

## **Peran Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Hotel Harris dan Conventions Denpasar – Bali**

**Ni Putu Supartini<sup>1</sup>, Ni Luh Kardini<sup>2</sup>, Komang Asri Pratiwi<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, FEB Universitas Mahendradatta

e-mail: putusupartini889@gmail.com<sup>1</sup>, kardini.mahayoga@gmail.com<sup>2</sup>,  
pratiwiasri@gmail.com<sup>3</sup>

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh peran lingkungan kerja dan stress kerja terhadap *Turnover* karyawan di Hotel Harris & Conventions Denpasar. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Paillé (2021), memperlihatkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara stress kerja dan lingkungan kerja terhadap tingkat *turnover intention* karyawan. Hal ini berhubungan dengan kondisi yang terjadi di Hotel Harris & Conventions Cokroaminoto Denpasar, tingginya tingkat *turnover intention* yang terjadi diperkirakan karena adanya faktor terbesar yang mempengaruhinya, yaitu lingkungan kerja dan stres kerja yang terjadi pada karyawan Hotel Harris & Conventions Cokroaminoto – Badung terutama di masa Pandemi. Penelitian ini disusun secara deskriptif dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini instrumen pengumpulan data berupa kuesioner untuk mendapatkan informasi tentang sejumlah responden yang mewakili populasi tertentu yang kemudian akan dilakukan analisis data secara statistik (SPSS) untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap turnover karyawan pada Hotel Harris & Convension Denpasar – Bali. Dari hasil uji t hitung  $5.294 > 1.996$  dan  $\text{sig } 0,001 < 0,05$  artinya Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover* Karyawan pada Hotel Harris & Convension Denpasar – Bali. Untuk hasil t hitung  $3.466 > 1.996$  dan  $\text{sig } 0,005 < 0,05$  artinya Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap Turnover Karyawan pada Hotel Harris & Convension Denpasar – Bali. Sementara hasil dari f hitung  $60.289 > 3.30$  dan  $\text{sig } 0,000 < 0,05$  artinya Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Turnover Intension karyawan berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan Hotel Harris & Convension Denpasar – Bali. Nilai R-Square sebesar 0,323 yang artinya variabel stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 32,3% sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam skripsi ini.

**Kata kunci:** *Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Turnover Intention.*

### **Abstract**

This study aims to determine the effect of the role of the work environment and work stress on employee turnover at Harris Hotel & Conventions Denpasar. Previous research conducted by Paillé (2021), showed that there is a positive and significant relationship between work stress and the work environment on employee turnover intention levels. This is related to the conditions that occur at Hotel Harris & Conventions Cokroaminoto Denpasar, the high level of turnover intention that occurs is thought to be due to the biggest factors that influence it, namely the work environment and work stress that occurs among employees at Hotel Harris & Conventions Cokroaminoto - Badung, especially during the pandemic. This research was prepared descriptively using quantitative approach methods. In this study, the data collection instrument is in the form of a questionnaire to obtain information about a number of respondents representing a certain population which will then be carried out statistical data analysis (SPSS) to test the hypothesis that has been proposed. The results of this study found

that work stress and work environment have a partial and simultaneous effect on employee turnover at Harris Hotel & Convention, Denpasar – Bali. From the results of the t test, calculate  $5.294 > 1.996$  and  $\text{sig } 0.001 < 0.05$ , meaning that Work Stress has a positive effect on Employee Turnover at Harris Hotel & Convention, Denpasar – Bali. For t results, calculate  $3.466 > 1.996$  and  $\text{sig } 0.022 < 0.05$ , meaning that the Work Environment negatively affects Employee Turnover at Harris Hotel & Convention, Denpasar – Bali. While the results of f calculate  $60.289 > 3.3$  and  $\text{sig } 0.000 < 0.05$  means that Work Stress, Work Environment and Turnover Employee intension affect jointly (simultaneously) on Employee Performance Harris Hotel & Convention, Denpasar – Bali.

**Keywords:** *Work Stress, Work Environment, Turnover Intention.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin, modal, bahan baku di dalam perusahaan sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Seringkali perusahaan mengalami kendala yang menghambat proses produksi perusahaan (Faslah, 2018). Salah satu bentuk kendala tersebut berupa keinginan pindah kerja (*Turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi, yang dimana mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi akan tingginya jumlah karyawan meninggalkan organisasi pada periode tertentu.

Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai macam biaya, seperti biaya pelatihan maupun biaya rekrutmen yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. *Turnover Intention* memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Dharma, 2019). Seperti halnya replacement yang terus berjalan, jika pergantian disebabkan oleh faktor umur, maka perusahaan dapat mengantisipasi dengan mempersiapkan kader-kader untuk menggantikan posisi karyawan tersebut. Tetapi jika pergantian karyawan disebabkan oleh pengunduran diri, maka akan menyulitkan perusahaan karena berkaitan dengan implementasi program kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Fawzy, 2018).

Turnover intention berdampak buruk pada organisasi apalagi keputusan karyawan meninggalkan organisasi (turnover) oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada turnover intention. Beberapa penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa turnover terkait dengan kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan apa yang dirasakan seseorang mengenai pekerjaannya. Menurut penelitian jurnal Chen et. al (2018) menemukan adanya hubungan negatif kepuasan kerja terhadap *turnover*, dimana jika kepuasan kerja meningkat, *turnover intention* berkurang dan kinerja dapat ditingkatkan, sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi. Stres kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan merupakan contoh pemicu stres.

Jika stres kerja meningkat beserta kondisi lingkungan kerja meningkat, maka tingkat *turnover intention* juga akan meningkat, dan begitu juga sebaliknya. Hal ini berhubungan dengan kondisi yang terjadi di Hotel Harris & Conventions Cokroaminoto Denpasar, tingginya tingkat *turnover intention* yang terjadi diperkirakan karena adanya faktor terbesar yang mempengaruhinya, yaitu lingkungan kerja dan stres kerja yang terjadi pada karyawan Hotel Harris & Conventions Cokroaminoto – Badung terutama di masa Pandemi. Menurut Rivai (2004) tekanan sebagai suatu istilah yang merangkumi stres, beban, konflik, kelelahan ketegangan panik, perasaan gemuruh dan hilangnya daya. Sementara tekanan kerja yang

terjadi di Hotel Harris & Conventions Cokroaminoto Denpasar juga semakin tinggi. Dikarenakan minimnya pegawai tidak sebanding dengan jenis pekerjaan yang harus diselesaikan, setiap pegawai harus menyelesaikan beberapa jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan *job description*.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui adanya pengaruh antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap niat keluar karyawan (*turnover intention*) dengan judul “**Peran Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Karyawan Hotel Harris & Conventions Denpasar – Bali**”.

## METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Kuantitatif. Menurut Sujarweni (2021) Desain penelitian adalah pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model atau blue print penelitian. Dapat mengajukan hipotesis, sebagai jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Sebelum melakukan suatu penelitian haruslah memiliki masalah yang akan diteliti, Dalam hal ini permasalahan yang muncul dalam penelitian ini adalah Peran stress kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover* karyawan di Hotel Harris & Conventions Cokroaminoto Denpasar terutama pada penerapannya pada karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisa Data Atas Uji Validitas dan Reabilitas

### Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X1)

No	Indikator Inklusi Keuangan (X1)	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,503	0,198	Valid
2.	X1.2	0,504	0,198	Valid
3.	X1.3	0,588	0,198	Valid
4.	X1.4	0,696	0,198	Valid
5.	X1.5	0,653	0,198	Valid
6.	X1.6	0,636	0,198	Valid
7.	X1.7	0,726	0,198	Valid
8.	X1.8	0,641	0,198	Valid
9.	X1.9	0,778	0,198	Valid
10.	X1.10	0,668	0,198	Valid
11.	X1.11	0,495	0,198	Valid
12.	X1.12	0,550	0,198	Valid

Sumber:Data yang diolah SPSS, 2023

### Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	Indikator Digitalisasi UMKM (X2)	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	X2.1	0,703	0,198	Valid
2.	X2.2	0,758	0,198	Valid
3.	X2.3	0,806	0,198	Valid
4.	X2.4	0,612	0,198	Valid
5.	X2.5	0,592	0,198	Valid
6.	X2.6	0,510	0,198	Valid

7.	X2.7	0,741	0,198	Valid
8.	X2.8	0,852	0,198	Valid
9.	X2.9	0,649	0,198	Valid
10.	X2.10	0,803	0,198	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2023

### Uji Validitas Variabel Turnover *Intetions* Karyawan

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Turnover Intetions Karyawan**

No	Indikator		R hitung	R tabel	Keterangan
	Pertumbuhan	Kinerja UMKM (Y)			
1.	Y1		0,354	0,198	Valid
2.	Y2		0,407	0,198	Valid
3.	Y3		0,670	0,198	Valid
4.	Y4		0,500	0,198	Valid
5.	Y5		0,752	0,198	Valid
6.	Y6		0,655	0,198	Valid
7.	Y7		0,698	0,198	Valid
8.	Y8		0,436	0,198	Valid
9.	Y9		0,746	0,198	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2023

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Stres Kerja (X1)	0,851	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja (X2)	0,881	Reliabel
3.	Turnover Intention karyawan (Y)	0,752	Reliabel

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2023

### Uji Normalitas

**Tabel 5 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.48992149
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.256
	Positive	.156
	Negative	-.256
Test Statistic		.256
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Data diolah (2023)

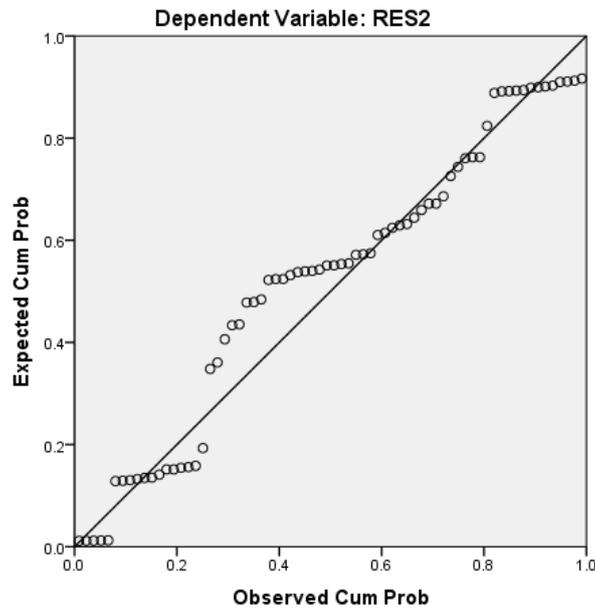
**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 6. Coefisient Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	38.130	2.600		14.664	.000		
	Stres Kerja	.027	.083	.062	.325	.002	.410	2.440
	Lingkungan Kerja	-.050	.075	-.126	-.665	.000	.410	2.440

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan  
 Sumber: Data diolah (2023)

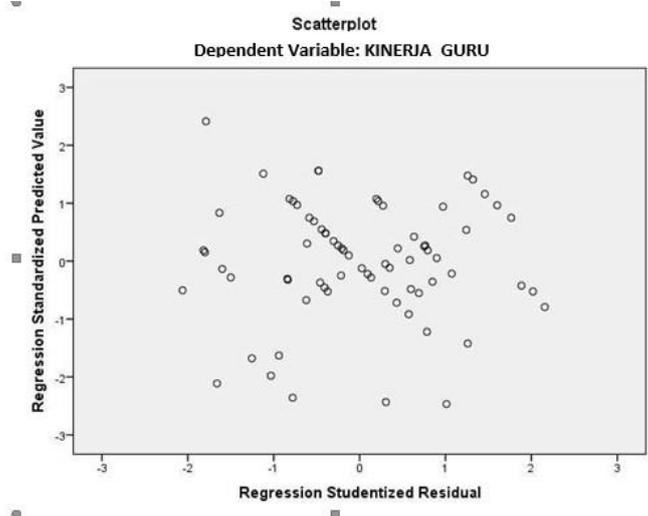
**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**Gambar 1 Normal P-P Plot Uji Normalitas**

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2023

**Heteroskedastisitas**



**Gambar 2 Scatterplot Uji Heterokedastisitas**

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis serta mengetahui pengaruh dari dua atau lebih variabel bebas ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) terhadap variabel terikat (Y) dengan menggunakan program SPSS (Sunyoto, 2015). Menurut (Ghozali, 2016) selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independennya adalah stres kerja, lingkungan kerja dan *turnover intention* karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan program SPSS yang hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 7 Uji Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.530	2.186		2.988	.004
Stres Kerja	.377	.071	.489	5.294	.000
Lingkungan Kerja	.209	.060	.320	3.466	.001

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan  
Sumber: Data primer yang diolah, 2023

### Uji Hasil T

**Tabel 8 Hasil Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.530	2.186		2.988	.004
Stres Kerja	.377	.071	.489	5.294	.000
Lingkungan Kerja	.209	.060	.320	3.466	.001

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan  
Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 8 pengambilan keputusan uji T sebagai berikut:

- Variabel Stress Kerja terhadap *Turnover* Karyawan (Y)  
Diketahui Signifikan (Sig.) variable stress kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig.  $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$  dan nilai  $T_{hitung}$  variable stress kerja sebesar  $5,294 > T_{tabel} 1,996$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh Stress Kerja ( $X_1$ ) terhadap *Turnover* Karyawan (Y).
- Variabel Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan (Y)  
Diketahui Signifikan (Sig.) variable Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,001. Karena nilai Sig.  $0,001 < \text{probabilitas } 0,05$  dan nilai  $T_{hitung}$  variable Lingkungan Kerja sebesar  $3,466 > T_{tabel} 1,996$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  atau hipotesis kedua diterima. Artinya ada pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap *Turnover* Karyawan (Y).

**Hasil Uji Statistik F**

**Tabel 9 Hasil Uji Statistik F ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	415.253	2	207.627	60.289	.000 <sup>b</sup>
	Residual	334.057	67	3.444		
	Total	749.310	69			

- a. Dependent Variable: Turnover Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja  
 Sumber: Data primer yang diolah 2023

Hasil pada tabel hasil uji F di atas, menunjukkan nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf nyata sebesar 0,05. Nilai ini memiliki arti bahwa variabel stress kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh pada *turnover intention* karyawan Hotel Harris & Convension Denpasar –Bali dan sudah mampu memprediksi atau menjelaskan *turnover intention* karyawan itu sendiri serta model regresi yang digunakan dianggap layak uji.

**Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 <sup>a</sup>	.554	.545	1.856

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja  
 b. Dependent Variable: Turnover Karyawan  
 Sumber: Data penelitian yang diolah, 2023

Data output menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,554, hal ini berarti bahwa variabel stress kerja dan lingkungan kerja, mempengaruhi terhadap *Turnover Karyawan* (Y) sebesar 55,4%, sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam skripsi ini.

**Pengaruh peran stress kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover* karyawan Hotel Harris & Conventions Denpasar.**

Hasil statistik uji t untuk variabel stress kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 5.294. Dengan jumlah data sebanyak 70 dengan t tabel = 1.996. Hasil menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ( $5.294 > 1.996$ ), dengan nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.377 maka hipotesis yang menyatakan bahwa stress kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover* karyawan dapat diterima.

Pengaruh dari positif tersebut menunjukkan bahwa ketika Stres Kerja meningkat maka *Turnover Intention* pun akan meningkat. Begitupun sebaliknya ketika Stres Kerja menurun maka *Turnover Intention* pun akan menurun. Ketika karyawan sudah mencapai titik dimana mengalami kelelahan emosional, pada umumnya karyawan tersebut akan memiliki penurunan performa dan memiliki penurunan produktivitas kerja, hal tersebut biasanya sering terjadi, jika karyawan yang merasakan kelelahan emosional tetapi tidak ditanggulangi oleh perusahaan, seperti memperbaiki fasilitas perusahaan, memperbaiki sistem kerja di perusahaan, dan memperbaiki hal-hal lain yang mengindikasikan karyawan menjadi kelelahan emosional maka

karyawan semakin tidak ingin berlama – lama untuk tetap tinggal di perusahaan, karyawan akan sesegera mungkin mencari pekerjaan baru di perusahaan yang baru.

Hal tersebut akan sangat merugikan kedua belah pihak. Di pihak karyawan sebagai contohnya akan terus mengalami Stres Kerja, akan memiliki rasa kecemasan, penurunan performa, penurunan produktivitas dan bahkan tidak menutup kemungkinan karyawan akan memiliki rasa ingin berpindah (*turnover intention*) yang dampaknya akan terjadinya perpindahan (*turnover*) sedangkan di pihak perusahaan sebagai contohnya akan mengalami penurunan keefektifan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dikarenakan penurunan performa dan produktivitas karyawannya, jika sudah mengalami perpindahan karyawan (*turnover*) perusahaan harus mengeluarkan dana tambahan untuk mencari karyawan baru, memberikan pelatihan dan pengembangan, dan penyesuaian bagi para karyawan baru yang akan memakan waktu relatif lama.

Ada beberapa teknik yang berbeda yang digunakan oleh perusahaan India untuk mengurangi stres, yaitu (a) *peer support group - Program peer support* mendukung karyawan dengan membicarakan masalah yang bersifat rahasia dengan nyaman dengan karyawan yang terlatih dan khusus, (b) *in-house support* – Dukungan secara emosional dan psikologis dari perusahaan, (c) *employee assistance program* - Tujuan dari EAP adalah untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk lebih berhasil menyelesaikan masalah-masalah pribadi yang menyebabkan permasalahan dan mempengaruhi pekerjaan karyawan, dan (d) *mediation facility* - Perusahaan menyediakan fasilitas meditasi atau bekerjasama dengan perusahaan yang berhubungan dengan meditasi untuk membantu karyawan mengurangi stres kerja (Kusumajati, 2010:789-799). Salah satu pengaruh buruk utama pada kepuasan kerja, kinerja dan produktivitas kerja, dan ketidakhadiran serta turnover adalah timbulnya stres di tempat kerja (Mullin, 2005:706).

Hasil dari penelitian ini sama dengan hasil dari penelitian penelitian sebelumnya. Disebutkan bahwa stres memiliki pengaruh yang positif dan pengaruh yang besar terhadap niat untuk pindah (*turnover intention*) (Suhasini *et al*, 2014:43). Satu-satunya variabel dengan pengaruh signifikan secara statistik pada turnover intention adalah stres (Layne *et al*, 2004:26). Temuan menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara stres kerja dan turnover intention yang menyatakan bahwa semakin banyak stres di tempat kerja akan meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan (Ahmad *et al*, 2016:15). Stres Kerja memiliki hubungan yang positif terhadap Turnover Intention (Pahi *et al*, 2016:621).

### **Pengaruh peran lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover karyawan Hotel Harris & Conventions Denpasar.**

Nilai t hitung 3.466 > 1.996 dengan t Tabel nilai sig adalah sebesar 0,001 < 0.05 dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel *turnover* karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* diterima.

Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan untuk tetap bekerja diperusahaan tersebut. Sebaliknya, jika lingkungan kerja kurang memadai dan tidak mampu menjamin keamanan dan keselamatan pekerja, maka akan menyebabkan keinginan untuk pindah dari tempat kerja akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Eddy Hari Setiawan (2013) dan Mamiharisoa Andrinirina Avotriniaina (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intentions karyawan. Artinya apabila faktor lingkungan kerja meningkat maka turnover intentions karyawan akan menurun, sebaliknya apabila lingkungan kerja menurun maka turnover intentions karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat membantu karyawan untuk mengerjakan tugas dengan baik serta dapat menambah semangat kerja yang tinggi bagi

karyawan. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkup atau ruang yang ada di tempat seseorang tersebut bekerja dan secara langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan dalam bekerja.

### **Peran stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif simultan terhadap Turnover karyawan Hotel Harris & Conventions Denpasar.**

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan (bersama sama) yang diberikan variabel X terhadap variabel Y. Di mana variabel X yang digunakan adalah stress kerja, lingkungan kerja dan variabel Y *turnover* karyawan. Pada penelitian ini uji f dilakukan dengan membandingkan f hitung dan f Tabel dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau 0,05. Sehingga diperoleh nilai F Tabel =  $(u/2:n - k - 1) = 0,025:70 = 3.30$ . Berdasarkan Tabel 4.17 diatas diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan (bersama sama) terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai f hitung  $60.289 > 3.30$  f Tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti ada pengaruh antara stress kerja, lingkungan kerja ganda dan *turnover intention* karyawan secara simultan.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harris & Convension Denpasar – Bali maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover* Karyawan pada Hotel Harris & Convension Denpasar – Bali.

Nilai t hitung variable stress kerja sebesar 5.294, menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ( $5.294 > 1.996$ ), dengan nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.377.

2. Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover* Karyawan pada Hotel Harris & Convension Denpasar – Bali

Nilai t hitung variable lingkungan kerja 3.466 menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari T table ( $3.466 > 1.996$ ), dengan nilai sig adalah sebesar  $0,001 < 0.05$ , dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.209.

3. Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan *Turnover Intension* karyawan berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan Hotel Harris & Convension Denpasar – Bali

Data output menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,554, hal ini berarti bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja, mempengaruhi terhadap Turnover Karyawan (Y) sebesar 55,4%, sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam skripsi ini.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan terima kasih saya sampaikan kepada universitas mahendradatta dan ibu kardini secara khususnya atas bimbingan dan arahannya dan ibu asri sebagai dosen pembimbing kedua saya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Edison, Emron, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, Akhmad. (2019). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintah dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Politicon: Jurnal Ilmu Politik* Vol. 1 No. 1: Hal 88-103. Program Pasca Sarjana Universitas Pasundan

- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasbullah, Josuari. (2016). *Sosial Kapital (Menuju Keunggulan Budaya Manusia Indonesia)*. Jakarta: MR- United Press.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Kardini, Ni Luh, and Ni Wayan Ari Sudiartini. (2020). "Faktor Yang Mempengaruhi Daya Tarik Wisatawan Dalam Pengembangan Pariwisata Bahari Di Pantai Tanjung Benoa." *Jurnal Ilmiah Satyagraha* 3.1: 106-125.
- Kardini, Ni Luh, et al. (2023). "The Role of Quality Human Resources in Developing Missions of Future Universities in Indonesian Higher Education." *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4.1: 49-59.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1), 40–50.
- Mona, N. (2020). Konsep Isolasi Dalam Jaringan Sosial Untuk Meminimalisasi Efek Contagious (Kasus Penyebaran Virus Corona Di Indonesia). *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 2(2), 117–125.
- Pratiwi, Komang Asri. (2022). "Peran Etika Profesi Dalam Pengungkapan Laporan Keuangan Perusahaan." *Jurnal Ilmiah Satyagraha* 5.2: 39-44.
- Rande, Dina. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *E-Jurnal Katalogis*, Volume 4 No. 2, Februari 2016 Hlm 101-109. Program Studi Magister Administrasi Publik Pasca Sarjana Universitas Tadulako
- Rivai, & Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sedarmayanti. (2019). *Tata Kerja dan Kinerja* (cetakan ketiga). CV Mandar Maju
- Setiawan, Eddy Hari. (2013). Pengaruh Upah, Lingkungan Kerja, Dan Jaminan Sosial Terhadap Turnover Intentions Pada Karyawan Pabrik Pt. Ades Alfindo Putra Setia Tbk Semarang. *E-Jurnal Unikal*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 129–130
- Sudiartini, N. W. A., Kardini, N. L., Mulyani, P. A., & Sariyani, N. L. P. (2020). Strategi Bisnis Pedagang Kaki Lima Pada Masa Social Distancing Di Kota Denpasar. *Media Bina Ilmiah*, 3389-3394.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Yani Pramularso, Egis. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV. Inaura Anugrah Jakarta. *Widya Cipta* Vol. 11 No. 1. Program Studi Manajemen Perpajakan Akademi Manajemen Keuangan BSI Jakarta.
- Zurnali Cut, (2017), *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan pada Divisi Long Distance PT Telkom Indonesia, Tbk*, Tesis,