

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN MEKANIK CV. SAYAP MAS
NUSANTARA MALANG**

SKRIPSI

**DISUSUN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA**



Disusun oleh:

Mochammad Aswin Nur Ariski

(20612011005)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT

MALANG

2024

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN MEKANIK CV. SAYAP MAS
NUSANTARA MALANG
SKRIPSI**

DISUSUN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA



Disusun oleh:

Mochammad Aswin Nur Ariski

(20612011005)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT

MALANG

2024

LEMBAR PERSETUJUAN



YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM RADEN RAHMAT
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Inspiring, Excellency, Humility

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Keluarga dan Stres Kerja terhadap Turnover
Intention karyawan Mekanik C.V. Sayap Mas Nusantara Malang
Disusun oleh : Muchammad Aswin Nur Ariski
NIM : 20612011005
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Didepan tim penguji

Malang, 15 - 05 - 2024

Mengetahui & menyetujui

Kaprodi,

(Alifia Nafisa, S.E., M.M.)

NIDN. 0724068802

Pembimbing,

(R.M. Muhsin Ali, S.Soc., M.M.)

NIDN. 0721087601

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

Lantai II, Gedung KH. Mahmud Zubairi, Jalan Raya Mojokari 02, Kepanjen – Malang Jawa Timur
Telp. (0341) 399099 – Kode POS. 65163 Email: feb@uniramalang.ac.id Website: <http://www.feb.uniramalang.ac.id>



Dipindai dengan CamScanner

TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM
STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT MALANG:

NAMA : Mochammad Aswin Nur Ariski
NIM : 20612011005
HARI : Jum'at
TANGGAL : 7 Juni 2024
JUDUL : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover
Intention Karyawan Mekanik CV. Sayap Mas Nusantara Malang

DINYATAKAN LULUS

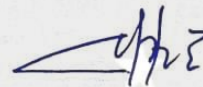
MAJELIS PENGUJI



Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M
NIDN. 0721088801



Erna Resmiatini, SMB., M.Sc
NIDN. 0715069004



R.M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M
NIDN. 0721087601

MENGESAHKAN,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,




Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
NIDN. 0713047901

LEMBAR PERSEMBAHAN

“Skripsi ini saya persembahkan sepenuhnya kepada kedua dua orang hebat dalam hidup saya yaitu orang tua saya, Ayahanda Nurwahyudi tercinta dan Ibu Li’Anah tersayang. Saya sangat berterima kasih atas semua upaya, nasihat, dan doa terbaik yang selalu diberikan kepada saya tanpa henti. Saya akan selalu bersyukur atas peran orang tua dalam memberikan semangat bagi hidup saya.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 yang berbunyi: lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya dan pasal 70 yang berbunyi: lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).

Malang, 25 Juni 2024

Yang menyatakan



Mochammad Aswin Nur Ariski
(20612011005)

ABSTRAK

Ariski Mochammad A N. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kera terhadap Turnover Intention Karyawan Mekanik CV Sayap Mas Nusantara Malang. Skripsi. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Raden Rahmat Malang. (Pembimbing: R.M Mahrus Alie, S. Sos., M.M)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Mekanik CV Sayap Mas Nusantara Malang. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah lingkungan dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian mekanik CV Sayap Mas Nusantara Malang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan dengan menggunakan sampel seluruh karyawan bagian mekanik sebanyak 40 karyawan. Dalam pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan angket untuk pengambilan data secara langsung kepada responden dengan melalui pengisian angket. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi). Untuk pengujian ini menggunakan bantuan alat analisis berupa SPSS Statistics 26. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dan secara simultan lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci : *lingkungan kerja, stres kerja, dan turnover intention.*



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRACT

Ariski Mochammad A N. 2024. The Effect of Work Environment and Monkey Stress on Turnover Intention of Mechanical Employees of CV Sayap Mas Nusantara Malang. Thesis. Management Study Program, Faculty of Economics and Business. Raden Rahmat Islamic University Malang. (Advisor: R.M Mahrus Alie, S. Sos., M.M)

This research aims to determine the effect of work environment and work stress on turnover intention of mechanical employees of CV Sayap Mas Nusantara Malang. The formulation of the problem in this study is whether the environment and work stress affect turnover intention. This research was conducted on employees of the mechanical section of CV Sayap Mas Nusantara Malang. The population in this study amounted to 40 employees using a sample of all 40 mechanical employees. In sampling using saturated samples. The method used in this study uses quantitative methods and questionnaires to collect data directly to respondents by filling out a questionnaire. The analysis technique in this study uses validity test, reliability test, multiple linear regression, hypothesis testing (t test, F test, and determination coefficient test). The results of this study indicate that partially the work environment has a significant effect on turnover intention, work stress has no significant effect on turnover intention, and simultaneously the work environment and work stress have a significant effect on turnover intention.

Keywords : *work environment, work stress, and turnover intention.*



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai syarat dalam memperoleh gelar sarjana yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Mekanik CV. Sayap Mas Nusantara Malang.

Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Raden Rahmat Bapak KH.Imron Rosyadi Hamid, SE, M.Si yang telah memberikan dukungan penuh dan motivasi kepada seluruh mahasiswa, khususnya penulis sehingga penulis dapat termotivasi untuk menyelesaikan kewajiban sebagai mahasiswa.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Bapak Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M yang telah memberikan dukungan penuh dan arahan untuk terselesainya penyusunan tugas akhir skripsi.
3. Ibu Adita Nafisa, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan dukungan penuh atas terselesainya penyusunan tugas akhir skripsi.
4. Bapak R.M. Mahrus Alie, S.Sos, M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah sabar memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga terselesaikannya penyusunan tugas akhir skripsi ini.
5. Ibu Adita Nafisa, S.E., M.M selaku Dosen Wali yang telah sabar memberikan pengarahan sehingga terselesainya penyusunan skripsi ini.

6. Bapak/ Ibu selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan kepada penulis.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan dukungan untuk menyelesaikan penyusunan tugas akhir skripsi ini.
8. Rekan-rekan penulis dan semua staf Instansi yang telah memberikan kontribusi besar dan turut serta dalam mendukung kelancaran penelitian serta penyelesaian tugas akhir skripsi ini.
9. Sujud dan terimakasih penulis persembahkan kepada keluarga tercinta Ibu Li'Anah, Bapak Nurwahyudi atas doa, dorongan yang kuat, dan selalu memberikan yang terbaik.
10. Teman-teman seperjuangan Manajemen 20-A1 yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR ISI

Contents

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	vi
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xx
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xivi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kajian Empiris	9
2.2 Kajian Teori.....	12
2.2.1 Lingkungan Kerja.....	12
2.2.1 Stres Kerja.....	17
2.2.2 <i>Turnover Intention</i>	22
2.3 Hubungan Antara Variabel.....	26
2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	26
2.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	27
2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	29
2.4 Kerangka Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Rancangan Penelitian	31

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	32
3.3 Variabel Penelitian	32
3.4 Populasi Dan Sampel	35
3.4.1 Populasi	35
3.4.2 Sampel	36
3.5 Sumber Data	36
3.5.1 Data Primer	36
3.5.2 Data Sekunder	36
3.6 Teknik Pengumpulan Data	37
3.7 Analisis Data	39
3.7.1 Analisis Deskriptif	39
3.7.2 Uji Validitas dan Uji Reabilitas	40
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	41
3.7.4 Uji Hipotesis	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Hasil Penelitian	48
4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	48
4.1.2 Pelaksanaan Penelitian	49
4.1.3 Karakteristik Responden	50
4.1.4 Distribusi Variabel-Variabel yang Diteliti	52
4.1.5 Pengujian Instrumen Penelitian	58
4.2 Pembahasan	68
4.2.1 Analisis Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara Parsial terhadap <i>Turnover intention</i>	68
4.2.2 Analisis Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara Simultan terhadap <i>Turnover intention</i>	70
BAB V PENUTUP	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Keterangan	hal
1	Model Kerangka Pikir	30
2	Hasil Uji Normalitas Melalui Grafik Normal Plot	60
3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	63



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR TABEL

Tabel	Keterangan	hal
1	Penelitian Terdahulu	9
2	Variabel, Indikator, Item	35
3	Skala Pengukuran	38
4	Penyebaran Angket dan Pengambilan Angket	49
5	Hasil Analisis jenis Kelamin	50
6	Hasil Analisis Usia	51
7	Hasil Analisis Pendidikan Terakhir	51
8	Distribusi Jawaban Item Lingkungan Kerja (X1)	52
9	Distribusi Jawaban Item Stres Kerja	55
10	Distribusi Jawaban <i>Turnover Intention</i>	57
11	Hasil Uji Validitas	58
12	Hasil Uji Reliabilitas	59
13	Hasil Uji Normalitas	61
14	Hasil Uji Multikolinieritas	62
15	Hasil Uji Regresi Berganda	64
16	Hasil Uji Parsial (Uji t)	65
17	Hasil Uji F	66
18	Hasil Uji Koefisien Determinasi	67

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Keterangan	hal
1	Kuesioner	76
2	Hasil Uji Validitas	79
3	Hasil Uji Reliabilitas	83
4	Hasil Uji Normalitas	85
5	Hasil Uji Multikolinearitas	85
6	Hasil Uji Hipotesis	86
7	Skor Jawaban Kuesioner	87
8	Daftar Riwayat Hidup	90



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan perlu merancang strategi dengan efektif untuk memanfaatkan sepenuhnya semua sumber daya yang dimilikinya, dikarenakan persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Dengan meningkatnya kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan, semua bagian dari organisasi harus beroperasi secara optimal. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang sangat berperan dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dalam struktur perusahaan, sumber daya manusia dianggap sebagai elemen yang krusial dari berbagai jenis sumber daya lainnya. Sumber daya manusia adalah aset yang sangat berharga yang perlu dikelola secara berkelanjutan. Peran sumber daya manusia terus berkembang seiring berjalannya waktu dan berubah sesuai dengan tuntutan atau kondisi perusahaan. Keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan, dan integritas memegang peranan penting dalam menentukan arah masa depan perusahaan dalam menghadapi tantangan persaingan.

Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi perusahaan dan berkaitan erat dengan pencapaian perusahaan. Sumber daya manusia bertanggung jawab atas pengelolaan dan pemanfaatan berbagai unsur dalam perusahaan, seperti mesin, modal, dan bahan baku, agar dapat dimanfaatkan secara optimal. Oleh karena itu, sumber daya manusia memiliki peran yang

sangat penting dalam semua kegiatan perusahaan. Hal menunjukkan bahwa manajemen SDM yang efektif diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan sering menghadapi hambatan yang mengganggu proses produksinya (Faslah, 2019).

Perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia dengan pengelolaan yang baik, sehingga diharapkan Sumber daya manusia akan mempengaruhi tingkat produktivitas serta menentukan masa depan suatu perusahaan. Namun pada kenyataannya pengelolaan sumber daya manusia tidak mudah dan diperlukan tindakan yang sesuai dengan perkembangan zaman, visi, dan misi perusahaan. Perusahaan akan selalu menemui permasalahan dalam pengelolaan SDM dengan permasalahan yang berbeda-beda. Sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dan potensial dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Visi dan misi organisasi dapat dilaksanakan dengan baik jika sumber daya manusia sebagai pelaksana diseleksi juga melakukan pekerjaannya dengan baik. Dengan demikian, perusahaan atau organisasi harus memberikan prioritas tertinggi pada pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu upaya yang dilakukan untuk mengatur sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan sekelompok individu untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam perusahaan. Mengelola sumber daya manusia menjadi kunci dalam menghadapi persaingan global, yaitu menciptakan individu-individu yang berkualitas, memiliki keterampilan, dan kompetitif. Menurut Triana, (2022) menjelaskan bahwa Menjaga keberlangsungan sumber daya manusia menjadi

prioritas utama bagi organisasi, untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi dapat terlaksana. Namun, berbagai perilaku karyawan yang tak terelakkan dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Perilaku yang dapat mempengaruhi aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan adalah niat untuk berpindah (*turnover intention*) karyawan.

Robbins et al. (2013) menyatakan *turnover intention* adalah pemberhentian permanen karyawan dari perusahaan, entah itu dilakukan secara sukarela oleh pegawai atau diinisiasi oleh perusahaan. Adanya keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan yang mengakibatkan karyawan memiliki keyakinan untuk keluar dari pekerjaannya. *Turnover* merujuk pada peristiwa akhir di mana suatu organisasi kehilangan karyawan dalam periode waktu tertentu, sementara niat untuk pindah (*turnover intention*) merujuk pada penilaian individu mengenai keinginan mereka untuk tetap berhubungan dengan organisasi, namun belum diikuti oleh tindakan konkret untuk keluar dari organisasi.

Saat ini, tingginya tingkat niat untuk pindah kerja telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. *Turnover intention* memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan dalam kekuatan kerja, menurunkan produktivitas karyawan, menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif, dan juga meningkatkan biaya sumber daya manusia.

Menurut Robbins et al. (2013), menjelaskan bahwa salah satu yang menjadi faktor terjadinya *Turnover intention* adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Ada perbedaan individu dalam cara karyawan bekerja di

sebuah perusahaan, ada yang antusias dengan pekerjaannya dan ada yang tidak begitu antusias. Lebih jauh lagi, Interaksi antara karyawan dan dengan atasan mereka adalah faktor penting untuk kebahagiaan karyawan dalam bekerja. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat bagi banyak kelompok yang dimana ada sejumlah fasilitas penunjang yang tersedia demi tercapainya tujuan perusahaan sejalan dengan tujuan perusahaan.

Sedarmayanti (2017) perusahaan hendaknya memperhatikan lingkungan kerja agar tercipta suasana dimana karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan lancar. Jika lingkungan tempat karyawan bekerja tidak nyaman, maka karyawan dapat merasa tidak nyaman dalam bekerja. Pencahayaan yang tidak memadai atau berlebihan dapat mempengaruhi cara karyawan memandang pekerjaannya. Kondisi suhu di lingkungan kerja juga perlu diatur sedemikian rupa sehingga tidak terlalu panas atau terlalu dingin, agar karyawan merasa nyaman saat bekerja dan tidak mengalami kelebihan panas atau kedinginan, dan kebisingan di tempat kerja harus dikontrol dengan ketat karena mempengaruhi konsentrasi seseorang mungkin mempunyai dampak.

Menurut Sedarmayanti (2017) Apabila kebahagiaan karyawan di tempat kerja menurun, mereka mungkin merasa tidak nyaman dan cenderung ingin berhenti dari pekerjaan mereka. Dengan demikian, perusahaan harus fokus dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar semua pegawai bisa menjalankan tugas mereka dengan nyaman. Ketika karyawan merasa nyaman dalam pekerjaan mereka, kinerja mereka cenderung memberi kepuasan, dan Mereka juga akan merasa senang dan betah bekerja di

perusahaan tersebut. Perusahaan perlu menjaga karyawannya agar dapat berkontribusi pada perusahaan. Karyawan yang tidak diperhatikan oleh perusahaannya dan kebutuhannya tidak terpenuhi biasanya memilih untuk keluar. Tuntutan tersebut apabila semakin tinggi akan menimbulkan rasa tertekan di kalangan karyawan, tak terkecuali di lingkungan kerja dalam organisasi. Hal ini dapat menimbulkan stres pada pegawai.

Stres kerja adalah reaksi fisik atau mental seseorang terhadap perubahan lingkungan yang dianggap mengganggu dan mengancam. Namun menurut Umar dalam Higgins (2010), jika karyawan tidak stres maka tidak akan ada masalah dan akibatnya kinerjanya akan menurun. Tingkat stres yang lebih tinggi menyebabkan lebih banyak tantangan kerja dan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, beban kerja seorang pegawai harus berada dalam batas kinerja maksimalnya.

Stres kerja memainkan peran penting dalam industri, terutama dalam kaitannya dengan pergantian karyawan. Apabila suatu perusahaan tidak menanggapi stres dengan serius, hal ini dapat menyebabkan karyawan menjadi depresi, kehilangan motivasi, dan mudah tersinggung dalam jangka pendek, yang mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal dan kinerja menjadi buruk. Secara bertahap, karyawan yang tidak dapat lagi menangani stres kerja mungkin akan meninggalkan perusahaan. Pada tingkat yang lebih parah, stres dapat menyebabkan karyawan mengalami gangguan kesehatan atau mengundurkan diri dari pekerjaan. Namun, Karyawan adalah bagian penting dalam sebuah perusahaan karena kinerja mereka memengaruhi operasional perusahaan. Kinerja yang buruk dari karyawan dapat menjadi kendala bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya (Ariana et al., 2013).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti di CV. Sayap Mas Nusantara Malang menurut Bapak Ahmad sebagai karyawan bagian mekanik mengatakan, sering terjadinya pengunduran diri dikaryawan bagian mekanik. Selain itu Bapak Ahmad juga mengatakan adanya hubungan antar karyawan yang kurang baik, beban kerja yang berlebih, dan upah lembur yang diberikan kurang sesuai dengan beban kerja yang telah diberikan. Setelah mengetahui permasalahan tersebut, penulis mengambil sering terjadinya pengunduran diri sebagai variabel *turnover intention*, hubungan antar karyawan yang kurang baik sebagai variabel lingkungan kerja, dan beban kerja yang berlebih sebagai variabel stres kerja. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja yang menyebabkan karyawan di CV. Sayap Mas Nusantara Malang sehingga terjadi *Turnover intention*, dengan demikian penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan mekanik CV. Sayap Mas Nusantara Malang”.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover intention* pada CV. Sayap Mas Nusantara Malang?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *Turnover intention* pada CV. Sayap Mas Nusantara Malang?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *Turnover intention* pada CV. Sayap Mas Nusantara Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulisan penelitian diatas, maka terdapat tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover intention* pada CV. Sayap Mas Nusantara Malang
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh stres kerja terhadap *Turnover intention* pada CV. Sayap Mas Nusantara Malang
3. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *Turnover intention* pada CV. Sayap Mas Nusantara Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan penelitian ini mampu memberikan sumbangan khasanah keilmuan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja serta dampaknya terhadap *Turnover intention* pada CV. Sayap Mas Nusantara Malang.

2. Manfaat Praktis

Adapun harapan praktis dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Bagi CV. Sayap Mas Nusantara Malang: sebagai informasi dan wacana terkait pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap niat karyawan untuk mengundurkan diri, dimana harapannya nanti bisa menjadi salah satu referensi guna meningkatkan sumber daya manusia di lingkungan CV. Sayap Mas Nusantara Malang.
- b. Bagi peneliti: sebagai suatu tambahan ilmu pengetahuan yang berguna di masa mendatang.
- c. Bagi pembaca: diharapkan mampu memberi informasi terkait hubungan variabel lingkungan kerja, stres kerja dan *Turnover intention* pada CV. Sayap Mas Nusantara Malang.