

## **PENGARUH LINGKUNGAN ORGANISASI, STRESS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT. SEMPURNA SEJAHTERA**

**Yunita Fitri Wahyuningtyas<sup>1</sup>, Syaiyi Datul Munauwaroh<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta  
yunita.fitriw@gmail.com dan syaiyidatulmunauwaroh7@gmail.com

### **Abstract**

*The purpose of this study was to analyze the effect of the level of organizational environment, job stress and job satisfaction on employee turnover intention at PT. Sempurna Sejahtera. The sampling method used was saturated sampling technique. The sample in this study were employees of PT. Sempurna Sejahtera with a total sample of 60 respondents. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the organizational environment does not have a significant positive effect on turnover intention. The value of  $t_{count} < t_{table}$  is  $0.139 < 2,000$  with the results of a partial statistical analysis ( $t$  test) a significance value of  $0.890 > 0.05$ . Work stress has a positive and significant effect on turnover intention. The value of  $t_{count} > t_{table}$  is  $2,324 > 2,000$  with the result ( $t$  test) a significance value of  $0.024 < 0.05$ . Job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention employee. The value of  $t_{count} < t_{table}$  is  $-1.771 < 2,000$  with the result ( $t$  test) a significance value of  $0.024 < 0.05$ . Based on the test results  $F_{count} > F_{table}$  or  $16.048 > 2.77$  and significant level of  $0.000 < 0.05$  and coefficient of determination ( $R^2$ ) obtained was 0.433, which means the Environment Organization, Job Stress and Job Satisfaction significant effect on Turnover Intention employee by 43.3% and the remaining 56.7% is influenced by other variables not examined.*

**Keywords:** *Organizational Environment, Job Stress, Job Satisfaction, Turnover.*

### **PENDAHULUAN**

Karyawan merupakan salah satu komponen terpenting yang dimiliki oleh perusahaan dalam upayanya menjaga kelangsungan hidup, pengembangan, kemampuan bersaing dan mendapatkan keuntungan (Senen *et al.*, 2017). Besarnya peranan sumber daya manusia sebagai pelaku utama, maka seorang manajer harus mampu mengatur karyawannya dengan baik karena karyawan merupakan input dari produktivitas dalam perusahaan sehingga kinerja karyawan harus dipelihara dan ditingkatkan seoptimal mungkin (Anggraeni & Perdhana, 2016).

Dalam memperhatikan kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat melakukan beberapa upaya salah satunya meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar mereka loyal dan tidak keluar mencari pekerjaan lain atau disebut dengan *turnover*. Karyawan yang keluar atau pindah kerja akan dapat mengganggu kelancaran pekerjaan di

perusahaan, apabila ini sering terjadi dapat mengganggu pencapaian tujuan perusahaan (Retnosari, 2019). Fenomena *turnover intention* sering terjadi pada organisasi dimana karyawan memiliki keinginan keluar dari perusahaan. Keinginan karyawan untuk berpindah disikapi dengan sebuah keadaan dimana karyawan mulai mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkan (Simanjuntak & Rahardja, 2013).

Seperti kasus yang terjadi pada PT. Sempurna Sejahtera, sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan hasil komoditas kelapa sawit. Pada Tabel 1 terlihat bahwa jumlah *turnover* pada PT. Sempurna Sejahtera selama tiga tahun semakin meningkat, yaitu dari 3,3 % pada tahun 2018 menjadi 41,32% pada tahun 2020. Angka *turnover* ini relatif cukup tinggi dan sudah pasti berdampak negatif untuk PT. Sempurna Sejahtera, karena harus mengeluarkan biaya untuk mencari karyawan pengganti dan melakukan pelatihan bagi karyawan tersebut.

**Tabel 1. Data Turnover Karyawan PT. Sempurna Sejahtera 2018-2020**

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	%	Karyawan Keluar	%
2018	121	4	3,3	4	3,3
2019	121	10	8,3	11	9,09
2020	121	11	9,09	50	41,32

Sumber: Data Departemen GA PT. Sempurna Sejahtera

Lingkungan organisasi diidentifikasi sebagai faktor terpenting yang mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan. Kondisi lingkungan organisasi yang buruk merupakan penyebab utama timbulnya *turnover intention*. Karakteristik lingkungan organisasi yang muncul mengancam untuk bersikap individual dan menunjukkan "kesehatan yang buruk" antara kemampuan individu dan lingkungan organisasi di tengah tuntutan pekerjaan yang berlebihan (Zhao *et al.*, 2016). Lingkungan organisasi ini dianggap sebagai kunci ketika menentukan kinerja tim kerja atau unit (Ferawati, 2017), karena pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai akan lebih mudah jika lingkungan organisasinya mendukung (Senen *et al.*, 2017).

Lingkungan organisasi dapat dibagi untuk 2 jenis lingkungan organisasi fisik dan kerja sosial. Lingkungan organisasi masyarakat adalah aspek psikologis bekerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas (Sumiyati *et al.*, 2016).

Selain Masalah lingkungan organisasi, salah satu pemicu intensi *turnover* yang akan berakibat pada tindakan nyata *turnover* pada karyawan adalah masalah stres kerja yang dirasakan oleh karyawan (Khan *et al.*, 2014). Stres kerja juga dapat menghalangi niat karyawan untuk tetap tinggal (Vong & Tang, 2017). Stres kerja diidentifikasi sebagai faktor terpenting yang mempengaruhi terjadinya keinginan berpindah (*turnover intention*) (Riani & Putra, 2017).

Keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) pada karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja yang dirasakan di tempat kerja (Devi & Sudibia, 2015). Andini (2006) mengemukakan kepuasan kerja dan keinginan berpindah di antara karyawan berpengaruh secara signifikan, ketika seorang karyawan mulai merasa pekerjaan itu tidak lagi memberikan keuntungan finansial, emosional dan intelektual yang

diinginkan, muncul tingkat kepuasan kerja yang rendah, hal ini memicu keterlibatan dan kinerja buruk pada karyawan sehingga meningkat atau menurunnya kepuasan kerja menyebabkan perubahan dalam keinginan untuk keluar karyawan.

### **Tujuan penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh tingkat lingkungan organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Sempurna Sejahtera.
2. Untuk menganalisis pengaruh tingkat stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Sempurna Sejahtera.
3. Untuk menganalisis pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Sempurna Sejahtera.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan organisasi, Stress kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Sempurna Sejahtera.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### ***Turnover Intention***

*Turnover* sendiri merupakan perilaku karyawan yang pada dasarnya menginginkan untuk keluar atau pindah dari suatu perusahaan atau pekerjaan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan menjamin untuk masa depan. *Turnover* merupakan perilaku karyawan yang timbul disebabkan oleh beberapa faktor (Salimah, 2021). Siregar dalam (Rismayanti *et al.*, 2018) mendefinisikan “*Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri”.

*Turnover Intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang (Melky, 2015).

### **Lingkungan Organisasi**

Lingkungan organisasi mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan fisik yang nyaman dan aman sungguh berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tidak hanya lingkungan fisik saja tetapi lingkungan non fisik misalnya hubungan kerja dengan rekan kerja dan hubungan kerja dengan atasan yang harmonis juga berpengaruh terhadap produktifitas dan kinerja karyawan (Bahri & SE, 2018).

Terdapat kebijakan penting yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia, salah satunya adalah menciptakan dukungan lingkungan organisasi untuk menciptakan lingkungan organisasi yang sehat dan dapat menghasilkan kinerja optimal (Permadi, 2018).

Susilowati dan Basuki (2005) dalam Londo *et al.*, (2016) mendefinisikan lingkungan organisasi adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau

sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Nitisemito (2007) dalam Londo *et al.*, (2016) mendefinisikan manajemen yang baik memikirkan lingkungan organisasi yang baik dan menyenangkan karena sangat dibutuhkan oleh tenaga kerjanya. Alasan mengapa kita menganalisis lingkungan yaitu untuk mengetahui dan meramalkan apa yang terjadi besok. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan lingkungan organisasi merupakan semua hal yang dapat mempengaruhi individu ataupun kelompok dalam suatu organisasi.

Lingkungan organisasi menurut Robbins (2006) adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di luar organisasi dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi. Maka dari itu organisasi berada dalam sebuah lingkungan yang dapat menjadi faktor pendukung maupun penghambat organisasi. Kegiatan organisasi akan merubah lingkungan, dan juga sebaliknya, lingkungan akan mendorong perubahan pada organisasi.

Gibson dalam Muhyadi (2012) organisasi sebagai entitas yang memungkinkan masyarakat mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai jika oleh satu orang. Organisasi ada karena ketidakmampuan seseorang mencapai tujuan sendirian. Selain itu David Charington dalam Masana (2012) memberikan definisi organisasi yaitu sistem sosial yang mempunyai pola kerja teratur yang didirikan oleh manusia dan beranggotakan sekelompok manusia dalam rangka untuk mencapai satu tujuan.

### **Stress Kerja**

Menurut Rachmad *et al* (2019) stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari Sympton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Menurut Herdajanto (2018) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Menurut Hasibuan (2014) dalam Rahmawanti (2020) stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Menurut Nazenin & Palupiningdyah (2014) stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan individu tersebut dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Menurut Amalia & Fakhri (2016) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras

dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres (Siagian & Khair, 2018).

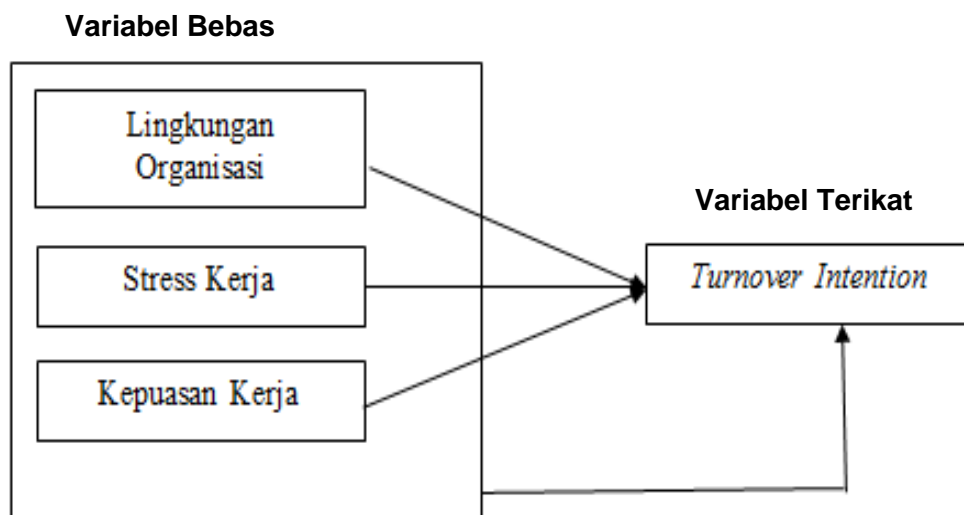
### Kepuasan Kerja

Menurut (Wagiman, 2018) Salah satu faktor yang menjadi pendorong manusia bekerja adalah karena memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi. Salah satu teori kebutuhan manusia seperti yang digambarkan oleh Maslow bahwa setiap manusia terdiri atas lima kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

Menurut (Wahyudi & Tupti, 2019) Seorang pegawai akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari, biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja. Perlu disadari bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong pegawai lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja.

### Hasil Hipotesis

- H1: Lingkungan organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.
- H2: Stress Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.
- H3: Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## METODE PENELITIAN

### Tempat dan Waktu Penelitian

Perusahaan CPO PT. Sempurna Sejahtera yang berlokasi di Jl. Bambang Sebatic Raya, Desa Bambang, Kec. Sebatic Barat, Kab. Nunukan, Kalimantan Utara. Penelitian dilakukan sejak 20 April hingga selesai.

### Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif didapat dari kuisisioner dengan menggunakan skala likert.

### Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel penelitian adalah karyawan PT. Sempurna sejahtera yang berjumlah 60 karyawan. metode pengambilan sampel yang digunakan adalah Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

### Teknis Analisis Data

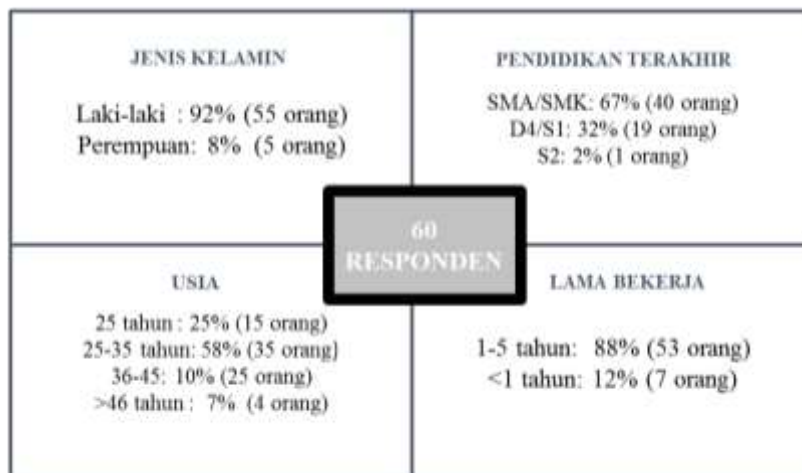
Analisa Deskriptif dan Analisis Kuantitatif (Uji Asumsi Klasik, Analisis Linier Berganda, Uji Hipotesis).

### Metode Analisis

Analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 22.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden



Gambar 2. Karakter Responden

### Uji Instrumen

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Organisasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Turnover Intention

No.	Butiran dalam kuesioner	Nilai korelasi person SPSS	Nilai korelasi yang dipersyaratkan	Keterangan
1	LO1	0,679	0,254	Valid

2	LO2	0,822	0,254	Valid
3	LO3	0,799	0,254	Valid
4	LO4	0,776	0,254	Valid
5	LO5	0,776	0,254	Valid
6	LO6	0,755	0,254	Valid
7	SK1	0,724	0,254	Valid
8	SK2	0,831	0,254	Valid
9	SK3	0,787	0,254	Valid
10	SK4	0,819	0,254	Valid
11	SK5	0,371	0,254	Valid
12	SK6	0,831	0,254	Valid
13	SK7	0,763	0,254	Valid
14	K1	0,819	0,254	Valid
15	KK2	0,808	0,254	Valid
16	KK3	0,858	0,254	Valid
17	KK4	0,857	0,254	Valid
18	KK5	0,805	0,254	Valid
19	KK6	0,888	0,254	Valid
20	KK7	0,838	0,254	Valid
21	TI1	0,697	0,254	Valid
22	TI2	0,535	0,254	Valid
23	TI3	0,599	0,254	Valid
24	TI4	0,735	0,254	Valid
25	TI5	0,584	0,254	Valid
26	TI6	0,576	0,254	Valid

Sumber : Output SPSS diolah, 2021

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa, semua item memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel ( $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ) yaitu  $> 0,254$  sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel dinyatakan Valid dan dapat diproses dalam pengujian lanjutan.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha* instrumen dari masing-masing variabel yang diuji. Apabila nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih besar dari ( $>0,60$ ), maka jawaban dari pada responden pada kuesioner digunakan sebagai alat pengukur yang nilainya dinyatakan reliabel. Jika nilai *Cronbachs Coefficient Alpha* lebih kecil ( $<0,60$ ), maka jawaban dari pada responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan tidak reliabel (Ghozali, 2016).

**Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Lingkungan organisasi ( $X_1$ )	0,861	Reliabel
Stres kerja ( $X_2$ )	0,836	Reliabel
Kepuasan kerja ( $X_3$ )	0,928	Reliabel
Turnover intention ( $Y_1$ )	0,792	Reliabel

Sumber : Output SPSS diolah, 2021

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam Tabel 3 menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian yaitu stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja non fisik dan *turnover intention* memiliki koefisien *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua *instrument* reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

### Analisis Deskriptif

#### Deskriptif Variabel Lingkungan Organisasi

**Tabel 4. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Organisasi**

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	LO1	17	32	9	2	0	60
		28%	53%	15%	3%	0%	100%
2	LO2	22	25	11	1	1	60
		37%	42%	18%	2%	2%	100%
3	LO3	21	29	7	2	1	60
		35%	48%	12%	3%	2%	100%
4	LO4	26	23	9	1	1	60
		43%	38%	15%	2%	2%	100%
5	LO5	15	31	12	2	0	60
		25%	52%	20%	3%	0%	100%
6	LO6	22	26	10	2	0	60
		37%	43%	17%	3%	0%	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Tanggapan responden pada tabel 4 diatas, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan lingkungan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa adanya penilaian terhadap lingkungan organisasi yang tinggi yang dialami karyawan PT. Sempurna Sejahtera.

#### Deskriptif Variabel Stres Kerja

**Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja**

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	SK1	12	29	17	2	0	60
		20%	48%	28%	3%	0%	100%
2	SK2	13	28	15	4	0	60
		22%	47%	25%	7%	0%	100%
3	SK3	20	29	8	1	2	60
		33%	48%	13%	2%	3%	100%
4	SK4	15	27	14	4	0	60
		25%	45%	23%	7%	0%	100%
5	SK5	13	23	13	6	5	60
		22%	38%	22%	10%	8%	100%
6	SK6	22	22	13	2	1	60
		37%	37%	22%	3%	2%	100%



7	SK7	18	28	10	4	0	60
		30%	47%	17%	7%	0%	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Tanggapan responden pada tabel 5 diatas, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan mengenai stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya penilaian terhadap variabel stres kerja yang tinggi yang di alami karyawan PT. Sempurna Sejahtera.

### Deskriptif Variabel Stres Kerja

**Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja**

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	KK1	18	29	11	2	0	60
		30%	48%	18%	3%	0%	100%
2	KK2	18	29	12	1	0	60
		30%	48%	20%	2%	0%	100%
3	KK3	20	20	17	3	0	60
		33%	33%	28%	5%	0%	100%
4	KK4	20	19	16	4	1	60
		33%	32%	27%	7%	2%	100%
5	KK5	18	21	17	4	0	60
		30%	35%	28%	7%	0%	100%
6	KK6	17	27	14	2	0	60
		28%	45%	23%	3%	0%	100%
7	KK7	21	22	15	2	0	60
		35%	37%	25%	3%	0%	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Tanggapan responden pada tabel 6 diatas, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya penilaian terhadap kepuasan kerja yang tinggi yang dialami karyawan PT. Sempurna Sejahtera.

### Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

**Tabel 7. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Turnover Intention***

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	TI1	11	24	6	1	18	60
		18%	40%	10%	2%	30%	100%
2	TI2	26	15	4	15	0	60
		43%	25%	7%	25%	0%	100%
3	TI3	14	24	7	15	0	60
		23%	40%	12%	25%	0%	100%
4	TI4	16	11	7	26	0	60
		27%	18%	12%	43%	0%	100%
5	TI5	14	22	9	15	0	60
		23%	37%	15%	25%	0%	100%

6	TI6	18	17	19	6	0	60
		30%	28%	32%	10%	0%	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Tanggapan responden pada tabel 7 diatas, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa adanya penilaian terhadap *turnover intention* yang tinggi yang dialami karyawan PT. Sempurna Sejahtera.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016), uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas juga menggunakan analisis statistik dengan menggunakan *One Sample Kolmogorof-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dengan *Kolmogorov- Smirnov Z (1-Sample K-S)* menurut ((Ghozali, 2016) sebagai berikut:

- Jika nilai *Asymp. Sig (2 tailed) < 0,05*, maka  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti data residual berdistribusi tidak normal.
- Jika nilai *Asymp. Sig (2 tailed) > 0,05*, maka  $H_a$  diterima. Hal ini berarti data residual berdistribusi normal

**Tabel 8. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		<b>Unstandardized Residual</b>
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05715853
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.094
	<i>Positive</i>	.094
	<i>Negative</i>	-.078
<i>Test Statistic</i>		.094
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Output SPSS diolah, 2021

Pada tabel 8 diatas, Menunjukkan bahwa hasil dari uji *Kolmogorof-Smirnov* diperoleh dari nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200. Maka dapat disimpulkan data tersebut normal, karena hasil yang didapatkan lebih besar dari nilai signifikansi uji *Kolmogorof-Smirnov* dengan nilai signifikan  $0,200 > 0,05$  yang artinya data berdistribusi normal.

#### Uji Multikolonieritas

Menurut (Ghozali, 2016) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji model apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika nilai variabel bebas memiliki nilai *Tolerance > 0,10* dan nilai *VIF < 10*, maka tidak terjadi multikolonieritas, sedangkan jika nilai variabel bebas memiliki nilai *Tolerance < 0,10*, dan nilai *VIF > 10*, maka terjadi multikolonieritas.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10.615	1.859		5.709	.000		
Lingkungan Organisasi	.016	.112	.021	.139	.890	.414	2.415
Stress Kerja	.190	.107	.310	1.771	.082	.312	3.201
Kepuasan Kerja	.215	.093	.390	2.324	.024	.340	2.939

Sumber : Output SPSS diolah, 2021

Berdasarkan tabel 9 diatas menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* >10. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan variabel independen memiliki VIF<10. Berdasarkan koefisien pada tabel tersebut maka diketahui bahwa nilai VIF yaitu 2,415 (variabel X<sub>1</sub>) 3,201 (variabel X<sub>2</sub>) 2,939 (X<sub>3</sub>). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ketika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda, inilah yang disebut dengan heteroskedastisitas Ghozali (2011).

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.123	1.095		1.025	.310
Lingkungan Organisasi	-.001	.066	-.004	-.021	.984
Stress Kerja	.080	.063	.293	1.262	.212
Kepuasan Kerja	-.097	.055	-.396	-1.781	.080

Sumber : Output SPSS diolah, 2021

Pada tabel 10 diatas menunjukkan nilai signifikansi variabel independen (>0,05). Berdasarkan koefisien signifikansi pada tabel tersebut diketahui nilai signifikansi pada setiap variabel yaitu 0,984 (variabel X<sub>1</sub>) 0,212 (variabel X<sub>2</sub>) 0,080 (X<sub>3</sub>). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak terjadi heterokedastisitas.

#### Uji Linearitas

Uji linier digunakan untuk mengetahui apakah data itu linier atau tidak. Data yang akan dianalisis dan dihitung dengan menggunakan perhitungan aplikasi statistik SPSS 22 berdasarkan pada uji *test for linearity*. Dan hasil dari perhitungan uji linearitas menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Uji Linearitas Variabel Lingkungan Organisasi Terhadap Variabel *Turnover Intention*

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Turnover Intention (Y)</i>	243.962	13	18.766	3.917	.000
* Lingkungan Organisasi ( <i>X</i> <sub>1</sub> )	128.881	1	128.881	26.902	.000
	115.082	12	9.590	2.002	.066
	220.371	46	4.791		
Total	464.333	59			

Sumber : Output SPSS diolah, 2021

Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai *Sig. Deviation From Linearity* > *Alpha* yaitu 0,066 > 0,05 maka dari hipotesis yang diberikan, H<sub>0</sub> diterima yang berarti variabel lingkungan organisasi dan variabel *turnover intention* berbentuk linier.

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### Analisis regresi berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan organisasi stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Menurut (Ghozali, 2016), persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi X<sub>1</sub> (lingkungan organisasi)

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi X<sub>2</sub> (stress kerja)

b<sub>3</sub> = Koefisien regresi X<sub>3</sub> (kepuasan kerja)

X<sub>1</sub> = Lingkungan organisasi

X<sub>2</sub> = Stress kerja

X<sub>3</sub> = Kepuasan kerja

Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari stres kerja (X<sub>1</sub>), komitmen kerja(X<sub>2</sub>), kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) sedangkan variabel dependen yaitu *turnover intention* (Y) dengan menggunakan program SPSS yang telah dilakukan, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 12. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.615	1.859		5.709	.000
Lingkungan organisasi (X <sub>1</sub> )	.016	.112	.021	.139	.890
Stress Kerja (X <sub>2</sub> )	.215	.093	.390	2.324	.024
Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> )	-.190	.107	.310	-1.771	.042

Sumber : Output SPSS diolah, 2021

Dari tabel 12 diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linear yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 10,615 + (0,016)X_1 + (0,215)X_2 + (-0,190)X_3$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 10,615 artinya jika tidak ada pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$  maka nilai  $Y$  sebesar 10,615.
2. Variabel lingkungan organisasi ( $X_1$ ) mempunyai nilai sebesar 0,016 (positif dan tidak signifikan) artinya kontribusi variabel lingkungan organisasi ( $X_1$ ) terhadap *turnover intention* ( $Y$ ) pengaruhnya tidak bermakna, apabila ada perubahan lingkungan organisasi cenderung tidak diikuti oleh *turnover intention* ( $Y$ ) dengan asumsi variabel lainnya dianggap tidak konstan.
3. Variabel stress kerja ( $X_2$ ) mempunyai nilai sebesar 0,215 (positif dan signifikan) artinya apabila variabel stress kerja ( $X_2$ ) naik, *turnover intention* ( $Y$ ) cenderung naik dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
4. Variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) mempunyai nilai sebesar -0,190 (negatif dan signifikan) artinya kontribusi variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap *turnover intention* ( $Y$ ) pengaruhnya bermakna, apabila ada perubahan kepuasan kerja ( $X_3$ ) cenderung diikuti oleh *turnover intention* ( $Y$ ).

## Uji t

Menurut (Ghozali, 2016), uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel independen secara individual terhadap  $Y$ . Variabel  $X_1$  terhadap  $Y$ ,  $X_2$  terhadap  $Y$ ,  $X_3$  terhadap  $Y$  secara parsial. Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel 13.

**Tabel 13. Hasil Uji t (parsial)**

Variabel	Nilai $t_{hitung}$	Nilai $t_{tabel}$	Sign.	Keterangan
Lingkungan Organisasi ( $X_1$ )	0,139	2,000	0,890	Tidak Terdukung
Stress Kerja ( $X_2$ )	2,324		0,024	Terdukung
Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	-1,771		0,042	Terdukung

Sumber : Output SPSS diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel 13 diatas, maka dapat di interpresentasikan sebagai berikut :

- $H_1$  : Variabel lingkungan organisasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* ( $Y$ ). Hal ini terlihat dari nilai  $t_{hitung}$  kurang dari  $t_{tabel}$  ( $0,139 < 2,000$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,890 > 0,05$ . Dengan demikian hipotesis 1 tidak terdukung.
- $H_2$  : Variabel stress kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* ( $Y$ ). Hal ini terlihat pada  $t_{hitung}$  kurang dari  $t_{tabel}$  ( $2,324 > 2,000$ ) dengan angka signifikansi sebesar  $0,024 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis 2 terdukung.
- $H_3$  : Variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini terlihat pada  $t_{hitung}$  lebih dari  $t_{tabel}$  ( $-1,771 < 2,000$ ) dengan tingkat signifikansinya sebesar  $0,042 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis 3 terdukung.

## Uji F

Menurut (Ghozali, 2016), uji statistik F untuk menunjukkan variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Uji F dapat tentukan berdasarkan perhitungan F tabel dan F hitung. Jika F hitung > dari F tabel maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, sebaliknya jika F hitung < F tabel maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.

**Tabel 14. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 <i>Regression</i>	214.651	3	71.550	16.048	.000 <sup>b</sup>
Residual	249.682	56	4.459		
Total	464.333	59			

Sumber : Output SPSS diolah, 2021

Berdasarkan pengujian pada tabel 14 diatas dapat dilihat pada nilai  $F_{hitung}$  yaitu 16,048 dengan nilai  $F_{tabel}$  yaitu 2,77 sehingga nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $16,048 > 2,77$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan organisasi ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ), serta kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) karyawan pada PT. Sempurna Sejahtera.

## Uji Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R square*. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel 15.

**Tabel 15. Hasil Analisis Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 <sup>a</sup>	.462	.433	2.112

Sumber : Output SPSS diolah, 2021

Hasil perhitungan regresi pada tabel 15 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0,433. Hal ini berarti 43,3% *turnover intention* karyawan PT. Sempurna Sejahtera dipengaruhi oleh bahwa variabel lingkungan organisasi ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ), serta kepuasan kerja ( $X_3$ ), sedangkan sisanya yaitu 56,7% *turnover intention* karyawan PT. Sempurna Sejahtera dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Hipotesis 1 : Lingkungan organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sempurna Sejahtera Sebatik

Menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,139 dengan signifikan  $\alpha = 0,05$  (*one tailed*) nilai  $t_{tabel}$  2,000. Nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $0,139 < 2,000$  dengan nilai signifikansi  $0,890 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan organisasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Sempurna Sejahtera Sebatik, menunjukkan bahwa variabel lingkungan organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* yang dikarenakan sebagian besar karyawan perusahaan berdomisili di sekitar perusahaan atau tempat dimana mereka bekerja, sehingga apapun kondisi atau lingkungan kerja tidak mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT. Sempurna Sejahtera Sebatik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh ( DS, 2014 ; Nafisah *et al.*, 2020) mengemukakan bahwa lingkungan organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

### **Hipotesis 2 : Stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sempurna Sejahtera**

Menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,324 dengan signifikan  $\alpha = 0,05$  (*one tailed*) nilai  $t_{tabel}$  2,000. Nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $2,324 < 2,000$  dengan nilai signifikansi  $0,024 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Sempurna Sejahtera, menunjukkan bahwa stress kerja yang secara terus menerus yang dialami oleh karyawan dapat memicu meningkatkannya keinginan untuk berpindah (*turnover intention*) karyawan. Stress yang tinggi akan mempengaruhi kebahagiaan serta menciptakan suatu intensi dalam diri karyawan tersebut untuk keluar atau pindah dari perusahaan tempat ia bekerja, sebagai usaha menghindari sumber stress pada PT. Sempurna Sejahtera karyawan diberikan waktu yang proporsional untuk menyelesaikan pekerjaan, pekerjaan yang di berikan pada karyawan sesuai dengan kemampuan, komunikasi atasan dan karyawan tentang pekerjaan terjalin dengan baik sehingga stress kerja rendah dan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sempurna Sejahtera.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Thalib *et al.*, 2021); (Prayogi *et al.*, 2019); (Syaefudin & Prayekti, 2020) dengan objek penelitian yang berbeda menunjukkan variabel stress kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention*.

### **Hipotesis 3 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sempurna Sejahtera Sebatik**

Menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar -1,771 dengan signifikan  $\alpha = 0,05$  (*one tailed*) nilai  $t_{tabel}$  2,000. Nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-1,771 < 2,000$  dengan nilai signifikansi  $0,024 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Sempurna Sejahtera Sebatik sebagian besar disebabkan oleh adanya pekerjaan yang menyenangkan di dalam perusahaan. Hal ini dapat membuat *Turnover Intention* menurun apabila karyawan merasa puas berada di perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Thalib *et al.*, 2021); (Rose & Nofiyanti, 2020); (Prayogi *et al.*, 2019); (Syaefudin & Prayekti, 2020); (Vania, 2019); (Hidayati & Trisnawati, 2016); (Paat *et al.*, 2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Lingkungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sempurna Sejahtera Sebatik.
2. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sempurna Sejahtera Sebatik.
3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sempurna Sejahtera Sebatik.
4. Lingkungan Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan sebesar 43,3%.

### Saran

Berdasarkan dari kesimpulan pada penelitian ini, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Perusahaan diharapkan mengelola dan memperhatikan stress kerja agar tingkat stres kerja pada karyawan PT. Sempurna Sejahtera Sebatik menurun.
2. Perusahaan diharapkan dapat mengelola dan melakukan sosialisasi ataupun forum diskusi untuk seluruh jajaran pekerja di perusahaan baik dari pimpinan atas hingga karyawan paling rendah mengenai promosi, gaji, solusi mengenai pekerjaan yang dihadapi.
3. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan menambah variabel-variabel lain diluar model. Karena pada penelitian ini variabel Lingkungan Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan hanya sebesar 43,3%. Sedangkan sisanya 56,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119–127.
- Andini, R. (2006). Analisis pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap turnover intention. Unpublished Undergraduate Thesis, Diponegoro University, Semarang Indonesia.
- Anggraeni, M., & Perdana, M. S. (2016). KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN TURNOVER INTENTION DI PT. HILLCONJAYA SAKTI, CAKUNG, JAKARTA TIMUR [PhD Thesis]. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Bahri, H. M. S., & SE, M. (2018). Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasikan terhadap kinerja dosen. Jakad Media Publishing.
- Devi, N. L. M. S., & Sudibia, G. A. (2015). Analisis Pengaruh Job Insecurity, Dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention:(Studi Pada Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort) [PhD Thesis]. Udayana University.



- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herdajanto, T. (2018). Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja terhadap Tingkat Perpindahan Karyawan pada PT. Kitosindo Jetis Mojokerto. *JEBDEER: Journal of Entrepreneurship, Business Development and Economic Educations Research*, 1(2), 29–38.
- Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intentions karyawan bag. *Marketing pt. Wahana sahabat utama. Eksis*, 11(1), 22–37.
- Khan, M. R. U., Nazir, N., Kazmi, S., Khalid, A., Kiyani, T. M., & Shahzad, A. (2014). Work-family conflict and turnover intentions: Mediating effect of stress. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(5), 92–100.
- Londo, F., Tewel, B., & Rumokoy, F. S. (2016). Pengaruh Lingkungan Organisasi, Komitmen, Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1).
- Masana, S. (2012). *Budaya Kinerja Organisasi,(Perspektif Organisasi Pemerintah)*. Bandung: Fokus Media.
- Melky, Y. (2015). Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(1).
- Muhyadi, M. (2012). Fungsi dan Peran ASPAPI dalam Menunjang Pendidikan Bidang Administrasi Perkantoran. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 12(1).
- Nafisah, C. A., Sunaryo, H., & Wahono, B. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang. 33–48.
- Nazenin, S., & Palupiningdyah, P. (2014). Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 5(2).
- Paat, G., Tewel, B., & Jan, A. B. H. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Pt. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3444–3454. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17568>
- Permadi, A. (2018). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. PUTIH JEMBER [PhD Thesis]*. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Rachmad, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, A. (2019). *PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN*. 005(8 (27)).

- Rahmawanti, N. P. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- RETNO SARI, K. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN TURNOVER INTENTION KARYAWAN HOTEL GRAND DUTA SYARIAH DI KOTAPALEMBANG (Skripsi) [PhD Thesis]. UIN Raden Fatah Palembang.
- Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 255226.
- Rismayanti, R. D., Musadieg, M. Al, & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 127–136.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*, edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rose, T., & Nofiyanti, F. (2020). Kepuasan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Hotel di Jakarta). *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 25(2).
- Salimah, Z. (2021). Literatur review: Turnover intention. *Youth & Islamic Economic Journal*, 1(1), 1–5.
- Senen, S. H., Sumiyati, S., & Masharyono, M. (2017). Employee performance assessment system design based on competence. *INVOTEC*, 13(2).
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Simanjuntak, N., & Rahardja, E. (2013). Analisis pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (studi pada PT. njonja mener semarang) [PhD Thesis]. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Sumiyati, S., Masharyono, M., Pratama, K. F., & Purnama, R. (2016). The Effect of Social Work Environment on Employee Productivity in Manufacturing Company in Indonesia. 2016 Global Conference on Business, Management and Entrepreneurship, 15, 574–575.
- Syaefudin, M. F., & Prayekti. (2020). Pengaruh Job Embeddedness, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Gembira Loka Zoo Yogyakarta ARTICLES INFORMATION ABSTRACT E B B A N K. E B B a N K, 11(2014), 57–64.
- Thalib, N. Y., Ridwanuloh, D., & Hidayah, H. (2021). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention di IFRS dewi sri karawang. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(6), 696–706.
- Vania, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Podo Mekar Jaya Sentosa. *Agora*, 7(1), 287054.
- Vong, T. N., & Tang, S. L. (2017). An investigation on the mediating effect of work-family-conflict between job stress and intent to stay: The case of tourism workers in Macau. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 16(1), 39–55.

- Wagiman, S. (2018). Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Sendi* 978–79.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- Zhao, X. R., Ghiselli, R., Law, R., & Ma, J. (2016). Motivating frontline employees: Role of job characteristics in work and life satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 27, 27–38.