaan pandangan di antara dua atau lebih anggota kelompok atau organisasi. Diukur berdasarkan persepsi responden terkait konflik yang terjadi antara pimpinan dan karyawan.
2. Komunikasi

Tindakan menyampaikan informasi dalam suatu organisasi dari satu individu ke individu lainnya. Komunikasi yang tidak efektif antara karyawan bisa mengakibatkan timbulnya perselisihan.

3. Waktu Kerja,

Waktu yang dialokasikan untuk menyelesaikan pekerjaan, dinilai berdasarkan persepsi responden tentang waktu kerja yang dianggap berlebihan.

4. Sikap Pimpinan,

Dinilai dari persepsi responden tentang sikap pemimpin yang dianggap tidak adil dalam mendistribusikan tugas.

5. Beban Kerja,

Sesuatu yang dianggap melebihi kemampuan pekerja untuk menyelesaikan tugasnya, salah satunya terlihat dari target yang dibebankan oleh perusahaan kepada karyawan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja mencakup semua faktor atau elemen yang dapat mempengaruhi perusahaan atau organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung dan dapat berdampak positif atau negatif terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Sihaloho, 2021). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang bisa mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya seperti kebersihan, keamanan bekerja, suhu udara pencahayaan dsb (Irma & Yusuf, 2020).

Gagasan dari (Ayunasrah & Diana, 2022) yang mengklasifikasikan lingkungan kerja menjadi 2 kelompok, yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut (Jamil et al., 2023) lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat berdampak langsung atau tidak langsung pada karyawan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut (Sucipto & Syaifulloh, 2021) lingkungan kerja non fisik meliputi tanggung jawab kerja, struktur kerja, kerja sama antar kelompok, dukungan dan perhatian dari pimpinan, serta komunikasi yang lancar antara pimpinan dan karyawan.

Indikator Lingkungan Kerja Menurut (Ayunasrah & Diana, 2022) sebagai berikut :

1. Pencahayaan di tempat kerja. Pencahayaan di tempat kerja sangat penting bagi keselamatan dan efisiensi kerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan pencahayaan yang cukup terang namun tidak menyilaukan untuk memastikan lingkungan kerja yang aman dan produktif.
2. Suhu udara di tempat kerja. Dalam kondisi normal, setiap bagian tubuh manusia memiliki suhu yang berbeda-beda. Tubuh manusia secara alami berusaha mempertahankan kondisi

normalnya melalui sistem tubuh yang sempurna, sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3. Kelembaban udara di tempat kerja. Keadaan di mana temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi akan menyebabkan tubuh kehilangan banyak panas melalui proses penguapan. Selain itu, denyut jantung akan semakin cepat karena peredaran darah menjadi lebih aktif untuk memenuhi kebutuhan oksigen. Tubuh manusia secara alami berusaha menjaga keseimbangan antara suhu internal dan suhu di sekitarnya.
4. Sirkulasi udara di sekitar dianggap tidak bersih jika kadar oksigen telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau yang berbahaya bagi kesehatan. Sumber utama udara segar berasal dari tanaman di sekitar tempat kerja. Udara yang sejuk dan segar saat bekerja dapat membantu mempercepat pemulihan tubuh dari kelelahan setelah bekerja.
5. Kebisingan di tempat kerja. Salah satu bentuk polusi yang cukup menyita perhatian para ahli untuk ditangani adalah kebisingan, yaitu suara yang tidak diinginkan oleh telinga. Karena bekerja membutuhkan konsentrasi, suara bising sebaiknya dihindari agar pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

### ***Turnover Intention***

*Turnover intention* adalah niat seseorang untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih baik daripada pekerjaan saat ini (Purwati & Maricy, 2021). *Turnover intention* dalam dunia bisnis sudah menjadi hal yang umum, namun dapat menjadi indikasi masalah bagi perusahaan jika tingkat *turnover* karyawan tinggi yang berujung pada penurunan kinerja karyawan. Dampak buruk dari tingginya tingkat *turnover* karyawan juga dapat mengakibatkan adanya pengeluaran biaya yang signifikan, karena perusahaan harus mengalokasikan dana untuk rekrutmen, orientasi, pelatihan, lembur, dan pengawasan. (Ngurah *et al.*, 2022).

Menurut (Pebrida Saputria, Tetra Hidayatib, 2020) indikator untuk mengukur *turnover intention* sebagai berikut :

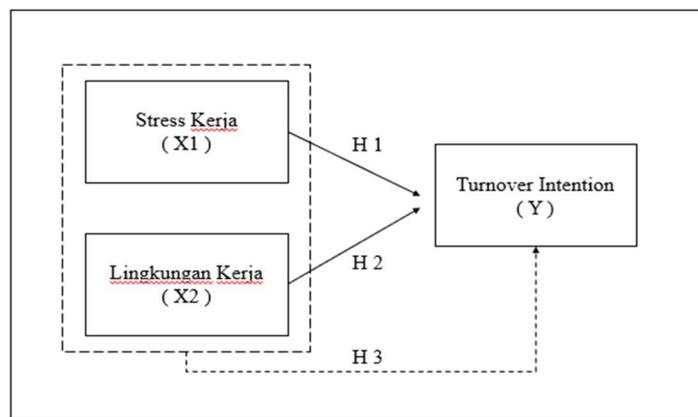
1. Adanya keinginan untuk keluar dari perusahaan. Pegawai merasa terdorong untuk berhenti bekerja dalam waktu dekat dengan tujuan mencari pekerjaan lain yang menawarkan peluang lebih baik dibandingkan pekerjaan yang sedang dijalani saat ini. Hal ini bisa diukur dari tanggapan responden terhadap pertanyaan mengenai niat mereka untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa waktu mendatang.
2. Keinginan untuk mencari jenis pekerjaan lain. Hal ini terjadi karena perusahaan tidak mampu memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga mendorong mereka untuk mencari

peluang kerja lain. Aspek ini diukur dari tanggapan karyawan yang menjadi responden mengenai niat mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang berbeda dari yang saat ini.

3. Adanya pemikiran untuk keluar dari perusahaan. Ketidaknyamanan yang dirasakan pegawai membuat mereka mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dari tempat kerja. Aspek ini diukur dari tanggapan responden mengenai ada atau tidaknya pemikiran untuk berhenti dari perusahaan.

### Kerangka Berpikir

Berdasarkan pada rumusan masalah dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan dimuka mengenai variabel pengaruh kualitas pelayanan, harga terhadap kepuasan konsumen, maka kerangka pemikiran yang diajukan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Penelitian 2024

**Gambar 2 kerangka pemikiran**

Hipotesis :

H1 : Ada pengaruh signifikan stres kerja terhadap *turnover intention*.

H2 : Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

H3 : Ada pengaruh signifikan stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, di mana peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat utama untuk mengumpulkan data. Menurut (Waruwu, 2023) Penelitian kuantitatif memang bersifat deskriptif dan analitis. Metode ini bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam tentang fenomena yang diteliti serta melakukan analisis yang mendalam terhadap data untuk memahami konteks, makna, dan interpretasi dari perspektif yang berbeda. Penelitian ini dilakukan di PT Bintang

Indokarya Gemilang Brebes, sebuah perusahaan manufaktur yang memproduksi footwear/sepatu dengan merek Adidas. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Cendrawasih No.KM. 20, Sawah, Ladang, Tanjung, Kecamatan Tj., Kabupaten Brebes, Jawa Tengah 52254. Penelitian berlangsung dari Desember 2023 hingga Juni 2024. Variabel bebas yang diteliti meliputi stres kerja dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen adalah *turnover intention*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 2 Uji Validitas**

Variabel	Instrumen	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Stres Kerja	SK1	0,534	0,165	Valid
	SK2	0,681	0,165	Valid
	SK3	0,789	0,165	Valid
	SK4	0,765	0,165	Valid
	SK5	0,786	0,165	Valid
	SK6	0,782	0,165	Valid
	SK7	0,818	0,165	Valid
	SK8	0,469	0,165	Valid
	SK9	0,426	0,165	Valid
	SK10	0,408	0,165	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0,523	0,165	Valid
	LK2	0,479	0,165	Valid
	LK3	0,370	0,165	Valid
	LK4	0,572	0,165	Valid
	LK5	0,458	0,165	Valid
	LK6	0,296	0,165	Valid
	LK7	0,349	0,165	Valid
	LK8	0,473	0,165	Valid
	LK9	0,372	0,165	Valid
	LK10	0,467	0,165	Valid
<i>Turnover Intention</i>	TI1	0,408	0,165	Valid
	TI2	0,289	0,165	Valid
	TI3	0,502	0,165	Valid
	TI4	0,612	0,165	Valid
	TI5	0,350	0,165	Valid
	TI6	0,559	0,165	Valid
	TI7	0,548	0,165	Valid
	TI8	0,558	0,165	Valid
	TI9	0,620	0,165	Valid
	TI10	0,396	0,165	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26.0 (2024)

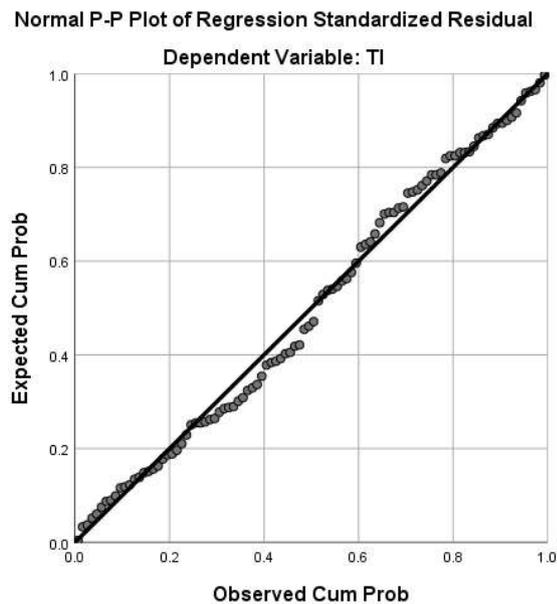
Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel ketiga dan semua pertanyaan yang digunakan adalah valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics					
Stres Kerja (X <sub>1</sub> )		Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )		Turnover Intention(Y)	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
0,844	10	0,728	10	0,639	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26.0 (2024)

Setiap indikator variabel ternyata memperoleh nilai *Cronbach's alpha*  $\geq 0,60$ . Maka, hasil uji realibilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.



**Gambar 3. Grafik Kurva Penyebaran P-Plot**

Penelitian uji normalitas menggunakan histogram dan P-P Plot. Berdasarkan P-P Plot yang menunjukkan pola distribusi normal, dapat disimpulkan bahwa titik-titik tersebar sekitar garis diagonal dengan pola yang mengikuti garis tersebut, menunjukkan bahwa distribusi data cenderung normal.

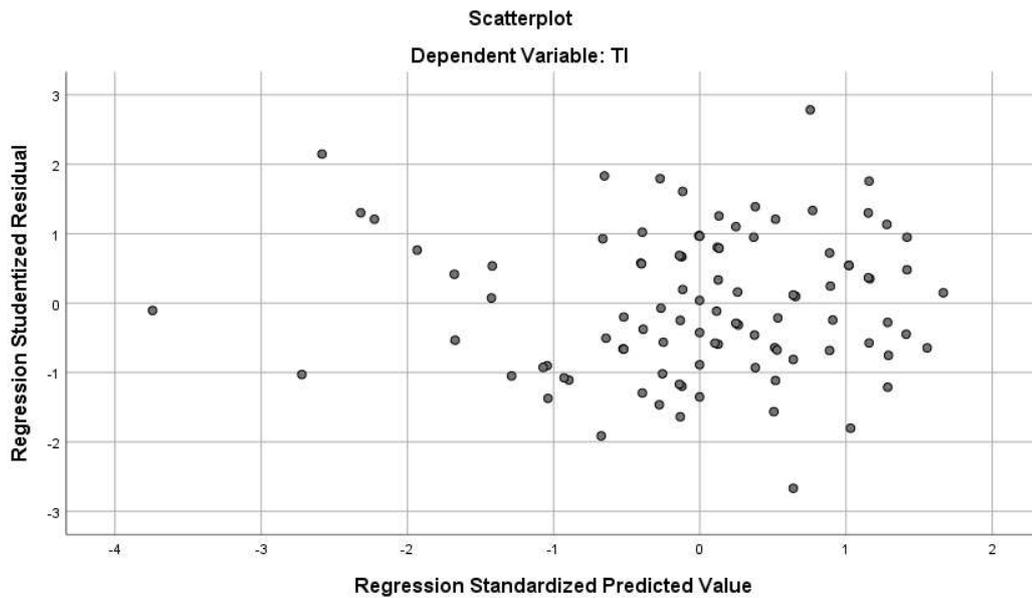
Tabel 4. Uji Multikolonieritas

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	10.856	2.520		4.307	.000		
	SK	.363	.057	.507	6.340	.000	.582	1.718
	LK	.379	.081	.372	4.657	.000	.582	1.718

a. Dependent Variable: TI

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26.0 (2024)

Berdasarkan *output* pada tabel 4 dapat di ketahui bahwa nilai Tolerance Pada Variabel X1, X2 adalah  $0,582 \geq 0,10$  dan VIF X1,X2 Sebesar  $1,718 \leq 10$ , hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah pada Multikolonieritas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26.0 (2024)

Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Grafik scatterplot yang ditampilkan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas tidak menunjukkan pola yang jelas. Titik-titik data tersebar secara acak dan merata pada kedua sisi garis nol pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 5. Hasil Uji t**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.856	2.520		4.307	.000
	SK	.363	.057	.507	6.340	.000
	LK	.379	.081	.372	4.657	.000

a. Dependent Variable: TI

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26.0 (2024)

Uji H1 atau Uji hipotesias pertama.

Jumlah t hitung ialah 6,340 jika dibandingkan dengan t tabel pada nilai sig 0,05, yaitu sebesar 1,660 maka t hitung lebih besar dari t tabel ( $6,340 > 1,660$ ) dan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,000 menunjukkan nilai yang lebih kecil dibandingkan nilai pada tingkat signifikansi yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut dapat disimpulkan variabel stress kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel *turnover intention*.(Y).

Uji H2 atau Uji hipotesis kedua.

Jumlah t hitung sebesar 4.657 jika dibandingkan dengan t tabel pada tingkat signifikan 0,05 dengan t tabel sebesar 1,660 maka t hitung lebih besar dari t tabel ( $4.657 > 1,660$ ) dan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilai yang lebih kecil dibandingkan pada nilai tingkat signifikan yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* (Y).

**Tabel 6. Hasil Uji F**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	810.241	2	405.121	85.966	.000 <sup>b</sup>
	Residual	457.119	97	4.713		
	Total	1267.360	99			

a. Dependent Variable: TI

b. Predictors: (Constant), LK, SK

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26.0 (2024)

berdasarkan tabel 6 di atas yang menunjukkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai f hitung  $85.966 > f$  tabel 3,10. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan konsumen secara signifikan dipengaruhi oleh stres kerja dan lingkungan kerja

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 <sup>a</sup>	.639	.632	2.17084

a. Predictors: (Constant), LK, SK

b. Dependent Variable: TI

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26.0 (2024)

Dari *out put* SPSS 26.0 pada tabel 7 koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *R Square* = 0,639 atau 63,9%. Hal ini menunjukkan bahwa total variasi variabel Turnover Intention Pada PT Bintang Indokarya Gemilang yang disebabkan atau dipengaruhi oleh variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja 63,9%. Sedangkan selebihnya sebesar 36,1%, (100%-63,9%) dipengaruhi oleh faktor lain.

## Pembahasan

### Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Variabel stres kerja memiliki nilai thitung sebesar 6,340, sementara nilai t tabel adalah 1,660. Karena nilai thitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,000 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif antara stres kerja terhadap *turnover* karyawan PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,657, sedangkan nilai t tabel adalah 1,660. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,000, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap *turnover* karyawan PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes

### Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Variabel stres kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai f hitung sebesar 85,966 dan nilai f tabel sebesar 3,090. Karena nilai f hitung lebih besar dari f tabel (85,966 > 3,090) dan nilai probabilitas (signifikansi) sebesar 0,000 kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Variabel Stres Kerja (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Bintang Indokarya Gemilang. Hal ini terbukti bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6.340 > nilai  $t_{tabel}$  1,660 dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,000 jauh lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya bahwa variabel bebas stres kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes.
2. Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Bintang Indokarya Gemilang. Hal ini terbukti bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,657 > nilai  $t_{tabel}$  1,660 dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,000 jauh lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya bahwa variabel bebas lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap
3. Variabel stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan dengan hasil Hasil uji f dengan nilai Fhitung yang diperoleh 85,966, sedangkan nilai Ftabel sebesar 3,090 maka dapat diketahui nilai Fhitung > Ftabel, dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  dapat diterima dengan demikian disebutkan bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (Y) PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes.

### Saran

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai stres kerja (X1) pada PT Bintang Indokarya Gemilang, diperoleh hasil pembahasan bahwa stress kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* PT Bintang Indokarya Gemilang, maka manajemen harus memperhatikan lebih maksimal lagi terhadap stres kerja yang ada di tempat kerja. Stres kerja di Perusahaan harus di kendalikan dengan cara mengadakan program promosi kesehatan seperti kelas olahraga, seminar tentang gaya hidup sehat, dan kampanye kesehatan mental. Ini bisa membantu karyawan menjaga kesehatan fisik dan mental mereka, atau menyelenggarakan kegiatan rekreasi, outing, atau pelatihan pengembangan diri secara berkala untuk meningkatkan kebahagiaan pada karyawan PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes.

2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Lingkungan Kerja (X2) Karyawan PT Bintang Indokarya Gemilang harus mampu menurunkan Tingkat *turnover intention* untuk itu Perusahaan harus mempertahankan semangat kerjanya terutama kenyamanan karyawan dalam lingkungan kerja. maka hal yang perlu diperhatikan adalah terus meningkatkan suasana kerja yang nyaman, lingkungan kerja yang nyaman mencakup terkait suasana pada lingkungan sekitar karyawan bekerja. Perusahaan harus membuat saung saung tempat istirahat yang lebih lebar agar karyawan yang beristirahat merasa puas terhadap lingkungannya, kemudian Perusahaan harus mempertimbangkan suhu udara pada Gedung tempat karyawan bekerja agar karyawan merasa betah dalam bekerja dan angka *turnover intention* pada Perusahaan akan mengalami penurunan.
3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Turnover intention (Y) Tingkat turnover pada Perusahaan cukup tinggi beberapa factor yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* salah satunya yaitu stres kerja dan lingkungan kerja. Perusahaan harus mampu mengoptimalkan agar tidak terjadinya peningkatan *turnover* salah satunya harus memperhatikan pada stres kerja dan lingkungan kerja, Lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti fasilitas yang tidak memadai, hubungan antar karyawan yang buruk, dan kurangnya dukungan dari atasan, meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, dengan adanya fasilitas yang memadai perusahaan mampu membuat karyawan bekerja dengan maksimal dan bersemangat bekerja karena didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif maka angka *turnover* akan mengalami penurunan.

## DAFTAR REFERENSI

- Ahmad Dani Riyanto, Roby Setiadi, A. Y. (2021). Pengaruh kualitas produk dan harga terhadap kepuasan konsumen ( studi kasus pada Cam Cafe Brebes ). *E – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 1(4), 51–63. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/mri.v1i4.1872>
- Ayunasrah, T., & Diana, R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada dinas lingkungan hidup kabupaten bener meriah. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 4(1), 1–10. <https://jurnal.ugp.ac.id/index.php/juim>
- Dewi, A. P. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 1(3), 1076–1088.
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., & Nurfitri, N. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan ( literature review manajemen kinerja ). *Journal Economics and Management (JECMA)*, 4(2), 229–241.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Journal of Management and Business Review*, 12(2), 253–258. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN%0APengaruh>
- Jamil, A., Lewenussa, R., & Ramdhani, T. N. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perdagangan kota sorong. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 5(1), 43–58. <http://jurnal.umus.ac.id/index.php/jecma>
- Lutfianah Ulfa, S. I. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PD BKK Brebes. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 1(1), 41–52. <http://jurnal.umus.ac.id/index.php/jecma>
- Ngurah, G., Bramantara, B., & Dewi, A. A. S. K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan pada krisna oleh-oleh khas Bali III. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 1–20.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 1. <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>
- Nurul Fika, A. Z. (2024). Manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 5, 248–257. <https://doi.org/https://doi.org/10.37411/jjem.v5i1.2745>
- Parashakti, R. D., Nusantara, U. D., Ekhsan, M., & Bangsa, U. P. (2022). *Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 5(1), 365–373.
- Pebrida Saputria, Tetra Hidayatib, D. L. (2020). Pengaruh job insecurity terhadap stres kerja, kinerja, dan turnover intention karyawan PT Bank Mandiri (Persero) tbk. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 16(3), 235–259. <https://doi.org/https://doi.org/10.23960/jbm.v16i3.143>
- Purwati, A. A. (2020). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 8(3). <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2021). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan job insecurity terhadap turnover intention karyawan PT. Bumi raya mestika pekanbaru. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 2(1), 77–91. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Sihaloho, R. D. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Pos Indonesia Kantor Regional I Medan. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 9, 273–281. <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>
- Sucipto, H. M., & Syaifulloh, M. (2021). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhadi setiabudi. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 4(3), 797–806.
- Suswati, E. (2020). The influence of work stress on turnover intention: employee performance as mediator in casual-dining restaurant. *Journal of Applied Management (JAM)*, 18(2), 391–399. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.20><http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam>

2020.018.02.20

- Ussu, M., Nelwan, O. S., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, profesionalisme dan komitmen terhadap turnover intention pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk. Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 601–612. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.45129>
- Wahana, P. T., & Utama, S. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intentions karyawan bag. marketing pt. wahana sahabat utama. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, XI(1), 22–37. <https://doi.org/https://doi.org/10.26533/eksis.v11i1.27>
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan penelitian pendidikan: metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (mixed method). *JIEB: Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(1), 2896–2910. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v7i1.6187>
- Wirya, K. S., & Andiani, N. D. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Bpr sedana murni. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 2(1), 50–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26190>