

DAMPAK LINGKUNGAN KERJA PADA PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN PENDEKATAN MODERATED REGRESSION ANALYSIS

Maryam Dunggio^{1*}, Elly Soraya², Elma Fitria Nurali³

¹)Fakultas Bisnis dan Vokasi, Institut Teknologi dan Bisnis STIKOM, Bali, mrym_dunggio@yahoo.com

²)Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam As-Syafi'iyah, Jakarta, sorayaelly@gmail.com

³)Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam As-Syafi'iyah, Jakarta, elmafitrai7@gmail.com

Korespondensi*: mrym_dunggio@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dan menganalisis peran lingkungan kerja dalam memoderasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Emblem Asia dengan jumlah sampel sebanyak 73 responden. Analisis data dilakukan dengan metode analisis regresi moderasi dengan pendekatan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sementara itu, lingkungan kerja dapat berperan sebagai variabel *quasi moderator*. Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* namun juga dapat berinteraksi dengan stres kerja untuk memperkuat/memperlemah pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: *turnover intention, stres kerja, lingkungan kerja, moderasi*

Abstract

This study aims to analyze the effect of work stress on turnover intention and analyze the role of the work environment in moderating the effect of work stress on turnover intention. The research was conducted on employees of PT. Emblem Asia with a sample of 73 respondents. Data analysis was carried out using a moderated regression analysis method with a Moderated Regression Analysis (MRA) approach. The results of this study prove that work stress has a positive and significant effect on turnover intention. Meanwhile, the work environment can act as a quasi-moderator variable. The work environment can affect turnover intention but can also interact with work stress to strengthen/weaken the effect of work stress on turnover intention.

Keywords: *turnover intention, work stress, work environment, moderation*

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi. Menurut (Sinambela, 2016), “organisasi yang baik adalah organisasi yang memiliki *turnover* yang kecil”. *Turnover* dapat diartikan sebagai situasi keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Andriani et al., 2020). Kegagalan pengelolaan organisasi memiliki dampak terhadap organisasi, diantaranya adalah meningkatkan *turnover* karyawan. Jika karyawan dari suatu organisasi banyak meninggalkan organisasi tersebut, maka hal ini menjadi indikasi adanya ketidakberesan dalam suatu organisasi. *Turnover* merupakan suatu hal yang sulit diprediksi dan memiliki

gejala yang sulit dideteksi. Oleh karena itu suatu organisasi atau perusahaan harus mampu mencegahnya (Sinambela, 2016).

Faktor utama penyebab terjadinya *turnover* karyawan adalah *turnover intention*. Oleh karena itu, semua faktor yang mempengaruhi *turnover intention* maka secara tidak langsung berdampak terhadap *turnover* dalam perusahaan (Andriani et al., 2020). *Turnover intention* dapat didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk untuk berhenti dari suatu organisasi dan pindah ke organisasi yang lain dengan berbagai alasan (Sinambela, 2016). *Turnover intention* dimulai ketika seorang karyawan merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaannya (Andriani et al., 2020).

Banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention* tergantung dari masing-masing individu atau karyawan. Tahun 1975, Fishbein dan Ajzen menyampaikan 3 (tiga) aspek *turnover intention*, yakni sikap pribadi, norma subjektif dan kontrol perilaku. Ketiga aspek ini menjadi pendorong dalam diri individu untuk memutuskan *turnover* atau tidak. Secara eksplisit, *turnover intention* antara lain dipengaruhi oleh kepuasan kerja, beban kerja, kompensasi, integrasi sosial, pengembangan karir, rekan kerja dan stres kerja (Andriani et al., 2020).

Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* saling terkait satu sama lain, misalnya antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Stres kerja biasanya diakibatkan oleh perasaan ketidakpuasan atas pekerjaan yang dijalani. Selain itu kepuasan/ketidakpuasan atas pekerjaan diakibatkan oleh segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dikenal dengan lingkungan kerja. Suasana lingkungan kerja yang positif dan kondusif membuat karyawan lebih nyaman dalam bekerja sehingga mengurangi keinginan untuk keluar (Andriani et al., 2020; Hariyanti, 2022).

Mengingat pentingnya peran *turnover intention* dalam *turnover* karyawan maka banyak penelitian yang mengkaji tentang keterkaitan *turnover intention* dengan berbagai faktor. Penelitian tersebut antara lain, tentang keterkaitan *turnover intention* dengan stres kerja dan lingkungan kerja. Hasil penelitian sebelumnya melaporkan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh stres kerja dan juga lingkungan kerja (Arta et al., 2023; Bulandari et al., 2023; Dito, 2022; Hidayati & Rizalti, 2021; Pambudi & Djastuti, 2019; Yunitasari et al., 2023). Namun hasil penelitian lainnya melaporkan bahwa *turnover intention* tidak dipengaruhi oleh stres kerja (Sarbullah & Putri, 2022; Suganda et al., 2023). Selain itu juga dilaporkan *turnover intention* tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Agustina & Setyanigrum, 2022; Lathif et al., 2022; Putri & Afriyeni, 2022; Suganda et al., 2023). Adapun, hasil penelitian yang lain melaporkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja (Dito, 2022; Suganda et al., 2023).

Hasil penelitian yang berbeda-beda tersebut menunjukkan adanya riset gap dan ruang untuk pengembangan penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan menggunakan pendekatan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Objek pembuktian penelitian dilakukan pada karyawan PT Emblem Asia. Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dan (2) menganalisis peran lingkungan kerja dalam memoderasi pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia serta memberikan manfaat dalam pengelolaan organisasi/perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Tinjauan Teoritis dan Penelitian Terdahulu

1) *Turnover intention*

Turnover adalah suatu kondisi yang menunjukkan keluar masuknya karyawan pada suatu perusahaan dalam periode waktu tertentu. *Turnover* merupakan salah satu masalah penting bagi perusahaan. Tingkat *turnover* yang tinggi dan cepat akan mengakibatkan kerugian finansial dan moral bagi perusahaan serta berdampak negatif terhadap kinerja organisasi. Prediktor utama dari *turnover* karyawan adalah *turnover intention*. Oleh karena itu, semua faktor yang mempengaruhi *turnover intention* turut berpengaruh terhadap *turnover* (Andriani et al., 2020).

Turnover intention dapat didefinisikan sebagai keinginan atau niat dari karyawan untuk berhenti bekerja (Ardan & Jaelani, 2021). Selain itu, *turnover intention* dapat didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk berhenti atau pindah ke perusahaan lain dengan berbagai alasan (Sinambela, 2016). Tiga aspek yang menggambarkan *turnover intention* adalah (1) *thinking of quitting* atau pikiran untuk keluar dari perusahaan; (2) *intention to search* atau intensi mencari pekerjaan lain; (3) *intention to quit* atau intensi untuk keluar dari perusahaan. Indikasi adanya *turnover intention* pada karyawan dapat dilihat pada: absensi yang meningkat, kemalasan bekerja, pelanggaran terhadap tata tertib, protes terhadap atasan serta perilaku positif yang tidak biasa. Banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, diantaranya kepuasan kerja, komitmen organisasi, komunikasi, rekan kerja, pengembangan karir dan stres kerja (Ardan & Jaelani, 2021)

2) Stres kerja

Salah satu faktor penyebab utama keinginan untuk keluar dari suatu perusahaan adalah stres kerja (Ardan & Jaelani, 2021). Merujuk kepada (Marzuki & Sumardjo, 2022), stres kerja dapat didefinisikan sebagai “kondisi ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan”. Stres kerja menggambarkan kondisi tertekan atau perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan ketika bekerja. Kondisi ini mempengaruhi emosi dan fisik seorang karyawan dalam bekerja. Beberapa indikasi stres kerja dapat dilihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan yang tidak tenang, cemas dan gugup (Sinambela, 2016).

Faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja diantaranya: beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang tidak kondusif, konflik kerja serta ketidakcocokan antara karyawan dengan pimpinan (Sinambela, 2016). Stres kerja akan berdampak terhadap *turnover intention* (Ardan & Jaelani, 2021). Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa stres kerja memiliki hubungan dengan *turnover intention* (Arta et al., 2023). Selain itu, hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa semakin tinggi stress kerja, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk keluar dari suatu organisasi atau perusahaan (Agustina & Setyanigrum, 2022; Astuti & Zakiy, 2022; Yunitasari et al., 2023). Namun demikian, ada juga hasil penelitian yang melaporkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Sarbullah & Putri, 2022; Suganda et al., 2023).

3) Lingkungan kerja

Beberapa hal yang perlu dalam pengelolaan organisasi atau perusahaan, antara lain lingkungan kerja, disiplin kerja, komunikasi dalam organisasi, konflik kerja dan stres kerja (Suryani & FoEh, 2018). Sebagai salah satu faktor penting dalam suatu organisasi/perusahaan, lingkungan kerja dapat dimaknai sebagai segala fasilitas, baik fisik maupun non fisik yang berada disekitar karyawan dan mempengaruhi karyawan

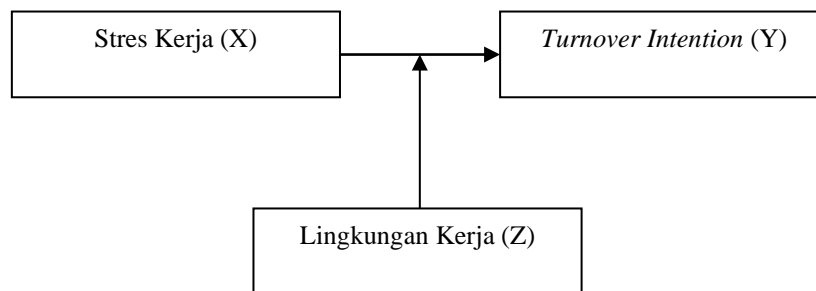
dalam bekerja (Nitisemito, 2015; Silitonga, 2020). Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yakni lingkungan kerja fisik dan non fisik. Segala fasilitas atau kondisi fisik yang berada di sekitar karyawan dapat dikatakan sebagai lingkungan kerja fisik. Adapun, segala kondisi atau situasi yang menggambarkan suasana kerja atau hubungan kerja dapat dikatakan sebagai lingkungan kerja non fisik (Sedemaryanti, 2012).

Suasana lingkungan kerja yang baik dan nyaman menciptakan situasi yang kondusif sehingga karyawan tetap menetap dan bekerja di perusahaan (Hariyanti, 2022). Suasana kondusif dalam lingkungan kerja akan menciptakan ketenangan dalam bekerja sehingga karyawan mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik. Lingkungan kerja yang tidak nyaman akan membuat karyawan malas bekerja dan mendorong adanya *turnover intention* sehingga intensitas *turnover* karyawan dalam suatu perusahaan akan meningkat (Busro, 2018).

Beberapa hasil penelitian menunjukkan adanya keterkaitan antara lingkungan kerja dengan stres kerja maupun dengan *turnover intention*. Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan berpengaruh terhadap stres kerja (Dito, 2022; Suganda et al., 2023). Selain itu hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Bulandari et al., 2023; Yunitasari et al., 2023) (Bulandari et al., 2023; Pambudi & Djastuti, 2019; Sarbullah & Putri, 2022; Yunitasari et al., 2023). Namun demikian adapula hasil penelitian yang melaporkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Agustina & Setyanigrum, 2022; Lathif et al., 2022; Putri & Afriyeni, 2022).

2. Kerangka konsep penelitian dan hipotesis

Merujuk kepada teori tentang *turnover intention* yang disampaikan oleh (Andriani et al., 2020; Ardan & Jaelani, 2021) serta hasil-hasil penelitian terdahulu yang disampaikan oleh (Agustina & Setyanigrum, 2022; Hidayati & Rizalti, 2021; Lathif et al., 2022; Putri & Afriyeni, 2022; Suganda et al., 2023; Yunitasari et al., 2023), maka kerangka konsep dan hipotesis dalam penelitian dikonstruksi sebagai berikut.



Sumber: Teori dan penelitian terdahulu (dimodifikasi)

Gambar 1. Bagan kerangka konsep penelitian

Berdasarkan teori serta hasil penelitian sebelumnya yang dirujuk, maka hipotesis penelitian yang diuji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

- (1) Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan
- (2) Lingkungan kerja memoderasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* yang dialami oleh karyawan

METODE PENELITIAN

1. Populasi, Sampel, Teknik Pengumpulan Data serta Variabel dan Pengukuran

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Emblem Asia yang berjumlah 275 orang. Berdasarkan populasi tersebut, maka dilakukan perhitungan sampel dengan menggunakan rumus slovin. Hasil perhitungan sampel dengan *error tolerance* sebesar 10%, diperoleh jumlah sampel sebanyak 73 orang. Selanjutnya teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*, yakni *simple random sampling*.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dari jawaban responden atas kuesioner penelitian. Variabel yang diteliti terdiri dari *turnover intention* sebagai variabel terikat (Y), stres kerja sebagai variabel bebas (X) serta lingkungan kerja sebagai variabel moderasi (Z). Pengukuran data menggunakan skala likert.

2. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA). Sebelum dilakukan analisis MRA, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas dan heterokedastisitas. Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t. Adapun, analisis regresi moderasi dengan metode MRA dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut (Ghozali, 2017). Analisis diawali dengan membentuk persamaan yang akan diuji, yakni:

- (1) $Y = a + b_1X + e$
- (2) $Y = a + b_1X + b_2Z + e$
- (3) $Y = a + b_1X + b_2Z + b_3X*Z + e$

Penentuan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi tergantung dari hasil pengujian ketiga persamaan tersebut, dengan ketentuan sebagai berikut.

- a) Jika hasil uji persamaan 2 dan 3 tidak berbeda signifikan atau $b_2 \neq 0$ dan $b_3 = 0$, maka lingkungan kerja (Z) bukan variabel moderator, tapi variabel independen (prediktor).
- b) Jika hasil uji persamaan 1 dan 2 tidak berbeda, namun hasil uji persamaan 3 berbeda atau $b_2 = 0$ dan $b_3 \neq 0$ maka lingkungan kerja (Z) merupakan variabel *pure moderator*.
- c) Jika hasil uji persamaan 1, 2, dan 3 berbeda satu sama lain atau $b_2 \neq b_3 \neq 0$ maka variabel lingkungan kerja Z adalah variabel *quasi moderator*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

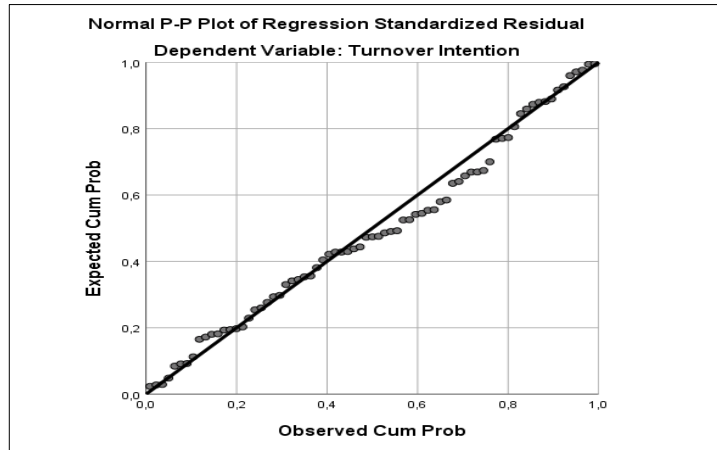
1. Hasil Penelitian

1) Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan heterokedastisitas. Hasil uji tersebut sebagai berikut.

a) Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik p-p plot dan uji Kolmogorov Sumirnov. Grafik p-p plot hasil analisis data dapat dilihat pada Gambar 2. Diketahui bahwa titik-titik residual berada di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual data yang dianalisis terdistribusi normal. Kondisi ini diperkuat oleh hasil uji Kolmogorov Sumirnov, dimana diketahui bahwa nilai Asymp. Sig sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari nilai α 0,05 ($0,200 > 0,05$). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data yang dianalisis terdistribusi normal.



Sumber: Hasil analisis data, 2023

Gambar 2. Grafik p-p plot

b) Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilihat dari nilai VIF dan *tolerance*. Hasil analisis data dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil uji multikolinearitas

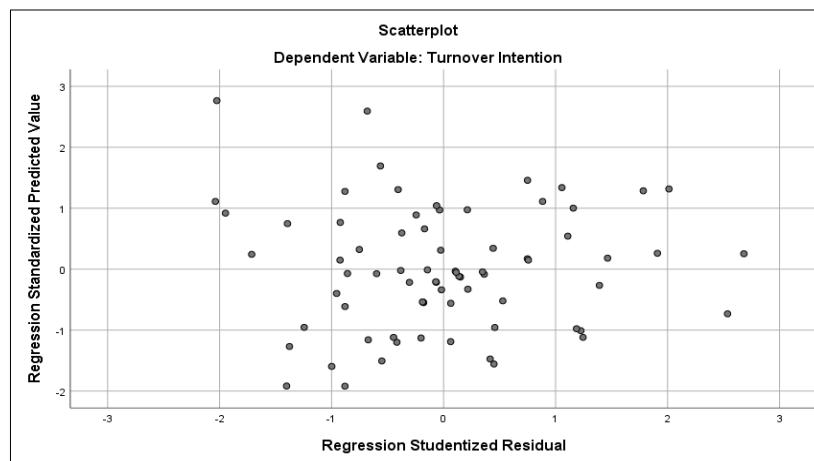
Variabel	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai VIF	Keterangan
Stres Kerja (X)	0,983	1,017	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja (Z)	0,983	1,017	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: hasil analisis data, 2023

Nilai VIF sebesar 1,017 ($1,017 < 10$) dan nilai *tolerance* sebesar 0,983 ($0,983 > 0,1$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel stres kerja (X) dan lingkungan kerja (Z)

c) Uji heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* sebagaimana yang ditampilkan pada Gambar 3.



Sumber: Hasil analisis data, 2023

Gambar 3. Grafik scatterplot

Grafik *scatterplot* menunjukkan titik-titik residual menyebar di atas angka nol serta tidak mengumpul pada salah satu titik dan tidak membentuk pola tertentu.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami gejala heterokedastisitas.

2) Analisis pengaruh stres kerja terhadap turnover intention

Hasil analisis pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Ringkasan output analisis regresi pengaruh stres kerja (X) terhadap turnover intention (Y)

Model	Unstandardized Coefficients	Uji t		Uji F		R	R-square
	B	t	Sig.	F	Sig.		
Constant	16,677	8,664	0,000	-	-	-	-
Stres Kerja (X)	0,243	3,191	0,002	-	-	-	-
Regression	-	-	-	10,180	0,002	0,354	0,125

Sumber: hasil analisis data, 2023

Berdasarkan output analisis yang terdapat pada Tabel 2, hasil analisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dapat dijabarkan sebagai berikut.

a) Analisis regresi dengan persamaan $Y = 16,667 + 0,243X$.

Nilai konstan (a) sebesar 16,667 artinya tanpa adanya stres kerja, *turnover intention* karyawan di PT. Emblem Asia sebesar 16,667. Nilai koefisien (b) sebesar 0,243, menunjukkan ketika karyawan mengalami peningkatan stres kerja sebesar 1 satuan, maka *turnover intention* meningkat sebesar 0,243 satuan.

b) Analisis korelasi dapat dilihat dari nilai R sebesar 0,354. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention* termasuk dalam kategori lemah namun positif.

c) Analisis koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *R-square* sebesar 0,125 atau 12,5%. Artinya kontribusi perubahan stres kerja terhadap perubahan *turnover intention* karyawan di PT Emblem Asia sebesar 12,5%, sementara sisanya sebesar 87,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

d) Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai *t statistic* (t hitung) dengan nilai t tabel serta membandingkan nilai sig. dengan nilai α sebesar 5% (0,05). Pernyataan hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

H0: stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan

H1: stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan

Hasil uji statistik menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,191, dan nilai sig. sebesar 0,002. Adapun nilai t tabel sebesar 1,993. Oleh karena t hitung > t tabel (3,191 > 1,993) sig. lebih dari α (0,002 < 0,05), maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

3) Analisis peran lingkungan kerja sebagai variabel moderasi dengan metode MRA

Tahapan untuk menentukan peran lingkungan kerja sebagai variabel moderasi dapat dijabarkan sebagai berikut.

(1) Hasil analisis model regresi $Y = a + b1X + e$

Hasil analisis data pengujian model regresi (1) dapat dilihat pada Tabel 3. Berdasarkan nilai-nilai pada tabel tersebut, maka dapat dibuat persamaan regresi (1), yakni $Y = 16,667 + 0,243X$

Tabel 3. Hasil regresi persamaan $Y = a + b1X + e$

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	16,677	1,925		8,664	0,000
Stres Kerja (X)	0,243	0,076	0,354	3,191	0,002

Sumber: hasil analisis data, 2023

(2) Hasil analisis model regresi $Y = a + b1X + b2Z + e$

Hasil analisis data pengujian model regresi (2) dapat dilihat pada Tabel 4. Berdasarkan nilai-nilai yang terdapat pada tabel tersebut, maka persamaan (2) dapat dibuat menjadi $Y = 17,647 + 0,240X - 0,016Z$

Tabel 4. Hasil regresi persamaan $Y = a + b1X + b2Z + e$

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	17,647	4,059		4,347	0,000
Stres Kerja (X)	0,240	0,077	0,350	3,108	0,003
Lingkungan Kerja (Z)	-0,016	0,058	-0,031	-0,272	0,786

Sumber: hasil analisis data, 2023

(3) Hasil analisis model regresi $Y = a + b1X + b2Z + b3X*Z$

Hasil analisis data pengujian model regresi (3) dapat dilihat pada Tabel 5. Berdasarkan nilai-nilai yang terdapat pada tabel tersebut, maka persamaan (3) dapat dibuat menjadi $Y = 57,998 - 1,376X - 0,718X*Z$

Tabel 5. Hasil regresi persamaan $Y = a + b1X + b2Z + b3X*Z$

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	57,998	13,615		4,260	0,000
Stres Kerja (X)	-1,376	0,528	-2,007	-2,605	0,011
Lingkungan Kerja (Z)	-0,718	0,234	-1,399	-3,071	0,003
Interaksi (X*Z)	0,028	0,009	2,588	3,089	0,003

Sumber: hasil analisis data, 2023

Berdasarkan hasil perbandingan ketiga regresi tersebut di atas, diketahui bahwa $b2 \neq 0$ (signifikan) dan $b3 \neq 0$ (signifikan). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel *quasi moderator*.

2. Pembahasan

1) Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan, maka semakin tinggi pula *turnover intention* atau

keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dibebankan melebihi kondisi yang seharusnya, maka akan timbul perasaan tertekan dan juga emosi negatif. Beban lebih yang dirasakan oleh karyawan misalnya target yang terlalu tinggi serta tanggung jawab yang terlalu besar. Kondisi ini membuat karyawan mengalami stres dalam bekerja sehingga akan mendorong keinginan keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan yang lebih sesuai. Selain beban lebih, hal lain yang mendorong terjadinya stres kerja adalah ketidakcocokan dengan pekerjaan yang dijalani. Ketidakcocokan ini menimbulkan rasa kemalasan dalam bekerja dan akan memicu karyawan mencari pekerjaan yang lebih cocok. Hal lain yang mendorong terjadinya stres kerja adalah faktor internal dari karyawan, misalnya standar yang dibuat oleh karyawan itu sendiri. Contohnya standar tentang kompensasi dan pekerjaan yang dibebankan. Ketika standar yang dibuat oleh diri karyawan ini tidak terpenuhi maka karyawan akan merasa kecewa dan akan timbul keinginan untuk beralih ke pekerjaan lain atau ke perusahaan lainnya. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh (Andriani et al., 2020; Ardan & Jaelani, 2021). Selain itu hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Agustina & Setyanigrum, 2022; Astuti & Zakiy, 2022; Yunitasari et al., 2023) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2) Peran lingkungan kerja sebagai variabel moderasi pada pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

Hasil pengujian peran lingkungan kerja sebagai variabel moderasi menunjukkan bahwa pada hasil penelitian ini, lingkungan kerja berperan sebagai variabel quasi moderasi. Hal ini dapat dimaknai bahwa, lingkungan kerja dapat berperan sebagai variabel prediktor (variabel bebas), namun juga dapat berperan sebagai variabel moderator. Lingkungan kerja dapat berinteraksi dengan stres kerja untuk memperkuat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*, namun lingkungan kerja dapat pula berdiri sendiri untuk mempengaruhi *turnover intention*. Sebagaimana yang diketahui bahwa lingkungan seperti suasana kantor, fasilitas kerja serta hubungan dengan rekan kerja menjadi aspek penting dalam mengkonstruksi lingkungan kerja yang ada di perusahaan tersebut. Suasana kantor yang nyaman akan memberikan ketenangan dalam bekerja. Hal ini akan meminimalisir terjadinya *turnover intention*. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif, misalnya hubungan antar sesama karyawan kurang baik atau hubungan pimpinan dengan karyawan kurang baik, akan menimbulkan emosi negatif dalam diri karyawan. Emosi negatif ini akan memicu terjadinya stres kerja dan pada akhirnya akan menimbulkan *turnover intention*. Selain itu, ketika lingkungan kerja dalam hal ini fasilitas kerja kurang memadai, maka aktivitas kerja karyawan akan terganggu dan karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. Kondisi tersebut akan membuat karyawan malas dalam bekerja dan pada akhirnya akan berpikir untuk pindah bekerja di tempat lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan *turnover intention* yang disampaikan oleh (Andriani et al., 2020; Ardan & Jaelani, 2021). Selain itu sejalan dengan hasil penelitian yang melaporkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* (Dito, 2022; Pambudi & Djastuti, 2019; Yunitasari et al., 2023)

KEIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka simpulan dari penelitian ini adalah (1) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, semakin tinggi stres kerja, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk pindah kerja. (2) lingkungan kerja merupakan variabel *quasi moderator*, dimana lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap *turnover intention*, namun dapat pula berinteraksi dengan stres kerja untuk memperkuat/memperlemah pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah (1) untuk menurunkan tingkat *turnover intention*, perusahaan dapat meminimalisir penyebab terjadinya stres kerja pada karyawan misalnya mengurangi beban lebih dan memberikan pekerjaan yang cocok dengan kompetensi karyawan. (2) Agar lingkungan kerja lebih kondusif dan nyaman, ketersediaan dan kelengkapan fasilitas perlu diperhatikan, serta hubungan antar sesama karyawan atau antar karyawan dengan pimpinan dibina agar tetap harmonis. (3) Untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menambahkan variabel atau membuat model penelitian yang berbeda.

2. Keterbatasan

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain: (1) kejujuran responden dalam menjawab pernyataan kuesioner diluar kontrol peneliti, (2) hubungan antar variabel yang kompleks, dan (3) keterbatasan generalisasi ketika ruang lingkup penelitian relatif sempit.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, A. P., & Setyanigrum, R. P. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Terhadap Niat Untuk Berpindah di PT Uniflex Kemasindah. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 19(1), 55–60. <https://iocscience.org/ejournal/index.php/JMAS>
- Andriani, R., Disman, Ahman, E., & Santoso, B. (2020). *Conditional Process Pada Manajemen SDM: Perspektif polychronicity, kepuasan kerja, engagement karyawan, lingkungan kerja dan turnover intention*. Penerbit Gracias.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: turnover intention dapat mempengaruhi kualitas kinerja perusahaan*. Pena Persada.
- Arta, D. N. C., Pabendon, T., Sandy, S., Abduh Anwar, M., & Taime, H. (2023). Analysis of the relationship between job stress and work environment with turnover intention: literature review. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 6(2), 1406–1417.
- Astuti, D. P., & Zakiy, M. (2022). Self Efficacy Sebagai Variabel Moderasi Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Dan Komitmen Afektif Karyawan Bank Syariah Indonesia. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 7(1), 13–23. <https://doi.org/10.30743/jrmb.v7i1.5175>
- Bulandari, S., Isyandi, B., & Machasin. (2023). The influence of non-physical work environment, job stress and job satisfaction on turnover intention of production employees at pt. mustika agung sawit gemilang kab.indragiri hulu. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(1), 1298–1316.

- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Kencana.
- Dito, A. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Perilaku Pemimpin Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Turnover Intention (Studi Kasus Pada Anggota Tembalang Kuliner). *Applied Research in Management and Business*, 2(1), 9–20. <https://doi.org/10.53416/arimbi.v2i1.78>
- Ghozali, I. (2017). *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 24*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariyanti. (2022). Retensi dan Separasi. In A. Bairizki (Ed.), *Manajemen SDM (Strategi Organisasi Bisnis Modern)* (pp. 131–142). Seval Literindo Kreasi.
- Hidayati, H., & Rizalti, M. K. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. *Jurnal Pundi*, 5(2), 195–206. <https://doi.org/10.31575/jp.v5i2.353>
- Lathif, M. Z., Achsa, A., & Ikhwan, K. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Intensi Keluar Pada Karyawan Pt Bpr Bank Bapas 69 Magelang. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(1), 32–44. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i1.336>
- Marzuki, F., & Sumardjo, M. (2022). *Strategi Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dan Publik*. Rajagrafindo Persada.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Pambudi, C. S., & Djastuti, I. (2019). Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Dankos Farma) | Pambudi | JURNAL STUDI MANAJEMEN ORGANISASI. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* Vol16 No 2(2019), 16(2), 45–54. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo/article/view/39388/19979>
- Putri, R. O., & Afriyeni, A. (2022). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Divisi Produksi Dan Mutu PT. Lembah Karet Padang. *Jurnal Economina*, 1(4), 725–739. <https://doi.org/10.55681/economina.v1i4.166>
- Sarbullah, & Putri, E. A. (2022). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Bhakti Suci Purwodadi Kabupaten Grobogan. *JURNAL CAPITAL: Kebijakan Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(2), 113–124. <https://doi.org/10.33747/capital.v4i2.161>
- Sedemaryanti. (2012). *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik): Membangun Sistem Manajemen Kinerja Guna Meningkatkan Produktivitas Menuju Good Governance (Bagian 2)*. Mandar Maju.
- Silitonga, E. S. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM melalui motivasi, kepemimpinan, komitmen dan lingkungan kerja* (Arifta (ed.)). Penebar Media Pustaka.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Suryani & R. Damayanti (eds.)). Bumi Aksara.
- Suganda, H., Sutrisno, & Setyorini, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(4), 799–810.

- Suryani, N. K., & FoEh, J. E. H. J. (2018). *Kinerja Organisasi*. Deepublish.
- Yunitasari, D., Pangkey, D. Y., & Nuaini, A. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Di Rumah Sakit Islam DR.Subki Abdul Kadir Bekasi. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSII)*, 7(3), 265–277. <https://doi.org/10.52643/marsi.v7i3.3388>