

---

Tettie Setiyarti<sup>1</sup>, Ni Made Widiyastiti<sup>2</sup>, Ida Ayu Trisna Wijayanthi<sup>3</sup>, Pipit Sundari<sup>4</sup>

---

**TURNOVER INTENTION DI ANTARA LINGKUNGAN KERJA, GAYA  
KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN STRES KERJA**

**Tettie Setiyarti<sup>1</sup>, Ni Made Widiyastiti<sup>2</sup>, Ida Ayu Trisna Wijayanthi<sup>3</sup>, Pipit Sundari<sup>4</sup>  
STIMI Handayani<sup>1,2,3</sup>, STIE Semarang<sup>4</sup>  
[tettie.setiyarti84@gmail.com](mailto:tettie.setiyarti84@gmail.com)<sup>1</sup>**

**Abstract.** *The desire to leave an organization or the turnover intention of an employee always raises a big question mark, and several factors that usually drive the emergence of this desire are the work environment, leadership style, compensation, and work stress experienced by the employee. The main purpose of this article is to determine the effect of the work environment, leadership style, compensation, and work stress on employee turnover intention in an information technology service company. The research that is used as the basis for writing this article uses PT. Baliyoni Saguna Group, which is located at Jalan Tukad Batanghari No. 1C, South Denpasar, Denpasar, Bali, as a case study. Data analysis techniques used include validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, linearity test, normality test, heteroscedasticity test and multicollinearity test. The study found a negative and significant effect, partially between work environment, leadership style, and compensation, on turnover intention, and a positive and significant effect, partially between work stresses on turnover intention.*

**Keyword:** *turnover intention, work environment, leadership style, compensation, work stress.*

**Abstraksi.** *Keinginan untuk keluar dari sebuah organisasi atau turnover intention seorang karyawan selalu memunculkan tanda tanya besar, dan beberapa faktor yang biasanya menjadi pendorong munculnya keinginan tadi adalah lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan stres kerja yang dialami oleh karyawan tersebut. Tujuan utama dari artikel ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada sebuah perusahaan jasa teknologi informasi. Penelitian yang dijadikan dasar ditulisnya artikel ini menggunakan PT. Baliyoni Saguna Group yang terletak di Jalan Tukad Batanghari No. 1C, Denpasar Selatan, Denpasar, Bali, sebagai studi kasus yang diteliti. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linear berganda, uji linearitas, uji normalitas, uji heterokedastistas dan uji multikolinearitas. Penelitian tersebut menemukan pengaruh negatif dan signifikan, secara parsial antara lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi, terhadap variabel dependen, turnover intention, dan pengaruh positif dan signifikan, secara parsial antara stres kerja terhadap turnover intention.*

**Kata kunci:** *turnover intention, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, stres kerja.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah eksekutor bagi perusahaan, sebab merekalah yang akan mengelola dan memanfaatkan elemen-elemen yang ada di dalam perusahaan, seperti: permesinan, modal, standar material, dan penjualan, untuk dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Maju mundurnya sebuah perusahaan ditentukan oleh SDM yang ada di dalamnya, apabila SDM yang ada dikelola dengan baik maka akan berdampak baik pula terhadap perusahaan. Sebaliknya, pengelolaan SDM yang buruk dapat menurunkan tingkat produktivitas dan kinerja para tenaga kerja, hingga pada akhirnya akan meningkatkan *turnover intention* yang mereka miliki.

*Turnover* karyawan merupakan isu yang sangat penting di dalam suatu organisasi, baik laba maupun nirlaba, dan dampaknya sangat merugikan, karena setiap kali seorang karyawan mengundurkan diri maka pada kali itu pula organisasi tersebut harus mengeluarkan biaya perekrutan, penyeleksian, hingga pelatihan untuk karyawan baru (Cohen dan Ronit, 2017). Keinginan untuk keluar dari sebuah organisasi atau *turnover intention* seorang karyawan selalu memunculkan tanda tanya besar, dan beberapa faktor yang biasanya menjadi pendorong munculnya keinginan tadi adalah lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan stres kerja yang dialami oleh karyawan tersebut (Alam & Asim, 2012; Siddiqui & Raja 2015).

Menurut Nusran (2019: 72), stres adalah suatu keadaan yang bersifat

internal yang disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan sehari-hari, bahkan saat sedang bekerja. Stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada suatu perusahaan. Apabila tekanan yang dibebankan dalam pekerjaan kepada karyawan tidak sesuai dengan timbal balik yang didapatkan oleh karyawan tersebut, maka ia akan semakin menunjukkan kinerja yang kurang produktif.

Kemudian lingkungan kerja merupakan nilai tambah bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Apabila karyawan berada di dalam lingkungan kerja yang baik, dikelilingi dengan orang-orang yang ramah serta mampu bekerja sama, maka akan memberikan dampak yang baik juga bagi perusahaan. Menurut Afandi (2018:66), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan atau tempat kerja seorang karyawan, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Sementara itu, gaya kepemimpinan merupakan proses kepemimpinan yang diimplementasikan oleh seorang pemimpin, agar orang lain menuruti apa yang ia inginkan (Mauludi, 2019:2). Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Demi mencapai

sebuah keberhasilan, seorang pemimpin harus bisa menjadi pemimpin yang bijak dan baik, namun sebaliknya, jika gaya kepemimpinan yang diberikan tidak baik, maka tidak menutup kemungkinan bagi karyawan untuk memilih pindah atau keluar dari kelompoknya tersebut.

Sedangkan, kompensasi merupakan kontrak prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja, dan juga sebagai paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2017:289). Kompensasi merupakan salah satu alasan karyawan untuk bekerja. Karyawan mencurahkan ilmu, kompetensi, serta waktu yang dimilikinya bukan semata-mata untuk mengabdikan kepada suatu perusahaan, melainkan untuk mendapatkan timbal balik berupa kompensasi. Dengan demikian, perusahaan dituntut untuk bijak dalam menentukan kompensasi yang seharusnya diberikan kepada karyawannya.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas, artikel ini akan memfokuskan diri untuk melihat pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada sebuah perusahaan jasa teknologi informasi, dengan PT. Baliyoni Saguna Group sebagai studi kasusnya. PT. Baliyoni Saguna Group sendiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Teknologi Informasi yang beralamat di Jl. Tukad Batanghari No. 1C, Denpasar Selatan, Denpasar, Bali, dan telah mulai beroperasi sejak tahun 2000.. Adapun penelitian yang menjadi landasan

dari artikel ini dilakukan pada kuartal pertama dan kedua tahun 2022, di saat Provinsi Bali sudah benar-benar membuka kembali aktivitas pariwisatanya.

## KAJIAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada dasarnya terdiri dari dua terminologi yang menjadi satu, yakni manajemen dan sumber daya manusia. Pertama, kata manajemen sendiri sebenarnya berasal dari sebuah kata kerja Bahasa Inggris, *to manage*, yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola. Sedangkan kedua, sumber daya manusia (SDM) dapat diartikan sebagai salah satu sumber daya yang terdapat di dalam sebuah perusahaan atau lembaga, yang meliputi semua orang yang ada di dalamnya. Sehingga bila disatukan, secara harfiah MSDM dapat diartikan sebagai segala hal yang mencakup tentang mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola sumber daya manusia yang terdapat di dalam sebuah perusahaan atau lembaga.

Pada dunia kerja, Divisi Sumber Daya Manusia (DSDM) pada sebuah organisasi, baik itu laba atau nirlaba, bertanggung jawab sepenuhnya dalam menentukan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut (Bohlander & Snell. 2010:4), yakni mulai dari pengadaan karyawan atau rekrutmen, *staffing* serta *job positioning*, penyaringan melalui berbagai pelatihan, penilaian prestasi kerja karyawan, merancang serta menerapkan metode *reward* dan *punishment*, melakukan analisis terhadap

segala masalah antara individu-individu atau perseorangan dan organisasi serta membuat perubahan yang sesuai, hingga menjaga kesehatan serta keselamatan di lingkungan kerja (Dessler, 2010:4).

Jadi mau tidak mau, segala permasalahan yang berkaitan dengan *turnover* karyawan pada sebuah organisasi, baik itu yang disebabkan oleh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, maupun stres kerja, sepenuhnya menjadi permasalahan yang harus dipecahkan oleh divisi ini.

### **Turnover Intention**

*Turnover*, menurut Dessler (2015:113), adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja atau perpindahan tempat kerja ke tempat kerja lainnya, secara sukarela. Sedangkan *turnover intention*, menurut Pranowo (2016:16), adalah keinginan karyawan untuk berhenti dari perusahaan tempatnya bekerja secara sukarela, atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Priansa (2017:23) kemudian menegaskan bahwa *turnover intention* merupakan puncak dari segala perilaku yang disebabkan oleh ketidakpuasan seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut Mobley (1986:150), dua faktor utama yang menyebabkan karyawan berpindah dari tempat kerjanya ke tempat lain adalah kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Pada tingkat individual, kepuasan dan komitmen merupakan variabel psikologis yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention turnover*. Komitmen mengacu pada respons emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan perusahaan, sedangkan kepuasan

mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerja.

Berbeda dengan Mobley (1986), Kusbiantari (2013, p.94) mengklasifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* berdasarkan arah rangsangan, yaitu rangsangan yang datang dari luar yang disebut sebagai faktor lingkungan, dan rangsangan yang datang dari dalam diri si karyawan itu sendiri yang disebut sebagai faktor individual. Faktor lingkungan dapat berupa: 1) tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan; dan 2) kesempatan kerja. Sedangkan faktor individual dapat berupa: 1) kepuasan kerja; 2) komitmen terhadap lembaga; 3) perilaku mencari; 4) niat untuk tetap tinggal; 5) pelatihan umum atau peningkatan kompetensi; 6) kemauan bekerja keras; dan 7) perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya.

Dalam penelitian yang menjadi basis dari artikel ini, *turnover intention* seorang karyawan diukur menggunakan tiga dimensi yang diajukan oleh William Mobley (1986:159), yaitu: 1) pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*), keadaan ini biasanya diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan, yang berdampak pada tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja; 2) keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*), pada dimensi ini seorang karyawan sudah merasa bahwa keberadaannya di dalam organisasi tempatnya bekerja sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, yang kemudian memicu pikirannya untuk meninggalkan organisasi tersebut; dan 3) keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*), dimensi ini merupakan dimensi terakhir

sebelum akhirnya seorang karyawan benar-benar memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan yang sedang digelutinya, di mana karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan di luar organisasi tempatnya bekerja saat ini yang dirasa lebih, terutama dalam hal lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, stres kerja, dan juga faktor lainnya.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018:65), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang diterima. Sejalan dengan Afandi (2018), Lukito (2021) juga berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Sementara itu, menurut Sedarmayanti (2017:23), lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Lingkungan kerja sangatlah penting peranannya untuk kesinambungan suatu perusahaan, sebab ia menentukan suasana psikologis di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Meskipun di dalam suatu perusahaan lingkungan kerja tidak secara langsung berkaitan dengan proses produksi, namun suasana lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat

bekerja secara optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka karyawan tersebut akan betah melakukan aktivitasnya, sehingga waktu kerja yang digunakannya pun menjadi efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai malah dapat menurunkan kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang menjadi basis dari artikel ini, lingkungan kerja akan diukur menggunakan indikator yang diusulkan oleh Sedarmayanti (2017). Menurut Sedarmayanti (2017:60), secara garis besar lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yakni: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Di lain pihak, lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan sekitar tempat kerja karyawan melakukan aktivitasnya, yang dapat mempengaruhi kerja karyawan tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi: 1) suhu ruangan atau tempat kerja; 2) tingkat kebisingan; 3) penerangan; dan 4) mutu udara.

### **Gaya Kepemimpinan**

Penelitian yang pertama dilakukan oleh Deta (2012) yang berjudul “Upaya Pengelolaan Museum Bali untuk Meningkatkan Jumlah Kunjungan Wisatawan dalam Mendukung program Gerakan Nasional Cinta Museum tahun 2010-2014”. Penelitian ini menjelaskan mengenai upaya pengelolaan yang

dilakukan Museum Bali yang bertujuan untuk meningkatkan jumlah kunjungan wisatawan.

Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Kumala dan Agustina (2018:27), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran perusahaan dapat tercapai, atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Sedangkan menurut Soekarso dalam Kumala & Agustina (2018:2), gaya kepemimpinan adalah: 1) perilaku atau tindakan pemimpin dalam mempengaruhi para anggota atau pengikut; dan 2) perilaku atau tindakan pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial. Sementara itu, Veithzal Rivai dalam Sudaryono (2014:312) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah "... pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya... [dan] menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang...".

Oleh sebab itu dapat disimpulkan secara sederhana kalau gaya kepemimpinan identik dengan jenis kepemimpinan, dan berikut adalah 7 jenis gaya kepemimpinan menurut Yani (2012:216): 1) kepemimpinan kharismatik, pemimpin kharismatik memiliki kekuatan energi, daya tarik, dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain; 2) kepemimpinan paternalistis, pemimpin

yang menganggap bawahannya tidak tahu apa-apa atau kurang berpengalaman; 3) kepemimpinan militeristis, pemimpin militeristis menerapkan sistem militer pada saat menjadi pemimpin dengan tuntutan kedisiplinan yang tinggi; 4) kepemimpinan otokratis, pemimpin otokratis mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak dan harus dipatuhi; 5) kepemimpinan *laissez faire*, pemimpin yang membiarkan kelompoknya dan setiap orang bebas untuk berbuat semauanya sendiri; 6) kepemimpinan populistis, pemimpin yang sangat berpegang teguh pada nilai-nilai tradisional dalam masyarakat; 7) kepemimpinan administratif atau eksekutif, adalah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas tugas administrasi secara efektif; dan 8) kepemimpinan demokratis, pemimpin yang menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahannya.

Dalam penelitian yang menjadi basis dari artikel ini, gaya kepemimpinan akan diukur menggunakan indikator yang diusulkan oleh Kartono (2016:76), yang meliputi: 1) kemampuan mengambil keputusan; 2) kemampuan memotivasi; 3) kemampuan komunikasi; 4) kemampuan mengendalikan bawahan; 5) tanggung jawab; dan 6) kemampuan mengendalikan diri secara emosional.

### **Kompensasi**

Menurut Sinambela (2017:217), kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa karyawan bekerja. Demikian karena kompensasi

dapat dianggap sebagai kontrak prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh seorang karyawan, dan juga sebagai paket yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan tersebut sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2017:289). Hal ini sejalan dengan pendapat Sunyoto (2015:26) yang memandang kompensasi sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerjanya.

Menurut Notoatmodjo (2015;143-144), tujuan pemberian kompensasi adalah untuk: 1) menghargai prestasi kerja; 2) menjamin keadilan, di mana masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya; 3) mempertahankan karyawan yang memiliki produktivitas tinggi, sehingga mereka akan merasa betah atau bertahan bekerja pada perusahaan tersebut; 4) memperoleh karyawan yang bermutu, di mana dengan penerapan sistem kompensasi yang baik, tentunya akan menarik lebih banyak lagi calon karyawan, yang secara otomatis akan meningkatkan peluang perusahaan untuk memilih karyawan yang berkualitas; 5) pengendalian biaya, dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, suatu perusahaan secara tidak langsung akan mengurangi biaya rekrutmen karyawan baru; dan 6) memenuhi peraturan-peraturan sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntunan negara, sebab suatu perusahaan yang baik dituntut memiliki sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Secara prinsip, kompensasi dapat dibagi ke dalam dua jenis yang berbeda, yakni: 1) kompensasi langsung atau disebut juga dengan kompensasi finansial, seperti gaji, upah, dan upah insentif; dan 2) kompensasi tidak langsung atau disebut juga dengan kompensasi non finansial, yang diberikan di luar kompensasi langsung dan utamanya diperuntukkan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan (Hasibuan, 2017:118). Dalam penelitian yang menjadi basis dari artikel ini, efektivitas pemberian kompensasi akan diukur menurut indikator-indikator yang diusung oleh Sutrisno (2016:191), yang meliputi: 1) tingkat biaya hidup; 2) tingkat kemampuan perusahaan; 3) jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab; dan 4) peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **Stres Kerja**

Penelitian yang pertama dilakukan oleh Deta (2012) yang berjudul “Upaya Pengelolaan Museum Bali untuk Meningkatkan Jumlah Kunjungan Wisatawan dalam Mendukung program Gerakan Nasional Cinta Museum tahun 2010-2014”. Penelitian ini menjelaskan mengenai upaya pengelolaan yang dilakukan Museum Bali yang bertujuan untuk meningkatkan jumlah kunjungan wisatawan.

Stres menurut Tewel et al. (2017:141-144) terbagi menjadi dua, yaitu stres individu dan stres organisasional. Stres individu adalah stres yang disebabkan oleh: a) konflik peran (*role conflict*), yang terjadi ketika seseorang dituntut untuk mengemban lebih dari satu

peran; b) beban kerja berlebihan (*overload*), yang terjadi manakala jumlah pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja sebenarnya; dan c) peran yang ambigu (*role ambiguity*), yang terjadi saat seorang karyawan tidak memiliki pengertian yang baik tentang hak dan kewajibannya dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Di lain pihak, stres organisasional merupakan stres yang disebabkan oleh: a) kurangnya kohesivitas antara anggota kelompok kerja; b) tidak adanya kesempatan kebersamaan antar karyawan karena desain kerja, kebijakan penyelia, atau karena anggota kelompok yang ingin menyingkirkan karyawan lain; c) budaya perusahaan; dan d) kurangnya kesempatan untuk berkarier yang diberikan kepada karyawan.

Sementara itu, gejala-gejala stres di tempat kerja juga dapat dibagi ke dalam dua tingkatan, yang meliputi gejala stres kerja pada tingkat individu dan gejala stres pada tingkatan organisasi (Hamali, 2018:246). Gejala stres kerja pada tingkat individu umumnya terdiri dari: a) reaksi fisiologis, seperti masalah yang bertalian dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, masalah jantung, dan hipertensi; b) reaksi emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci, mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, dan merasa terasing; c) reaksi kognitif, seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit mempelajari hal-hal baru, dan sulit dalam membuat keputusan; d) reaksi tingkah laku, seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi rokok dan alkohol, dan perilaku yang tidak

baik. Sedangkan, gejala stres pada tingkatan perusahaan lazimnya meliputi: a) tingkat absensi karyawan yang rendah; b) fluktuasi staf yang tinggi; c) masalah disiplin; d) kesalahan jadwal; e) gertakan-gertakan; f) produktivitas rendah; g) kesalahan dan kecelakaan kerja; h) biaya-biaya yang dinaikkan dari kompensasi atau perawatan kesehatan.

Dalam penelitian yang menjadi basis dari artikel ini, stres kerja akan diukur menggunakan indikator yang diajukan oleh Robbins dalam Amalia et al. (2016) yang meliputi: 1) tuntutan atas tugas atau tanggung jawab, adalah faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja dan letak fisik; 2) tuntutan atas peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu, yang dimainkan dalam suatu perusahaan; 3) tuntutan atas antar pribadi, adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain; 4) struktur atas perusahaan, adalah gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur perusahaan yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab; dan 5) kepemimpinan pada perusahaan, adalah gaya kepemimpinan dan manajemen yang diterapkan oleh suatu perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian yang dijadikan sebagai basis data pada artikel ini mengambil tempat di PT. Baliyoni Saguna Group. Sedangkan yang menjadi obyek dari penelitian itu adalah bagaimana pengaruh



pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada sebuah perusahaan jasa teknologi informasi, dengan PT. Baliyoni Saguna Group sebagai sebuah studi kasus. Maka dari itu, variabel independen dalam penelitian itu adalah: 1) Lingkungan Kerja yang diukur menggunakan indikator yang diajukan Sedarmayanti (2017:60); 2) Gaya Kepemimpinan yang diukur menggunakan indikator yang diajukan Kartono (2016:76); 3) Kompensasi yang diukur menggunakan indikator yang diajukan Sutrisno (2016:191); dan Stres Kerja yang diukur menggunakan indikator yang diajukan Robbins dalam Amalia et al. (2016). Sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah *Turnover Intention* yang diukur melalui tiga dimensi besutan William Mobley (1986:159). Sehingga, hipotesis dalam penelitian itu dapat dinyatakan sebagai berikut:

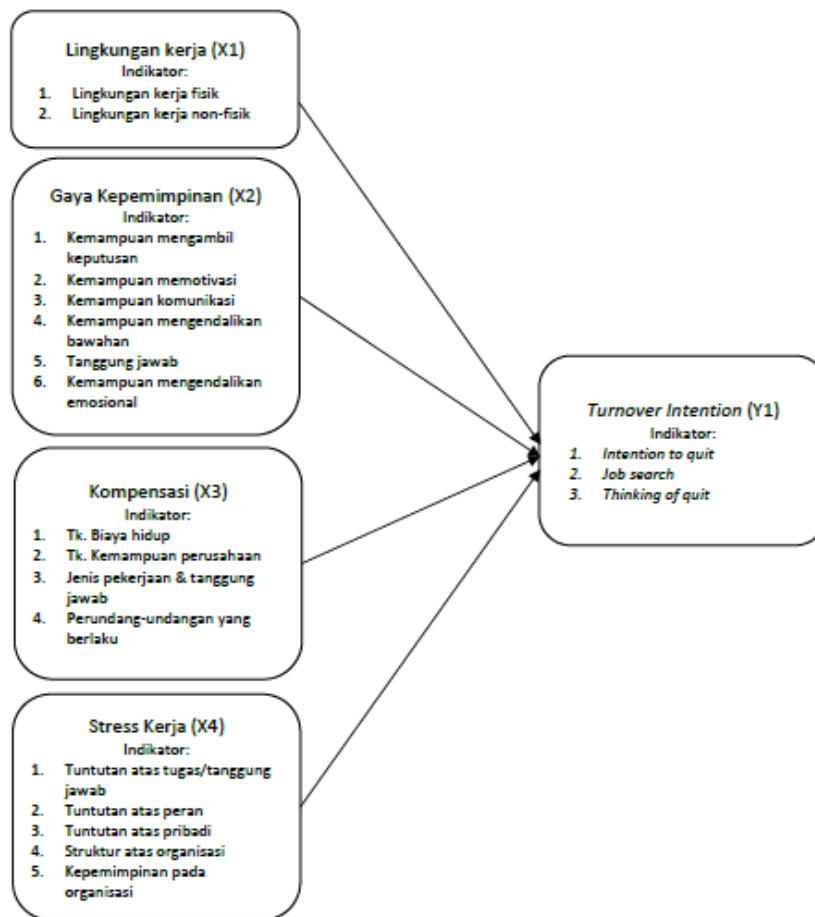
- H<sub>1</sub>: terdapat pengaruh lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap *turnover intention* (Y);
- H<sub>2</sub>: terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X<sub>2</sub>) terhadap *turnover intention* (Y);
- H<sub>3</sub>: terdapat pengaruh kompensasi (X<sub>3</sub>) terhadap *turnover intention* (Y);
- H<sub>4</sub>: terdapat pengaruh stres kerja (X<sub>4</sub>) terhadap *turnover intention* (Y);
- H<sub>5</sub>: terdapat pengaruh lingkungan kerja (X<sub>1</sub>), gaya kepemimpinan (X<sub>2</sub>), kompensasi (X<sub>3</sub>), dan stres kerja (X<sub>4</sub>) secara bersama-sama terhadap *turnover intention* (Y);

Yang menjadi sampel dalam penelitian itu adalah keseluruhan populasi, yaitu seluruh karyawan PT Baliyoni Saguna Group yang berjumlah 72 orang. Kemudian, angket atau kuesioner skala sikap yang digunakan dalam penelitian itu adalah skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap butir pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner diberi 5 alternatif jawaban dengan skor sebagai berikut:

1. sangat setuju : skor 4
2. setuju : skor 3
3. tidak setuju : skor 2
4. sangat tidak setuju : skor 1

Keseluruhan data yang di dapat dari angket atau kuesioner yang diisi oleh 72 orang responden tersebut lalu dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda yang diolah dengan menggunakan sistem IBM SPSS Statistics 20.0 untuk Windows, dan diuji mengikuti kaidah-kaidah statistika yang diwajibkan jika seorang peneliti menggunakan model regresi linear berganda sebagai alat analisisnya. Di mana sebelum membangun model tersebut, penulis telah melakukan uji asumsi klasik (Ghozali, 2013; Gujarati & Porter, 2012) terhadap keseluruhan data, yang lantas diikuti oleh serangkaian uji pada model yang telah dibangun, seperti: uji parsial (Gozhali, 2013), uji simultan (Algifari, 2013:263), uji hipotesis (Algifari, 2013:263), serta menjalankan analisis determinasi (Algifari, 2013:240).

**Gambar 1.**  
 Kerangka Pikir



Sumber: Data diolah penulis (2022)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun karakteristik responden penelitian yang menjadi basis dari tulisan ini, ditinjau berdasarkan jenis kelamin,

usia, pendidikan, status pernikahan, dan masa kerja dengan rincian seperti yang terlihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.**  
 Karakteristik Responden Penelitian Pada PT. Baliyoni Saguna Group

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
1. Laki-Laki	42	59,7
2. Perempuan	29	40,3
Jumlah	72	100
Usia		
1. < 25 tahun	17	23,6
2. 25-40 tahun	36	50,0

Tettie Setiyarti<sup>1</sup>, Ni Made Widiyastiti<sup>2</sup>, Ida Ayu Trisna Wijayanthi<sup>3</sup>, Pipit Sundari<sup>4</sup>

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
3. > 40 tahun	19	26,4
Jumlah	72	100
Pendidikan		
1. SD	0	0,0
2. SMP	0	0,0
3. SMA/K	14	19,4
4. Diploma	4	5,6
5. S1	46	63,9
6. S2	8	11,1
Jumlah	72	100
Status Pernikahan		
1. Belum menikah	55	76,4
2. Sudah menikah	17	23,6
Jumlah	72	100
Masa Kerja		
1. < 1 Tahun	14	19,4
2. 1-3 Tahun	13	18,1
3. 3-5 Tahun	27	37,5
4. > 5 Tahun	18	25
Jumlah	72	100

Sumber: Data diolah penulis (2022)

Untuk menentukan klasifikasi jawaban responden, menggunakan rumus lebar kelas (C) (Ghozali, 2013). Berdasarkan rumus tersebut maka diperoleh besarnya range (R) adalah  $4-1=3$ , dan besarnya lebar kelas (C) adalah  $3/4 = 0,75$ . Dari hasil tersebut, maka dapat disusun klasifikasi jawaban responden, sebagai berikut:

- 1,00-1,75 = sangat tidak tinggi
- 1,76-2,51 = tidak tinggi
- 2,52-3,27 = tinggi
- 3,28-4,03 = sangat tinggi

Hasil tabulasi data terhadap 52 pertanyaan dari ketiga variabel yang

dijawab oleh 72 responden dapat dilihat pada Tabel 2. hingga Tabel 6.

Dari Tabel 2. diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja adalah tinggi, yaitu sebesar 2,64, dengan nilai tertinggi sebesar 3,39 pada pernyataan, "Saya ikut serta menjaga kebersihan di tempat kerja.". Nilai rata-rata terendah pada pernyataan, "Saya memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung.", dengan nilai rata-rata 2,13. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, indikator "kebersihan" menjadi indikator dominan yang menentukan variabel lingkungan kerja.

Tabel 2.

Deskripsi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan Lingkungan Kerja	Respon Responden dengan jawaban				Rata-rata skor	Kriteria
		1	2	3	4		
1	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.	17	28	25	2	2,17	Tidak Setuju

Tettie Setiyarti<sup>1</sup>, Ni Made Widiyastiti<sup>2</sup>, Ida Ayu Trisna Wijayanthi<sup>3</sup>, Pipit Sundari<sup>4</sup>

No.	Pernyataan Lingkungan Kerja	Respons Responden dengan jawaban				Rata-rata skor	Kriteria
		1	2	3	4		
2	Pencapaian di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	11	35	24	2	2,24	Tidak Setuju
3	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja.	11	16	34	11	2,63	Setuju
4	Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.	7	14	28	23	2,93	Setuju
5	Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap.	1	13	23	35	3,28	Sangat Setuju
6	Saya ikut serta menjaga kebersihan di tempat kerja.	0	10	24	38	<b>3,39</b>	Sangat Setuju
7	Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk kerja.	13	27	26	6	2,35	Tidak Setuju
8	Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja.	9	23	27	13	2,61	Setuju
9	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.	11	18	33	10	2,58	Setuju
10	Satuan keamanan tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman.	15	16	26	15	2,57	Setuju
11	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.	3	15	21	33	3,17	Setuju
12	Saya bersedia bekerja <i>overtime</i> jika pekerjaan yang saya kerjakan belum selesai.	9	21	21	21	2,75	Setuju
13	Pemimpin bersikap ramah dan suka menanyakan tentang kelancaran pekerjaan kepada karyawan.	11	23	26	12	2,54	Setuju
14	Hubungan antara karyawan dan atasan membantu karyawan dalam bekerja.	8	23	26	15	2,67	Setuju
15	Rekan kerja saya akan mendukung pekerjaan saya ketika saya tidak masuk kerja.	17	29	11	15	2,33	Tidak Setuju
16	Saya memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung.	22	32	5	13	<b>2,13</b>	Tidak Setuju
<b>Rata-rata keseluruhan</b>						<b>2,64</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber: Data diolah penulis (2022)*

Dari Tabel 3. diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel gaya kepemimpinan adalah tinggi, yaitu sebesar 2,71, dengan nilai tertinggi sebesar 3,4 pada pernyataan, “Pemimpin saya selalu meminta saran dan pendapat dari pegawainya tentang menggunakan sarana untuk mencapai tujuan.”. Nilai rata-rata terendah pada

pernyataan, “Pemimpin dapat mengendalikan emosinya dengan baik.”, dengan nilai rata-rata 2,01. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, indikator “Kemampuan mengambil keputusan” menjadi indikator dominan yang menentukan variabel gaya kepemimpinan.

Tettie Setiyarti<sup>1</sup>, Ni Made Widiyastiti<sup>2</sup>, Ida Ayu Trisna Wijayanthi<sup>3</sup>, Pipit Sundari<sup>4</sup>

**Tabel 3.**  
 Deskripsi Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan

No.	Pernyataan Gaya Kepemimpinan	Respons Responden dengan jawaban				Rata-rata skor	Kriteria
		1	2	3	4		
1	Pemimpin saya selalu meminta saran dan pendapat dari pegawainya tentang menggunakan sarana untuk mencapai tujuan.	1	4	32	35	<b>3,40</b>	Sangat Setuju
2	Pimpinan saya selalu membuat prakarsa dan gagasan baru tanpa melibatkan bawahannya.	19	28	20	5	2,15	Tidak Setuju
3	Pemimpin memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk melihat hasil pekerjaannya.	2	10	23	37	3,32	Sangat Setuju
4	Pemimpin saya menghargai inisiatif anak buahnya.	0	10	26	36	3,36	Sangat Setuju
5	Pimpinan saya selalu mengkomunikasikan apapun yang terjadi dalam perusahaan.	11	27	13	21	2,61	Setuju
6	Pemimpin saya bersedia mendengarkan keluhan dan perasaan bawahannya.	3	29	34	6	2,60	Setuju
7	Pemimpin menetapkan tujuan untuk mengajak pegawainya agar berpartisipasi.	4	17	43	8	2,76	Setuju
8	Pemimpin saya menjelaskan langsung apa yang diharapkan untuk dikerjakan oleh bawahan.	2	12	49	9	2,90	Setuju
9	Pimpinan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah diberikan kepada bawahannya.	2	16	49	5	2,79	Setuju
10	Pemimpin bertanggung jawab penuh atas keputusan yang diambilnya.	3	30	35	4	2,56	Setuju
11	Pemimpin berlaku sesuai dengan standar walaupun dalam keadaan apapun.	19	29	22	2	2,10	Tidak Setuju
12	Pemimpin dapat mengendalikan emosinya dengan baik.	24	28	15	5	<b>2,01</b>	Tidak Setuju
<b>Rata-rata keseluruhan</b>						<b>2,71</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber: Data diolah penulis (2022)*

Dari Tabel 4., diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel kompensasi adalah sangat tinggi, yaitu sebesar 2,88, dengan nilai tertinggi sebesar 3,22 pada pernyataan, “Kompensasi yang di dapat sesuai dengan jenis pekerjaan yang di hadapi.”. Nilai rata-rata terendah pada pernyataan, “Perusahaan memberikan kompensasi

sesuai dengan standar biaya hidup yang dihadapi sekarang.”, dengan nilai rata-rata 2,25. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, indikator “Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab” menjadi indikator dominan yang menentukan variabel kompensasi.

Tettie Setiyarti<sup>1</sup>, Ni Made Widiyastiti<sup>2</sup>, Ida Ayu Trisna Wijayanthi<sup>3</sup>, Pipit Sundari<sup>4</sup>

**Tabel 4.**  
 Deskripsi Jawaban Variabel Kompensasi

No.	Pernyataan Kompensasi	Respons Responden dengan jawaban				Rata-rata skor	Kriteria
		1	2	3	4		
1	Perusahaan sudah memberikan kompensasi yang adil dari pekerjaan yang saya lakukan.	6	20	29	17	2,79	Setuju
2	Perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan standar biaya hidup yang dihadapi sekarang.	18	23	26	5	<b>2,25</b>	Tidak Setuju
3	Kompensasi yang diberikan disesuaikan dengan tingkat kemampuan perusahaan dan sesuai tingkat pekerjaan.	4	15	16	37	3,19	Setuju
4	Proses yang digunakan perusahaan untuk memberikan kompensasi bersifat adil.	3	16	24	29	3,10	Setuju
5	Kompensasi yang di dapat sesuai dengan jenis pekerjaan yang di hadapi.	2	10	30	30	<b>3,22</b>	Setuju
6	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan.	2	31	36	3	2,56	Setuju
7	Kompensasi yang diberikan yayaan sesesuai dengan kemampuan perusahaan dan mengikuti perundang-undangan yang berlaku.	1	28	34	9	2,71	Setuju
8	Tunjangan kesehatan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan.	0	8	42	22	3,19	Setuju
<b>Rata-rata keseluruhan</b>						<b>2,88</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber: Data diolah penulis (2022)

Dari Tabel 5., diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel stres kerja adalah tinggi, yaitu sebesar 2,86, dengan nilai tertinggi sebesar 3,46 pada pernyataan, “Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja”. Nilai rata-rata terendah pada pernyataan,

“Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relatif tidak kondusif”, dengan nilai rata-rata 2,38. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, indikator “Struktur atas perusahaan” menjadi indikator dominan yang menentukan variabel stres kerja.

**Tabel 5.**  
 Deskripsi Jawaban Variabel Stres Kerja

No.	Pernyataan Stres Kerja	Respons Responden dengan jawaban				Rata-rata skor	Kriteria
		1	2	3	4		
1	Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat.	13	10	23	26	2,86	Setuju
2	Saya merasa <i>job description</i> yang diberikan tidak sesuai dengan posisi saya.	12	16	19	25	2,79	Setuju
3	Peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain.	3	12	39	18	3,00	Setuju
4	Saya memiliki tuntutan peran (pekerjaan yang melampaui batas jam kerja).	9	2	18	43	3,32	Sangat Setuju

Tettie Setiyarti<sup>1</sup>, Ni Made Widiyastiti<sup>2</sup>, Ida Ayu Trisna Wijayanthi<sup>3</sup>, Pipit Sundari<sup>4</sup>

No.	Pernyataan Stres Kerja	Respons Responden dengan jawaban				Rata-rata skor	Kriteria
		1	2	3	4		
5	Sering kali pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan hati nurani.	13	27	23	9	2,39	Tidak Setuju
6	Saya sulit mengendalikan diri ketika terjadi selisih paham dengan atasan.	13	11	27	21	2,78	Setuju
7	Saya merasa keleluasaan dalam bekerja sangat terbatas.	6	4	37	25	3,13	Setuju
8	Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja.	0	3	33	36	3,46	Sangat Setuju
9	Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relatif tidak kondusif.	9	32	26	5	2,38	Tidak Setuju
10	Saya merasa pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika karyawan melakukan kesalahan kerja.	14	23	21	14	2,49	Tidak Setuju
<b>Rata-rata keseluruhan</b>						2,86	Tinggi

Sumber: Data diolah penulis (2022)

Dari Tabel 6., diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel *turnover intention* adalah sangat tinggi, yaitu sebesar 3,29, dengan nilai tertinggi sebesar 3,69 pada pernyataan, “Saya akan meninggalkan tempat saya bekerja bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar.”. Nilai rata-rata terendah pada pernyataan, “Saya

berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila fasilitas yang diberikan tempat saya bekerja kurang memadai.”, dengan nilai rata-rata 2,79. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, indikator “*Thinking of quit* (memikirkan keluar)” menjadi indikator dominan yang menentukan variabel *turnover intention*.

**Tabel 6.**  
 Deskripsi Jawaban Variabel *Turnover Intention*

No.	Pernyataan <i>Turnover Intention</i>	Respons Responden dengan jawaban				Rata-rata skor	Kriteria
		1	2	3	4		
1	Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya.	0	3	36	33	3,42	Sangat Setuju
2	Saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila fasilitas yang diberikan tempat saya bekerja kurang memadai.	0	31	25	16	<b>2,79</b>	Setuju
3	Saya menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan untuk saya.	1	7	24	40	3,43	Sangat Setuju
4	Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain.	2	23	32	15	2,83	Setuju
5	Saya akan meninggalkan tempat saya bekerja bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar.	0	1	20	51	<b>3,69</b>	Sangat Setuju

Tettie Setiyarti<sup>1</sup>, Ni Made Widiyastiti<sup>2</sup>, Ida Ayu Trisna Wijayanthi<sup>3</sup>, Pipit Sundari<sup>4</sup>

No.	Pernyataan <i>Turnover Intention</i>	Respons Responden dengan jawaban				Rata-rata skor	Kriteria
		1	2	3	4		
6	Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari tempat saya bekerja ini saya akan melakukannya.	1	1	25	45	3,58	Sangat Setuju
<b>Rata-rata keseluruhan</b>						<b>3,29</b>	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah penulis (2022)

Dari Tabel 7., dapat dilihat bahwa hasil uji validitas menunjukkan nilai koefisien korelasi dari setiap butir pernyataan lebih besar dari r-tabel, yaitu sebesar 0,2319 dengan signifikansi kurang dari 0,05, yang menunjukkan data valid.

Dari Tabel 7., juga dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,6, yang mengartikan bahwa data reliabel.

**Tabel 7.**  
 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Item	Validitas		Reliabilitas		
			Koefisien Korelasi	Sig.	Alpha Cronbach	Keterangan	
1	Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,452	0,000	Valid	0,732	Reliabel
		X1.2	0,355	0,000	Valid	0,732	Reliabel
		X1.3	0,427	0,000	Valid	0,732	Reliabel
		X1.4	0,498	0,000	Valid	0,732	Reliabel
		X1.5	0,580	0,000	Valid	0,732	Reliabel
		X1.6	0,551	0,000	Valid	0,732	Reliabel
		X1.7	0,721	0,000	Valid	0,732	Reliabel
		X1.8	0,547	0,000	Valid	0,732	Reliabel
		X1.9	0,552	0,000	Valid	0,732	Reliabel
		X1.10	0,604	0,000	Valid	0,732	Reliabel
		X1.11	0,410	0,000	Valid	0,732	Reliabel
		X1.12	0,526	0,000	Valid	0,732	Reliabel
		X1.13	0,624	0,000	Valid	0,732	Reliabel
		X1.14	0,433	0,000	Valid	0,732	Reliabel
		X1.15	0,431	0,000	Valid	0,732	Reliabel
		X1.16	0,436	0,000	Valid	0,732	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan (X2)	X2.1	0,641	0,000	Valid	0,738	Reliabel
		X2.2	0,508	0,000	Valid	0,738	Reliabel
		X2.3	0,682	0,000	Valid	0,738	Reliabel
		X2.4	0,554	0,000	Valid	0,738	Reliabel
		X2.5	0,530	0,000	Valid	0,738	Reliabel
		X2.6	0,581	0,000	Valid	0,738	Reliabel
		X2.7	0,530	0,000	Valid	0,738	Reliabel
		X2.8	0,633	0,000	Valid	0,738	Reliabel
		X2.9	0,370	0,000	Valid	0,738	Reliabel
		X2.10	0,443	0,000	Valid	0,738	Reliabel
		X2.11	0,608	0,000	Valid	0,738	Reliabel
		X2.12	0,575	0,000	Valid	0,738	Reliabel
3	Kompensasi (X3)	X3.1	0,621	0,000	Valid	0,748	Reliabel
		X3.2	0,721	0,000	Valid	0,748	Reliabel
		X3.3	0,800	0,000	Valid	0,748	Reliabel



Tettie Setiyarti<sup>1</sup>, Ni Made Widiyastiti<sup>2</sup>, Ida Ayu Trisna Wijayanthi<sup>3</sup>, Pipit Sundari<sup>4</sup>

No	Variabel	Item	Validitas			Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Sig.	Keterangan	Alpha Cronbach	Keterangan
4	Stres Kerja (X4)	X3.4	0,741	0,000	Valid	0,748	Reliabel
		X3.5	0,607	0,000	Valid	0,748	Reliabel
		X3.6	0,381	0,000	Valid	0,748	Reliabel
		X3.7	0,447	0,000	Valid	0,748	Reliabel
		X3.8	0,393	0,000	Valid	0,748	Reliabel
		X4.1	0,549	0,000	Valid	0,726	Reliabel
		X4.2	0,649	0,000	Valid	0,726	Reliabel
		X4.3	0,433	0,000	Valid	0,726	Reliabel
		X4.4	0,580	0,000	Valid	0,726	Reliabel
		X4.5	0,567	0,000	Valid	0,726	Reliabel
5	Turnover Intention (Y)	Y1.1	0,444	0,000	Valid	0,709	Reliabel
		Y1.2	0,733	0,000	Valid	0,709	Reliabel
		Y1.3	0,628	0,000	Valid	0,709	Reliabel
		Y1.4	0,492	0,000	Valid	0,709	Reliabel
		Y1.5	0,439	0,000	Valid	0,709	Reliabel
		Y1.6	0,480	0,000	Valid	0,709	Reliabel

Sumber: Data diolah penulis (2022)

Kemudian untuk memenuhi persyaratan terhadap uji asumsi klasik, dilakukan uji sebagai berikut: 1) hasil uji normalitas data dengan Kolmogorov-Smirnov Test (Ghozali, 2013:141), nilai  $Asymp.sig$   $0,740 > \alpha = 0,05$  yang berarti bahwa data terdistribusi dengan normal (lihat Tabel 8.); 2) hasil uji multikolinearitas dengan nilai toleran variabel bebas di atas 0,1 dan nilai VIF berada di bawah 10 yang berarti bahwa

model tidak terdapat gejala multikolinearitas (lihat Tabel 9.); dan 3) hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser pada Tabel 10. menunjukkan bahwa keempat variabel independen memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi.

**Tabel 8.**  
 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
	N	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,46622948
	Absolute	0,080
Most Extreme Differences	Positive	0,079
	Negative	-0,080
Kolmogorov-Smirnov Z		0,682
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>0,740</b>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber: Data diolah penulis (2022)*

**Tabel 9.**  
 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X1)	<b>0,824</b>	<b>1,213</b>
Gaya Kepemimpinan (X2)	<b>0,863</b>	<b>1,159</b>
Kompensasi (X3)	<b>0,553</b>	<b>1,810</b>
Stres Kerja (X4)	<b>0,595</b>	<b>1,681</b>

*Sumber: Data diolah penulis (2022)*

**Tabel 10.**  
 Hasil Uji Heterokedastistas

Variabel	Sig.
Lingkungan Kerja (X1)	<b>0,867</b>
Gaya Kepemimpinan (X2)	<b>0,921</b>
Kompensasi (X3)	<b>0,559</b>
Stres Kerja (X4)	<b>0,743</b>

*Sumber: Data diolah penulis (2022)*

Dari Tabel 11. maka dapat disimpulkan persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 27,245 - 0,114X_1 - 0,144X_2 - 0,262X_3 + 0,281X_4 + e$$

**Tabel 11.**  
 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27,245	1,502		18,136	0,000
1 X1	-0,114	0,026	-0,391	-4,317	0,000
X2	-0,144	0,038	-0,340	-3,838	0,000
X3	-0,262	0,061	-0,471	-4,261	0,000
X4	0,281	0,047	0,639	5,994	0,000

a. Dependent Variabel: Y

Sumber: Data diolah penulis (2022)

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa: 1) konstanta dari variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) memiliki nilai negatif, yang menandakan bahwa apabila nilai dari variabel-variabel tersebut meningkat, maka nilai dari *Turnover Intention* karyawan akan turun; dan 2) hanya konstanta dari variabel stres kerja ( $X_4$ ) yang memiliki nilai positif, yang menandakan bahwa apabila nilai dari variabel stres kerja meningkat, maka nilai dari *Turnover Intention* karyawan akan meningkat pula.

Kemudian berdasarkan Tabel 12. dapat kita cermati bahwa nilai signifikansi yang sebesar 0,000, menandakan bahwa

model regresi di atas dapat dipakai untuk menentukan *Turnover Intention*, sebab keempat variabel independen, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan. Selanjutnya, besarnya nilai R Square ( $R^2$ ) yang terlihat pada Tabel 13. yang sebesar 0,548, mengindikasikan bahwa sebesar 54,8% variabel terikat (*turnover intention*) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan stres kerja), sedangkan 45,2% lainnya ditentukan atau dipengaruhi oleh variabel dan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 12.** Hasil Uji F

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	184,862	4	46,216	20,286	0,000 <sup>a</sup>
Residual	152,638	67	2,278		
Total	337,500	71			

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah penulis (2022)

**Tabel 13.** Hasil Uji R<sup>2</sup>

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,740 <sup>a</sup>	<b>0,548</b>	0,521	1,50936

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

*Sumber: Data diolah penulis (2022)*

Terakhir, berdasarkan Tabel 14. maka dapat diuraikan bahwasanya: 1) tiga variabel independen, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi, secara parsial berpengaruh positif

signifikan terhadap *turnover intention*; dan hanya 2) variabel stres kerja yang secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

**Tabel 14.** Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27,245	1,502		18,136	0,000
1 X1	<b>-0,114</b>	0,026	-0,391	-4,317	0,000
X2	<b>-0,144</b>	0,038	-0,340	-3,838	0,000
X3	<b>-0,262</b>	0,061	-0,471	-4,261	0,000
X4	<b>0,281</b>	0,047	0,639	5,994	0,000

a. Dependent Variabel: Y

*Sumber: Data diolah penulis (2022)*

## KETERBATASAN PENELITIAN

Walaupun dari hasil uji statistik dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>), gaya kepemimpinan (X<sub>2</sub>), kompensasi (X<sub>3</sub>), dan stres kerja (X<sub>4</sub>) berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap variabel *turnover intention* (Y), model regresi yang telah dibangun pengaruhnya tidaklah terlalu kuat, hanya sekitar 54,8%, di mana 45,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh sebab itu, untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi lebih dalam lagi indikator-indikator lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan stres kerja yang akan digunakan, ataupun

menggunakan variabel-variabel lainnya yang juga mempengaruhi kualitas *turnover intention* pada sebuah perusahaan.

## SIMPULAN

Indikator untuk variabel lingkungan kerja yang paling berpengaruh adalah pada pernyataan, “Saya ikut serta menjaga kebersihan di tempat kerja”, yang menandakan faktor “kebersihan” menjadi faktor paling dominan yang menentukan lingkungan kerja yang kondusif. Kemudian, indikator untuk variabel gaya kepemimpinan yang paling berpengaruh

---

Tettie Setiyarti<sup>1</sup>, Ni Made Widiyastiti<sup>2</sup>, Ida Ayu Trisna Wijyanthi<sup>3</sup>, Pipit Sundari<sup>4</sup>

---

adalah pada pernyataan, “Pemimpin saya selalu meminta saran dan pendapat dari pegawainya tentang menggunakan sarana untuk mencapai tujuan”, yang menandakan bahwa kemampuan seorang pemimpin mengambil keputusan menjadi faktor krusial dalam menentukan gaya kepemimpinan. Lalu, indikator untuk variabel kompensasi yang paling berpengaruh adalah pada pernyataan, “Kompensasi yang di dapat sesuai dengan jenis pekerjaan yang di hadapi”, yang mengindikasikan bahwa jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab seharusnya menjadi syarat utama dalam menentukan besar kecilnya kompensasi. Terakhir, indikator untuk variabel stres kerja yang paling berpengaruh adalah pada pernyataan, “Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja”, yang secara dominan mengindikasikan bahwa tidak jelasnya struktur perusahaan akan meningkatkan stres kerja. Dengan kata lain berdasarkan hasil survey yang telah

dilakukan, keempat pernyataan di atas sudah seharusnya menjadi bahan pertimbangan utama sebuah perusahaan yang bergerak pada jasa teknologi informasi dalam meminimalisir *turnover intention* karyawannya.

Maka dari itu untuk menjaga *turnover intention* para karyawan agar tetap rendah, ada baiknya pihak DSDM suatu perusahaan yang bergerak pada jasa teknologi informasi untuk: 1) agar selalu menjaga kenyamanan lingkungan kerja dengan menjaga kebersihan lingkungan serta menumbuhkan kondisi tim kerja yang positif; 2) untuk mengevaluasi sistem kepemimpinan dengan meningkatkan profesionalitas sehingga mampu mengendalikan emosi di tempat kerja; 3) agar setiap tahun menyesuaikan kompensasi karyawan dengan standar biaya hidup di lingkungan setempat; 4) agar selalu mampu mengayomi bawahan sehingga hubungan kerja tetap kondusif.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Algifari. (2013). *Statistika Deskriptif Plus* (Edisi revisi Cetakan kedua). Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Bohlander, G. & Snell, S. (2010). *Principles of Human Resource Management*. Mason, OH: South Western-Cengage Learning.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management* (Edisi Keempat Belas). Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. & Porter, D. C. (2012). *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya* (N. Iman, Trans). Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo. (Tulisan di dalam bahasa asli dipublikasikan pada tahun 1982).
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-5). Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nusran, L. D. (2019). *Dunia Industri: Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makasar: Nas Media Pustaka.
- Pranowo. (2016). *Perilaku Organisasi* (Jilid III). Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Edisi Ketiga). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryono. (2014). *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: Alfabeta.
- Tewal, B., Adolfina., Pandowo, M. Ch. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo.
- Wibowo, H. (2017). *Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

---

Tettie Setiyarti<sup>1</sup>, Ni Made Widiyastiti<sup>2</sup>, Ida Ayu Trisna Wijyanthi<sup>3</sup>, Pipit Sundari<sup>4</sup>

---

Yani. (2012). *Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.

### **Artikel Jurnal**

- Alam, A., & Asim, M. (2019). Relationship between job satisfaction and turnover intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 163-194.
- Amalia, U. R., Suwendra, I. W., & Bagia, I. W. (2016). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 1-10.
- Cohen, A., & Golan, R. (2017). Predicting absenteeism and turnover intentions by past absenteeism and work attitudes: An empirical examination of female employees in long term nursing care facilities. *Journal of Career Development International*, 12(5), pp: 416-432.
- Kusbiantari, D. (2013). Upaya menurunkan intensi turnover melalui peningkatan motivasi intrinsik pada guru PAUD. *Majalah Ilmiah Pawiyatan*, 20(1), 93-103.
- Lukito, A. S. D. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Madusari Mas. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(7), 1-15.
- Siddiqui, A. A., & Jamil, R. A. (2015). Antecedents of employees' turnover intentions: evidence from private educational institutions. *American Journal of Economics and Business Administration*, 7(4), 160.

### **Lainnya**

- Mauludi, M. A. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Tingkat Pendidikan terhadap Turnover Intention Karyawan Rumah Makan di Sekitar Universitas Jember*. [Skripsi, Universitas Jember]. Repository Universitas Jember.