

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER* KARYAWAN PADA
PT. NUSANTARA BUMI SRIWIJAYA**

SKRIPSI



**Nama : Oksa Damayanti
NIM : 212019365**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER* KARYAWAN PADA
PT. NUSANTARA BUMI SRIWIJAYA**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Oksa Damayanti
NIM : 212019365**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Oksa Damayanti
NIM : 212019365
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap
Turnover Karyawan Pada PT. Nusantara Bumi Sriwijaya

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2023
Yang Menyatakan,



Oksa Damayanti
NIM: 212019365

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap
Turnover Karyawan Pada PT. Nusantara Bumi Sriwijaya
Nama : Oksa Damayanti
NIM : 212019365
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Pembimbing I,

Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M.
NIDN: 0206016702

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal:

Pembimbing II,

Arraditya Permana, S.E., M.M.
NIDN: 0225108802

Mengetahui,
Dekan

Dr. Zuleta Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zuleta Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN: 0229057501

HALAMAN *MOTTO* DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Dan ketahuilah, sesungguhnya kemenangan itu beriringan dengan kesabaran. Jalan keluar beriringan dengan kesukaran. Dan sesudah kesulitan pasti akan datang kemudahan”.

(H.R. Tarmizi)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulillah kepada SWT kupersembahkan teruntuk orang-orang yang kusayangi.

- ❖ Kedua orang tuaku Ayahanda (Ridhuan, BSc.) dan Ibunda (Suryana M) yang telah memberikan segalanya untuk membahagiakanku sampai kini dan membimbingku sampai menyelesaikan pendidikan S-1 tak pernah cukup membalas cinta ibu dan ayah kepadaku.
- ❖ Untuk kakak dan adik-adikku tersayang.
- ❖ Teman-teman Angkatan 2019 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan, semangat dan do'a.

PRAKATA



Alhamdulillah Rabbil ‘Alamin, segala puji syukur tiada hentinya penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang maha pemberi petunjuk, anugerah dan nikmat yang diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan Pada PT. Nusantara Bumi Sriwijaya**”. Allahumma Shalli ‘Ala Muhammad, penulis curahkan kehadiran junjungan umat, pemberi syafaat, penuntun jalan kebajikan, penerang dimuka bumi ini, seorang manusia pilihan dan teladan kita, Rasulullah SAW, beserta keluarga, para sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman, Aamiin.

Penulis merasa sangat berhutang budi pada semua pihak atas kesuksesan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga sewajarnya bila pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang memberikan semangat dan bantuan, baik secara materiil maupun spiritual. Oleh karena itu, penulis menghaturkan terima kasih dan rasa hormat yang tak terhingga dan istimewa kepada kedua orang tuaku, Ayahanda (Ridhuan, BSc.) dan Ibunda (Suryana M) tercinta yang merupakan motivator dalam hidupku dan pengorbanannya yang telah melahirkan, mengasuh, memelihara, mendidik, dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang hingga penulis dapat menyelesaikan studi.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya, penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M., dan Bapak Arraditya Permana, S.E., M.M., selaku Pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai Skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
6. Terima kasih kepada pimpinan dan seluruh karyawan/i PT. Nusantara Bumi Sriwijaya yang telah memberikan izin dan bersedia sebagai responden dalam penelitian ini dan membantu memberikan saran pada penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT, penulis memohon ridho dan magfirah-Nya, semoga segala dukungan serta bantuan semua pihak mendapat pahala yang berlipat ganda disisi Allah SWT. Semoga karya ini dapat bermanfaat kepada para pembaca, Aamiin.

Wassalamu' alaikum Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2023

Penulis,

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL DEPAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN <i>MOTTO</i> DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
<i>ABSTRACT</i>	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN	
A. Landasan Teori	13
B. Penelitian Sebelumnya	24
C. Kerangka Pemikiran	28
D. Hipotesis	32

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	33
B. Lokasi Penelitian	34
C. Operasionalisasi Variabel	34
D. Populasi dan Sampel Penelitian	34
E. Data yang Diperlukan	36
F. Metode Pengumpulan Data	37
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	38

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	44
B. Pembahasan	59

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	68
B. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA PENULIS

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Data Karyawan <i>Resign</i> Tahun 2019-2023 PT. Nusantara Bumi Sriwijaya	6
Tabel I.2 Data Pra Riset Stres Kerja Karyawan PT. Nusantara Bumi Sriwijaya	8
Tabel I.3 Data Pra Riset Lingkungan Kerja Karyawan PT. Nusantara Bumi Sriwijaya	9
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya	27
Tabel III.1 Variabel, Definisi Variabel, dan Indikator	34
Tabel III.2 Sampel Penelitian PT. Nusantara Bumi Sriwijaya	36
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	46
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel IV.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel IV.4 Identitas Responden Berdasarkan Umur	48
Tabel IV.5 Identitas Responden Berdasarkan Bagian	48
Tabel IV.6 <i>Turnover</i> (Y)	50
Tabel IV.7 Stres Kerja (X_1)	51
Tabel IV.8 Lingkungan Kerja (X_2)	53
Tabel IV.9 Hasil Regresi Liner Berganda	54
Tabel IV.10 Hasil Uji F (Uji Simultan)	56
Tabel IV.11 Hasil Uji t (Uji Parsial)	57
Tabel IV.12 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	31

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	72
Lampiran 2. Identitas Responden	75
Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Komitmen Karyawan (X_1)	77
Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Kepuasan Karyawan (X_2)	78
Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Y) .	79
Lampiran 6. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program <i>Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 23,00 for Windows</i>	80
Lampiran 7. Analisis Regresi Linier Berganda	83
Lampiran 8. Nilai r_{tabel} (Nilai r <i>Product Moment</i>)	84
Lampiran 9. Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10	85
Lampiran 10. Titik Persentase Distribusi t (df = 41–80)	86

ABSTRAK

Oksa Damayanti/212019365/2023/Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan Pada PT. Nusantara Bumi Sriwijaya/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah penelitian ini adalah adakah pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover* karyawan pada PT. Nusantara Bumi Sriwijaya? Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 orang dengan dengan teknik *simple random sampling*. Data yang diperlukan adalah primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover* karyawan Pada PT. Nusantara Bumi Sriwijaya, 2) ada pengaruh pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap terhadap *turnover* karyawan Pada PT. Nusantara Bumi Sriwijaya, 3) ada pengaruh pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap *turnover* karyawan Pada PT. Nusantara Bumi Sriwijaya.

Kata kunci: stres kerja, lingkungan, *turnover*

ABSTRACT

Oksa Damayanti/212019365/2023/*The Influence of Work Stress and Work Environment on Employee Turnover at PT. Nusantara Bumi Sriwijaya/Human Resource Management.*

The formulation of the research problem is whether there is an effect of work stress and work environment on employee turnover at PT. Nusantara Bumi Sriwijaya? This research includes associative research. The sample in this study were 52 people using simple random sampling technique. The data needed are primary and secondary. The data collection method in this study is a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of the analysis show that: 1) there is a positive and significant influence of work stress and work environment on employee turnover at PT. Nusantara Bumi Sriwijaya, 2) there is a negative and significant effect of work stress on employee turnover at PT. Nusantara Bumi Sriwijaya, 3) there is a positive and significant influence of the work environment on employee turnover at PT. Nusantara Bumi Sriwijaya.

Keywords: *work stress, environment, turnover*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) pada era globalisasi memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan tersebut dapat berhasil tergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Sebuah perusahaan akan dibentuk beberapa departemen dan tiap-tiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda. Fungsi dari sumber daya manusia adalah merekrut, melatih, dan mengembangkan, serta memotivasi karyawan. Departemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab untuk merekrut calon karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Kompetensi karyawan ini akan menjadi acuan bagi para manajer untuk menempatkan mereka pada sebuah posisi pekerjaan tertentu. Menurut Luthans (2018:243), sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena tercapainya tujuan organisasi sangat bergantung pada kualitas kerja karyawan.

Karyawan sebagai sumber daya utama dalam perusahaan selalu dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal. Keberadaan karyawan sangat penting karena merupakan salah satu faktor penentu dalam produktivitas perusahaan. Tanpa karyawan tujuan perusahaan akan sulit tercapai dan akhirnya tidak mampu bertahan dalam persaingan. Karyawan memberikan kinerja yang baik

bagi perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan pembayaran sebagai balas jasa atas kinerja yang baik yang sudah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas baik, perusahaan harus memenuhi semua hak para karyawan yang telah memenuhi kewajibannya serta menciptakan kondisi yang nyaman bagi para karyawan. Apabila perusahaan tidak melakukan hal tersebut, maka karyawan bisa jadi akan melakukan tindakan ke luar dari pekerjaannya (*turnover*). Tingkat *turnover* yang tinggi dapat membuat perusahaan perlu menganggarkan biaya yang lebih tinggi untuk melaksanakan rekrutmen, seleksi, dan melaksanakan pelatihan untuk karyawan baru di mana tingginya biaya untuk semua hal tersebut dapat membuat kinerja keuangan perusahaan terhambat.

Turnover dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja ke luar dari organisasi. *Turnover* dikatakan sebagai kemungkinan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. *Turnover* merupakan keinginan dari seseorang untuk meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja sekarang (Tett dan Meyer dalam Pricelda, 2021:14). *Turnover* adalah keinginan pekerja untuk berhenti dari perusahaan karena pindah ke lain perusahaan. Tingginya tingkat *turnover* saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Sinambela dalam Kristin, 2022:7).

Keinginan untuk pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya *turnover* dalam sebuah perusahaan. Perpindahan karyawan (*turnover*) adalah ada kecenderungan karyawan untuk berpikir untuk ke luar (*thinking of quitting*), mencari alternatif pekerjaan (*intention to search for alternatives*), dan niat untuk ke luar (*intention to quit*) untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley, 2017:10). Terdapat banyak faktor yang membuat karyawan memiliki keinginan untuk berpindah. Salah satu faktor tersebut diantaranya adalah stres kerja dan lingkungan kerja (Mobley, 2017:18).

Stres kerja salah satu penyebab terjadinya *turnover*. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan saat bekerja (Rohman dalam Nursalimah, 2023:25). Stres kerja menyebabkan seseorang mengalami kelelahan mental dan kelelahan fisik. Stres kerja yang tinggi berbanding lurus dengan *turnover* (Rohman & Ichsan, 2021). Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2017:200). Stres kerja adalah suatu kondisi dinamika yang di dalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai suatu yang tidak pasti (Wartono dalam Aditya, 2020:3). Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan (Chaundry dalam Riani, 2017:72).

Kondisi stres dapat menimbulkan emosi yang berlebihan pada karyawan, sehingga dapat menekan pikiran negatif karyawan selama bekerja dan mempengaruhi pekerjaan. Selain itu, stres kerja dapat menyebabkan kepekaan reaksi karyawan, berkurangnya daya tanggap, kelelahan fisik dan mental ringan, berkurangnya spontanitas dan kreativitas, sakit kepala, dan penundaan atau penghindaran pekerjaan. Masalah stres yang dialami karyawan memberikan dampak yang sangat negatif bagi perusahaan, karena stres yang dialami karyawan dapat menimbulkan kerugian yang cukup diperhitungkan bagi perusahaan. Apabila stres yang dialami karyawan dibiarkan begitu saja oleh perusahaan, maka akan memiliki dampak yang kurang baik ke perusahaan itu sendiri. Konsep stres adalah perasaan yang menindas atau merasa tertekan yang dialami seorang karyawan saat bekerja. Stres adalah suatu keadaan stres yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan seseorang. Stres yang berlebihan dapat melemahkan kemampuan seseorang untuk mengatasi kondisi lingkungan (Mangkunegara, 2017:45).

Selain faktor stres kerja yang menjadi penyebab terjadinya *turnover* ada juga faktor lainnya, yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya (Nitisemito, 2018:117). Selanjutnya lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan,

misalkan kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2019:44-47). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Enny dalam Usadha, 2021:44).

PT. Nusantara Bumi Sriwijaya merupakan salah satu mitra penjualan resmi yang ditunjuk oleh Pertamina yang dikelola oleh perusahaan swasta, yaitu PT. Nusantara Bumi Sriwijaya. Sebagai sebuah perusahaan yang bergerak di bidang usaha minyak. PT. Nusantara Bumi Sriwijaya senantiasa berupaya untuk memberikan yang terbaik serta kontribusi nyata bagi pemenuhan kebutuhan masyarakat akan BBM dengan jalinan kemitraan bersama Pertamina.

PT. Nusantara Bumi Sriwijaya yang didirikan dengan tujuan berusaha dibidang perdagangan BBM Solar Industri (Non-Subsidi) diantaranya Bahan Bakar Solar seperti *High Speed Diesel* (HSD) dan Bahan Bakar Solar B30 sesuai Standar Mutu dan Kualitas Pertamina atau Dirjen Migas Indonesia, yang mencakup seluruh Wilayah Indonesia. Selain itu, PT. Nusantara Bumi Sriwijaya juga merupakan Transportir BBM Solar Industri. Permasalahan yang dialami oleh PT. Nusantara Bumi Sriwijaya adalah berawal dari terjadi perputaran karyawan yang disebabkan oleh adanya stres kerja yang tinggi

serta rendahnya lingkungan kerja. Berikut adalah data *turnover* karyawan PT. Nusantara Bumi Sriwijaya tahun 2019-2023 yang diformulasikan berdasarkan tabel berikut.

Tabel I.1
Data Karyawan *Resign* Tahun 2019-2023
PT. Nusantara Bumi Sriwijaya

No.	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Karyawan Keluar (Orang)	Persentase (%)
1	2019	143	28	13
2	2020	143	39	22
3	2021	143	44	31
4	2022	143	35	18
Jumlah			146	1,02

Sumber: PT. Nusantara Bumi Sriwijaya, 2023.

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa terjadi *turnover* di PT. Nusantara Bumi Sriwijaya selama tahun 2019-2023 sebesar 1,02%. Dimana dari jumlah karyawan 143 orang dari semua divisi terdapat 146 orang karyawan yang keluar (*resign*) dan sudah pasti berdampak negatif untuk PT. Nusantara Bumi Sriwijaya, karena harus mengeluarkan biaya untuk mencari karyawan pengganti dan melakukan pelatihan bagi karyawan pengganti tersebut.

Penyebab tingginya *turnover* karyawan PT. Nusantara Bumi Sriwijaya, berdasarkan hasil observasi dengan Kepala *Person In Charge* (PIC) PT. Nusantara Bumi Sriwijaya diperoleh informasi bahwa banyaknya karyawan berpikir untuk keluar (*thinking of quitting*) karena diawali dengan ketidakpuasan, karyawan mengaggap beban yang diberikan berlebihan dan adanya tekanan dan intimidasi dari berbagai pihak dimana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerja tempat karyawan itu berada. Hal ini mencerminkan

karyawan untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Beberapa karyawan merasa kurang nyamannya ruang kerja seperti adanya gangguan nyamuk, lantai ruang kerja tidak bersih dan membuat karyawan kurang semangat dalam bekerja. Hal ini mencerminkan individu yang berniat untuk keluar.

Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya. Mencari alternatif pekerjaan (*intention to search for alternatives*) disebabkan karyawan merasa hubungan kerja antar karyawan belum terjalin dengan baik, adapula akan meninggalkan perusahaan karyawan merasa terjadinya selisih paham antara karyawan dalam bekerja. Hal ini mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.

Menindaklanjuti informasi yang diperoleh penulis berdasarkan observasi, selanjutnya peneliti melakukan pra riset dengan memberikan kuesioner tertutup kepada 30 orang responden untuk memperoleh informasi faktor apa saja yang mempengaruhi *turnover* karyawan PT. Nusantara Bumi Sriwijaya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover* karyawan tersebut, yaitu stres kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan pra riset tersebut, maka diperoleh data sebagai berikut.

Tabel I.2
Data Pra Riset Stres Kerja Karyawan
PT. Nusantara Bumi Sriwijaya

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan merasa beban kerja yang diberikan berlebihan	19	11
2	Beban kerja yang diberikan membuat karyawan stres	23	7
3	Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat sedikit	17	13
4	Karyawan merasa cemas saat ada pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat	21	9
5	Karyawan merasa pernah terjadinya konflik atau perdebatan antara saya dan rekan kerja	24	6
6	Karyawan merasakan ketegangan karena masalah pribadi antara karyawan dan rekan kerja	22	8

Sumber: PT. Nusantara Bumi Sriwijaya, 2023.

Berdasarkan tabel I.2 di atas, menunjukkan bahwa secara mayoritas 19 orang karyawan menyatakan karyawan merasa beban kerja yang diberikan berlebihan, ini dikarenakan jumlah karyawan yang terbatas dan tidak sesuai devisinya; 23 orang karyawan menyatakan beban kerja yang diberikan membuat karyawan stres, ini dikarenakan tidak adanya kerjasama antar karyawan dengan waktu yang terbatas; 17 orang karyawan menyatakan waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat sedikit, ini dikarenakan tidak adanya waktu tambahan yang diberikan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan; 21 orang karyawan menyatakan karyawan merasa cemas saat ada pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat, ini dikarenakan jumlah pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang diberikan pimpinan, sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu; 24 orang karyawan pernah terjadinya konflik atau perdebatan antara saya dan rekan kerja, ini dikarenakan sering terjadinya masalah dalam pekerjaan yang tidak dapat

diselesaikan bersama-sama, sehingga timbul masalah antar karyawan; dan 22 orang karyawan menyatakan karyawan merasakan ketegangan karena masalah pribadi antara karyawan dan rekan kerja, ini dikarenakan adanya konflik pribadi karyawan diluar pekerjaan, sehingga konflik tersebut dibawa ke dalam pekerjaan yang membuat karyawan lain ikut campur. Hal ini menunjukkan stres kerja di perusahaan cukup tinggi

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang membuat tidak tercapainya target perusahaan, karena begitu banyak pekerjaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya dengan menuntut karyawan harus bekerja dengan batas waktu yang ditentukan akan memicu stres kerja terhadap karyawan seperti waktu penyelesaian kerja yang terlalu cepat, beban kerja yang terlalu banyak dan konflik sesama karyawan.

Tabel I.3
Data Pra Riset Lingkungan Kerja Karyawan
PT. Nusantara Bumi Sriwijaya

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Ruang kerja selalu bersih dan membuat karyawan semangat dalam bekerja	11	19
2	Perusahaan menyediakan kamar mandi yang bersih, sehingga membuat nyaman	14	16
3	Atasan menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari karyawan dalam pengambilan keputusan	13	17
4	Atasan bersama-sama dengan bawahan dalam membuat suatu keputusan bersama	10	20
5	Hubungan kerja antar karyawan sudah terjalin dengan baik	14	16
6	Tidak pernah terjadi selisih paham antar karyawan dalam bekerja	12	18

Sumber: PT. Nusantara Bumi Sriwijaya, 2023.

Berdasarkan tabel I.3 di atas, menunjukkan bahwa secara mayoritas 19 orang karyawan menyatakan ruang kerja tidak bersih dan tidak membuat karyawan semangat dalam bekerja, ini ada beberapa ruang kerja yang keadaannya berantakan, peralatan kantor yang tidak tersusun dengan rapi; 16 orang karyawan menyatakan perusahaan belum menyediakan kamar mandi yang bersih, sehingga membuat tidak nyaman, ini dikarenakan jumlah *office boy* yang sedikit; 17 orang karyawan menyatakan atasan tidak menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari karyawan dalam pengambilan keputusan, ini dikarenakan rapat kerja jarang sekali dilakukan pimpinan; 20 orang karyawan menyatakan atasan tidak bersama-sama dengan bawahan dalam membuat suatu keputusan bersama, ini dikarenakan pimpinan tidak melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan; 16 orang karyawan menyatakan hubungan kerja antar karyawan belum terjalin dengan baik, ini dikarenakan belum adanya kerjasama antar divisi dalam kerja; dan 18 orang karyawan menyatakan pernah terjadi selisih paham antar karyawan dalam bekerja, ini dikarenakan tidak ada kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga sering terjadi salah paham antar karyawan. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja di perusahaan belum tercipta dengan baik.

Berdasarkan fenomena latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan Pada PT. Nusantara Bumi Sriwijaya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dikaji adalah sebagai berikut.

1. Adakah pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover* karyawan pada PT. Nusantara Bumi Sriwijaya?
2. Adakah pengaruh stres kerja terhadap *turnover* karyawan pada PT. Nusantara Bumi Sriwijaya?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover* karyawan pada PT. Nusantara Bumi Sriwijaya?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover* karyawan pada PT. Nusantara Bumi Sriwijaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover* karyawan pada PT. Nusantara Bumi Sriwijaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover* karyawan pada PT. Nusantara Bumi Sriwijaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Peneliti dapat memberikan gambaran praktek dan teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya teori pembelajaran maupun pengetahuan di bidang manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya

Manusia tentang stres kerja, lingkungan kerja, dan *turnover* karyawan serta sebagai bahan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi PT. Nusantara Bumi Sriwijaya dalam segi stres kerja, lingkungan kerja, dan *turnover* karyawannya.

3. Bagi Almamater

Dapat menjadi bahan referensi sebagai bahan pertimbangan jika melakukan penelitian yang serupa untuk masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Albert Budiyanto. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Nesitor. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 25 No. 2, 2022.
- Alicia Pricelda. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan *Turnover Intention* sebagai Mediasi pada Karyawan PT Farmasi. Fair Value. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*. Vol 4 No. 3 Oktober 2021, P-ISSN 2622-2191 , E-ISSN 2622-2205.
- Devi Kristin. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *Economics, Accounting and Business Journal*, Vol. 2 No. 1, Hlm. 52-63, Januari 2022.
- Dina Nursalimah. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri. *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)* (eISSN: 2614-8854), Volume 6, Nomor 5, Mei 2023 (3224-3236).
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2017). Human Motivation. Jakarta: Salemba Empat.
- Harnoto. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prehallindo.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- I dewa nyoman Usadha. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Diorama Jasa Utama Denpasar. *Open Journal Systems*, Vol.15 No.7 Februari 2021, ISSN No. 1978-3787 (Cetak), ISSN 2615-3505 (Online).
- Luthans. (2018). Organization Behavior. New York: McGraw Hill International.
- Mangkunegara, A.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mobley, W. H. (2017). Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.

- Ni Luh Tesi Riani. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 11, 2017: 5970-5998 ISSN: 2302-8912.
- Nitisemo, A. S. (2018). Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins. P. S. (2019). Perilaku Organisasi. Edisi Duabelas. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruslan A. Kamis. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres, dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *Cakrawala Management Business Journal*, Volume 4 Nomor 1 Tahun 2021.
- Rutinaias Haholongan. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia, School of Economics and Business-Telkom University*, E-ISSN: 2502-3703, P-ISSN: 1411-7835.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2019). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Yongki Aditya. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia-Tahun 2020*.