

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRESS KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP “TURNOVER INTENTION” DI PT.NIS INDONESIA**

**Azza Abidatin Andawiyah**

STIE Mahardhika Surabaya  
e-mail: [azzaabidatin6@gmail.com](mailto:azzaabidatin6@gmail.com)

**ABSTRAK**

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap “*Turnover Intention*” di PT.NIS Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menggunakan pendekatan *deskriptif* yang menitik beratkan pada pengujian hipotesa dengan Analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat di generalisakan. Populasi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.NIS Indonesia yang berjumlah 31 Orang. Teknik pengambilan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (sensus) yaitu Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel. Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Analisis yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan *software SPSS 22*. Data data yang memenuhi uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik di olah sehingga menghasilkan persamaan regresi:  $Y = 6,629 + 0,272X_1 + 0,390X_2 + 0,255X_3$ . Dari hasil uji t dapat di ketahui bahwa Lingkungan kerja ( $X_1$ ), dan Stress kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dan variabel Kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara parsial tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dengan t hitung variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar (2,286) dan t hitung variabel Stress kerja ( $X_2$ ) sebesar (3,562) yang lebih besar dari t tabel (1,703), t hitung variabel Kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar (1,554) lebih kecil dari t tabel. Hasil uji f dalam penelitian ini menunjukkan bahwa f hitung (9,026) lebih besar dari f tabel (2,96) yang artinya Lingkungan kerja, Stress kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* di PT. NIS Indonesia.

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

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of work environment, job stress and job satisfaction on "Turnover Intention" at PT.NIS Indonesia. This study uses a quantitative method using a descriptive approach that focuses on testing hypotheses by analyzing statistical methods and producing conclusions that can be generalized. The population used in this study were all employees of PT.NIS Indonesia, totaling 31 people. The sampling technique used in this study is saturated sampling (census) which is a sampling technique when all members of the population are used as samples. Methods of data collection using a questionnaire. The analysis used in this study uses multiple linear regression analysis with SPSS 22 software. Data that meets the validity test, reliability test and classical assumption test are processed to produce the regression equation:  $Y = 6.629 + 0.272X_1 + 0.390X_2 + 0.255X_3$ . From the results of the t test, it can be seen that the work environment ( $X_1$ ), and work stress ( $X_2$ ) partially affect Turnover Intention and the variable Job satisfaction ( $X_3$ ) partially has no effect on Turnover Intention with t count variable Work environment ( $X_1$ ) of (2.286) and t count variable work stress ( $X_2$ ) of (3.562) which is greater than t table (1.703), t count variable Job satisfaction ( $X_3$ ) of (1.554) is smaller than t table. The results of the f test in this study indicate that f count (9.026) is greater than f table (2.96) which means that the work environment, work stress and job satisfaction have a simultaneous effect on Turnover Intention at PT. NIS Indonesia.*

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

## PENDAHULUAN

Penting adanya faktor mengenai sumber daya yang di miliki oleh manusia karna dalam organisasi berperan untuk suatu penentu keberhasilan mencapai keuntungan yang di targetkan. Bagi perusahaan faktor peran penting dari adanya penerapan sumber daya manusia ini sebagai peran utama untuk melaksanakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Semakin penting adanya pengembangan karyawan seiring dengan kuatnya tuntutan dan target kerja yang dibebankan bagi karyawan hal ini sebagai bentuk akibat dari kuatnya daya saing dari perusahaan pesaing (dalam Hasibuan,2017).

*Turnover Intention* seharusnya lebih mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan karena jika tidak di tangani akan berdampak negatif pada suatu perusahaan yang dapat menimbulkan ketidakpastian dan juga ketidakstabilan para pegawai dalam melakukan peningkatan atas sumber daya manusia. Rutinaias Haholongan (2018:61) berpendapat yaitu stress kerja mengakibatkan adanya tingginya *turnover intention* hal ini berarti stres kerja mampu dipengaruhi adanya *turnover intention*.

PT.NIS Indonesia atau Netherland International Studies adalah Lembaga konsultasi Pendidikan ke Luar Negeri. PT NIS Indonesia berdiri sejak tahun 2001 dan menjalin partnership atau kerja sama pertama kali dengan kampus yang ada di Belanda, pada tahun 2005 PT.NIS Indonesia mulai menjalin hubungan kerjasama dengan kampus yang ada di Malaysia. Perusahaan ini terletak di kota pahlawan yaitu di Kota Surabaya yang ber alamat di Jl. Prapen Indah J18 Surabaya.

Berdasarkan data yang di ketahui adanya perilaku keinginan untuk berpindah (*Turnover Intention*) dialami pada tahun 2018-2020 dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1 Data *Turnover Intention* 2018-2020**

| Tahun | Karyawan Awal Tahun | Jumlah Karyawan Keluar | Jumlah Karyawan Masuk | Jumlah Karyawan Akhir Tahun |
|-------|---------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------------|
| 2018  | 35                  | 4                      | 2                     | 33                          |
| 2019  | 33                  | 8                      | 5                     | 30                          |
| 2020  | 30                  | 1                      | 3                     | 32                          |

Berdasarkan data di tabel 1.1 berdasarkan keinginan untuk berpindah pegawai di PT.NIS Indonesia pada tahun 2018-2020 menunjukkan bahwa di tahun 2019 terlihat cukup tinggi di bandingkan dengan dari tahun sebelumnya. Tingginya *Turnover Intention* bisa di lihat dari seberapa tinggi pegawai yang ingin berpindah karyawan di suatu perusahaan atau organisasi. *Turnover Intention* di sebabkan oleh beberapa faktor sebagai gambaran konkrit tentang kondisi psikologis tiap individu seperti lingkungan kerja yang tidak kondusif, tidak adanya kesempatan belajar hal hal yang baru, kurangnya perhatian atasan terhadap karyawan, kesesuaian pekerjaan dengan gaji serta beban pekerjaan yang sangat tinggi. Menurut karyawan di PT. NIS Indonesia, mereka merasakan ketidaknyamanan di lingkungan kantor sehingga karyawan merasakan malas untuk bekerja dan merasakan stress kerja yang ditimbulkan dari adanya berlebihan beban pekerjaan kerja sehingga karyawan sering terlambat dalam bekerja.

*Turnover Intention* di PT.NIS Indonesia ada beberapa faktor yang dapat ditimbulkan yaitu Lingkungan kerja. Supaya tercipta sesuatu yang kondusif maka organisasi harus perhatian terhadap lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, sarana prasarana di kantor, udara, temperatur, serta kebisingan dimana beberapa indikasi tersebut mempengaruhi kondisi kinerja karyawan di PT.NIS Indonesia.

Selain lingkungan kerja, secara langsung atau tidak langsung stress kerja dapat timbul terhadap *Turnover Intention*. Tingkat stress yang tinggi di suatu perusahaan dapat menimbulkan pikiran yang kurang luas, turunnya daya ingat, penurunan analisa individu terhadap adanya pilihan dan buruknya hasil yang dihasilkan.

Faktor lain mempengaruhi *Turnover Intention* dimana bentuk sikap positif karyawan terhadap situasi di tempat kerja adalah kepuasan kerja, suasana lingkungan kerja antara atasan dan karyawan di kantor kurang nyaman sehingga karyawan merasa jenuh terlebih adanya tekanan dari atasan terhadap bawahan dan tidak merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya dan memutuskan keinginan untuk berpindah kerja harapannya supaya memperoleh lebih baik lagi pekerjaan dan mendapatkan upah dan fasilitas yang lebih baik. Hal ini menyebabkan angka *Turnover Intention* melonjak tinggi yang berasal dari Lingkungan kerja, Stress kerja serta ketidakpuasan Kerja di PT.NIS Indonesia.

Berdasarkan latar belakang yang sudah di jelaskan sebelumnya yang berkaitan dengan *Turnover Intention*, sehingga ketertarikan peneliti melakukan penelitian yaitu dengan **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* di PT.NIS Indonesia”**.

Dari latar belakang yang telah dikemukakan, maka didapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja terdapat pengaruh terhadap *Turnover Intention* di PT.NIS Indonesia?
2. Apakah Stress Kerja terdapat pengaruh terhadap *Turnover Intention* di PT.NIS Indonesia?

3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di PT.NIS Indonesia?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terdapat pengaruh terhadap *Turnover Intention* di PT.NIS Indonesia?

## LANDASAN TEORI

### Lingkungan Kerja

Afandi (2018:66) mendefinisikan arti dari lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam kondisi para pekerja sehingga dapat memberikan pengaruh dalam pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaannya misalnya Alat-alat kerja yang memadai, kebersihan kondisi pekerjaan, kegaduhan, penerangan, ventilasi kelembaban serta temperatur. Lingkungan kerja itu sendiri merupakan kondisi secara menyeluruh alat-alat yang sedang digunakan, metode kerja lingkungan sekitar yang terdapat dalam pegawai yang dapat memberikan dampak secara individu ataupun dampak secara kelompok.

Segala sesuatu yang mampu memberikan pengaruh terhadap dirinya untuk melakukan beban pekerjaan yang dilakukan yang terdapat dalam sekitar para pegawai. Dengan baik apabila lingkungan kerja diperhatikan kondisi kerja yang kondusif dapat tercipta sehingga motivasi dapat diberikan kepada karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya karena kondisi lingkungan kerja tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan Nitisemito dalam Faida (2019:108).

Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Afandi (2018:66) memberikan pernyataannya bahwa dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif hal yang perlu diperhatikan antara lain:

- a. Tersedia sarana angkut karyawan
- b. Ketersediaan ruang ibadah
- c. Tersedia ventilasi udara dengan baik
- d. Kelengkapan ruangan kerja

e. Kondisi bangun tempat kerja.

Sesuai dengan Afandi (2018:70) menguraikan adanya indikator dalam lingkungan kerja antara lain:

1. Pencahayaan
2. Warna
3. Udara
4. Suara

### **Stress Kerja**

Stress kerja sesuai dengan yang didefinisikan oleh Siagian (dalam Fatikhin, dkk, 2017) stress kerja adalah sebagai bentuk kondisi ketegangan yang diakibatkan oleh adanya perubahan emosi jalan pikiran serta kondisi fisik jika tidak dengan segera stress kerja yang timbul dapat teratasi ini akan berdampak kepada ada interaksi secara baik dari kemampuan seseorang mengenai lingkungan sekitar.

Kondisi stress kerja ini akan mempengaruhi kondisi fisik dari seseorang sebagai bentuk kontribusi yang sedang dihadapi atas peristiwa tersebut sehingga adanya adaptasi dari sejumlah organisme oleh karena itu dalam menghadapi stres setiap individu memiliki prosesnya masing-masing ini erat hubungannya melalui keinginan seseorang dengan apa yang ingin dicapai.

Sunyoto,2018) mendefinisikan sebab-sebab stress kerja yang dialami oleh seseorang adalah antara lain:

#### 1) Penyebab Fisik

Merupakan penyebab fisik yang dapat menimbulkan stress bagi seseorang antara lain seseorang menghadapi kebisingan secara terus-menerus Tetapi juga harus diketahui adanya ketegangan yang tinggi akan juga dapat menimbulkan stress.

#### 2) Beban Kerja

Ketegangan dalam diri individu disebabkan oleh beban kerja yang ditanggung terlalu tinggi sehingga hal ini akan dapat menyebabkan stress yang tinggi

juga hal ini dikarenakan adanya tuntutan yang terlalu besar atas keahlian yang dimiliki volume kerja yang terlalu tinggi, tuntutan kecepatan pekerjaan yang terlalu tinggi namun dituntut dengan hasil yang maksimal dan lainnya.

#### 3) Sifat Pekerjaan

Stress juga timbul oleh adanya sifat pekerjaan karena seseorang akan merasa asing terhadap situasi yang baru dalam suatu organisasi atau pekerjaan yang baru dalam suatu organisasi sehingga akan dapat timbul perasaan tertekan.

#### 4) Kebebasan

Adanya kebebasan dalam diri pegawai tidak tentu menjadi sesuatu hal yang menyenangkan karena dengan adanya kebebasan tersebut seorang pegawai justru menganggap adanya kemampuan yang tidak pasti Dalam kontribusinya pada sebuah organisasi hal ini akan dapat mengakibatkan seseorang mengalami stress.

Untuk mengatasi stress terdapat 3 pola yang di kemukakan oleh (Mangkunegara, 2017) antara lain:

1) Pola Sehat, adalah dengan mengatur perilaku supaya tidak timbul stress dan gangguan lainnya sehingga seseorang dapat berkembang lebih sehat lagi.

2) Pola harmonis, adalah dengan melakukan kegiatan pengelolaan kegiatan dan waktu secara berkesinambungan dan tidak melakukan kegiatan yang berakibat pada hambatan.

3) Pola patologis, adalah upaya menghadapi stress dengan menghindari gangguan sosial atau visi pola patologis ini tantangan yang dihadapi oleh individu adalah individu yang tidak memiliki pola pengaturan tentang waktu dan tugas.

(Sulistiyani, Widiana, & Sutopo, 2017) yang mengutip teori dari Robin indikator dari stres kerja yang dipakai untuk mengukur diuraikan stres kerja adalah :

- 1) Beban Kerja
- 2) Sikap Pimpinan
- 3) Peralatan Kerja
- 4) Kondisi lingkungan kerja
- 5) Suatu pekerjaan dan karir

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah bentuk suatu sikap dimiliki oleh karyawan yang bersifat positif mengenai apa yang dirasakan dari kondisi di lingkungan tempat kerja. Harusnya mendapatkan perhatian khusus dalam memenuhi kepuasan kerja pegawai hal ini difokuskan kepada setiap organisasi supaya Dengan adanya kepuasan kerja tersebut dapat selalu meningkatkan kinerja pegawai. bagi pegawai agar produktivitas dapat tercapai dan sarana yang terdapat dalam perusahaan maka penting untuk adanya kepuasan kerja tersebut (saprudin,2018:199) dikutip dari buku Nuzulul Fatimah (2021).

Sedangkan menurut Robbins (2017: 170) memberikan pernyataan mengenai kepuasan kerja merupakan sikap yang secara umum dalam diri karyawan mengenai yang dirasakan terhadap pekerjaan yang dibebankan. Hal ini dapat diukur dari tingkat perbedaan mengenai dari sesuatu telah dirasakan mengenai yang diharapkan dengan demikian terdapat perbedaan dari kedua faktor tersebut apabila harapan lebih besar daripada kenyataan maka seseorang mengalami ketidakpuasan namun apabila pernyataan lebih besar daripada harapan maka yang dirasakan puas. dalam melaksanakan pekerjaan maka penting dimiliki oleh setiap individu dalam hal kepuasan kerja tersebut karena berbeda-beda karakteristik yang terdapat oleh setiap individu dalam melaksanakan pekerjaan.

Wibowo (2017:416) memberikan pernyataannya mengenai kepuasan kerja memiliki teori antara lain:

#### 1. Teori dua faktor (*Two-Factor Theory*)

Teori kepuasan kerja dari *Two-Factor Theory* ini ini adalah bentuk dari ketidakpuasan serta kepuasan dari bagian kelompok variabel yang memiliki perbedaan kepentingan yaitu *hygiene factor* dan motivator secara umum harapan dari seseorang faktor penentu kepuasan kerja yang diberikan jika kepuasan dan mengakibatkan tidak puas apabila tidak ada.

#### 2. Teori Nilai (*Value Theory*)

Teori kepuasan dalam *Value Theory* merupakan konsep teori ini adalah di mana apabila individu merasakan kepuasan seperti yang telah diharapkan oleh individu sebelumnya.

Wibowo (2017:417) yang mengutip teori dari Kreitner dan Kinicki mendefinisikan bahwa kepuasan kerja dapat timbul dan dipengaruhi oleh lima faktor antara lain:

- a. Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*)
- b. Perbedaan (*Discrepancies*)
- c. Pencapaian Nilai (*Value attainment*)
- d. Keadilan (*Equity*)
- e. Komponen Genetik (*Dispositional /genetic components*)

Robbins (2017:118) mengungkapkan bahwa respon terhadap ketidakpuasan kerja ditunjukkan oleh setiap pegawai apabila ketidakpuasan tersebut muncul antara lain:

- 1) Keluar (*Exit*)
- 2) Suara (*Voice*)
- 3) Kesetiaan (*Loyalty*)
- 4) Mengabaikan (*Neglect*)

Stephen P. Robbins (2017:121), mendefinisikan indikator secara umum yang dapat dipakai dalam melakukan pengukuran kepuasan kinerja seorang pegawai antara lain:

1. *Work it self* atau pekerjaan itu sendiri

2. Upah atau gaji
3. Promosi
4. Supervisi
5. Rekan Kerja .

### **Turnover Intention**

Hasibuan (2017) mendefinisikan *turnover intention* atau perputaran karyawan pegawai merupakan perbandingan mengenai pemberhentian karyawan dan masuknya pegawai pada suatu organisasi.

Sesuai dengan sifat yang dapat dihindari *voluntary turnover* dikelompokkan kedalam bentuk dua yang didasarkan sebagai sifat yang bisa dihindari (*avoidable voluntary turnover*) dan tidak mampu dihindari (*unavoidable voluntary turnover*). Dengan alasan lebih baiknya upah yang diterima, alternatif pekerjaan yang lebih baik serta pimpinan an maka tergolong sifat yang dapat dihindari. Kemudian *involuntary turnover* menggambarkan sebagai bentuk pemutusan hubungan kerja kepada pegawai bagi karyawan yang dialami sehingga bersifat *uncontrollable*.

Memberikan penjelasan bahwa utamanya *turnover intention* disebabkan oleh adanya *job alternatif*, *isi of living*, dan *desirability of living*.

Zahara (2016:43) memberikan definisinya sebab dari *turnover* adalah banyaknya organisasi mengeluarkan biaya Ini akan berakibat pada sumber daya manusia yang merupakan aset penting dalam perusahaan sehingga akan mengganggu berlangsungnya kegiatan aktivitas perusahaan. ada empat dampak negatif dari turnover bagi sebuah organisasi antara lain:

- 1) Biaya rekrutmen dan seleksi
- 2) Biaya pengembangan serta pelatihan
- 3) Hilangnya pegawai
- 4) Moral yang merosot

Halimah et al, (2016) Yang mengutip teori dari Mobley et al *Turnover* diukur dengan menggunakan indikator antara lain:

- 1) *Thinking of Quitting* (Berfikir Untuk Keluar)
- 2) *Intention to search for alternatives* (Mencari Alternatif Pekerjaan lain)
- 3) *Intention to quit* (Memiliki Niat Untuk Keluar)

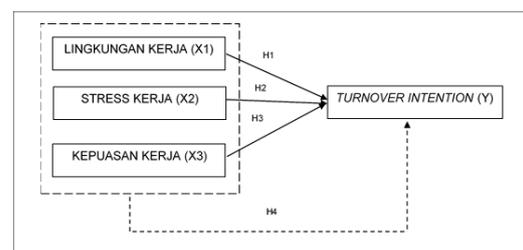
### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang di kemukakan oleh **Regina Vania (Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra, 2019)** tentang "Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening dalam pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik terhadap *Turnover Intention*" Riset ini di lakukan dengan memakai metode kuantitatif , Pada Riset ini mengambil sampel sebanyak 74 responden.

Riset yang di lakukan oleh **Setiyanto dan Hidayati (Politeknik Negeri Batam 2017)** mengenai "*Turnover Intention yang dipengaruhi oleh* Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja "Penelitian ini di lakukan dengan memakai metode secara kuantitatif, pada riset ini sampel sejumlah 162 orang.

Penelitian yang di lakukan oleh **Usadha, Sudiartini dan Fairus (Fakultas Ekonomi Universitas Mahendratna Bali,2021)** tentang "*Turnover Intention Karyawan yang dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja*". Data primer berbentuk kuesioner dipakai dalam riset ini, untuk data skunder berupa bentuk studi sebelumnya. Semua pegawai yang dipakai dalam populasi ini dengan jumlah sampel 30 orang Teknik sampling jenuh digunakan dalam oengambilan sampel ini.

### **Kerangka Konseptual**



## Hipotesis Penelitian

- H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.  
H2: Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.  
H3: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.  
H4: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan riset ini, peneliti mengambil jenis penelitian secara kuantitatif, pengertian kuantitatif adalah dengan memakai jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Metode penelitian kuantitatif itu sendiri adalah jenis pengukuran yang didasarkan secara struktur rencana dan sistematis dari awal hingga akhir penyelesaian sehingga dapat diambil kesimpulan. Menurut Sugiono (2017:15).

Populasi pada riset ini yakni karyawan di PT.NIS Indonesia dengan jumlah populasi 31 orang yang akan diteliti. Sesuai dengan uraian populasi tersebut kesimpulan yang bisa diambil bahwa responden berjumlah kurang 100 pegawai sehingga penggunaan sampling diambil dalam penelitian ini adalah 100% jumlah populasi yang terdapat pada di PT.NIS Indonesia yakni seluruhnya sebanyak 31 responden. Oleh karena itu teknik sensus dipakai dalam mengambil sampel pada penelitian ini. Teknik sensus merupakan seluruh anggota populasi ditarik menjadi sampel sehingga keseluruhan yang akan diteliti Sugiyono (2017:124).

Teknik pengumpulan data dilakukan sehingga kebutuhan data sesuai dengan yang dibutuhkan. melalui kuesioner dan observasi teknik pengumpulan data pada riset ini di lakukan Observasi dan Kuisisioner.

Pada penelitian ini penggunaan sumber dan pengumpulan data yaitu secara kuantitatif melalui sumber yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Data primer

dan sekunder adalah digunakan untuk mengumpulkan Sumber data informasi agar dapat diambil kesimpulan akhir dari sebuah penelitian yang dilakukan ini. Sesuai dengan yang sudah dijelaskan tersebut di atas dalam riset ini digunakan adalah data primer pada riset ini menggunakan jenis dari kuisisioner yang caranya dengan melalui pembagian kepada sampel yang terpilih dalam riset ini yaitu sebanyak 31 responden. Kepada pegawai PT NIS Indonesia pembagian sampel ini dilakukan agar data yang didapatkan dapat dengan mudah dianalisis maka peneliti menggunakan skala data dipakai supaya dapat mempersepsikan fenomena sosial pendapat atau persepsi dan dan perkiraan sikap (Sugiono, 2018:93). Dengan skala rentang 1 sampai 5 skala likert ini digunakan yaitu:

| Kriteria            | Skor/ Bobot |
|---------------------|-------------|
| Sangat Setuju       | 5           |
| Setuju              | 4           |
| Cukup               | 3           |
| Tidak Setuju        | 2           |
| Sangat Tidak Setuju | 1           |

Setelah dilakukan pengumpulan data, maka data kemudian dianalisis dengan menggunakan beberapa uji. Dalam penelitian ini, dilakukan beberapa uji diantaranya :

1. Uji Instrumen: Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.
2. Uji Asumsi Klasik: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heterokedastisitas.
3. Uji Analisis Regresi linier berganda
4. Uji Hipotesis: Uji t, Uji f dan Koefisien Determinasi.

## HASIL PENELITIAN

### Hasil Uji Instrumen

#### Hasil Uji Validitas

| Variabel              | Pertanyaan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|-----------------------|------------|----------|---------|------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | X1.1       | 556      | 0,355   | VALID      |
|                       | X1.2       | 710      | 0,355   | VALID      |
|                       | X1.3       | 716      | 0,355   | VALID      |
|                       | X1.4       | 493      | 0,355   | VALID      |
|                       | X1.5       | 418      | 0,355   | VALID      |

| Variabel          | Pertanyaan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|-------------------|------------|----------|---------|------------|
| Stress Kerja (X2) | X2.1       | 519      | 0,355   | VALID      |
|                   | X2.2       | 778      | 0,355   | VALID      |
|                   | X2.3       | 512      | 0,355   | VALID      |
|                   | X2.4       | 535      | 0,355   | VALID      |
|                   | X2.5       | 611      | 0,355   | VALID      |
|                   | X2.6       | 379      | 0,355   | VALID      |
|                   | X2.7       | 397      | 0,355   | VALID      |
|                   | X2.8       | 453      | 0,355   | VALID      |

| Variabel            | Pertanyaan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|---------------------|------------|----------|---------|------------|
| Kepuasan Kerja (X3) | X3.1       | 620      | 0,355   | VALID      |
|                     | X3.2       | 473      | 0,355   | VALID      |
|                     | X3.3       | 469      | 0,355   | VALID      |
|                     | X3.4       | 428      | 0,355   | VALID      |
|                     | X3.5       | 617      | 0,355   | VALID      |

| Variabel               | Pertanyaan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|------------------------|------------|----------|---------|------------|
| Turnover Intention (Y) | Y.1        | 394      | 0,355   | VALID      |
|                        | Y.2        | 551      | 0,355   | VALID      |
|                        | Y.3        | 596      | 0,355   | VALID      |
|                        | Y.4        | 627      | 0,355   | VALID      |
|                        | Y.5        | 485      | 0,355   | VALID      |
|                        | Y.6        | 551      | 0,355   | VALID      |
|                        | Y.7        | 556      | 0,355   | VALID      |

Sumber : Output SPSS 22

#### Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                           | Nilai Cronbach Alpha | Kesimpulan |
|------------------------------------|----------------------|------------|
| Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> ) | <b>0,727</b>         | Reliabel   |
| Stress Kerja (X <sub>2</sub> )     | <b>0,713</b>         | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> )   | <b>0,678</b>         | Reliabel   |
| Turnover Intention (Y)             | <b>0,714</b>         | Reliabel   |

Sumber : Output SPSS 22

#### Hasil Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 31                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 1.68137848              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .123                    |
|                                    | Positive       | .123                    |
|                                    | Negative       | -.073                   |
| Test Statistic                     |                | .123                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

Sesuai dengan Hasil pengujian normalitas diatas dapat diketahui nilai one sample *kolmogorov smirnov* diperoleh dari hasil uji normalitas sebesar 0,200 yang mana Hasil tersebut melebihi nilai 5% atau 0,05 sehingga kesimpulan yang dapat diambil melalui pengujian normalitas ini adalah data

dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)     | 6.629                       | 4.551      |                           | 1.456 | .157 |                         |       |
| Lingkungan Kerja | .272                        | .119       | .316                      | 2.286 | .030 | .966                    | 1.035 |
| Stress Kerja     | .390                        | .110       | .502                      | 3.562 | .001 | .932                    | 1.074 |
| Kepuasan Kerja   | .255                        | .164       | .222                      | 1.554 | .132 | .902                    | 1.108 |

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sesuai pada tabel 4.6 belas di atas ditunjukkan bahwa variabel bebas memiliki nilai toleransi melebihi 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 hal ini dapat diambil kesimpulan tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi yang akan dianalisis.

#### Uji Heteroskedastisitas

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)     | -3.083                      | 2.542      |                           | -1.213 | .236 |
| Lingkungan Kerja | -.023                       | .066       | -.062                     | -.343  | .734 |
| Stress Kerja     | .048                        | .061       | .145                      | .784   | .440 |
| Kepuasan Kerja   | .157                        | .092       | .322                      | 1.716  | .098 |

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Uji Heteroskedastisitas Dalam penelitian ini menggunakan uji glejser terlihat bahwa uji heteroskedastisitas dalam nilai yang dihasilkan memiliki nilai signifikansi melebihi 0,05 hal ini berarti heteroskedastisitas dalam penelitian ini tidak terjadi.

#### Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)     | 6.629                       | 4.551      |                           | 1.456 | .157 |
| Lingkungan Kerja | .272                        | .119       | .316                      | 2.286 | .030 |
| Stress Kerja     | .390                        | .110       | .502                      | 3.562 | .001 |
| Kepuasan Kerja   | .255                        | .164       | .222                      | 1.554 | .132 |

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Hasil analisa regresi linear berganda yang dihasilkan pada model persamaan pada riset ini yaitu:

$$Y = 6,629 + 0,272X_1 + 0,390X_2 + 0,255X_3 + e$$

Interpretasi yang dihasilkan dalam persamaan regresi dianalisis sebagai berikut:

1. Hasil dari konstanta senilai 6,629 (positif) hal ini berarti apabila Lingkungan kerja (X1), Stress Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) senilai 0, maka Variabel *Turnover Intention* (Y) akan meningkat senilai 6,629.
2. Hasil dari regresi pada Lingkungan Kerja (X1) senilai 0,272 artinya apabila Lingkungan Kerja akan ditingkatkan 1 % sehingga *Turnover Intention* pegawai naik dengan nilai 0,272. Positif nilai dari koefisien mengindikasikan bahwa adanya searah hubungannya antara Lingkungan Kerja dengan *Turnover Intention*. Ini berarti jika kualitas lingkungan kerja memburuk dan menurun maka *Turnover Intention* semakin tinggi.
3. Hasil dari regresi pada Stress kerja (X2) senilai 0,390 hal ini berarti apabila Stress kerja dilakukan peningkatan 1 % maka *Turnover Intention* mengalami peningkatan senilai 0,390. Positif nilai dari koefisien mengindikasikan bahwa searah antara hubungannya Stress Kerja dengan *Turnover Intention*. Hal ini berarti jika stress kerja mengalami peningkatan maka *Turnover Intention* juga tinggi. Pegawai yang melakukan turnover disebabkan karena tingginya stress kerja.
4. Hasil dari regresi pada Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,255. Positif nilai dari koefisien mengindikasikan bahwa searah hubungannya antara kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan dalam setiap peningkatan 1% Kepuasan Kerja berakibat *Turnover Intention* mengalami penurunan 0,255 dengan variabel lain konstan, sebaliknya jika menurun maka akan memungkinkan karyawan tersebut akan melakukan *Turnover Intention*.

### Hasil Uji T parsial

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)       | 6.629                       | 4.551      |                           | 1.456 | .157 |
|       | Lingkungan Kerja | .272                        | .119       | .316                      | 2.286 | .030 |
|       | Stress Kerja     | .390                        | .110       | .502                      | 3.562 | .001 |
|       | Kepuasan Kerja   | .255                        | .164       | .222                      | 1.554 | .132 |

a. Dependent Variable: Turnover Intention

#### a. Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)

Dari hasil  $t_{hitung}$  variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) menunjukkan nilai sebesar 2,286 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,703. Dengan nilai signifikan 0,030 lebih kecil dari 0,05 maka di simpulkan Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT.NIS Indonesia.

#### b. Stress Kerja (X<sub>2</sub>)

Dari hasil  $t_{hitung}$  variabel Stress Kerja (X<sub>2</sub>) menunjukkan nilai sebesar 3,562 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,703. Dengan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05. Maka di simpulkan Stress kerja (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT.NIS Indonesia.

#### c. Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>)

Dari hasil  $t_{hitung}$  variabel Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>) menunjukkan nilai sebesar 1554 lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,703. Dengan nilai signifikan 0,132 lebih besar dari 0,05. Maka di simpulkan Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>) tidak memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT.NIS Indonesia.

### Hasil Uji F Simultan

ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | 85.060         | 3  | 28.353      | 9.026 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 84.811         | 27 | 3.141       |       |                   |
|       | Total      | 169.871        | 30 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Stress Kerja

Dari hasil uji yang memakai alat statistika SPSS untuk membantu dalam olah

data riset ini maka didapatkan nilai F hitung sebesar 0,90 26 dengan ini dapat dikatakan nilai F hitung lebih besar daripada F tabel =  $0,9026 > 2,96$  Kemudian nilai signifikansi nya 0,000 lebih rendah dari 0,05 kesimpulan yang dapat diambil dari potensi ini dikemukakan bahwa hipotesis diterima secara signifikan terdapat pengaruh dari pengujian bersama-sama terhadap *turnover intention* di PT.NIS Indonesia.

### Hasil Koefisien Determinasi

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .708 <sup>a</sup> | .501     | .445              | 1.772                      |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Stress Kerja

Dari pengujian nilai koefisien determinasi R square terlihat senilai 0,501 hal ini menjelaskan bahwa pengaruh yang dihasilkan dari variabel bebasnya adalah Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Stress Kerja ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh terhadap variabel dependennya ( $Y$ ) adalah *Turnover Intention* ( $Y$ ) di PT.NIS Indonesia senilai 50,1% terdapat sisa 49,9% yang tidak dilakukan dalam penelitian ini yang mungkin akan mempengaruhi variabel terikat yaitu turnover intention.

### PEMBAHASAN

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan hasil uji variabel parsial Lingkungan Kerja  $X_1$  menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,286 >$  dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,703 dengan nilai signifikan  $0,030 <$  0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover intention* maka dapat di simpulkan bahwa Lingkungan kerja yang nyaman sangat mendukung karyawannya pada saat menyelesaikan pekerjaan sehingga karyawan merasa betah bekerja pada

perusahaan tempat mereka bekerja, apabila kualitas lingkungan kerja di suatu perusahaan mengalami penurunan maka tingkat *Turnover Intention* di perusahaan akan meningkat.

2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan hasil uji variabel parsial Stress Kerja  $X_2$  menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3562 >$  dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,703 dengan nilai signifikan  $0,01 <$  0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover intention* maka dapat di simpulkan bahwa Stress kerja merupakan dimana kondisi emosional seseorang yang di sebabkan oleh beberapa faktor seperti beban pekerjaan yang berlebihan, tekanan dan tuntutan dari atasan serta kondisi di tempat kerja. Stress kerja juga di tandai dengan perubahan psikis seseorang dimana seperti perubahan terhadap kondisi fisik seseorang, jalan pikiran serta emosi. Karyawan yang mempunyai tingkat stress kerja yang tinggi maka *Turnover Intention* di perusahaan akan meningkat.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan hasil uji variabel parsial Kepuasan Kerja  $X_3$  menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $1,554 <$  dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,703 dengan nilai signifikan  $0,132 >$  0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *Turnover intention* maka dapat di simpulkan bahwa Kepuasan kerja bagi seorang karyawan merupakan faktor yang penting di karenakan kepuasan yang di peroleh akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan, tetapi masih ada karyawan tidak merasakan kepuasan dalam pekerjaan dan perusahaan, tetapi masih

bekerja pada perusahaan dimana tempat mereka bekerja saat ini. Karyawan masih tetap membutuhkan pekerjaan tersebut walaupun kenyataan mereka tidak puas terhadap pekerjaan itu hal ini dikarenakan semakin sulitnya mencari pekerjaan baru terutama pada situasi pandemic saat ini banyak sekali perusahaan yang melakukan pengurangan terhadap karyawannya.

## KESIMPULAN

1. Variabel Lingkungan Kerja yang di gunakan dalam penelitian ini secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT.NIS Indonesia.
2. Variabel Stress Kerja yang di gunakan dalam penelitian ini secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT.NIS Indonesia.
3. Variabel Kepuasan Kerja yang di gunakan dalam penelitian ini secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT.NIS Indonesia.
4. Variabel Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT.NIS Indonesia.

## SARAN

1. Pada variabel lingkungan kerja, peneliti menyarankan agar lebih memperhatikan untuk meningkatkan kualitas Lingkungan Kerja, perusahaan mungkin dapat memberikan alat peredam suara untuk sebagian tempat dan penting untuk semua karyawan untuk mengerti mengenai K3 untuk menghindari hal yang tidak di inginkan pada saat berkerja.
2. Pada variabel stress kerja, sebaiknya para pimpinan lebih memperhatikan beban pekerjaan yang di berikan, lebih menghargai pekerjaan yang di kerjakan oleh seluruh karyawan dan memperhatikan jenjang karir karyawan.

3. Pada variabel kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan system dalam pemberian gaji dan insentif sesuai dengan kinerja karyawan. Selain itu perusahaan juga di harapkan untuk menyediakan ruang untuk karyawan mengembangkan prestasi.
4. Pada variabel *turnover intention*, peneliti menyarankan bagi perusahaan agar dapat menanyakan kepada karyawannya mengenai hal hal apa saja yang di rasa oleh karyawan kurang baik yang membuat karyawan tersebut ingin berhenti bekerja pada perusahaan tersebut. Dengan mengetahui hal hal tersebut perusahaan lebih memperbaiki dan memberikan solusi terhadap karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan.
5. Bagi penelitian lain yang akan mengkaji lebih dalam, sebaiknya di tambahkan Variabel lain dan mengembangkan indikator yang ada di dalam penelitian ini sehingga dapat memperluas pengetahuan dan penelitian tentang pengaruh apa saja yang dapat menyebabkan *Turnover Intention* di suatu perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda. Bandung.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan ke-1. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing Pekanbaru. Nusa Media Yogyakarta
- Amri,Ulil, Agustina M, Steven Riyanto, 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap*

*Turnover Intention pada Head Office PT.Thamrin Brothers Palembang.* Vol. 6, No.1, Hal 109-127.

(<http://www.univ-tridinanti.ac.id/ejournal/index.php/ekonomi/article/view/437>)

Anggraeny, Maulany Dewi. 2020. *Pengaruh Kompensasi, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya.*

Bandeni, 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.* Bandung : Alfabeta.

Faida, Eka, W. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis. Edisi Pertama.* Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Fatikhin, dkk. 2017, *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja.* Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 47, No.1, Hal:172-180.

(<https://media.neliti.com/media/publications/87989-ID-pengaruh-konflik-kerja-dan-stres-kerja-t.pdf>)

Fatimah, Nuzulul, 2021. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia.* PT.Berkat Mukmin Mandiri, Sidoarjo.

Fuad dan Puspitawati.2017, *Pengaruh Spiritual Well Being dan Hardiness Terhadap Stres Kerja Pada Terapis Anak Autis.* Jurnal Psikologi, Vol.10, No.1, Hal: 48-56.

(<https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/view/1633>)

Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Halimah, Tika Nur, Azis Fathoni dan Maria M. Minarsih 2016, *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga.* Journal of Management, Vol.2, No.2 (diakses tanggal 16 juli 2017).

(<http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/download/606/590>)

Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : PT. Buku Seru.

Handayani, R. D. (2015). *Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang.* Jurnal Pariwisata, Vol. 2, No.1, Hal:40–50.

(<https://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/jp/article/view/352>)

Hasibuan, Melayu.2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan.M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara: Jakarta

Kurniawaty, Ramly Mansyur and Ramlawati, 2019. *The effect of work environment, stress and job satisfaction on employoe Turnover Intention of Bank Mandiri,* <http://growingscience.com/beta/msl/3122-the-effect-of-work-environment-stress-and-job-satisfaction-on-employee-turnover-intention.htm> (Di Akses tanggal 1 maret 2019).

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Melinda, Beti. 2018. *Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Argofarm Nusa Raya Ponorogo*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen PP. and Judge, Timothy A. (2009). *Organizational Behavior*, 13th Edition. London: Pearson International Edition.
- Rutinaias Haholongan. 2018. *Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan*. Jurnal Manajemen Indonesia Vol.18 No 1 April 2018.
- Sari, Winda Retno. 2018. *Hubungan Antara Stress Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan di Perusahaan pembiayaan FIF Group (Federal International Finance) Unit II Tulang Bawang*.
- Setiyanto, Adi Irawan, Selvi Nurul Hidayati., 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention*. Vol. 5, No 1, Hal: 105-110.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, M., Widiana, M. E., & Sutopo. (2017). *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Ptestasi Kerja Karyawan Pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Wonoayu Sidoarjo*. Jurnal Manajemen Branchmark, Vol.3, No.3, Hal: 336–347.
- Sunyoto, D. (2018). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PRENADAMEDIA GRUOP, Jakarta: Indonesia.
- Usadha, I Dewa Nyoman, Ni Wayan Ari Sudiartini, Bellinda Anandita Fairus. 2021. *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Diorama Jasa Utama Denpasar*. Vol.15, No. 7, Hal: 4741-4750.  
<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/944>
- Vania, Regina, 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover Intention dengan kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. PODO MEKAR JAYA SENTOSA*. Vol.7, No.1(2019).
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta: Indonesia.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Widiasworo, E. (2019). *Menyusun Penelitian Kuantitatif Untuk Skripsi Dan Tesis*. Yogyakarta: Penerbit Araska.
- Yunita. 2021. *Faktor Faktor yang mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Sejahtera Batam Group*.

