

Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja

Rani Dwi Rahadiyanti^{1*}, Wawan Prahiawan²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa,
Banten, Indonesia

Email: raanrhd20@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Donghwa Electric Engineering yang terdiri dari 183 direct man power dan 27 indirect man power dengan total populasi berjumlah 210 responden perbulan September 2023. Hasil, bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap niat keluar kerja (turnover intention) di PT. Donghwa Electric Engineering, sehingga hipotesis pertama (H1) dan kedua (H2) ditolak. Namun, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis ketiga (H3) dan keempat (H4) diterima. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penurunan niat keluar kerja, mendukung hipotesis kelima (H5).

Keywords: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Turnover Intention, Kepuasan Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia.

Abstract

This study aims to examine the effect of work stress and work environment on turnover intention by considering job satisfaction as a mediating variable. This study used a quantitative type of research. The population in this study is employees of PT. Donghwa Electric Engineering consists of 183 direct man power and 27 indirect man power with a total population of 210 respondents as of September 2023. The result, that work stress and work environment have a negative but not significant effect on turnover intention at PT. Donghwa Electric Engineering, so the first (H1) and second (H2) hypotheses were rejected. However, work stress and work environment have a positive and significant effect on job satisfaction, so the third (H3) and fourth (H4) hypotheses are accepted. Job satisfaction has a positive and significant effect on decreasing the intention to leave work, supporting the fifth hypothesis (H5).

Keywords: Work Stress, Work Environment, Turnover Intention, Job Satisfaction, Human Resource Management.

How to cite:	Rani Dwi Rahadiyanti, Wawan Prahiawan (2024) Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja, (5) 5
E-ISSN:	2722-5356
Published by:	Ridwan Institute

Pendahuluan

Perkembangan bisnis di Indonesia saat ini sudah semakin maju dan pesat. Hal ini terbukti dari banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang bermunculan seiring berjalannya waktu. Namun, tingkat *turnover intention* masih menjadi masalah umum yang sering terjadi pada tiap-tiap perusahaan. Dimana semakin tingginya tingkat *turnover intention* pada sebuah perusahaan maka akan dianggap sebagai mimpi buruk bagi kelangsungan masa depan perusahaan tersebut.

Permasalahan serupa ditemukan pada PT. Donghwa Electric Engineering dimana *turnover* ini masih menjadi perhatian khusus bagi pihak pengelola SDM. *Turnover* dianggap penting bagi perusahaan, dikarenakan *Turnover* dapat mempengaruhi kualitas performa perusahaan dari berbagai sisi. Misalnya jika terjadi pergantian karyawan terus menerus yang nantinya akan berdampak pada bengkoknya keuangan perusahaan hingga pengelolaan perusahaan itu sendiri. Pendapat ini di dukung oleh (Marcella & Ie, 2022) bahwa *turnover* yang tinggi akan menyebabkan kerugian bagi perusahaan baik dari sisi anggaran, biaya pelatihan, dan waktu.

Maka dari itu PT. Donghwa Electric Engineering perlu segera mengevaluasi dan memperbaiki keadaan ini. Karena karyawan merupakan salah satu aset terpenting dalam menopang aktivitas keberlangsungan perusahaan (Novita Sidharta & Margaretha, 2015). Peneliti menemukan banyak faktor yang memungkinkan mengapa karyawan memiliki minat berhenti dari pekerjaannya. Salah satunya yang mendukung variabel peneliti adalah dari stres kerja yang dialami oleh karyawan. Baik dari tekanan internal maupun eksternal. Pemicu dari stress kerja ialah adanya perasaan karyawan yang tidak seimbang antara batin dan fisiknya terhadap apa yang diterima sehingga mempengaruhi arah berpikir karyawan tersebut (Sopiah dan Etta Mamang Sangadji, 2020).

Umumnya, stres kerja juga berdampak pada kelelahan fisik maupun mental pada karyawan (Rohman & Ichsan, 2021). Sehingga hal ini merupakan hambatan besar bagi karyawan untuk mendapatkan kenyamanan saat bekerja maupun berada di lingkungan tempat kerja. Karyawan dengan kondisi stres cenderung memiliki tingkat emosional yang tinggi karena adanya tekanan berat yang dirasakan selama bekerja (Nursalimah & Oktafien, 2023) yang nantinya akan berpengaruh pada efektifitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, stres kerja perlu lebih diperhatikan untuk menekan tingkat *turnover* khususnya pada PT. Donghwa Electric Engineering ini.

Terciptanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan merupakan salah satu upaya untuk mengurungkan niat berpindah (*turnover*). Erat kaitannya dengan variabel pertama yakni stress kerja, jika semakin baik lingkungan kerja karyawan maka akan memberikan rasa aman dan nyaman pada karyawan saat melakukan pekerjaannya. Karena lingkungan kerja juga dianggap sebagai faktor penting yang mendukung karyawan dapat maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Ardi Saputra, Maryam, & Marwati, 2020).

Hal ini diperkuat oleh (Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair, 2018) yang mengatakan lingkungan kerja ialah sebuah tempat dimana karyawan dapat menjalani pekerjaan yang menjadi rutinitasnya. Kemudian pendapat (Fahmy, Tura, & Sukpti,

2021) juga serupa yakni lingkungan kerja disebutkan sebagai segala sesuatu yang berada disekeliling karyawan tersebut yang memberikan pengaruh baik dari aspek fisik maupun non fisik. Jadi, semakin kondusif dan positif lingkungan kerja tersebut maka semakin baik juga pengaruhnya pada karyawan.

Salah satunya adalah dapat memicu semangat karyawan dalam bekerja. Dari kenyamanan inilah akan mengurangi stress dan tekanan yang dialami karyawan, sehingga tercapainya performa yang maksimal dan kecil kemungkinan karyawan memiliki niat untuk berpindah. Semakin minim tekanan atau stress yang dialami karyawan dengan di dukung oleh lingkungan kerja yang positif, maka akan membentuk kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya maka ini akan berdampak pada semakin kecil nya niat berpindah karyawan. Karyawan akan dengan mudah meninggalkan pekerjaannya jika tidak adanya kepuasan kerja yang dirasakan dan cenderung menimbulkan pemikiran untuk beralih ke bidang pekerjaan yang jauh lebih baik (Khan et al., 2014).

Maka hadirnya variabel kepuasan kerja disini dapat dijadikan sebagai penguat hubungan antara variabel stress kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Pendapat ini didukung oleh penelitian dari (Pambudi & Djastuti, 2021) bahwa kepuasan kerja terbukti mampu memediasi hubungan antara stress kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Selain itu faktor kepuasan kerja ini tentunya tidak boleh dianggap remeh oleh pihak perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sebuah sifat dari individual, yang dicerminkan dengan sikap disiplin dan berkaitan dengan loyalitas yang dimana tingkatan kepuasan itu sendiri berbeda-beda setiap individu (Hasyim, Astuti, Fadhila, & Artha, 2020).

Variabel kepuasan kerja ini juga terbilang penting dalam upaya menarik perhatian atau mengukur kesetiaan karyawan pada perusahaan. Karyawan akan semakin loyal pada perusahaan jika kepuasan kerja tersebut diperolehnya. Fakta ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin kecil kemungkinan karyawan akan mengalami stress dan ketidaknyamanan di lingkungan kerja. Sejalan dengan kondisi maraknya *turnover* pada sejumlah perusahaan, permasalahan ini juga peneliti temukan pada PT. Donghwa Electric Engineering. Yakni sebuah Perusahaan yang beralamat di Jl. Suralaya Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon.

Perusahaan ini bergerak dibidang Jasa Instalasi Listrik dan merupakan Perusahaan subcon dari PT. Doosan dalam pengerjaan project PLTU Jawa unit 9&10 dibawah naungan owner PT. Indo Raya Tenaga. Alasan peneliti memilih Perusahaan ini sebagai lokasi penelitian adalah ditemukannya tingkat *turnover* yang tinggi terhitung sejak tiga tahun terakhir periode (2021-2023). Tentunya *problem* ini menarik bagi peneliti untuk dilakukan penelitian. Permasalahan yang kompleks tersebut harus segera dilakukan perbaikan dan evaluasi karena *turnover* merupakan permasalahan yang serius.

Mengetahui penyebab naiknya *turnover* tersebut, peneliti juga melakukan pra-survey untuk mendapatkan data konkrit yang lebih lanjut faktor apakah yang paling mendominasi terhadap naiknya *turnover* tersebut. Adapun hasil dari pra-survey yang telah dibagikan kepada 30 responden. Dimana responden dapat mengisi formulir melalui google formulir dengan menggunakan skala pengukuran likert 1-5. Pernyataan yang

terdapat dalam formulir tersebut merupakan gambaran dari indikator-indikator terkait variabel stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* (H1)

Berkaca dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh beberapa peneliti, ada korelasi yang signifikan antara stress kerja dengan *turnover intention* yang dilandasi oleh penelitian dari Nursalimah & Oktafien (2023) terhadap 130 karyawan yang menjadi responden penelitian yang datanya dikumpulkan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner ini memiliki hasil bahwa stress kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Di dukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Budiastiti et al., (2016) juga memberikan hasil serupa bahwa secara langsung stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kemudian hasil penelitian lain juga ditemukan pada penelitian oleh Hidayati & Rizalti (2021) dengan mengambil 120 orang responden dan memberikan hasil bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Selanjutnya penelitian oleh Juanita R & Budi Prasetya (2021) juga memiliki hasil yang sama yaitu stress kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan menguji pada 52 responden. Selanjutnya, pada penelitian Ratnaningsih (2021) juga mendukung hasil tersebut yakni stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Dalam penelitian Javed et al., (2014) juga membuktikan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

H1: Semakin rendah stress kerja maka dapat semakin menurunkan *turnover intention* karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (H2)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilandasi oleh Khomaryah et al., (2020) dengan mengambil sebanyak 88 responden dan memberikan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian serupa juga ditemukan pada penelitian terdahulu oleh Qureshi et al., (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Selanjutnya, pada penelitian oleh Kristin et al., (2022) juga memberikan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan secara parsial signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Kemudian pada penelitian Dyah Ambar et al., (2022) juga menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Mubaroq et al., (2021) juga memperkuat hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

H2: Semakin baik lingkungan kerja maka dapat semakin menurunkan *turnover intention* karyawan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (H3)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Edward Efendi & Annisa D. (2022) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan pada penelitian Gofur (2018) yang menyatakan stress kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan dimana keduanya memiliki hubungan korelasi yang kuat dan positif. Penelitian oleh Dewi Uswatun dkk, (2019) menunjukkan bahwa stress kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana data yang digunakan adalah hasil kusioner terhadap 110 responden. Hasil penelitian lainnya juga terdapat pada penelitian Astuti et al., (2022) yang menyatakan stress kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawannya. Begitu pula pada hasil penelitian oleh Achmad Tarmizi, (2017) yang memberikan hasil stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3: Semakin rendah stres kerja maka dapat semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (H4)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yakni Hamdan et al., (2022) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil serupa juga dinyatakan oleh Adinata & Turangan (2023) bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan serta hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, penelitian oleh Pawirosumarto et al., (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Demikian juga hasil penelitian oleh Pioh & Tawas (2016) yang memiliki hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Purnawati, Ni Luh Gede Putu & Ribek (2021) juga konsisten dengan hasil tersebut yakni lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwasannya dari hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan di atas dapat memberikan hipotesis sebagai berikut:

H4: Semakin baik lingkungan kerja maka dapat semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (H5)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Fereshi & Farhan (2022) yakni menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil serupa juga dinyatakan oleh Ardiyanti (2019) dalam penelitiannya dengan memberikan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya penelitian oleh Ningtyas et al., (2020) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Alamsyah P., (2016) dalam penelitiannya memberikan hasil bahwa secara simultan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Serta penelitian oleh Handani & Andani (2019) juga memperkuat hasil tersebut dengan menyatakan pada

penelitiannya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*.

H5: Semakin baik kepuasan kerja maka dapat semakin menurunkan *turnover intention*

Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Memediasi Hubungan antara Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (H6)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yakni Dewi & Sriatih (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Hasil yang sama juga dinyatakan oleh (Basri, 2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti mampu memediasi hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention* Sheraz, (2014) dalam penelitiannya memberikan hasil serupa yaitu kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Selanjutnya, (Setiawan, Muttaqijn, & Hadiwijaya, 2021) juga memiliki hasil penelitian yang mendukung bahwa kepuasan kerja terbukti mampu memediasi hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Selanjutnya, Laswitarni & Yuli Pratiwi (2022) mendukung hasil penelitian tersebut bahwa kepuasan kerja terbukti mampu memediasi hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention*.

H6: Semakin baik kepuasan kerja memediasi hubungan antara stress kerja terhadap *turnover intention* maka dapat semakin menurunkan *turnover intention*

Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Memediasi Hubungan antara Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (H7)

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Apriyanto & Haryono (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja terbukti dapat menjadi mediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Selanjutnya (Reza, Sitorus, & Wijaya, 2023) juga mendukung hasil penelitian tersebut yakni menyatakan bahwa kepuasan kerja terbukti dapat menjadi mediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil serupa juga ditemukan pada penelitian (Olivia & Sukma, 2023) yang juga menyatakan bahwa kepuasan kerja terbukti dapat menjadi mediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Selanjutnya, dalam penelitian oleh Ainayah & Yusuf (2020) menyebutkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, penelitian oleh Mubaroq et al., (2021) menyatakan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dan penelitian oleh Kancana Gumilang (2019) menyatakan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Berdasarkan gabungan beberapa penelitian tersebut, terdapat pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

H7: Semakin baik kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* maka dapat semakin menurunkan *turnover intention*

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Rumusan masalah yang ingin dijawab adalah sejauh mana stres kerja dan

lingkungan kerja dapat mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, serta bagaimana kepuasan kerja dapat memediasi hubungan tersebut. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara akademis maupun praktis dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Donghwa Electric Engineering yang terdiri dari 183 *direct man power* dan 27 *indirect man power* dengan total populasi berjumlah 210 responden perbulan September 2023. Pada penelitian ini, analisis dilakukan dengan menggunakan perhitungan yang dianjurkan yakni oleh Hair et al., dalam Fatma et al., (2021). Dimana perhitungan tersebut mengarah pada penggunaan rentang 5 sampai dengan 10 yang kemudian, akan dikalikan dengan total keseluruhan dari indikator yang akan diteliti. Mengacu pada penelitian ini berdasarkan jumlah indikator yakni sebanyak 21 indikator variabel. Oleh karena itu, peneliti mengambil rentang antara 5 sampai dengan 10 dan akan mengalikan dengan jumlah indikatornya.

$$\begin{aligned} \text{Jumlah sampel} &= 5 \times \text{Indikator variabel} \\ &= 5 \times 21 \\ &= 105 \text{ responden} \end{aligned}$$

Jadi, banyaknya sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah berjumlah 105 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa data yang didapat dari kuesioner, dan dukungan data sekunder yang didapatkan langsung dari pihak perusahaan atau tempat penelitian dan menggunakan skala interval 1-10. Penelitian ini menggunakan *Partial Least Square (PLS)* dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0 untuk melakukan analisis *Structural Equation Modeling (SEM)*.

Hasil dan Pembahasan

Uji Hipotesis

Untuk melakukan pengujian hipotesis menggunakan nilai $t_{\text{statistik}}$ yang digunakan adalah 1,96. Maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesa adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika $t_{\text{statistik}} > 1,96$. Untuk menerima atau menolak hipotesa menggunakan profabilitas, maka H_a diterima dan H_0 ditolak apabila nilai $p < 0,05$.

Kepuasan Kerja -> Turnover Intentions	0.480	0.468	0.132	3.641	0.000
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.578	0.569	0.108	5.369	0.000
Lingkungan Kerja -> Turnover Intentions	0.120	0.139	0.137	0.873	0.192
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	0.336	0.341	0.114	2.949	0.002
Stres Kerja -> Turnover Intentions	0.254	0.256	0.165	1.543	0.063

Gambar 1. Hasil Pengujian Hipotesis

Sumber: Data hasil olah SmartPLS, 2024

Berdasarkan gambar 1. hasil pengujian hipotesis maka hasil uji pada masing-masing hipotesis yakni sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan nilai sampel asli atau koefisien parameter sebesar 0,254. Maka, dari hasil pengeolahan hasil nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih kecil dari t_{tabel} yakni bernilai $1,543 < 1,96$ dengan nilai $p \text{ value } 0,063 > 0,05$. Hasil ini didukung oleh penelitian oleh Ramlawati et al., (2021), Handani & Andani (2019) dan Heruwanto et al., (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini ditolak.
- b. Hasil penelitian menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention. Dengan nilai sampel asli atau koefisien parameter sebesar 0,120. Maka, dari hasil pengeolahan hasil nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih kecil dari t_{tabel} yakni bernilai $0,873 < 1,96$ dengan nilai $p \text{ value } 0,192 > 0,05$. Hasil ini didukung oleh penelitian oleh Krismoko (2024), Hidayat (2017) dan Misbakhudin (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini ditolak.
- c. Hasil penelitian menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai sampel asli atau koefisien parameter sebesar 0,336. Maka, dari hasil pengeolahan hasil nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih besar dari t_{tabel} yakni bernilai $2,946 > 1,96$ dengan nilai $p \text{ value } 0,002 < 0,05$. Hasil ini didukung oleh penelitian oleh Edward Efendi Silalahi (2022), Gofur (2018), Astuti et al., (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) pada penelitian ini diterima.
- d. Hasil penelitian menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai sampel asli atau koefisien parameter sebesar 0,576. Maka, dari hasil pengeolahan hasil nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih besar dari t_{tabel} yakni bernilai $5,369 > 1,96$ dengan nilai $p \text{ value } 0,000 < 0,05$. Hasil ini didukung oleh penelitian oleh Hamdan et al., (2022), Adinata & Turangan (2023), dan Pioh & Tawas (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) pada penelitian ini diterima.
- e. Hasil penelitian menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan nilai sampel asli atau koefisien parameter sebesar 0,480. Maka, dari hasil pengeolahan hasil nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih besar dari t_{tabel} yakni bernilai $3,461 > 1,96$ dengan nilai $p \text{ value } 0,000 < 0,05$. Hasil ini didukung oleh penelitian oleh Derrick (2020), Alamsyah P., (2016) dan Handani & Andani (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, hipotesis kelima (H5) pada penelitian ini diterima.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis Hubungan Langsung antar Variabel

Hipotesis	Hasil	Keterangan
Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (H1)	Ditolak	Tidak berpengaruh Positif dan Signifikan
Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (H2)	Ditolak	Tidak berpengaruh Positif dan Signifikan
Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (H3)	Diterima	Berpengaruh Positif dan Signifikan
Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (H4)	Diterima	Berpengaruh Positif dan Signifikan
Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (H5)	Diterima	Berpengaruh Positif dan Signifikan

Sumber: Data hasil olah SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas maka, berikut ialah tabel hubungan langsung antar konstruk (direct effect) sebagai berikut:

Tabel 2. Hubungan Langsung antar Variabel (Direct Effect)

Kepuasan Kerja -> Turnover Intentions	0.480
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.578
Lingkungan Kerja-> Turnover Intentions	0.120
Stres Kerja-> Kepuasan Kerja	0.336
Stres Kerja-> Turnover Intentions	0.254

Sumber: Data hasil olah SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel 2, hasil hubungan antar variabel yang paling kuat serta paling berpengaruh terhadap *turnover intention* dalam penelitian ini ialah kepuasan kerja dengan nilai *direct effect* sebesar 0,480. Hal ini berarti kepuasan kerja yang tinggi akan dapat semakin menurunkan *turnover intention* sebesar 48% pengaruh yang diberikan ini tergolong positif. Hubungan antar variabel yang paling kuat serta berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dengan nilai *direct effect* sebesar 0,578. Hal ini berarti lingkungan kerja yang tinggi atau yang baik akan dapat semakin meningkatkan kepuasan kerja sebesar 57,8% pengaruh yang diberikan ini tergolong positif.

Uji Intervening (Mediasi)

Pada pengujian intervening, parameter uji signifikan dapat dilihat dari *total effect*. *Total effect* berfungsi melihat efek pengujian (*direct*) dengan besaran nilai berdasarkan $t_{statistik} > 1,96$ dan $p\ value < 0,05$ yang sudah ditentukan (Latan Hengky, 2015).

Tabel 3. Hasil Hubungan Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics (IO/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja>Kepuasan Kerja>Turnover Intentions	0.278	0.269	0.102	2.725	0.004
Stres Kerja>Kepuasan Kerja> Turnover Intentions	0.161	0.157	0.067	2.403	0.009

Sumber: Data hasil olah SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel 3, maka, hasil uji hipotesis untuk masing-masing variabel yakni sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian menjelaskan bahwa stres kerja terhadap *turnover intention* dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Dengan nilai sampel asli atau koefisien parameter sebesar 0,278. Maka, dari hasil pengeolahan hasil nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih besar dari t_{tabel} yakni bernilai $2,725 > 1,96$ dengan nilai $p \text{ value } 0,004 < 0,05$. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh antara variabel stres kerja terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, hipotesis keenam (H6) pada penelitian ini diterima.
- b. Hasil penelitian menjelaskan bahwa lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Dengan nilai sampel asli atau koefisien parameter sebesar 0,161. Maka, dari hasil pengeolahan hasil nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih besar dari t_{tabel} yakni bernilai $2,403 > 1,96$ dengan nilai $p \text{ value } 0,009 < 0,05$. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, hipotesis ketujuh (H7) pada penelitian ini diterima.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Intervening

Hipotesis	Hasil	Keterangan
Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja (H6)	Memediasi	Berpengaruh positif dan signifikan
Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja (H7)	Memediasi	Berpengaruh positif dan signifikan

Sumber: Data hasil olah SmartPLS, 2024

Tabel 5. Hubungan Langsung antar Variabel (Direct Effect)

	<i>Direct Effect</i>
Stres Kerja terhadap <i>Turnover intention</i> melalui kepuasan kerja	0,161
Stres Kerja terhadap <i>Turnover intention</i> melalui kepuasan kerja	0,278

Berdasarkan hasil nilai *direct effect* yang paling tinggi yakni pada hubungan stress kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja dengan memiliki nilai *direct effect* sebesar 0,278.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (H1)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Stres Kerja terhadap Turnover Intention berpengaruh negatif dan tidak signifikan dengan hasil nilai $t^{\text{statistik}}$ lebih kecil dari t^{tabel} yakni bernilai $1,543 < 1,96$ dengan nilai $p \text{ value } 0,063 > 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi stress kerja yang dialami karyawan PT. Donghwa Eelectric Engineering kepada perusahaan, maka semakin tinggi pula turnover intention pada perusahaan PT. Donghwa Eelectric Engineering, Sehingga hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Turnover Intention ditolak. Hal ini disebabkan oleh tekanan dan hal-hal yang memicu karyawan mengalami stress ditempat kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (H2)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention berpengaruh negatif dan tidak signifikan dengan hasil nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih kecil dari t_{tabel} yakni bernilai $0,873 < 1,96$ dengan nilai p value $0,192 > 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi dan buruk lingkungan kerja yang dirasakan karyawan PT. Donghwa Eelectric Engineering kepada perusahaan, maka semakin tinggi pula turnover intention pada perusahaan PT. Donghwa Eelectric Engineering, sehingga hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditolak. Hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang dirasa kurang kondusif dan gagal nya perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman saat melakukan pekerjaannya. Sehingga terciptanya lingkungan kerja yang buruk akan semakin memperparah peningkatan turnover pada perusahaan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (H3)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Stres Kerja terhadap Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan hasil nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih besar dari t_{tabel} yakni bernilai $2,946 > 1,96$ dengan nilai p value $0,002 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa semakin rendah stress kerja yang dialami karyawan PT. Donghwa Eelectric Engineering kepada perusahaan, maka akan semakin memberikan kepuasan kerja yang meningkat. Sehingga hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja diterima. Hal ini disebabkan oleh kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan benar-benar mampu mengurangi stress kerja hari demi hari. hal ini akan berdampak baik pada pengurangan Tingkat turnover.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (H4)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan hasil nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih besar dari t_{tabel} yakni bernilai $5,369 > 1,96$ dengan nilai p value $0,000 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dialami karyawan PT. Donghwa Eelectric Engineering, maka akan semakin memberikan kepuasan kerja yang meningkat. Sehingga hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja diterima. Hal ini disebabkan oleh tercapainya lingkungan kerja yang memberikan rasa aman dan nyaman bagi keselamatan karyawan baik dari kebijakan SOP yang diberlakukan sudah terpenuhi. Lingkungan kerja yang mendukung akan menciptakan kepuasan tersendiri bagi karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (H5)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention berpengaruh positif dan signifikan dengan hasil nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih besar dari t_{tabel} yakni bernilai $3,461 > 1,96$ dengan nilai p value $0,000 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT. Donghwa Eelectric Engineering, maka akan semakin menurunkan turnover intention. Sehingga hipotesis kelima (H5) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap *turnover intention* diterima. Hal ini disebabkan oleh kemampuan Perusahaan dalam menciptakan kepuasan kerja pada tiap-tiap karyawan tentu akan berdampak baik pada penurunan turnover. Karena, karyawan dengan perasaan senang dan puas terhadap suatu hal terkait pekerjaannya maka akan minim pemikian untuk berhenti dari pekerjaannya.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dimediasi oleh Kepuasan Kerja (H6)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan hasil nilai $t_{statistik}$ lebih besar dari t_{tabel} yakni bernilai $2,725 > 1,96$ dengan nilai $p\ value < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa semakin rendah stress kerja yang dialami karyawan, maka akan semakin menurunkan turnover intention dengan dimediasi oleh Kepuasan kerja. Sehingga hipotesis keenam (H6) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dimediasi kepuasan kerja diterima. Hal ini disebabkan upaya Perusahaan dalam menurunkan turnover dengan menghadirkan kepuasan kerja mampu tercapai dan kepuasan kerja merupakan komponen penting dalam upaya menurunkan tingkat turnover karena semakin minimnya stress kerja yang dialami karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention dimediasi oleh Kepuasan Kerja (H7)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan hasil pengolahan hasil nilai $t_{statistik}$ lebih besar dari t_{tabel} yakni bernilai $2,403 > 1,96$ dengan nilai $p\ value < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi dan baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka akan semakin menurunkan turnover intention dengan dimediasi oleh Kepuasan kerja. Sehingga hipotesis ketujuh (H7) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dimediasi kepuasan kerja diterima. Hal ini berarti menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif akan sangat baik bagi karyawan untuk menciptakan kepuasan kerja mereka terhadap Perusahaan dan hal ini baik dalam menekan rendahnya turnover yang terjadi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap niat keluar kerja (*turnover intention*) di PT. Donghwa Electric Engineering, sehingga hipotesis pertama (H1) dan kedua (H2) ditolak. Namun, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis ketiga (H3) dan keempat (H4) diterima. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penurunan niat keluar kerja, mendukung hipotesis kelima (H5). Selain itu, kepuasan kerja memediasi secara signifikan pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap niat keluar kerja, sehingga hipotesis keenam (H6) dan ketujuh (H7) diterima.

BIBLIOGRAFI

- Adinata, Michael C., & Turangan, Joyce A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 195–201. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22567>
- Ainayah Oksa Dwiyanthi, Muhammad Yusuf. (2020). PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN OPPO KOTA BIMA. *Jurnal Ilmu Akuntansi*.
- Alamsyah P., Agus. (2016). PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KEPUASAN ATAS GAJI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN (PT. Adira Semesta Idustry Cabang II Sumedang). *J-Ensitec*, 3(01), 14–20. <https://doi.org/10.31949/j-ensitec.v3i01.310>
- Apriyanto, Prahyudi, & Haryono, Siswoyo. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Manajemen Dewantara*, 4(1), 33–45. <https://doi.org/10.26460/md.v4i1.7672>
- Ardi Saputra, Ecky Gilang, Maryam, Siti, & Marwati, Fithri Setya. (2020). Job Insecurity, Job Satisfaction Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pt. Bima Polyplast Di Sukoharjo. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 263–270. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.926>
- Ardiyanti, Indri. (2019). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 11. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2190>
- Astuti, Rizka Dwi, Herawati, Jajuk, & Septyarini, Epsilandri. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1127–1144. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1065>
- Basri, Muhammad hasan. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intentions Melalui Kepuasan Kerja Pada CV Aneka Produksi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 05(02), 1–7.
- Budiastiti, K. Ayu, Dewi, Purnama, & Wibawa, I. Made Artha. (2016). PENGARUH STRES KERJA PADA TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI KEPUASAN KERJA AGEN AJB BUMIPUTERA 1912 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia PENDAHULUAN Dalam pekerjaan setiap orang memiliki kualitas kemampuan berbeda- beda , dim. 5(6), 3560–3588.
- Derrick. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, Vol. 6, pp. 29–33.
- Dewi Uswatun Khasanah, R.A.E.P Apriliani, M. Trihudyatmanto. (2019). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. CAHAYA MUSTIKA GRABAG MAGELANG JAWA TENGAH. *Journal of Economic, Business and Engineering*, 1 No.1.
- Dyah Ambar Fatikasari, Akhmad Suharto, Pawestri Winahyu. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DIRA MARKET KENCONG. *Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 1 No.7.
- Edward Efendi Silalahi, Annisa Dianti. (2022). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PELAYANAN TEKNIK DI PT.MAHIZA KARYA MANDIRI CABANG BEKASI. *Jurnal Riset Ekonomi*, 2 No.3.

- Fahmy, Edian, Tura, Theobaldus Boro, & Sukapti, Sri. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Screenplay Productions Di Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 535. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11291>
- Fatma, Nur, Irfan, Nur Fajri, & Latiep, Ifah Finatry. (2021). Analisis Keputusan Pembelian Produk Menggunakan Persepsi Harga dan Kualitas Produk. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(2), 533–540.
- Fereshi, & Farhan. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Pengaruh Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Panji Putra Perkasa Yogyakarta. *AMIK PGRI Kebumen*, 1(1), 73–91.
- Gofur, Abdul. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295–304. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3is1.147>
- Hamdan, Amarul, & Gentari, Ratu Erlina. (2022). Pentingkah Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Manajemen (JAKMEN)*, 1(2), 110–125. <https://doi.org/10.30656/jakmen.v1i2.5686>
- Handani, Novieta, & Andani, Kurniati W. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Quadranplus di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4), 795. <https://doi.org/10.24912/jmk.v1i4.6566>
- Hasyim, M. Ardi Nupi, Astuti, Widya, Fadhila, Nurul, & Artha, Sukma Jaya. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention karyawan (Studi Pada Pt. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah, Tbk Lingkup Jabar Ii). *Jurnal Bina Bangsa Ekonomi*, Vol.13(No.02), 225–230.
- Hidayat, Inayatul. (2017). Hubungan Motivasi Dan Beban Kerja Perawat Pelaksanaan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pelamonia Makassar. *Skripsi*, 3(1), 1–113.
- Hidayati, Habibatul, & Rizalti, Melati Karunia. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. *Jurnal Pundi*, 5(2), 195–206. <https://doi.org/10.31575/jp.v5i2.353>
- Javed, Muhammad, Khan, Muhammad Arsalan, Yasir, Muhammad, Aamir, Suhaib, & Ahmed, Kamran. (2014). Effect of Role Conflict, Work Life Balance and Job Stress on Turnover Intention: Evidence from Pakistan. *J. Basic. Appl. Sci. Res*, 4((3)), 125–133.
- Joni Heruwanto, Heri Haripriana, Rasipan. (2019). *PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP TURNOVER INTENTION*.
- Juanita R, Geraldine, & Budi Prasetya, Agustian. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Guru Milenial terhadap Turnover. *Jurnal Syntax Fusion*, 1(10), 554–567. <https://doi.org/10.54543/fusion.v1i10.68>
- Kancana Gumilang, Mohamad Naffisya. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap intensi turnover. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 4(1), 129–145. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v4i1.10831>
- Khan, Muhammad Saqib, Khan, Irfanullah, Kundi, Dr. Ghulam Muhammad, Khan, Dr. Shadiullah, Nawaz, Dr. Allah, Khan, Farhatullah, & Yar, Naseem Bakht. (2014). The Impact of Job Satisfaction and Organizational commitment on the Intention to leave among the Academicians. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(2). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v4-i2/610>

- Khomaryah, Esti, Pawenang, Supawi, & A.B, Sholichul Hadi. (2020). *TURNOVER INTENTION PT. EFRATA RETAILINDO DITINJAU DARI BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA*. 3(1), 35–45.
- Krismoko, Krismoko. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 3(2), 126–138. <https://doi.org/10.58344/locus.v3i2.2450>
- Kristin, Devi, Marlina, Evi, & Lawita, Nadia Fathurrahmi. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 97–107.
- Laswitarni, Ni Ketut, & Yuli Pratiwi, Ni Putu Marsita. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Pt Tata Mulia Nusantara Indah Cabang Bali. *Forum Manajemen*, 20(1), 96–108. <https://doi.org/10.61938/fm.v20i1.467>
- Latan Hengky, Imam Ghozali. (2015). *Partial least squares : konsep, teknik dan aplikasi SmartPLS 2.0 M3 untuk penelitian empiris*. Yogyakarta: Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Marcella, Jessica, & Ie, Mei. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321>
- Misbakhudin, Ari. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Stres Kerja Dan Burnout Terhadap Tingkat Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 4(1), 53–63. <https://doi.org/10.32815/jpro.v4i1.1692>
- Mubarq, Sahrul idwan, Abidin, Zainal, & Hermanto, Hermanto. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Narmada Awet Muda. *Unram Management Review*, 1(1), 42–50. <https://doi.org/10.29303/ju.v1i1.39>
- Ningtyas, Azisah, Purnomo, Suseno, & Aswar, Rts. (2020). *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh kepuasan kerja terhadap*. 9(4), 1634–1655.
- Novita Sidharta, & Margaretha, Meily. (2015). No Title. *Manajemen Maranatha*, 10 No.2(Turnover Intention), 129–241. <https://doi.org/https://doi.org/10.28932/jmm.v10i2.81>
- Nursalimah, Dina, & Oktafien, Shinta. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3224–3236. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1998>
- Olivia, Lambok Hasian Joanne, & Sukma, Rivera Pantro. (2023). Pengaruh Kompensasi, dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Turnover Intentions melalui Kepuasan Kerja di PT Akasha Wira International. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(1), 1–19. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i1.1895>
- Pambudi, Cahyo Seto, & Djastuti, Indi. (2021). PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan PT Dankos Farma). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 16(2), 45–54. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v16i2.39388>
- Pawirosumarto, Suharno, Sarjana, Purwanto Katijan, & Gunawan, Rachmad. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>

- Pioh, Nancy L., & Tawas, Hendra N. (2016). DAN KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Pns Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa) THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORK CONDITION TO WORK SATISFACTION (Study At State Employee In District Office Sonder District Minahasa). *Jurnal EMBA*, 4(2), 838–848.
- Purnawati, Ni Luh Gede Putu, Ida Ayu Nyoman Yuliastuti, & Ribek, Pande Ketut. (2021). No Title. *Jurnal Satyagraha*, 04 No.01.
- Putu Sofia Andi Dewi, Anak Agung Ayu Sriathi. (2019). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA. *Manajemen*.
- Qureshi, Muhammad Imran, Iftikhar, Mehwish, Abbas, Syed Gohar, Hassan, Umar, Khan, Khalid, & Zaman, Khalid. (2013). Relationship between job stress, workload, environment and employees turnover intentions: What we know, what should we know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764–770. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2013.23.06.313>
- Ramlawati, Ramlawati, Trisnawati, Eva, Yasin, Nurfatwa Andriani, & Kurniawaty, Kurniawaty. (2021). External alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention. *Management Science Letters*, 11, 511–518. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.016>
- Ratnaningsih, Dina Sabta. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1267–1278. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1267-1278>
- Reza, Syah, Sitorus, Guston, & Wijaya, Robby. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Pancaran Energi Transportasi. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 1378–1392. <https://doi.org/10.47467/elmujtama.v4i2.5286>
- Rohman, Malik Abdul, & Ichsan, Rully Mochammad. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851 PENGARUH*, 2(1), 1–22.
- Setiawan, Nur Dwi, Muttaqijn, M. Imam, & Hadiwijaya, Dudung. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 2, 327–334. <https://doi.org/10.31000/sinamu.v2i0.4162>
- Sheraz, Ahmad, Wajid, Muhammad, Sajid, Muhammad, Qureshi, Wajahat Hussain, & Rizwan, Muhammad. (2014). Antecedents of Job Stress and its impact on employee's Job Satisfaction and Turnover Intentions. *International Journal of Learning and Development*, 4(2), 204–226. <https://doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6098>
- Sopiah dan Etta Mamang Sangadji. (2020). No Title. *Ilmu Sosial KnE*, 4(9), 66–82. <https://doi.org/https://doi.org/10.18502/kss.v4i9.7317>
- Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair. (2018). No Title. *Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>

Copyright holder:

Rani Dwi Rahadiyanti, Wawan Prahiawan (2024)

First publication right:

Syntax Admiration

This article is licensed under:

