

SOSIALITA

Vol 2 No 2(2023)

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
TINGKAT  
LABOUR TURNOVER DI CV HAKAI TECHNOLOGY INDUSTRIES SURABAYA**

**Ririn Sucianti**

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, [ririnsucianti10@gmail.com](mailto:ririnsucianti10@gmail.com)

**Awin Mulyati**

Universitas 17 Agustus 1945b Surabaya, [awin@untag-sby.ac.id](mailto:awin@untag-sby.ac.id)

**Ni Made Ida Pratiwi**

Universitas 17 Agustus 1945b Surabaya, [idapратиwi@untag-sby.ac.id](mailto:idapратиwi@untag-sby.ac.id)

**Abstrak**

Penelitian ini dilakukan di CV Hakai Technology Industries Surabaya. Perusahaan ini mengalami permasalahan yaitu tingkat *labour turnover* yang tinggi, hal ini dapat dilihat pada grafik tahunan yang menunjukkan kenaikan jumlah karyawan yang keluar terutama pada tahun 2022 sebanyak 25 orang keluar dari perusahaan. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi tingkat *labour turnover* ini, dan salah satu faktornya adalah stres kerja dan lingkungan kerja. Sehingga penelitian ini ingin membuktikan apakah faktor stres kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi tingginya tingkat *labour turnover* di perusahaan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yakni seluruh karyawan di CV Hakai Technology Industries Surabaya dan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan kuesioner tertutup. Hasil penelitian ini adalah secara parsial stres kerja berpengaruh terhadap *labour turnover*, secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *labour turnover*, dan secara simultan stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap tingginya *labour turnover* di CV Hakai Technology Industries Surabaya.

**Kata kunci :** stres kerja, lingkungan kerja, labour turnover, karyawan

## **Abstract**

*This research was conducted at CV Hakai Technology Industries Surabaya. This company is experiencing a problem, namely a high labor turnover rate, this can be seen in the annual chart which shows an increase in the number of employees leaving, especially in 2022 as many as 25 people leave the company. There are many factors that affect this labor turnover rate, and one of them is work stress and work environment. So this study wants to prove whether work stress factors and work environment affect the high rate of labor turnover in the company. This research is a quantitative research using multiple linear regression analysis, the sample used is a saturated sample, namely all employees at CV Hakai Technology Industries Surabaya and the data collection technique used is using a closed questionnaire. The results of this study are partially work stress affects labor turnover, partially work environment does not affect labor turnover, and simultaneously work stress and work environment affect high labor turnover at CV Hakai Technology Industries Surabaya.*

**Keywords:** *work stress, work environment, labor turnover, employee*

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia ialah salah satu aset utama perusahaan. Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah guna pemastian manajemennya berjalan secara efektif, terorganisir, serta terstruktur. Sikap dan perilaku karyawan terhadap organisasi dapat mengungkapkan manajemen yang baik. Dikarenakan SDM merupakan aspek terpenting pada perusahaan. Akibatnya, sumber daya lain tidak dapat memenuhi peran dan fungsi sumber daya manusia. Secanggih apapun teknologi yang diterapkan ataupun berapa banyak uang yang diinvestasikan, tidak ada gunanya tanpa sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan potensial ialah salah satu faktor yang menunjang keberhasilan tujuan perusahaan, menjadikan karyawan sangat berharga bagi bisnis.

Maka dari itu, SDM tergolong aset yang produktivitas dan efisiensinya harus ditingkatkan. Perusahaan harus mampu menumbuhkan lingkungan di mana karyawan termotivasi untuk mengembangkan keterampilan mereka secara maksimal. Ciptakan tempat kerja yang nyaman sebagai salah satu tindakan yang bisa dijalankan. Karyawan tidak akan mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan (turnover) jika mereka senang dengan kondisi kerja mereka. Tingkat perputaran tenaga kerja perusahaan relatif

baik, tetapi jika meningkat terlalu banyak, akan menimbulkan masalah bagi bisnis baik secara finansial maupun sebaliknya. Stres di tempat kerja dan lingkungan mungkin menjadi kontributor pergantian tenaga kerja yang berlebihan.

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. Ketika stres kerja meningkat maka akan menyebabkan timbulnya keinginan keluar yang ada pada diri karyawan (Chandio et al. 2013 dalam Rijasawitri & Suana, 2020). Beban kerja berlebih, lingkungan kerja yang tidak nyaman, pengawasan kerja yang buruk, kurangnya wewenang atas tanggung jawab terkait pekerjaan, perselisihan pekerjaan, tenggat waktu yang mendesak, dan tingkat ketidakmampuan antara karyawan dan pemimpin, semua hal inilah yang menjadi faktor stres kerja pada karyawan.

Selain itu perusahaan harus memperhatikan lingkungan tempat kerja demi menumbuhkan iklim yang menguntungkan dan mempercepat produktivitas karyawan. Karyawan akan merasa lebih mudah untuk menyelesaikan tugas yang dialokasikan dalam lingkungan kerja yang mendukung. Karena suasana kerja yang menyenangkan dan mendukung juga secara signifikan memengaruhi perasaan karyawan yang stres. Menurut suparyadi (2015: 391) dalam Kuraising (2020) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun psikis. Segala sesuatu yang berada disekitar karyawan ini dapat memberikan perasaan nyaman atau sebaliknya sehingga karyawan dapat lebih produktif, atau sebaliknya lingkungan kerja bahkan dapat menjadi penyebab terjadinya kecelakaan waktu karyawan tersebut melaksanakan pekerjaannya. Verina, 2014 dalam Rijasawitri & Suana, 2020 mengemukakan bahwasanya turnover intention karyawan sebagian dipengaruhi secara negatif oleh tempat kerja. Kemungkinan seseorang meninggalkan pekerjaannya akan menurun semakin mereka merasa nyaman di tempat kerja. Turnover karyawan merupakan faktor yang dipengaruhi oleh kondisi tempat kerja. Retensi karyawan dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja yang menumbuhkan hubungan positif antara bawahan dan atasan serta ditunjang oleh sarana dan prasarana yang standar. Turnover intention merupakan proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan (Mathias dan Jackson, 2006 dalam Rambi et al, 2020).

Menurut Haholongan (2018), suasana tempat kerja dan stres kerja berhubungan langsung dengan turnover intention.

Meskipun perputaran karyawan adalah bagian normal dari bisnis, tingkat perputaran yang tinggi mungkin merupakan tanda bahwa ada sesuatu yang salah. Tingkat perputaran yang tinggi dapat membebani bisnis karena lebih mahal untuk mencari, mempekerjakan, dan melatih staf baru. Pergantian personel yang signifikan juga berdampak pada kinerja non-keuangan, selain kinerja keuangan. Tingkat perputaran perusahaan yang tinggi juga akan menyebabkan kondisi kerja yang tidak stabil dan biaya sumber daya manusia yang lebih tinggi. Karena persyaratan untuk melatih kembali karyawan baru dan mengganti personel veteran, ini akan membuat organisasi tidak efektif.

Maka dari itu, mengembalikan kebijakan pengembangan SDM akan didasarkan pada kesadaran akan unsur-unsur yang mempengaruhinya, seperti sistem lingkungan dan stres kerja. Hal ini terutama berlaku untuk kebijakan manajemen sumber daya manusia yang bertujuan guna meminimalisir ataupun menekan tingkat harapan karyawan untuk keluar (Turnover Intention). Dengan demikian niat karyawan untuk keluar (Turnover Intention) dijadikan ukuran seberapa baik sistem lingkungan kerja dan penanganan stres kerja pada karyawan di suatu perusahaan mampu memicu karyawan tetap termotivasi dan berkomitmen terhadap organisasi.

Demikian halnya dengan CV Hakai Technology Industries, sebuah usaha yang berlokasi di wilayah Surabaya yang memproduksi heater, chiller, dan thermocouple. Usaha yang telah didirikan sejak tahun 1995 dan termasuk salah satunya perusahaan heater di Surabaya dengan investasi mesin terbesar ini tercatat mengalami peningkatan omzet yang sangat besar. Tabel berikut dari tahun 2020 hingga 2022 menggambarkan hal tersebut :

Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan Pada CV Hakai Technology Industries Tahun 2020 -2022

Tahun	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Prosentase Turnover (%)
2020	38	36	5	3	4,05%
2021	45	38	15	8	9,64%
2022	50	45	30	25	26,32%

Sumber : diolah oleh penulis, 2023

Tabel di atas memperlihatkan presentase turnover karyawan CV Hakai Technology Industries dari tahun 2020 hingga 2022 yang mengalami peningkatan setiap tahun nya. Pada tahun 2020 tingkat presentase turnover sebesar 4,05% dengan kuantitas karyawan keluar sejumlah 3 orang. Sementara di tahun 2021 kuantitas karyawan keluar sejumlah 8 orang, mengalami peningkatan sebanyak 5 orang dari tahun sebelum nya. Dan pada tahun 2022 tingkat turnover sangat lah tinggi, karyawan keluar sebanyak 25 orang pada saat itu. Sehingga di tahun 2022 mengalami pelonjakan kuantitas karyawan keluar sejumlah 17 orang di bandingkan tahun 2021. Setiap tahun nya CV Hakai Technology Industries Surabaya mengalami peningkatan turnover karyawan yang dimana pada tahun 2022 tingkat labour turnover sangatlah tinggi yaitu sebesar 26,32% atau sebanyak 25 orang karyawan yang keluar dengan 30 orang karyawan yang masuk pada tahun itu juga.

Dari kasus yang terjadi di CV Hakai Technology Industries yaitu tinggi nya tingkat turnover berdasarkan data lapangan yang di dapat dari tahun 2020 hingga 2022, yang dimana tingkat turnover sangat memengaruhi sumber daya manusia yang dimana hal ini berhubungan langsung dengan kinerja perusahaan. Dan salah satu factor utama penyebab terjadinya turnover adalah lingkungan kerja dan stress kerja. Maka penulis ingin meneliti terkait, "Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Labour Turnover di CV Hakai Technology Industries Surabaya".

## Metode

Rancangan penelitian atau hal-hal yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah merumuskan masalah penelitian sesuai dengan masalah yang hendak dibahas, melakukan survey pendahuluan, menentukan konsep, melakukan studi literatur dan empiris dari penelitian terdahulu, pengumpulan data populasi, penentuan sampel dan sampling, melakukan observasi dan membuat kuesioner, pengolahan data, pembuktian hipotesis dan pembahasan, serta membuat kesimpulan dan saran. Metode penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kuantitatif assosiatif.

Populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Hakai Technology Industries Surabaya. Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan Teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel .

Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relative kecil kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini berupa kuesioner tertutup, yaitu pengumpulan data dengan menyebarkan seperangkat daftar pernyataan dengan menggunakan skala likert. Semua data yang didapatkan sebelumnya akan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas guna mendapatkan data yang benar demi kesimpulan yang sesuai dengan keadaan sebenarnya, karena diperlukan suatu instrumen yang valid dan konsisten serta tepat dalam memberikan data hasil penelitian (reliabel) (Yusup, 2018).

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas

uji validitas digunakan untuk mengukur atau menyatakan valid atau tidaknya suatu instrument. Berikut merupakan hasil uji validitas stres kerja (X1) menggunakan SPSS 29:

tabel1 Uji Validitas Stres Kerja (X1)

Indikator		Nilai r tabel 0,05/5%	Nilai r hitung	Kesimpulan
Faktor Intrinsik	X1.1.1	0,279	0,827	Valid
	X1.1.2	0,279	0,688	Valid
	X1.1.3	0,279	0,736	Valid
Peran Dalam Organisasi	X1.2.1	0,279	0,776	Valid
	X1.2.2	0,279	0,778	Valid
	X1.2.3	0,279	0,790	Valid
Hubungan di Tempat Kerja	X1.3.1	0,279	0,660	Valid
	X1.3.2	0,279	0,827	Valid
Pengembangan Karir	X1.4.1	0,279	0,813	Valid
	X1.4.2	0,279	0814	Valid

Sumber : data diolah oleh penulis (2023)

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa semua instrument pada variabel stres kerja dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,279) . Dan dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut dapat digunakan alat sebagai alat ukur dan dapat diteruskan untuk pengujian yang selanjutnya.

Tabel 2 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Indikator		Nilai r tabel 0,05/5%	Nilai r hitung	Kesimpulan
Lingkungan Kerja Fisik	X2.1.1	0,279	0,704	Valid
	X2.1.2	0,279	0,637	Valid
	X2.1.3	0,279	0,777	Valid
	X2.1.4	0,279	0,653	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik	X2.2.1	0,279	0,650	Valid
	X2.2.2	0,279	0,476	Valid

Sumber : diolah oleh penulis (2023)

Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa semua instrument yang akan diuji untuk variabel lingkungan kerja dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dibandingkan r tabel (0,279). Dan dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut dapat digunakan alat sebagai alat ukur dan dapat diteruskan untuk pengujian yang selanjutnya.

Tabel 3 Uji Validitas *Labour Turnover*

Indikator		Nilai r tabel 0,05/5%	Nilai r hitung	Kesimpulan
	Y1.1	0,279	0,889	Valid
	Y1.2	0,279	0,867	Valid
	Y1.3	0,279	0,756	Valid
	Y2.1	0,279	0,886	Valid
	Y2.2	0,279	0,901	Valid
	Y3.1	0,279	0,787	Valid
	Y3.2	0,279	0,773	Valid

Sumber : diolah oleh penulis (2023)

Dapat dilihat pada tabel 3 bahwa semua instrument yang digunakan pada variabel *labour tnrover* dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibanding r tabel. Dan dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut dapat digunakan alat sebagai alat ukur dan dapat diteruskan untuk pengujian yang selanjutnya.

## Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa tingkat konsistensi internal (intenal consistency) jawaban responden dalam menjawab suatu pertanyaan atau instrument. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas variabel stres kerja, lingkungan kerja, dan *labour turnover*.

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Angka Pembanding	Keteranga n
Stres Kerja	0,923	0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,702	0,7	Reliabel
<i>Labour Turnover</i>	0,927	0,7	Reliabel

Sumber : diolah oleh penulis (2023)

Dapat dilihat oada tabel 4 semua instrument untuk variabel stres kerja, lingkungan kerja dan labour turnover dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas akngka pembanding (0,7). Yang dapat disimpulkan bahwa semua instrument tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur dan dapat dilanjutkan kepengujian selanjutnya.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memperoleh fakta bahwasanya variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini sama-sama berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan Kologorov-Smirnov Test yang ada di dalam perangkat lunak SPSS. Tes ini dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal. Namun jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual	
N		50	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.82518736	
Most Extreme Differences	Absolute	.073	
	Positive	.073	
	Negative	-.057	
Test Statistic		.073	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.730	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.718
		Upper Bound	.741

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : hasil output SPSS 29, yang diolah oleh penulis (2023)

Menurut tabel 5 hasil uji normalitas menyatakan bahwasanya nilai signifikansi sebesar 0,200 , hingga bisa diambil simpulan bahwasanya variabel stress kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan *labour turnover* (Y) berdistribusi normal dikarenakan nilai signifikasnsi >0,05.

**Uji Multikolinearitas**

Guna penentuan bahwasanya model regresi mengidentifikasi korelasi diantara variabel independen, tes ini diterapkan. Seharusnya tidak didapati hubungan diantara variabel independen pada model regresi yang sesuai. Pengujian ini menguji variance inflation factor (VIF), nilai toleransi, dan kekuatan korelasi antar variabel independen. Yang dimana apabila nilai tolerance  $\leq 0,10$  dan nilai VIF  $\leq 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas. Begitupun sebaliknya, jika nilai tolerance  $\geq 0,10$  dan nilai VIF  $\geq 10$ , maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stres Kerja (X1)	.371	2.699
	Lingkungan Kerja (X2)	.371	2.699

Sumber : diolah oleh penulis (2023)

Bisa diamati di tabel 6 hasil uji multikolinearitas diatas, menunjukkan bahwasanya nilai tolerance yang dihasilkan variabel stress kerja (X1) sejumlah 0,371 dan variabel lingkungan kerja (X2) sejumlah 0,371. Sementara nilai VIF yang dihasilkan oleh variabel stress kerja (X1) sejumlah 2,699 dan nilai VIF variabel lingkungan kerja (X2) sejumlah 2,699. Hal tersebut bisa diambil simpulan bahwasanya model regresi pengaruh stress kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap tingkat *Labour Turnover* (Y) tidak terjadi gejala multikolinearitas.

#### Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini diterapkan berfokus guna pengujian bahwasanya pada model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengemata yang lain. Pengujian ini menggunakan kriteria, jika nilai signifikan  $> 0,05$ , maka tidak terjadi heterokedastisitas dan jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka terjadi heterokedastisitas.

Tabel 7 Uji Heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.122	1.530		-.080	.937
	Stres Kerja (X1)	.042	.056	.171	.745	.460
	Lingkungan Kerja (X2)	.068	.120	.130	.567	.573

a. Dependent Variable: Abs\_Resid

Sumber : hasil output SPSS 29, diolah oleh penulis (2023)

Jika diamati di tabel 7 hasil uji heterokedastisitas menampakkan nilai signifikansi variabel stress kerja (X1) sejumlah 0,460 dan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X2) sejumlah 0,573. Maka bisa diambil simpulan bahwasanya tidak terjadi heterokedastisitas.

## Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda adalah persamaan yang menampakkan hubungan diantara dua ataupun lebih variabel independent. Pengujian ini digunakan untuk memprediksi nilai variabel Y.

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda & Uji t

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,237	2,417		0,098	0,922
Stres Kerja (X1)	0,699	0,089	0,905	7,866	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	-0,057	0,190	-0,035	-0,301	0,765

a. Dependent Variable: Labour Turnover (Y)

Sumber : hasil output SPSS 29, yang diolah oleh penulis (2023)

Dari tabel 8 diatas dapat maka persamaan regresi liner berganda yang didapat adalahsebagai berikut :

$$Y = 0,237 + 0,699x_1 - 0,057x_2$$

Keterangan :

Y = Variabel *Labour Turnover*

a = Konstanta regresi linear berganda

= Koefisien

regresi<sub>1</sub> = Stres

Kerja

x<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

dari persamaan regresi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa :

- Konstanta a sebesar 0,237 , yang berarti apabila variabel stress kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) nilainya 0 atau variabel X1 dan X2 tidak mempengaruhi variabel Y yaitu *Labour Turnover* maka nilai variabel *Labour Turnover* sejumlah 0,237.
- Koefisien regresi variabel stress kerja (X1) bernilai positif sejumlah 0.699. yang berarti variabel Y yaitu *Labour Turnover* akan mengalami kenaikan sejumlah 0,699 apabila terdapat penambahan nilai pada variabel Stres Kerja (X1) sebesar 1 satuan dengan asumsi nilai variabel independen yang lainnya tetap.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) bernilai negatif sejumlah 0,057. yang artinya variabel Y yaitu *Labour Turnover* akan mengalami penurunan sejumlah 0,057 apabila terdapat penambahan nilai pada variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 1 satuan dengan catatan nilai variabel independen yang lainnya tetap.

## Uji Hipotesis Uji t

Pengujian ini diterapkan guna mengukur adakah pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan ttabel serta melihat pada nilai signifikan.

Terlihat pada tabel 8 diatas pada variabel stres kerja t hitung sejumlah 7,866 > t tabel sejumlah 2,012 dan nilai sig. 0,00 < 0,05 yang artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Bisa diambil simpulan bahwasanya secara parsial stres kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap tingginya tingkat *labour turnover* di CV Hakai Technology Industries Surabaya.

Dapat dilihat juga pada tabel 4.17 yang menampakkan nilai t hitung pada variabel lingkungan kerja sejumlah -0,301 < nilai t tabel sebesar 2,012 dan nilai sig. sejumlah 0,765 > 0,05 yang artinya H0 diterima dan Ha ditolak. Dapat disimpulkan bahwasanya secara parsial lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap tingginya tingkat *turnover* di CV Hakai Technology Industries Surabaya.

## Uji F

Pengujian ini diterapkan guna bertujuan memperoleh fakta adakah pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pada nilai signifikan. Apabila nilai signifikan < 0,05 maka H0 ditolak dan sebaliknya Ha diterima serta apabila nilai signifikan > 0,05 maka H0 diterima dan sebaliknya Ha ditolak.

Tabel 9 Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1307.218	2	653.609	78.546	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	391.102	47	8.321		
	Total	1698.320	49			

a. Dependent Variable: Labour Turnover (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Stres Kerja (X1)

Sumber : hasil output SPSS 29, diolah oleh penulis (2023)

Bisa diamati di tabel 9 nilai signifikansi sejumlah 0,001 < 0,05. Hal ini menampakkan bahwasanya H0 ditolak dan Ha diterima, artinya secara simultan variabel

stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap tingginya tingkat *labour turnover* di CV Hakai Technology Industries Surabaya.

## Uji R<sup>2</sup>

Koefisien determinasi diterapkan guna memperoleh fakta prosentase pengaruh variable bebas stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variable tak bebas *labour turnover* (Y).

Tabel 10 Uji R<sup>2</sup>

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 <sup>a</sup>	.770	.760	2.88467

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Stres Kerja (X1)

Sumber : hasil output SPSS 29, diolah oleh penulis (2023)

Bisa diamati di tabel 10 Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,770 yang artinya sebesar 77% tingginya tingkat *labour turnover* di Cv Hakai Technology Industries Surabaya dipengaruhi oleh factor lingkungan kerja dan stres kerja.

## Uji r

Koefisien korelasi ganda diterapkan guna memperoleh fakta seberapa besar korelasi yang terjadi diantara variable-variabel bebas yaitu stress kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara serentak/ simultan dengan variabel terikat yaitu *labour turnover* (Y).

Jika dilihat dari tabel 10 besarnya hubungan korelasi (r) bernilai positif sebesar 0,877. Yang dapat diartikan bahwa variabel penelitian stress kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berhubungan positif yang kuat terhadap *labour turnover* (Y) pada CV Hakai Technology Industries Surabaya.

## Pembahasan

### Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Labour Turnover*

Menurut hasil analisis penelitian menampakkan bahwasanya stress kerja memiliki pengaruh terhadap tingginya tingkat *labour turnover* di CV Hakai Technology Industries Surabaya. Pada hasil uji parsial (uji t) juga menampakkan t hitung yang > dibandingkan dengan t tabel , yang artinya Ha diterima atau sama dengan hipotesis stress

kerja berpengaruh terhadap tingkat *labour turnover* di CV Hakai Technology Industries Surabaya.

Hal ini menampakkan bahwasanya semakin tingginya stress kerja yang dialami karyawan maka mengakibatkan tingkat *labour turnover* juga akan semakin tinggi. Penelitian ini sejalan atas penelitian terdahulu milik Desak Putu Rijasawitri & I Wayan Suana, 2020 dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention*.” yang menyebutkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Labour Turnover***

Menurut analisis data diatas variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap tingkat *labour turnover* di CV Hakai Technology Industries Surabaya. Pada hasil uji parsial (uji t) terbukti nilai t hitung < dibanding dengan t tabel . Yang artinya H0 diterima dan Ha ditolak atau sama dengan hipotesis lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap tingkat *labour turnover* di CV Hakai Technology Industries Surabaya. Dan pada pengujian regresi linier berganda, lingkungan kerja memiliki arah yang berlawanan dengan *labour turnover*. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja di CV Hakai Technology Industries tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap meningkatnya *labour turnover*, atau bisa diartikan apabila lingkungan kerja baik atau memiliki nilai yang tinggi maka *labour turnover* perusahaan akan turun. Tingginya *labour turnover* di CV Hakai Technology Industries Surabaya juga bisa dipengaruhi oleh kompensasi (Meilano & Nugraheni, 2017), Work Family Conflic (Ferani, Kesi Widjianti, 2020), kepuasan kerja (Prisillya & Turangan, 2020), dll.

#### **Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Labour Turnover***

Berdasarkan hasil pengujian menyebutkan bahwa stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap tingkat *labour turnover* di CV Hakai Technology Industries Surabaya. Hal ini terbukti pada hasil uji F (uji simultan) yang menampakkan nilai signifikansi < dibandingkan dengan 0,05 yang mengartikan Ha diterima atau sama dengan hipotesis stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap tingkat *labour turnover* di CV Hakai Technology Industries Surabaya.

Hal ini juga dibuktikan atas hasil uji determinasi ( $R^2$ ) dibuktikan juga bahwa sebagian besar tingkat *labour turnover* dipengaruhi oleh variabel stres kerja dan lingkungan kerja dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan pada

penelitian ini seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, komitmen organisasi, dll. Dapat disimpulkan bahwa tingginya tingkat *labour turnover* yang dialami CV Hakai Technology Industries Surabaya 77% dipengaruhi karena adanya faktor lingkungan kerja dan stres kerja. **Kesimpulan**

CV Hakai Technology Industries Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan heater, chiller dan thermocouple. Perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 1995 namun setiap tahunnya mengalami kenaikan turnover, hal ini dapat dilihat pada tahun 2020 hingga 2022 prosentase turnover diatas 4% terutama pada tahun 2022 dengan prosentase sebesar 26,32%. Oleh karenanya dilakukan penelitian ini bertujuan guna mengetahui pengaruh stress kerja serta lingkungan kerja terhadap tingkat labour turnover di CV Hakai Technology Industries.

Setelah dilakukannya pengujian terbukti bahwa stress kerja secara parsial berpengaruh terhadap tingkat labour turnover di CV Hakai Technology Industries Surabaya. Hal ini bisa diamati pada hasil pengujian parsial (uji t) yang menampakkan nilai t hitung sebesar 7,866 > nilai t tabel yaitu sejumlah 2,012, yang artinya  $H_a$  diterima atau sama dengan hipotesis stress kerja berpengaruh terhadap tingkat labour turnover di CV Hakai Technology Industries Surabaya diterima.

Sedangkan variabel lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap tingkat labour turnover di CV Hakai Technology Industries Surabaya. Hal ini bisa diamati pada hasil uji parsial (uji t) yang menampakkan nilai t hitung sejumlah -0,301 < dibandingkan dengan nilai t tabel yakni sejumlah 2,012. Yang artinya  $H_0$  diterima atau sama dengan hipotesis lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap tingkat labour turnover di CV Hakai Technology Industries Surabaya. Dan terbukti pada hasil uji regresi liner berganda bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap tingkat *labour turnover* yang artinya semakin baik lingkungan kerja yang ada disana tidak berpengaruh bagi karyawan untuk berinisiatif berpindah pekerjaan.

Sedangkan variabel stress kerja serta lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap tingkat *labour turnover* di CV Hakai Technology Industries Surabaya. Hal ini menampakkan bahwasanya stress kerja pada karyawan meningkat bersamaan dengan lingkungan kerja yang buruk maka tingkat *labour turnover* akan naik. Dan pada uji determinasi ( $R^2$ ) juga membuktikan bahwa variabel *labour turnover* sebagian besar atau 77% dipengaruhi oleh variabel stress kerja dan lingkungan kerja, dan

untuk sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, komitmen organisasi, dll.

### **Ucapan Terima Kasih**

Saya ucapkan terimakasih kepada Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang sudah membantudan mewadahi selama proses perkuliahan berlangsung dan Terimakasih juga kepada para responden karyawan CV Hakai Technology Industries Surabaya yang membantu saya dalam proses penelitian ini secara langsung.

### **Daftar Pustaka**

- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13>
- Ferani, F., & Widjajanti, K. (2020). Pengaruh Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Seluruh Karyawan Bagian Planning Production And Inventory Control Pt. Parkland World Indonesia Jepara). *Solusi*, 18(4). <https://doi.org/10.26623/slsi.v18i4.2836>
- Frinelva, L. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Jalan dan Jembatan Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau.
- Haholongan, R. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1). <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i1.1260>
- Hamdani, A., & Sarman, H. R. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt Parkland World Indonesia 2 Serang. Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Kuraising, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Ningtyas, A. P. A., Purnomo, S. H., & Aswar, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. Doctoral dissertation, Udayana University.
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. Pascal Books.

- Prisillya, T., & Turangan, J. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Niat Untuk Berpindah. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2). <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7905>
- Rambi, A., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Kaitannya dengan Turnover Intention. *Productivity*, 1(3).
- Rifai, A. (2021). Pengantar Metodologi Penelitian. In Antasari Press.
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p04>
- Sari, K. A. R. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Driver Gojek Di Kota Denpasar Pada Masa Pandemi Covid-19. Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Surya, C. D. (2022). Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Dengan Affective Commitment Sebagai Variabel Pemediasi Pada Karyawan (Studi Pada: Super Dazzle Gejayan). Doctoral dissertation, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Tami, A. B., & Widowati, S. Y. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Sewing PT. Samwon Busana Indonesia Semarang. *Solusi*, 18(4). <https://doi.org/10.26623/slsi.v18i4.2850>
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1). <https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100>