

Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Barberbaard

Nabilla Armayanti, Ikhbal Akhmad, Bakaruddin

Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: 210304220@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Barberbaard. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel yang digunakan adalah 31 responden yang merupakan karyawan barberbaard. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari hasil kuesioner yang kemudian diolah oleh peneliti. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia aset penting dalam setiap kegiatan bisnis termasuk pada sektor jasa seperti *barbershop*, sehingga setiap *barbershop* membutuhkan pemilik dan karyawan yang terampil dan profesional. Dengan begitu, mereka bisa memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan dan menjalankan tugas dengan baik. Hal ini akan berdampak positif pada perkembangan *barbershop* di masa depan. Tidak dipungkiri, keberhasilan *barbershop* dalam memberikan pelayanan dan memuaskan pelanggan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya (Guritno dan Susanto, 2025).

Namun, fenomena yang sering terjadi adalah kecenderungan meningkatnya keinginan karyawan untuk keluar dari tempat kerja, yang dikenal sebagai *turnover intention*. Dalam dunia kerja saat ini, *turnover intention* menjadi isu yang sering dihadapi oleh berbagai organisasi, termasuk di sektor jasa seperti *barbershop*. Fenomena ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah stres kerja yang muncul akibat tekanan pekerjaan, ketidakadilan dalam pembagian tugas, serta tuntutan jam kerja yang tidak seimbang. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang harmonis, seperti adanya konflik antar karyawan, komunikasi yang kurang efektif, dan kecemburuan sosial, juga turut mendorong munculnya niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (Mangumbahang *et al.*, 2023).

Secara umum, hal ini menunjukkan bahwa *turnover intention* sangat dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu stres kerja dan lingkungan kerja. Stres kerja

dapat muncul akibat tekanan pekerjaan, ketidakadilan daam pembagian tugas, tuntutan jam kerja yang tidak seimbang serta beban kerja yan berlebihan, sehingga dapat menimbulkan ketegangan fisik maupun mental pada karyawan. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak kondusif, misalnya adanya konflik antar karyawan,komunikasi yang kurang efektif atau suasana kerja yang penuh ketegangan, juga dapat memperkuat keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Sundari, 2024).

Turnover intention ini tidak hanya menjadi masalah bagi organisasi besar, tetapi juga bagi organisasi kecil dan menengah, termasuk yang bergerak di sektor industri jasa seperti *barbershop* karena dapat menimbulkan kerugian seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan hilangnya tenaga kerja berpengalaman yang berpengaruh pada kualitas pelayanan (Yuliani dan Abdi, 2023). Tingkat *turnover intention* karyawan di sebuah organisasi dapat di jadikan indikator untuk menilai apakah organisasi tersebut sudah berhasil mengelola sumberdaya manusia dengan baik atau belum. Jika tingkat *turnover* suatu organisasi tinggi, itu menunjukkan bahwa organisasi belum berhasil dalam mengelola karyawannya dengan efektif. Sebaliknya, apabila tingkat *turnover* organisasi rendah, hal ini mengindikasikan bahwa organisasi tersebut berhasil dalam mengelola sumber daya manusia mereka dengan baik. Manajemen organisasi yang efektif akan berusaha mencari solusi untuk mengurangi tingkat *turnover intention* di dalam organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* tersebut (Anggara dan Nursanti, 2019).

Barberbaard merupakan usaha *barbershop* yang telah berkembang pesat di kota Pekanbaru. Saat ini, Barberbaard telah memiliki lima cabang yang tersebar di berbagai lokasi yaitu di Jalan Riau, Jalan Setiabudi, Jalan Suka Karya, Jalan Delima dan Rumbai. Jumlah karyawan *Barbershop* Barberbaard saat ini sebanyak 31 karyawan. Tingginya tingkat *turnover* karyawan di Barberbaard dapat disebabkan oleh beberapa faktor di antaranya tingginya stres kerja dan rendahnya lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh *turnover intention* terhadap karyawan Barberbard. Akumulasi karyawan yang keluar atau masuk setiap tahunnya sangat tinggi.hal ini terbukti dengan data *tunover* karyawan barberbard dari tahun 2022-2024, seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Data Turnover Karyawan Barberbard periode 2022-2024

Keterangan	2022	2023	2024
Jumlah Karyawan	19	25	31
Karyawan Keluar	12	20	38
Karyawan Masuk	12	20	38
Turnover Rate Karyawan	63,16 %	80 %	122,58 %
Total Rata-Rata			265,74 % 88,58%

Sumber: Data barberbaard (2025)

Berdasarkan tabel 1, disimpulkan bahwa *turnover intention* karyawan barberbard selama periode 2020-2024 cukup tinggi. Berdasarkan perhitungan, didapatkan tingginya tingkat *turnover* adalah 88,58%. Mengacu pada Gallup (Wardanti dan Rahardjo, 2024), *turnover* yang ideal adalah 10% dalam setahun. Berbagai aspek

mampu menyebabkan tingginya tingkat *turnover* di kalangan pekerja Barberbard. Kondisi tersebut dapat berdampak pada kerugian bagi badan usaha, seperti kehilangan karyawan dengan kualitas serta prestasi yang dimiliki, kerugian biaya untuk perekrutan karyawan baru. Menurut wawancara yang dilakukan 5 karyawan dari masing-masing cabang, tingginya *turnover* disebabkan oleh tekanan yang didapatkan pada lingkungan kerja dan tingginya stres kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk meneruskan penelitian-penelitian terdahulu dengan mengambil sampel pada karyawan barberbard.

Faktor pertama yang mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan adalah stres kerja. Saat ini masih kerap menjadi pembahasan yang paling tinggi dan penting saat ini bahkan di masa mendatang, karena pada kenyataannya sebuah organisasi tidak akan berkembang dengan baik tanpa adanya karyawan, terutama jika organisasi tersebut memiliki karyawan dengan *track record* yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover* karyawan adalah stres kerja (Ihwanti dan Gunawan, 2023). Seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wulandari *et al.*, (2024) dan Dewi dan Santosa, (2023) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Stres kerja yang dialami oleh barberbaard saat ini dipicu oleh dua faktor utama, yaitu ketidakadilan dalam pekerjaan dan jam kerja yang tidak adil, seperti tuntutan untuk bekerja lebih lama dari yang seharusnya atau kurangnya waktu istirahat, dapat menyebabkan stres berkepanjangan, kelelahan, dan berkurangnya komitmen terhadap organisasi. Hal ini sering kali memicu *turnover intention*, karena karyawan yang merasa diperlakukan tidak adil akan mencari pekerjaan yang menawarkan kondisi kerja yang lebih baik dan seimbang.

Dan adapun faktor yang kedua adalah lingkungan kerja yang tidak harmonis, terutama yang disebabkan oleh hubungan antar karyawan, lingkungan yang penuh ketegangan, konflik interpersonal, atau kurangnya komunikasi yang baik antar karyawan dapat menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan stres (Sundari, 2024). Seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zulhidayani *et al.*, (2024) dan Sinaga *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh Asmi dan Hazmi (2024) menunjukkan temuan yang berbeda, yaitu bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Dalam konteks Barberbaard, hubungan antar rekan kerja dimana sering adanya kesalahpahaman antar karyawan yang terjadi akibat kurangnya komunikasi para karyawan dalam melakukan pekerjaan sering terjadi kecemburuan sosial antar karyawan. Lingkungan kerja yang buruk seringkali menjadi pemicu bagi karyawan untuk mempertimbangkan untuk keluar dari organisasi, karena mereka merasa tidak nyaman dan tidak dihargai (Nur dan Sari, 2024). Konflik yang tidak terselesaikan, kurangnya dukungan sosial, serta suasana kerja yang penuh ketegangan dapat menurunkan motivasi karyawan, membuat mereka merasa tidak bersemangat untuk melanjutkan pekerjaan mereka.

KAJIAN PUSTAKA

Turnover Intention

Menurut Waskito dan Putri (2022) *turnover intention* merujuk pada keinginan atau niat individu untuk meninggalkan pekerjaannya dalam konteks operasional suatu organisasi. Berbagai faktor dapat memengaruhi niat untuk berpindah, di antaranya adalah kepuasan kerja, imbalan yang diterima, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, suasana organisasi, peluang untuk pengembangan karir, serta kesesuaian antara nilai-nilai individu dan nilai-nilai organisasi.

Stres Kerja

Menurut Ihwanti dan Gunawan (2023) Stres kerja respon seseorang terhadap berbagai situasi yang dihadapinya, baik dalam interaksi dengan orang lain, pekerjaan, lingkungan, maupun peristiwa yang menuntut perhatian. Respon ini dapat membawa dampak positif dengan mendorong seseorang untuk lebih termotivasi dan produktif, atau sebaliknya, berdampak negatif jika tidak dikelola dengan baik.

Lingkungan Kerja

Menurut Fadillah (2024) Lingkungan kerja adalah langkah-langkah nyata yang diambil untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, ergonomis, dan keamanan di area kerja. Hal ini meliputi aspek-aspek seperti pewarnaan, kebersihan, sirkulasi udara, pencahayaan, tingkat kebisingan, dan aspek keamanan. Lingkungan kerja merupakan faktor krusial yang memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Menurut Saputra (2021), lingkungan kerja mencakup aspek sosial, psikologis, dan fisik dalam organisasi yang berdampak pada pelaksanaan tugas oleh karyawan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, tempat penelitian ini dilakukan Barberbaard *barbershop*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan barberbaard yang berjumlah 31 orang sekaligus dijadikan sampel dengan menggunakan *non probability sampling* dengan metode sampel jenuh. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner dengan skala likert. Teknik pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner secara langsung sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda melalui SPSS versi 25, dengan menerapkan uji validitas, uji realibitas, uji normalitas, uji multikolinearitaas, uji heteroskedastisitas, uji parsial (uji t), dan uji koefisien determinasi (R^2) untuk menguji variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Barberbaard.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini, statistik yang digunakan meliputi rata-rata (mean), standar deviasi, nilai tertinggi, nilai terendah, serta jumlah sampel yang diteliti. Fokus penelitian ini pada *turnover intention* (Y), stres kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2). Adapun hasil analisis data dari penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Turnover Intention	31	31	45	41,10	3,572
Stres Kerja	31	36	60	47,94	5,916
Lingkungan Kerja	31	26	45	39,35	5,874
Valid N (listwise)	31				

Sumber: Data olahan, 2025

Berdasarkan tabel statistik deskriptif di atas, dapat disimpulkan hasil statistik deskriptif pada variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. *Turnover Intention* (Y)

Variabel *turnover intention* memiliki nilai minimum yang diperoleh adalah 31, nilai maximum sebesar 45, nilai *mean* sebesar 41,10 dengan standar deviasi sebesar 3,572

2. Variabel Stres Kerja (X₁)

Variabel stres kerja memiliki nilai minimum yang diperoleh adalah 36, nilai maximum sebesar 60, nilai mean sebesar 47,94 dengan standar deviasi sebesar 5,916

3. Variabel Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai minimum yang diperoleh adalah 26, nilai maximum sebesar 45, nilai mean sebesar 39,35 dengan standar deviasi sebesar 5,874

Hasil Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variael	Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Turnover Intention (Y)	Y1	0,599	0,355	Valid
	Y2	0,530	0,355	Valid
	Y3	0,690	0,355	Valid
	Y4	0,577	0,355	Valid
	Y5	0,645	0,355	Valid
	Y6	0,640	0,355	Valid
	Y7	0,757	0,355	Valid
	Y8	0,586	0,355	Valid
Stres Kerja (X₁)	X1.1	0,558	0,355	Valid
	X1.2	0,575	0,355	Valid
	X1.3	0,590	0,355	Valid
	X1.4	0,585	0,355	Valid
	X1.5	0,564	0,355	Valid
	X1.6	0,616	0,355	Valid
	X1.7	0,612	0,355	Valid
	X1.8	0,556	0,355	Valid
	X1.9	0,569	0,355	Valid
	X1.10	0,628	0,355	Valid
Lingkungan Kerja (X₂)	X1.11	0,495	0,355	Valid
	X2.1	0,673	0,355	Valid
	X2.2	0,637	0,355	Valid
	X2.3	0,791	0,355	Valid
	X2.4	0,833	0,355	Valid
	X2.5	0,638	0,355	Valid

X2.6	0,726	0,355	Valid
X2.7	0,816	0,355	Valid
X2.8	0,749	0,355	Valid
X2.9	0,773	0,355	Valid

Sumber: Data olahan, 2025

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan yang digunakan dalam variabel yang digunakan untuk mengukur stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka nilai r tabel yaitu degree of freedom (df) = $N-2 = 31-2 = 29$ dengan α 0,05 di dapat r tabel 0,355, maka dari hasil ini bahwa setiap pernyataan dalam penelitian ini adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* , yaitu suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 jika sebaliknya apabila nilai *Cronbach's Alpha* < 0.6 maka pernyataan pada variabel dinyatakan tidak reliabel (Ghozali, 2019). Berikut hasil uji reabilitas dibawah ini:

Tabel 4 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standard Reliabel	Keterangan
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,807	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X1)	0,803	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,891	0,60	Reliabel

Sumber: Data olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4 diatas diketahui bahwa variabel *Turnover Intention* (Y), Stres Kerja (X₁), dan Lingkungan Kerja (X₂) menunjukkan koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,60, dapat disimpulkan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Kriteria dalam pengujian normalitas data menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* (K-S) adalah apabila nilai signifikansi > 0,05 maka data dikatakan normal dan sebaliknya apabila nilai signifikansi < 0,05, maka data dikatakan tidak normal. Berikut hasil uji normalitas dibawah ini:

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,24670460
Most Extreme Differences	Absolute	,154
	Positive	,085
	Negative	-,154
Test Statistic		,154

Asymp. Sig. (2-tailed)	,059 ^c
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 5 diatas diketahui bahwa hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov didapatkan nilai Asymp Sig 0,059. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2018). Untuk mendekteksi multikolinearitas dapat melihat nilai *tolerance* dan *variance inflastion factor* (VIF). Apabila tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0.10 atau VIF lebih dari 10, maka tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0.10 atau VIF lebih dari 10, maka terjadi gangguan multikolinearitas pada penelitian.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Stres Kerja	,991	1,009
Lingkungan Kerja	,991	1,009

Sumber: Data olahan, 2025

Berdasarkan tabel 6 diatas hasil uji multikolinearitas bahwa nilai *tolerance* tidak ada yang lebih kecil dari 0,10. Sedangkan nilai VIF tidak ada yang lebih besar dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antara variabel indepeden dalam model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Cara pengujiannya dengan Uji glejser. Pengujian dilakukan dengan meregresikan variable-variable bebas terhadap nilai absolute residual. Residual adalah selisih antara nilai variabel Y dengan nilai variabel Y yang diprediksi, dan absolut adalah nilai mutlaknya (nilai positif semua). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig
(Constant)	0,212
Stres Kerja	0,409
Lingkungan Kerja	0,990

Sumber: Data olahan, 2025

Berdasarkan tabel 7 hasil uji heteroskedastisitas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan model regresi terbebas dari heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, karena dalam penelitian terdapat lebih dari satu variabel bebas (X) yang akan diuji untuk menjelaskan atau menerangkan bagaimana pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 8 Hasil Uji Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,076	4,287		3,750	,001
	Stres Kerja	,176	,072	,291	2,440	,021
	Lingkungan Kerja	,421	,073	,693	5,803	,000
a. Dependent Variable: Turnover Intention						

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data olahan, 2025

Berdasarkan tabel 8 diatas, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 16,076 + 0,176 X_1 + 0,421 X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut, maka penjelasannya ialah:

1. Nilai konstanta sebesar 16,076 berarti jika variabel stres kerja dan lingkungan kerja dianggap 0 (nol) maka variabel *Turnover Intention* sebesar 16,076.
2. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja (X_1) terhadap turnover intention (Y) adalah 0,176. Hal ini berarti jika variabel stres kerja (X_1) mengalami kenaikan satu satuan maka *turnover Intention* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,176 dengan asumsi variabel lainnya adalah tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) adalah 0,421. Hal ini berarti jika variabel lingkungan kerja (X_2) mengalami kenaikan satu satuan maka *turnover Intention* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,421 dengan asumsi variabel lainnya adalah tetap.

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t statistik. Menurut (Ghozali, 2021) menyatakan bahwa uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen. Berikut hasil uji T dibawah ini:

Tabel 9 Hasil Uji T

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,076	4,287		3,750	,001
	Stres Kerja	,176	,072	,291	2,440	,021
	Lingkungan Kerja	,421	,073	,693	5,803	,000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data olahan, 2025

Pelaksanaan pengujian hipotesis dengan analisis determinasi, serta uji signifikansi koefisien regresi parsial (uji t). Adapun nilai t tabel untuk signifikansi 5% adalah $df = (n-k-1) = 31 - 2 - 1 = 28$ maka t tabel = 2,048. Berdasarkan tabel 4.17 diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

1. Variabel stres kerja terhadap *turnover intention* memberikan hasil perhitungan t hitung 2,440 > t tabel 2,048 dengan tingkat signifikan sebesar 0,021 lebih kecil dari pada nilai signifikan yang ditetapkan yaitu 0,05. Maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intention* memberikan hasil perhitungan t hitung 5,803 > t tabel 2,048 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari pada nilai signifikan yang ditetapkan yaitu 0,05. Maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Kuncoro (2018) koefisien determinasi dapat digunakan sebagai pembedaan kecocokan yang baik antara garis estimasi regresi dengan sebaran titik koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,777 ^a	,604	,576	2,326

Sumber: Data olahan, 2025

Berdasarkan tabel 10 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang sudah di sesuaikan (*Adjusted Rsquare*) ialah sebesar 0,576 atau 57,6%. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar angka *R square* maka akan semakin kuat *turnover intention* karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini dapat disimpulkan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Barberbaard. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka semakin besar kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karywan Barberbaard Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti kurangnya komunikasi, hubungan rekan kerja yang kurang harmonis, dan suasana kerja yang penuh ketegangan, dapat mendorong meningkatnya keinginan karyawan untuk kuar dari pekerjaan.

Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi

Barberbaard perlu menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dengan meningkatkan komunikasi antar karyawan, membangun kerja sama tim, mengelola beban kerja dan jam kerja secara adil agar karyawan tidak mengalami kelelahan berlebihan dan memberikan dukungan kepada karyawan agar mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk bertahan di barberbaard.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat mengelola stres dengan baik melalui komunikasi yang efektif dengan atasan maupun rekan kerja dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya yang memiliki pembahasan yang sama yaitu tentang stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kompensasi, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>
- Asmi, U., & Hazmi, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Appelhouse. *Ulul Asmi & Shadrina Hazmi*, 2(2), 861–871.
- Dewi, R. P., & Santosa, A. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Teleperformance Indonesia. *Blantika: Multidisciplinary Journal*, 2(1), 20–31. <https://doi.org/10.57096/blantika.v2i1.46>
- Fadillah, Z. I. (2024). Pentingnya kesehatan mental karyawan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. *JBK Jurnal Bimbingan Konseling*, 2(2), 38–45. <https://journal.sabajayapublisher.com/index.php/jbk>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro: Semarang
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guritno, D. A. P., & Susanto, A. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas di Kecamatan Bumiayu Kabupaten Brebes*. 10(1), 329–345.
- Ihwanti, R., & Gunawan, C. (2023). Literature Review: Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. *Jurnal Pijar Studi Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 51–59. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11581>
- Kuncoro, M. (2018). *Metode Kuantitatif* (5th ed.). UPP STIM YKPN
- Mangumbahang, C., Taroreh, R., & Palandeng, I. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Pelangi Sulut. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1510–1519. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.51084>
- Nur, M. D. P., & Sari, E. Y. D. (2024). Hubungan motivasi kerja dan workplace spirituality

- dengan counterproductive work behavior pada karyawan perusahaan multimedia. *Cognicia*, 12(2), 124–131. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v12i2.35901>
- Sundari, S. (2024). *Komunikasi Interpersonal dalam Membangun Harmoni dan Produktivitas di Tempat Kerja*. 1(3).
- Wardanti, S. A., & Rahardjo, M. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover karyawan PT XYZ. In *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan* (Vol.8, Issue 2, pp. 293–305). <https://doi.org/10.24912/jmbk.v8i2.29655>
- Waskito, M., & Putri, A. R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office Pt Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja*, 4(1), 111–122. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1799>
- Wulandari, D., Meutia, K. I., & Dewi, N. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Turnover Intention pada PT. Sepulsa Teknologi Indonesia. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 276–292. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3243>
- Yuliani, R., & Abdi, M. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Intention Karyawan Pada Fahira Hotel Bukittinggi. *Menara Ilmu*, 17(2), 66–75. <https://doi.org/10.31869/mi.v17i2.4582>
- Zulhidayani, M. R., Pitoyo, B. S., & Wulandari, D. S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Appelhouse. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 1(3), 853–862. <https://doi.org/10.57235/mantap.v2i2.3420>