

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN OPPO KOTA BIMA

Ainayah Oksa Dwiyanthi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

email: ayiknayahstiebimal6@gmail.com

Muhammad Yusuf

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

email: yusufzm.stiebima@gmail.com

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of work stress and the environment on turnover intention of employees of Oppo Kota Bima. The type of research used is associative, with a sample of 35 respondents. The sampling technique used was purposive sampling. Data collection using a questionnaire with a Likert scale. The data analysis method used is validity test, reliability test, simple linear regression, simple correlation, determination test and t test (two parties). The results of this study conclude that the workload has an influence on the work environment of the Bima City oppo employees, where the t value of 8.325 is greater than the t table value of 2.036 ($8.325 > 2.036$) with a significant value of 0.000 less than 0.05 (0,000,0,05).

Keywords : work stress, work environment and turnover intention

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja dan lingkungan terhadap turnover intention pegawai oppo kota bima. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif, dengan sampel sebanyak 35 responden. Teknik sampling yang di gunakan adalah purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, regresi linear sederhana, korelasi sederhana, uji determinasi dan uji t (dua pihak). Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh terhadap lingkungan kerja pada pegawai oppo kota bima, dimana nilai t hitung sebesar 8,325 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,036 ($8,325 > 2,036$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000,0,05).

Kata Kunci: Stress kerja, lingkungan kerja dan turnover intention

1. PENDAHULUAN

Salah satu yang menjadi masalah dalam sebuah perusahaan terutama era globalisasi adalah tingkat kerja turnover yang tinggi. Turnover atau pergantian tenaga kerja dalam sebuah perusahaan adalah sebuah bentuk yang nyata dari sebuah turnover intention yang dapat menjadi masalah yang serius bagi perusahaan. Robbins (2012).

Turn over intention adalah sebuah keinginan dari individu dalam merubah pekerjaannya untuk melakukan pergantian tenaga kerja. Sedangkan pengertian lain mengenai turnover intention disampaikan oleh mathis dan Jackson (2011) mengemukakan turnover intention adalah suatu proses ketika karyawan meninggalkan suatu organisasi dan meninggalkan suatu posisi pekerjaan dan dimana posisi tersebut harus digantikan oleh orang lain.

Indikasi lain yang mempengaruhi turnover intention adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah factor-faktor diluar dari karyawan dapat berupa fisik ataupun non fisik dalam sebuah perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerjanya agar dapat menciptakan suasana yang kondusif sehingga dapat melancarkan jalannya pekerjaan para karyawan menurut staffelbach (2008). Oleh karena itu, perusahaan harus sangat memperhatikan lingkungan kerja agar semua karyawannya merasa nyaman dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang di berikan.

Oppo adalah produsen elektronik, perusahaan ini telah terdaftar dengan nama merk oppo dibelahan dunia. Oppo terkenal dengan seri pertamanya yaitu oppo find 5. Dan menduduki peringkat ke-4 merk smartphone diseluruh dunia pada tahun 2017, dan merupakan merk smartphone nomor 1 di china pada tahun

2016. Smartphone berjenis oppo sekarang bukan hanya sebagai penunjang kebutuhan untuk berkomunikasi saja, namun banyak fungsi lain seperti untuk bermain game dan masih banyak fungsi lainnya dengan banyak dukungannya dari pengembang aplikasi smartphone tersebut.

Oppo termasuk *rising star* di pasar seluler Indonesia. Baru satu tahun berkiprah di sini, pangsa pasarnya sudah tergolong tinggi. Volume penjualannya diyakini telah lebih besar dibandingkan LG, Sony, dan beberapa merek global lain.

Masalah yang terjadi Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dalam bekerja dapat dinilai dari kepuasan konsumen, dan berkurangnya jumlah keluhan konsumen. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari cepat atau tidaknya karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, serta melakukan peran dan fungsinya yang berhubungan positif bagi keberhasilan perusahaan.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam bekerja, dan juga seringnya melanggar peraturan perusahaan, pengaruh yang berasal dari lingkungan kerjanya, teman sekerja yang menurun semangatnya dalam bekerja, dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan penyebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Turnover intention (intense keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (witasari 2009) menguraikan turnover intention merupakan kemungkinan yang bersifat subjektif dimana seseorang individu akan merubah pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu.

Harnoto (2002) menyatakan: turnover intentions adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intentions ini diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stress Kerja

Handoko (2010) mendefinisikan stress sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stress yang berlebihan akan berdampak pada hasil kerja seseorang dalam organisasi.

Kreittner dan Kinciki (2005) mendefinisikan stress sebagai respon adaptif dan dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang.

2.2 Lingkungan Kerja

Menurut sunyoto (2012) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Menurut Nitisemito (2000) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang

dibebankan. Indikator lingkungan kerja : menurut Sedarmayanti (2011) yaitu : 1). penerangan 2). suhu udara 3). suara bising 4). penggunaan warna 5). ruang gerak yang diperlukan

2.3 Turnover Itention

Turnover intention (intense keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (witasari 2009) menguraikan turnover intention merupakan kemungkinan yang bersifat subjektif dimana seseorang individu akan merubah pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu.

Harnoto (2002) menyatakan : turnover intentions adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intentions ini diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik Indikator turnover intention : menurut Mobley (2011) yaitu : 1). pikiran-pikiran untuk berhenti. 2). keinginan untuk meninggalkan 3). keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012:26).

3.2 Populasi, Sampel Penelitian, Dan Sampling Penelitian

a. Populasi

Menurut Sugiono (2016:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Adapun populasi yang digunakan yaitu 100 orang karyawan yang bekerja pada Oppo Kota Bima

b. Sampel penelitian

Menurut Sugiono (2016:81) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 35 orang karyawan Oppo bagian pemasaran dengan menggunakan teknik purposive sampling.

c. Instrumen Penelitian Dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka digunakan kuesioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternative pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuesioner dibagikan pada sejumlah responden, dan seluruh aitem variabel akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut:

- Jawaban sangat setuju akan diberi skor 5
- Jawaban setuju diberi skor 4
- Jawaban netral diberi skor 3
- Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
- Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

3.3 Teknik pengumpulan data

1. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan secara langsung di lapangan atau lokasi yang menjadi tempat penelitian.

2. Wawancara

Wawancara adalah proses dialog bersama narasumber untuk memperoleh keterangan terkait tentang masalah yang diteliti.

3. Angket/kuesioner

Yaitu sekumpulan daftar pertanyaan/pernyataan yang di ajukan kepada responden untuk memperoleh data-data serta informasi yang dibutuhkan.

4. Studi pustaka

Merupakan pengumpulan data penelitian dengan menggunakan berbagai macam bentuk penelitian misalnya buku, jurnal, ataupun penelitian terdahulu sebagai acuan dalam penelitian.

3.4 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor oppo cabang bima JL.soekarno hatta

3.5 Teknik Analisis Data

1. Uji validitas dan Uji reabilitas

a. uji validitas

Menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut.

b. Uji reliabilitas

Menurut Imam Ghazali (2013) Reliabilitas berhubungan dengan kepercayaan masyarakat. Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan kuesioner yang merupakan indikator dari variabel-variabel yang diteliti. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid.

2. Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

Menurut Imam Ghazali (2013:110), tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak.

b. Uji heteroskedastis

Menurut Imam Ghazali (2013:205), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut

heteroskedastisitas dan jika berbeda disebut tidak heteroskedastisitas.

c. Uji multikolonieritas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Untuk menguji multikolonieritas dilakukan dengan melihat (1) Nilai *tolerance (TOL)* dan lawannya (2) *variance Inflation factor (VIP)*

d. Uji autokorelasi

Menurut Imam Ghozali (2013:110) uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya)

e. Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda yaitu model regresi untuk menganalisis lebih dari satu variabel independen

f. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presentasi variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan variasi variabel dependen dengan menggunakan bantuan SPSS.

g. Uji koefisien korelasi

Korelasi Berganda adalah suatu korelasi yang bermaksud untuk melihat

- Jika t hitung lebih besar dari t tabel pada tingkat kepercayaan 95% atau

hubungan antara 3 atau lebih variabel (dua atau lebih variabel dependent dan satu variabel independent).

h. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dengan F test ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F table. Jika F hitung lebih besar dari F tabel dengan tingkat kepercayaan 95% atau ($p\text{-value} < 0,05$), maka H_a diterima, yang artinya variabel independen yang diuji secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependent). Kriteria pengambilan keputusan adalah (Ghozali, 2005).

- Bila F hitung > F tabel atau probabilitas < nilai signifikan ($\leq 0,05$), maka hipotesis tidak dapat ditolak, ini berarti bahwa secara simultan variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Bila F hitung < F tabel atau probabilitas > nilai signifikan ($\text{Sig} \geq 0,05$), maka hipotesis diterima, ini berarti secara simultan variabel independen tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Uji parsial (uji t) Uji parsial dengan t test ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individu (Parsial) terhadap variabel dependen. Pengujian t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel.

($p\text{-value} < 0,05$), maka H_a diterima, yang artinya variabel independen yang diuji

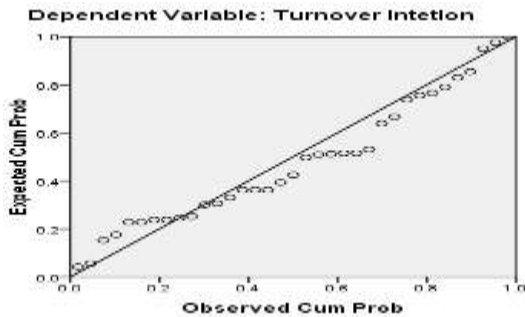
secaraparsial mempunyai pengaruh

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

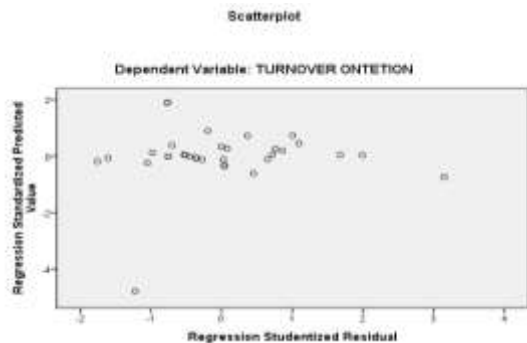
a. Uji Normalitas

Normalitas P-P Plot Of Regression Standardized Residual



Sebagai mana terlihat dalam grafik normal P-P plot of regression Standardized Residual, terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta menyebrang mengikuti arah garis diagonal (membentuk garis lurus), maka dapat dikatakan bahwa data distribusi normal dan model regres layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel bebasnya.

b. Uji Heterokedastisitas



Bentuk gambar diatas , dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa tidak terjadi residual. Dari hasil pengujian dengan metode VIF terlihat bahwa nilai tolerance > 0,725 dan nilai VIF < 10,00

terhadap variabel dependent maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas

c. Uji autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.828 ^a	.686	.667	3.253	2.153

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA

b. Dependent Variable: TURNOVER ONTETION

Bedasarkan tabel di atas didapat nilai DW sebesar 2.153. oleh karena pengambilan keputusan sebagaimana dasar keputusan dalam uji Durbin-Watson di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorel.

2. Analisis regresi linier berganda

Nilai konstanta bernilai positif sebesar 24,633 hal ini menunjukkan apabila variabel stres kerja dan lingkungan kerja bernilai nol, maka turnover intetion sebesar 24,633.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	24.633	4.395		5.605	.000		
STRES KERJA	-.775	.153	-.588	-5.053	.000	.725	1.378
LINGKUNGAN KERJA	1.049	.126	.968	8.325	.000	.725	1.378

a. Dependent Variable: TURNOVER ONTETION

a. Koefisien regresi variabel stres kerja bernilai positif sebesar -0.775 hal ini menunjukkan bahwa apa bila stres kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal

tersebut dapat meningkatkan turnover intention sebesar -0.775

- b. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif sebesar 1.049, hal ini menunjukkan apabila variabel lingkungan kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan turnover intention sebesar 1.049

3. Analisis koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.828 ^a	.686	.667	3.253	2.153

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA

b. Dependent Variable: TURNOVER ONTETION

Dari data diatas, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,685. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja hanya mempengaruhi sebesar 68,6% terhadap turnover intention. Sedangkan sisanya 31,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.828 ^a	.686	.667	3.253	2.153

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA

b. Dependent Variable: TURNOVER ONTETION

4. Analisis koefisien korelasi

Dari data diatas, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi(R) yang diperoleh sebesar 0,828. Hal ini

menunjukkan hubungan variabel stres kerja dan lingkungan kerja sebesar 82,8% terhadap turnover intention. Sedangkan sisanya 17,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

5. Uji Simultan (Uji F)

Dari uji ANOVA atau F test diperoleh F_{hitung} sebesar 34,978. Untuk menentukan F_{tabel} digunakan lampiran statistika F_{tabel} dengan menggunakan $\alpha = 5\%$. Nilai df_1 (jumlah variabel - 1) atau $3 - 1 = 2$ dan df_2 ($n-k-1$) atau $35 - 2 - 1 = 32$. Maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,295. Hal ini mengartikan bahwasanya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $34,978 > 3,395$ sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima. Yang berarti variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan oppo kota bima.

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	740.171	2	370.085	34.978	.000 ^a
Residual	338.572	32	10.580		
Total	1078.743	34			

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

b. Dependent Variable: Turnover Intention

6. Uji parsial (Uji t)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Si g.
1 Regression	740.171	2	370.085	34.978	.000 ^a
Residual	338.572	32	10.580		
Total	1078.743	34			

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

b. Dependent Variable: Turnover Intention

$\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan (df) $n-k-1$ atau $35-2-1 = 32$. Maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,036. untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam uraian dibawah ini

- Variabel stres kerja memiliki nilai thitung $-5,053 > t$ tabel 2,036 yang artinya bahwa Jadi H_0 ditolak dan H_a diterima, dimana hipotesis H_a yang menyatakan variabel "stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention" dapat di terima.
- Variabel lingkungan kerjai kerja memiliki nilai thitung $8,325 < t$ tabel 2,036, yang artinya bahwa Jadi H_0 di tolak dan H_a diterima, dimana hipotesis H_0 yang menyatakan variabel "lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover interion" dapat di terima.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian tentang pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada karyawan oppo kota bima sesuai dengan tujuan peneitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Stress kerja mempunyai pengaruh terhadap lingkungan kerja pada

pegawai oppo kota bima dimana nilai t hitung sebesar 8,325 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,036 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

- Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stress kerja, lingkungan kerja dan turnover intention bahwa koefisien korelasi R diperoleh sebesar 0,828.
- Variabel stress kerja mempengaruhi lingkungan kerja dan turnover intention hanya sebesar 82,8% terhadap turnover intention sedangkan sisanya 17,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Sebagian saran dari konsumen tingkat kinerja kerja bagi para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani 2010 *manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Handoyo, seger. 2001 stress pada masyarakat surabaya. Jurnal insan Media psikologi. Surabaya. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Harnoto. 2002. Manajemen sumber daya manusia. Edisi kedua. Jakarta : PT. Prehallindo
- Krittner, Robert; dan Kinicki, Angelo 2005 " perilaku organisasi", Buku 1, Edisi kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Mathis & Jackson (2011). Human Resource Management. USA : South- Western Cengage Learning.
- Nitisemito, Alex. 2000 manajemen personalita. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Retno khikmawati (2015) “pengaruh kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap Turnover intention pramuniaga di PT circleka Indonesia utama cabang Yogyakarta” skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.

Robbins S. P. (2012) Perilaku organisasi (15th Edition ed.). Jakarta: PT. Indeks.

Staffelbach, B (2008). Turnover itent. Diploma Thesis. Departement: Stragieund Untrenehmensokonomik.