

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT. KARANGANYAR INDO AUTO SYSTEMS

Dewi Maisaroh¹⁾, Juni Trisnowati²⁾

^{1),2)} Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

E-mail : sarohmaisaroh448@gmail.com ¹⁾, junitrisnowati@gmail.com ²⁾

Abstract

This study aims to determine the effect of work stress and work environment on turnover intention employees at PT. Karanganyar Indo Auto Systems both partially and simultaneously. This study used quantitative method and data collection technique through observation, interview and questionnaire distribution. Population of this study are employees at PT. Karanganyar Indo Auto Systems of Quality Assurance departement. Sampling technique used is simple random sampling with 70 employees as respondents determined by slovin formula. Data analysis used multiple linier regression analysis with IBM SPSS Statistic 22 test tool. Research results show that partially work stress has a significant positive effect on turvover intention, partially work environment has a significant positive effect on turvover intention, simultaneously work stress and work environment have a significant positive effect on turvover intention.

Keywords : work stress, work environment, turvover intention.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara efektif dan efisien demi mempertahankan eksistensi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik (Sinambela, 2016:68). Salah satu unsur manajemen sumber daya manusia adalah individu yang merupakan tenaga kerja pada suatu perusahaan. Terdapat berbagai masalah yang berpengaruh dengan tenaga kerja dalam suatu perusahaan, seperti tingkat pergantian tenaga kerja yang tinggi. Pergantian tenaga kerja atau biasa disebut dengan istilah *turnover* merupakan wujud nyata dari *turnover intention* atau keinginan berpindah karyawan yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan (Irvianti, 2015:117).

Keinginan berpindah merupakan suatu keadaan di mana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan *turnover* adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja (Abdillah, 2012:53). Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Sartika, 2014). Keinginan berpindah bisa disebabkan

oleh beberapa faktor seperti stres kerja yang dialami karyawan serta lingkungan kerjanya.

Menurut Sinambela (2016:472) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang tampak dari tampilan diri, seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Stres kerja bisa disebabkan oleh beban kerja yang terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, konflik dengan rekan kerja, dan hal-hal lain yang membebani karyawan dalam perusahaan. Faktor lain yang menyebabkan keinginan berpindah karyawan yakni, lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan sesuatu di luar organisasi yang berpotensi mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan (Riani, 2017:5973). Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila sumber daya manusianya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Permasalahan-permasalahan di atas pastinya dialami oleh setiap perusahaan, seperti halnya pada PT. Karanganyar Indo Auto System yang terletak di Kabupaten Karanganyar. PT. Karanganyar Indo Auto Systems merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perakitan kabel bodi mobil yang belum lama berdiri di kabupaten Karanganyar. Pada perusahaan tersebut permasalahan mengenai keinginan berpindah karyawan tergolong tinggi. Hal ini bisa saja disebabkan oleh stres kerja maupun lingkungan kerja serta permasalahan lain yang belum teridentifikasi. Dengan demikian adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : (1) apakah stres kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan pada PT. Karanganyar Indo Auto Systems?, (2) apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan pada PT. Karanganyar Indo Auto Systems?, (3) apakah stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan pada PT. Karanganyar Indo Auto Systems?. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) pengaruh stres kerja terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan pada PT. Karanganyar Indo Auto Systems, (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan pada PT. Karanganyar Indo Auto Systems. (3) pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan pada PT. Karanganyar Indo Auto Systems.

TINJAUAN PUSTAKA

***Turnover Intention* (Keinginan Berpindah)**

Keinginan berpindah atau *turnover intention* merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan dengan berbagai alasan, salah satunya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Sukwadi, 2014:1). Dengan adanya karyawan yang pindah (*turnover*), berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja dan harus diganti dengan karyawan baru. Dan dilihat dari segi finansial, perusahaan harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja siap pakai. Jika perusahaan disibukkan dengan keluar masuknya karyawan, maka akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Waspodo (2013:101) keinginan berpindah yang terjadi pada karyawan dapat diukur dengan adanya beberapa indikator seperti adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan, mengevaluasi kemungkinan menemukan pekerjaan lebih layak di tempat lain, serta adanya keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Keinginan berpindah dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal yang berasal dari pribadi karyawan itu sendiri dan faktor eksternal yang biasanya berasal dari perusahaan tempat karyawan bekerja.

Stres Kerja

Stres merupakan sebuah hal umum yang dialami oleh setiap orang di seluruh penjuru dunia yang salah satunya disebabkan oleh pekerjaan. Menurut Sinambela (2016:472) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Indikator stres kerja menurut Irvianti *dalam* Saleh (2008) terbagi atas lima skala penilaian yaitu faktor intrinsik pekerjaan, peran dalam organisasi, hubungan di tempat kerja, pengembangan karier, serta struktur dan iklim organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai baik fisik maupun non fisik, yang mempengaruhi pegawai pada saat bekerja seperti suasana kerja, hubungan yang harmonis baik antar sesama rekan kerja maupun atasan (Supit, 2019:3720). Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memiliki hubungan antar karyawan yang harmonis, serta didukung sarana prasarana memadai dari perusahaan. Untuk itu diperlukan adanya pemenuhan fasilitas lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan tidak mudah mengalami stres. Menurut Hendrawan *dalam* Natisemito (2011) indikator-indikator lingkungan kerja meliputi suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta tersedianya fasilitas kerja. Beberapa faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja menurut Murdiyanto (2012:18) di antaranya adalah karakter organisasi, serikat karyawan, sistem informasi, perbedaan individual karyawan, serta sistem nilai manajer dan karyawan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Ni Luh Tesi Riani (2017) dengan judul "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Hotel Amanusa di Nusa Dua". Penelitian ini menjelaskan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan, sedangkan lingkungan non fisik berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Amanusa di Nusa Dua.

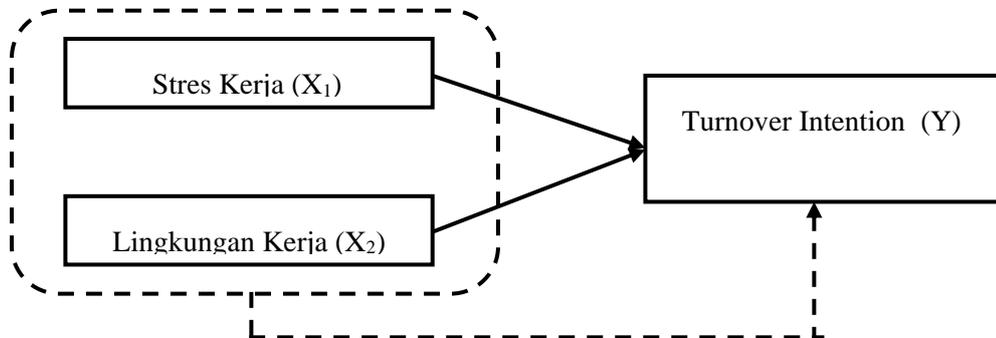
Penelitian Laksmi Sito Dwi Irvianti (2015) dengan judul "Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. XL Axiata Tbk Jakarta". Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian Putu Sofia Andi Dewi (2019) dengan judul "Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* yang Dimediasi oleh kepuasan kerja". Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian Ni Nyoman Yani Sri Lestari (2018) dengan judul "Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap *Turnover Intention*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Ada pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Karanganyar Indo Auto Systems.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Karanganyar Indo Auto Systems.
3. Ada pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Karanganyar Indo Auto Systems.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Karanganyar Indo Auto Systems yang beralamat di Dukuh Bulu RT. 002 RW.005, Desa Jaten, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah dengan karyawan PT. Karanganyar Indo Auto Systems departemen *QA* (*Quality Assurance*) sebagai obyek penelitiannya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Karanganyar Indo Auto Systems departemen *QA* dengan jumlah karyawan sebanyak 235 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 70 responden yang diukur menggunakan rumus *slovin*. Pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan observasi, wawancara serta penyebaran kuesioner.

Variabel dalam penelitian ini adalah stres kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen serta *turnover intention* sebagai variabel dependen. Adapun definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

1. Stres Kerja (X₁)

Stres kerja dalam penelitian ini merupakan segala bentuk perilaku, perasaan atau tekanan yang dirasakan oleh karyawan pada PT. Karanganyar Indo Auto Systems. Menurut Irvianti dalam Saleh (2008) indikator-indikator stres kerja meliputi:

- a. Faktor intrinsik pekerjaan
- b. Peran dalam Organisasi
- c. Hubungan di tempat kerja
- d. Pengembangan karier

e. Struktur dan iklim organisasi.

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja dalam penelitian ini merupakan penilaian responden terkait lingkungan fisik maupun non fisik pada PT. Karanganyar Indo Auto Systems. Menurut Hendrawan *dalam* Natisemito (2011) indikator-indikator lingkungan kerja meliputi:

- a. Suasana kerja.
- b. Hubungan dengan rekan kerja
- c. Tersedianya fasilitas kerja.

3. *Turnover Intention* (Y)

Keinginan berpindah karyawan dalam penelitian ini adalah segala bentuk perilaku dan perasaan yang mendorong seseorang untuk berpindah atau meninggalkan pekerjaannya pada karyawan PT. Karanganyar Indo Auto Systems. Menurut Waspo (2013:101) indikator-indikator keinginan berpindah karyawan meliputi:

- a. Adanya pikiran untuk keluar
- b. Keinginan untuk mencari lowongan mencari pekerjaan
- c. Mengevaluasi kemungkinan menemukan pekerjaan lebih layak
- d. Adanya keinginan untuk meninggalkan perusahaan

Indikator-indikator tersebut digunakan untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan dalam kuesioner. Tanggapan responden diukur dengan skala likert yaitu: sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), kurang setuju (skor 3), tidak setuju (skor 2), dan sangat tidak setuju (skor 1).

Untuk mengetahui ketepatan dan keakuratan instrumen penelitian, maka dilakukan uji instrumen penelitian yang berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Instrumen penelitian dinyatakan valid apabila nilai r -hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan lebih besar dari nilai r -tabel, dan dinyatakan reliabel apabila nilai r *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji t , uji F dan koefisien determinasi. Bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : *Turnover Intention*

α : Konstanta

b_1b_2 : Koefisien regresi

X_1 : Stres kerja

X_2 : Lingkungan kerja

e : *Error*

Perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t , uji F dan koefisien determinasi menggunakan bantuan *software IBM SPSS Statistics 22*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Hasil
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,419	0,235	Valid
	X1.2	0,603	0,235	Valid
	X1.3	0,606	0,235	Valid
	X1.4	0,535	0,235	Valid
	X1.5	0,522	0,235	Valid
	X1.6	0,614	0,235	Valid
	X1.7	0,618	0,235	Valid
	X1.8	0,733	0,235	Valid
	X1.9	0,665	0,235	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,749	0,235	Valid
	X2.2	0,693	0,235	Valid
	X2.3	0,687	0,235	Valid
	X2.4	0,492	0,235	Valid
	X2.5	0,662	0,235	Valid
	X2.6	0,435	0,235	Valid
	X2.7	0,654	0,235	Valid
	X2.8	0,427	0,235	Valid
	X2.9	0,464	0,235	Valid
Turnover Intention (Y)	Y1	0,666	0,235	Valid
	Y2	0,682	0,235	Valid
	Y3	0,779	0,235	Valid
	Y4	0,791	0,235	Valid
	Y5	0,620	0,235	Valid
	Y6	0,679	0,235	Valid
	Y7	0,738	0,235	Valid
	Y8	0,671	0,235	Valid
	Y9	0,661	0,235	Valid

Sumber : Data primer

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan pada variabel penelitian dinyatakan valid karena nilai r-hitung > nilai r-tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kepercayaan suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Alpha	Hasil
Stres Kerja (X1)	0,745	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,741	0,60	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,770	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja, lingkungan kerja dan keinginan berpindah dinyatakan reliabel karena nilai *Alpha Cronbach* > 0,60. Setelah dilakukan uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel, maka instrumen ini bisa digunakan untuk melakukan penelitian.

Hasil Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*). Dari perhitungan analisis regresi linier berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	<i>Coefficients^a</i>			t	Sig.
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (<i>Constant</i>)	10,829	4,763		2,273	0,026
Stres Kerja (X1)	0,578	0,118	0,514	4,892	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	0,485	0,121	0,474	3,702	0,001
<i>Turnover Intention</i> (Y)					
F-hitung : 13,701					0,000
<i>Adjusted R²</i> : 0,287					

Sumber : Data primer

Dari hasil pengolahan data di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,829 + 0,578X_1 + 0,485X_2$$

Koefisien regresi untuk variabel stres kerja sebesar 0,578 yang artinya stres kerja berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah karyawan pada PT. Karanganyar Indo Auto Systems. Hal ini menunjukkan bahwa apabila stres kerja karyawan meningkat, maka *turnover intention* karyawan juga meningkat.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,892 dengan t-tabel sebesar 1,996 yang artinya t-hitung > t-tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 yang artinya nilai signifikansi < 0,05 sehingga hasil uji t dinyatakan positif signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan bahwa diduga ada pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Karanganyar Indo Auto Systems diterima.

Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,485 yang artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah karyawan pada PT. Karanganyar Indo Auto Systems. Hal ini menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja karyawan meningkat, maka keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan juga meningkat.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,702 dengan t-tabel sebesar 1,996 yang artinya t-hitung > t-tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,001 dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 yang artinya nilai signifikansi < 0,05 sehingga hasil uji t dinyatakan positif signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan bahwa diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan pada PT. Karanganyar Indo Auto Systems diterima.

Berdasarkan hasil Uji F, diperoleh nilai F-hitung sebesar 13,701 dengan nilai F-tabel sebesar 3,13 yang artinya F-hitung > F-tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 yang artinya nilai signifikansi < 0,05 sehingga hasil uji F dinyatakan positif signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan bahwa diduga ada pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan pada PT. Karanganyar Indo Auto Systems diterima. Selanjutnya, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,287

atau 28,7% yang mana angka ini mengandung arti bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan sebesar 28,7%, sedangkan sisanya ($100\% - 28,7\% = 71,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan pada PT Karanganyar Indo Auto Systems. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa indikator seperti faktor intrinsik pekerjaan, peran dalam perusahaan, hubungan di tempat kerja, pengembangan karier, serta struktur dan iklim organisasi. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Lestari (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan pada PT Karanganyar Indo Auto Systems. Lingkungan kerja berperan sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman, maka akan mempengaruhi tingkat keinginan berpindah karyawan. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irvianti (2015) yang menyatakan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Riani (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan pada PT Karanganyar Indo Auto Systems. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irvianti (2015) yang menyatakan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi *turnover intention* secara simultan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Karanganyar Indo Auto Systems.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Karanganyar Indo Auto Systems.
3. Stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Karanganyar Indo Auto Systems.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam hal ini penulis dapat memberi saran sebagai berikut:

1. Untuk pihak manajemen PT. Karanganyar Indo Auto Systems diharapkan lebih memperhatikan keadaan karyawan dan lingkungan kerja yang dapat menyebabkan terjadinya stres kerja pada karyawan, sehingga *Turnover Intention* karyawan bisa menurun.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar menggali informasi yang lebih mendalam lagi terhadap kajian penelitian serta dapat meneliti di luar variabel penelitian ini, sehingga hasil yang di dapat lebih bervariasi. Namun apabila peneliti selanjutnya

menggunakan variabel yang sama, diharapkan untuk menambah variabel bebas atau menggantinya dengan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, F. (2012). Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Intensi Turnover pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*, Vol. 1 No. 2: 52-58.
- Dewi, P.S.A., & Sriathi, A.A.A. (2019). Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *E-jurnal Manajemen Unud*. Vol. 8 NO. 6: 3646-3673.
- Irvianti, L.S.D., & Verina, R.E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*. Vol. 6 No. 1: 117-126.G
- Lestari, N.N.Y.S., & Mujiati, N.W. 2018. Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 7 No. 6: 3412-3441.
- Murdiyanto, A. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah. *Jurnal Publikasi*. Vol. 9 No. 1: 12-28.
- Nasir, M., Hasan, M., & Syahnur, M.H. 2022. Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus : PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KC Makassar 2). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas SAM Rratulangi*. Vol. 9 No. 1: 16-29.
- Natisemito, A.S. (2011). *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riani, N.L.T., & Putra, M.S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention Karyawan pada Hotel Amanusa di Nusa Dua. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6 No. 11: 5970-5998.
- Sartika, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di CV. Putra Tama Jaya). *Management Analysis Journal*, Vol. 1 No. 2: 1-11.
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sinambela, L.P. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sukwadi, R., & Meliana, M. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turn Over Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*. Vol. 3 No. 1: 1-8.
- Supit, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Road XVI Ambon. *Jurnal EMBA*. Vol. 7 No. 3: 3718-3727.
- Wasposito, A. AWS., Handayani, N.C., & Paramita, W. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitek di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. Vol. 4 No. 1: 97-115.