

**Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Sentra Duta Sakti Jakarta Utara**

\* Aldino<sup>1</sup>, Krishantoro<sup>2</sup>, Abdul Aziz<sup>3</sup>

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi,  
Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

**Abstract.**

*High turnover intention can give a negative impact on organizational effectiveness because companies lose experienced human resources and have to invest time and efforts to train new employees. This study is intended to find out the effects of work stress and work environment on the turnover intention of employees of PT. Sentra Duta Sakti North Jakarta. This study uses a quantitative method. Data collection techniques are in the form of questionnaires and literature. Population in this study are employees of PT. Sentra Duta Sakti North Jakarta. Sampling techniques in this study are saturated samples (total sampling) with total samples of 110. The results of this study indicate that work stress and work environment give positive and significant effects on employee turnover intention of 76.9%.*

**Keywords:** work stres, work environment, Turnover Intention

*Cronicle of Article:Received (11,02,2024); Revised (15,02,2024); and Published (28,02,2024).*

©2024 Jurnal Administrasi Bisnis & Entrepreneurship, Program Studi Adminitrasi Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI

**Profile and corresponding author** : Aldino adalah Dosen Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI. Jl. Pangkalan Asem Raya No. 55 Cempaka Putih Kota Jakarta Pusat 10530. *Corresponding Author:* dosenaldino@gmail.com

**How to cite this article** : Aldino, Krishantoro, Abdul Aziz (2024) "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Sentra Duta Sakti Jakarta Utara". *Adbispreneur*, 4 (1), pp. 50-56. Available at: <http://JAMBIS>

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memainkan peran dominan dalam kesuksesan suatu perusahaan karena manusia merupakan faktor kunci yang mendukung proses produksi dan mencapai tujuan perusahaan. Salah satu masalah umum yang sering dihadapi oleh

perusahaan adalah turnover intention karyawan yang tinggi atau tidak terduga. Tingginya turnover intention karyawan berpotensi menyebabkan perusahaan kehilangan tenaga kerja berkualitas, yang pada akhirnya dapat mengganggu efisiensi operasional perusahaan. Selain itu, hal ini juga dapat menyebabkan kerugian dalam hal biaya, waktu, dan motivasi. Untuk mengurangi tingkat turnover intention, tentu saja, merupakan suatu tindakan yang perlu dilakukan dan perlu diteliti lebih lanjut oleh perusahaan. Hal ini dapat dicapai dengan Pengaruh NPL dan CAR terhadap Kredit Bank Umum di Indonesia Mufliha mengatasi hambatan-hambatan yang menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Karyawan Masuk</b>	<b>Karyawan Keluar</b>
<b>2020</b>	<b>60</b>	<b>8</b>	<b>2</b>
<b>2021</b>	<b>80</b>	<b>24</b>	<b>12</b>
<b>2022</b>	<b>120</b>	<b>47</b>	<b>21</b>

Sumber: PT. Sentra Duta Sakti, 2023

Tabel tersebut menggambarkan bahwa karyawan PT. Sentra Duta Sakti Jakarta Utara mengalami tingkat Turnover Intention yang tinggi setiap tahunnya. Tingginya tingkat turnover intention karyawan tersebut tentunya juga mempengaruhi tugas dan jobdesk karyawan yang masih menetap. Dikarenakan terbatasnya karyawan menjadikan beban bagi karyawan, Salah satu beban yang sering dihadapi oleh karyawan di PT. Sentra Duta Sakti Jakarta Utara adalah tuntutan untuk melakukan pekerjaan ganda (double job), yang mengakibatkan keterbatasan waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang seharusnya dapat dilakukan secara efisien. Hal ini kemudian diperparah oleh tingkat loyalitas yang tinggi, yang membuat karyawan semakin terbebani dan berpotensi mengalami stres kerja. Selain itu, berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti di luar organisasi, beberapa faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan turnover intention karyawan di PT. Sentra Duta Sakti Jakarta Utara adalah stres kerja dan kondisi lingkungan kerja. Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. SENTRA DUTA SAKTI JAKARTA UTARA"

## **LITERATUR REVIUW**

1. Stres Kerja Menurut Mangkunegara (2017), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Menurut Robbins dan Judge (2017:597), menyatakan stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Menurut Antonius (2020:37) mengatakan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian

antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapi. Dengan kata lain, saat beban kerja terlalu berat dari kemampuan fisik maupun psikis seseorang, maka ia akan mengalami stres kerja.

2. Lingkungan Kerja Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Artinya, segala peralatan yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan serta metode yang digunakan seperti kanan board juga termasuk lingkungan. Menurut Afandi (2018, hlm. 65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya. Dengan kata lain, contoh konkret dari pengondisian lingkungan kerja yang baik adalah dengan memastikan udara segar menggunakan perangkat AC, memasang lampu yang cukup terang, dan sebagainya. Sunyoto (2015:38) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.
3. Turnover Intention. Menurut Mathis dan Jackson (2013:159) turnover adalah suatu proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan posisi pekerjaan tersebut harus digantikan oleh orang lain. Menurut Ronald dan Milkha (2014), turnover adalah kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Harnoto (2002) menyatakan turnover intention adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intentions ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian dilakukan pada PT. Sentra Duta Sakti Jakarta Utara. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner dan observasi. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Sentra Duta Sakti Jakarta Utara. Teknik pengambilan sampel menggunakan Sampling Jenuh (Total Sampling) dengan jumlah populasi 110 orang. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), variabel dependen adalah Turnover Intention (Y). Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), uji normalitas, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi berganda, uji koefisien determinasi, uji hipotesis (uji t, uji f) dengan menggunakan SPSS versi 27.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil perhitungan dari teknik analisis data yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh antara Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Turnover Intention Karyawan (Y) di PT.Sentra Duta Sakti Jakarta Utara. Hal ini dapat dilihat dari perhitungan dengan program SPSS 27.0 yang datanya diperoleh dari 110 responden yang telah mengisi kuesioner melalui kuesioner yang berbentuk fisik yang dibagikan oleh peneliti, hasil uji hipotesis melalui uji regresi linier berganda dengan program SPSS 27.0 diperoleh bahwa variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan

terhadap PT. Sentra Duta Sakti Jakarta Utara. Hasil ini dibuktikan dengan persamaan uji regresi linier berganda  $Y = 9,168 + 0,631 X_1 + 0,512 X_2$  Dari hasil persamaan regresi tersebut didapatkan nilai dari variabel Stres Kerja ( $X_1 = 0,631$ ) yang artinya Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. Sentra Duta Sakti Jakarta Utara. Berdasarkan angka yang diperoleh pada variabel Stres Kerja tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu variabel Stres Kerja maka akan diikuti peningkatan pada Turnover Intention Karyawan Pada PT.Sentra Duta Sakti Jakarta Utara sebesar 0,631. Sedangkan pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_2 = 0,512$ ) yang artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Turnover Intention pada karyawan PT.Sentra Duta Sakti Jakarta Utara. Berdasarkan angka yang diperoleh pada variabel Lingkungan Kerja tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu variabel lingkungan kerja maka diikuti peningkatan pada Turnover Intention pada karyawan PT.Sentra Duta Sakti Jakarta Utara sebesar 0,512.

### **1. Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap Turnover Intention (Y)**

Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Turnover Intention Karyawan pada PT. Sentra Duta Sakti Jakarta Utara yang dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh t hitung adalah 3,073 dengan signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari standar eror yang ditetapkan sebesar 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau signifikan. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 72,9%. Hasil ini menunjukkan variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Sentra Duta Sakti Jakarta Utara.

### **2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Turnover Intention (Y)**

Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention karyawan pada PT. Sentra Duta Sakti Jakarta Utara yang dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh t hitung adalah 5,530 dengan signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari standar eror yang ditetapkan sebesar 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima atau signifikan. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 64,1%. Hasil ini menunjukkan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan pada PT. Sentra Duta Sakti Jakarta Utara.

### **3. Pengaruh Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Turnover Intention (Y)**

Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention karyawan pada PT. Sentra Duta Sakti Jakarta Utara yang dibuktikan dengan hasil uji f diperoleh f hitung adalah 177,862 dengan signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari standar eror yang ditetapkan sebesar 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima atau signifikan. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 76,9% sedangkan sisanya sebesar 23,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini menunjukkan variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan pada PT. Sentra Duta Sakti Jakarta Utara.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, yaitu bab IV, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Sentra Duta Sakti Jakarta Utara, hasil uji koefisien determinasi (R Square) sebesar 72,9% dan sisanya 27,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Sentra Duta Sakti Jakarta Utara, hasil uji koefisien determinasi (R Square) sebesar 64,1% dan sisanya 35,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Stres Kerja dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersamaan pada Turnover Intention Karyawan PT. Sentra Duta Sakti Jakarta Utara, hasil uji koefisien determinasi (R Square) sebesar 76,4% dan sisanya 23,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Saran

Penulis memberikan saran berdasarkan hasil penelitian yang terjadi terkait penelitian ini dengan harapan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut: Untuk stres kerja perusahaan diharapkan mampu untuk menentukan jadwal kerja yang telah disesuaikan agar karyawan tidak terbebani dengan jadwal kerja yang terlalu padat dan mengurangi beban kerja karyawan agar karyawan tidak merasa terlalu berat dengan kerjanya. Selain itu perusahaan juga dapat menciptakan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan menghargai setiap pendapat dari karyawan. Untuk lingkungan kerja perusahaan dapat mengatasi dengan cara memberikan pencahayaan yang baik serta memberikan peredam suara pada setiap ruangan agar terbebas dari suara bising sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal dan maksimal. Untuk mengurangi turnover intention perusahaan dapat menghadirkan lingkungan kerja yang menarik, pemberian apresiasi terhadap karyawan dan promosikan karyawan yang memiliki kinerja baik.

## DAFTAR PUSTAKA

### Jurnal

- Aditya, O. M., Muslih, B., & Meilina, R. (2021). Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 6(1), 39–54.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru:Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Antonius. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Kiara Media.
- Christiandi, A. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Ginsa Inti Pratama*. Universitas Buddhi Dharma.
- Daft, R. L. (2002). *Manajemen Edisi Kelima Jilid Satu*. Jakarta: Erlangga.
- Dewi, N. P. P., & Suartina, I. W. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan UD. *Cahaya Dewata Di Badung*. Widyaaamrita: *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 104–110.

- Fahmi, I. (2015). Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.
- Frida Drastyana, S. (2021). Turnover Intention Karyawan: Dalam Tinjauan Kompensasi, Pengembangan Karir.
- Ghozali, I. (2009). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: UNDIP.
- Handoko, Hani, T. (2000). Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.
- Harnoto. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Hasbiyallah, & Ihsan. (2019). Administrasi Pendidikan Perspektif Ilmu Pendidikan Islam. Bandung: Final Buku.
- Igor, S. (1997). Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya. Ahli Bahasa. Solo: Dabara.
- Kamaluddin, A. (2017). Administrasi Bisnis. Makassar: CV Sah Media.
- Kuncoro, A. B., & Suprpto, Y. L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta. Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi, 1(3).
- Kusbiantiri, D. (2013). Upaya Menurunkan Turnover Melalui Peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD. Majalah Ilmiah Pawiyatan, 20(1).
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manuaba, A. (2000). Ergonomi, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja. Proceeing Seminar Nasional Ergonomi PT. Guna Widya.
- Mobley, W. H. (2017). Management. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. (2004). Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja. Bandung: Pioner Jaya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2013. Human Resource Management: Manajemen Sumber. Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Pustaka Binaman.
- Mujiati, N., Wayan, & Kartika Dewi, A. A. S. (2017). Faktor-Faktor Yang Menentukan Intensi Turnover Karyawan Dalam Organisasi. Jurnal Ilmiah Forum Manajemen, 14.
- Munandar. (2001). Stress Dan Keselamatan Kerja, Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Muslim, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta. ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis, 24(3), 426–435.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & C., M. (2016). Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.
- Ronald, S., & Milkha, M. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dan Turnover Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah. Jurnal Rekayasa Sistem Industri, 3(1).
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Silalahi, U. (2016). Studi Tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori Dan Dimensi. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Bumi Aksara.
- Siswandi, S.E., M. M. (2017). Administrasi Logistik Dan Gudang. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Stoner, J. A. . (2006). Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.

- Sudaryono. (2014). Budaya Dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit PT. Buku Seru.
- Suswati, E. (2020). The Influence Of Work Stress On Turnover Intention: Employee Performance As Mediator In Casual-Dining Restaurant. Jurnal Aplikasi Manajemen, 18(2), 391–399.