

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA,  
DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION***  
(Studi pada PT. Arifindo Adiputra Ariaguna)

<sup>1st</sup> Yongki Aditya, <sup>2nd</sup> Joko Bagio Santoso SE., M.M

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta

Jl. Pancawarga 17 14/3 Cipinang Besar Selatan

Jakarta Timur 13920

yongkyaditya44@gmail.com, joko-bagio-santoso@stei.ac.id

**Abstract** - This study aims to determine how much influence the work environment, job satisfaction, and work stress on turnover intention (study at PT. Arifindo Adiputra Ariaguna).

This research uses associative strategies. The method used is the purposive sampling method. The sample in this study were 50 respondents, which were analyzed using validity, reliability, and multiple linear regression test. The population of this study are employees of PT. Arifindo Adiputra Ariaguna. Hypothesis testing using the coefficient of determination, F tes, t test.

Based on the results of hypothesis testing with a significance level of 5%, it is concluded that the Work Environment and Job Satisfaction have a negative and significant effect on Turnover Intention, while Job Stress has a positive and significant effect on Turnover Intention.

**Keywords:** Work environment, job satisfaction, job stress, and turnover intention.

**Abstrak**– Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stress kerja terhadap *turnover intention* (studi pada PT. Arifindo Adiputra Ariaguna).

Penelitian ini menggunakan strategi asosiatif. Metode yang digunakan adalah metode *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden, yang dianalisis dengan menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dengan menggunakan koefisien determinasi, uji F, uji t.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan tingkat signifikansi 5%, disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, sedangkan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

**Kata kunci** Lingkungan kerja, kepuasan kerja, stress kerja, dan turnover intention.

## I. PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya memiliki dorongan untuk berinteraksi satu dengan yang lain dan tidak dapat melepaskan diri dari pengaruh manusia lain. Berdasarkan hal tersebut, manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi dan bermasyarakat. Hal ini terlihat jelas dalam kehidupan sehari-hari, lingkungan rumah tangga, organisasi sosial, organisasi pendidikan atau bahkan organisasi tempat berkerja. Untuk mencapai tujuan setiap organisasi memerlukan sumber daya. Sumber daya adalah suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia

Dengan adanya fenomena di atas dan latar belakang yang sudah dijabarkan menunjukkan adanya suatu masalah yang dihadapi oleh perusahaan ini. Pasalnya mereka menganggap bahwa karyawan mereka adalah aset perusahaan, namun apabila adanya penurunan kinerja karyawan yang semakin meningkat maka pada dasarnya akan merugikan perusahaan. Dengan ini saya tertarik untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Arifindo adiputra ariaguna.

### 1.1. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Arifindo Adiputra Ariguna ?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Arifindo Adiputra Ariguna ?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Arifindo Adiputra Ariguna ?
4. Apakah Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Arifindo Adiputra Ariaguna ?

### 1.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Arifindo Adiputra Ariguna.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Arifindo Adiputra Ariguna.
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Arifindo Adiputra Ariguna.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres kerja secara bersama-sama terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Arifindo Adiputra Ariguna.

## II. KAJIAN LITERATUR

### 2.1. Lingkungan Kerja

Menurut Schultz (2006:3) menyatakan bahwa lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Sedangkan menurut Budianto (2015:108) menyatakan lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dan tugas-tugas yang bermakna.

## 2.2. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015:46), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif. Menurut Putra (2012:17), kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya

## 2.3. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja Veithzal (jurnal Wartono, 2017). Sedangkan menurut Robbins dalam Wartono, (2013), stres kerja adalah suatu kondisi dinamika yang didalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai suatu yang tidak pasti

## 2.4. *Turnover Intention*

*Turnover Intention* didefinisikan sebagai faktor mediasi antara sikap yang mempengaruhi niat untuk keluar dan benar – benar keluar dari perusahaan (Yucel, 2012). *Turnover Intention* adalah niat meninggalkan perusahaan secara sukarela, yang dapat mempengaruhi status perusahaan dan dengan pasti akan mempengaruhi produktivitas karyawan (Issa dkk, 2013). *Turnover Intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang

## 2.5. Keterkaitan antar Variabel Penelitian

### 2.5.1. Keterkaitan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan teori Mobley (2002) Apabila lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan kurang nyaman maka akan menimbulkan niat untuk keluar dari perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Lidya Ribkha Genta Polii (2015) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan persepsi karyawan intensi untuk keluar tetap dimiliki, walaupun lingkungan kerja semakin membaik. Hal ini memungkinkan jika memang karyawan tersebut sudah ingin berhenti dari pekerjaannya saat ini atau ingin mencari pekerjaan lain dalam suasana lingkungan kerja yang baru.

### 2.5.2 Keterkaitan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan teori Robbins dan Judge (2013) Ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka atau konsekuensi dari ketidakpuasan menunjukkan empat respons, respons tersebut salah satunya keluar yaitu perilaku yang ditunjukan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Putri dan Prasetyo (2017) yang mengemukakan bahwa terdapat sedikit signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan hotel delonix. Artinya karyawan yang memiliki kepuasan kerja tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan maka semakin rendah keinginannya untuk keluar dari perusahaan.

### 2.5.3 Keterkaitan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan teori menurut Robbins (2008:369) akibat stress yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, turnover karyawan tinggi, tingkat

absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Irma Sari Octaviani (2019) yang berpendapat bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara stress kerja terhadap *turnover intention* pada PT Pertama Logistic Service. Hal tersebut memberi bukti bahwa seorang karyawan yang memiliki stres kerja dalam bekerja maka angka *turnover intention* akan meningkat.

## 2.6 Pengembangan Hipotesis

### 2.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Bartkus et al. (1997), menyatakan lingkungan kerja yang baik akan dapat mengakibatkan sesama rekan kerja akan saling mendukung satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka, sehingga nantinya lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kepuasan bagi karyawan dan akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Hasil penelitian Joarder (dalam Putra Dewa, 2017), menunjukkan bahwa :

1. Lingkungan kerja atau kondisi kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, di mana kondisi kerja yang dapat mendukung dalam bekerja misalnya penerangan atau cahaya yang cukup, keamanan di tempat kerja yang terjamin sangat dibutuhkan oleh karyawan. Semakin tinggi kriminalitas, atau bisa dikatakan keamanan karyawan dalam bekerja terancam maka akan dapat meningkatkan niat karyawan tersebut mencari alternatif pekerjaan baik yang lebih aman.
2. Menurut hasil penelitian yang dilakukan Chairini (dalam Putra Dewa, 2017), membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja yang buruk, seperti sedikitnya fasilitas yang diterima karyawan, tidak adanya tempat untuk istirahat karyawan, akan mendorong niat karyawan untuk mengundurkan diri. Semakin lengkap fasilitas yang diterima karyawan untuk menunjang pekerjaannya maka semakin rendah niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Berdasarkan hal tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H1: Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan.**

### 2.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hullin et.al (1985), mengakui bahwa alternatif pekerjaan dan kepuasan kerja dapat memiliki pengaruh yang substansial pada keinginan keluar pekerja pada berbagai populasi. Kepuasan kerja juga dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan (*turnover intention*) tetapi faktor-faktor lain seperti kondisi pasar kerja, kesempatan kerja alternatif dan panjangnya masa kerja merupakan kendala yang penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada (Robbins, 2014). Hasil penelitian Christian Anugerah Rusdi Pramudika, Yulianeu, Aziz Fathoni dan Amanda Mastisia Rakanita (2017), menunjukkan bahwa :

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting dan berkaitan dengan *turnover intention* artinya jika kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tersebut baik, maka intensitas turnover akan menurun.
2. Kepuasan kerja seorang karyawan harus dijaga dengan baik oleh perusahaan agar karyawan tersebut tidak berpindah perusahaan, karena karyawan merupakan aset terpenting sebuah perusahaan dalam menjalankan operasionalnya. Berdasarkan hal tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H2: Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan.**

### 2.6.3 Pengaruh Stres kerja terhadap *Turnover Intention*

Menurut Robbins (2014), akibat stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan

kecelakaan kerja. Sedangkan, menurut Cox Gibson, 1987 dalam jurnal Hermita, (2011), yang mengidentifikasi 5 jenis konsekuensi dampak stres yang potensial. Salah satunya berdampak jelas pada organisasi adalah tingginya tingkat absensi, pergantian karyawan (*turnover*) yang tinggi, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi. Hasil penelitian Liu (2012) dan Tuten (2004), menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak secara langsung dan positif terhadap *turnover intention*. Hal ini yang sama dikemukakan oleh Robbins (2014), mengemukakan bahwa dampak yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat mengakibatkan munculnya keinginan untuk pindah atau keluar dari pekerjaan (*turnover intention*).

Dari ketiga hal di atas, baik pernyataan yang dikemukakan Robbins (2014), maupun hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yakni dengan menunjukkan adanya keterkaitan langsung antara stres kerja dengan *turnover intention*. Keterkaitan tersebut menunjukkan bahwa stres kerja menjadi alasan kuat yang melatarbelakangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat bekerja saat ini. Dengan demikian, semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh pegawai, maka semakin tinggi keinginan pegawai untuk keluar dari perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H3 : Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan.**

#### **2.6.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Nila Ratna Sari, Mochammad Soe' oed Hakam dan Heru Susilo (2015) Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja menunjukkan signifikan positif pada turnover, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Gishella Paat, Bernhard Tewal dan Arazzi Bin H. Jan (2017) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap *turnover intention*

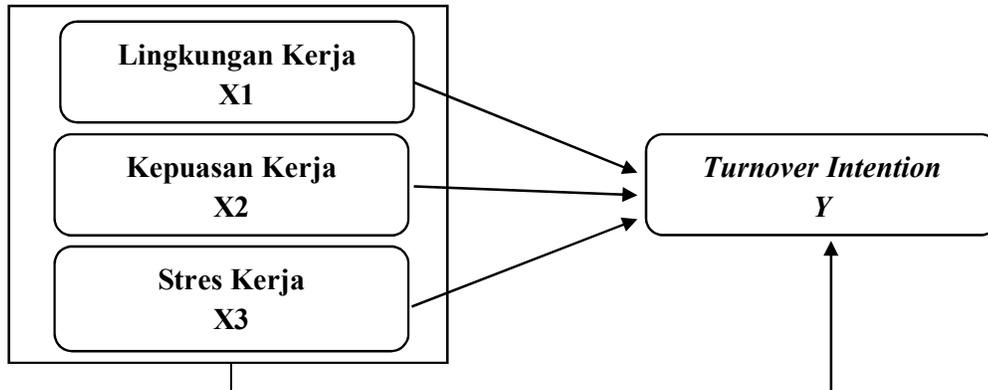
Laksm Sito Dwi Irvianti dan Renno Eka Verina (2015) menjelaskan Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* yang berarti bahwa jika lingkungan kerja dirasakan karyawan semakin baik dan nyaman, maka keinginan karyawan untuk keluar akan menurun. Sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

**H4 : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan**

## 2.7 Kerangka Konseptual Penelitian

Dalam penelitian ini, keterkaitan antar variabel dapat digambarkan dalam bentuk paradig sebagai berikut :

**Gambar 2.1** Kerangka Konseptual Penelitian



## III. METODA PENELITIAN

### 3.1. Strategi Penelitian

Strategi yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan strategi penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2016: 92) strategi asosiatif merupakan penelitian yang mencari pengaruh antara dua variabel atau lebih. Yang mendukung strategi penelitian ini adalah dengan teknik pengumpulan dan analisis data dengan mencari opini atau pendapat dari subjek yang diteliti (responden) dengan menggunakan kuesioner, yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel X1 (Lingkungan Kerja), X2 (Kepuasan Kerja), X3 (Stres Kerja) dan Y (*Trunover Intention*).

### 3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:80), populasi dapat didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Arifindo Adiputra Ariaguna yaitu sebanyak 50 orang karyawan yang terdiri dari Sales 25 karyawan, Administrasi 10 karyawan, Purchasing 5 karyawan dan Produksi 10 karyawan, dan tidak termasuk jajaran direktur, manajer

Menurut Sugiyono (2017:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono, 2014). Alasan menggunakan teknik sampling jenuh adalah karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Meskipun membutuhkan waktu yang lebih lama dalam mengumpulkan data, namun teknis sampling jenuh atau sensus dapat memperoleh ketepatan data yang tinggi. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat diketahui sampel yang digunakan yaitu 50 orang. Pada Penelitian ini, metode pengukuran menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial (Sugiyono,2014).

### 3.5. Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016: 89), tujuan metode analisis data adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (kuesioner) yang tidak mendalam dan hasil penelitian cenderung digeneralisasikan.

#### 3.5.1 Pengolahan Data

Pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan computer dengan program Microsoft Excell dan SPSS versi 23 dengan tujuan untuk mendapatkan hasil perhitungan yang akurat dan lebih efisien. Sebelum melakukan pengujian koefisien determinasi, akan dilakukan uji validitas dan uji realibilitas untuk mengetahui apakah data yang digunakan telah memenuhi syarat ketentuan dalam metode koefisien determinasi.

#### 3.5.2 Penyajian Data

Data yang sudah diolah akan disusun dengan menggunakan penyajian berupa tabel. Tabel digunakan untuk menentukan kategori kecenderungan masing-masing variabel tersebut dan agar lebih sistematis dalam memahami dan menganalisis data yang disajikan.

#### 3.5.3 Analisis Statistik Data

Untuk membahas hasil penelitian, penulis menggunakan data berpasangan berdasarkan data yang diperoleh. Oleh karena itu terdapat lebih dari satu variabel independen, yaitu 3 buah variabel independent, dan satu buah variabel dependen, maka metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis ( parsial dan berganda ) sebagai berikut :

1. Uji Kualitas Data

suatu kuesioner bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Data penelitian tidak akan berguna jika instrument yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki *validity* dan *realibilty*. Pengujian dan pengukuran tersebut masing-masing menunjukkan konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan.

2. Uji Validitas

Siregar (2013: 46-48) mengatakan bahwa validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*).

Menurut Sugiyono (2017:121) mengatakan hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Suatu instrument dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurannya sesuai dengan maksud dilakukan pengukuran tersebut. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel, yaitu dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk degree of freedom.  $(df) = n-4$ , dimana  $(n)$  adalah jumlah sampel penelitian. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut tidak valid (Ghozali,2013). Uji validitas ini diperoleh dengan cara mengkorelasikan setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05. Untuk menguji validitas instrument penelitian ini digunakan pearson correlation product moment seperti pada Sugiono (2013) yaitu :

Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrument ini adalah korelasi *Pearson Product Moment*, yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{n \sum X Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \dots\dots\dots(3.1)$$

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi
- n = Banyaknya sampel ( responden )
- X = Skor butir yang diperoleh subyek dari seluruh item
- Y = Skor total butir yang diperoleh dari seluruh item

3. Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil pengukuran jika dilakukan pengukuran ulang terhadap gejala dan alat ukur yang sama. Yang dimaksud dengan reliabilitas adalah menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan tertentu. Reliabel artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan (Supranto dan nanda limakrisna, 2013:99).

Teknik pengukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Alpha Cronbach, dengan bantuan program SPSS 23 Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrument penelitian reabel atau tidak, bila jawaban yang diberikan responden berbentuk skala seperti 1-3, dan 1-5, serta 1-7 atau jawaban responden yang menginterpretasikan penilaian sikap. Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ ) > 0,6 (Siregar, 2013: 57).

Rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrument ini adalah korelasi *Alpha Cronbach*, yang dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Koefisien Alpha Cronbach: } \alpha_{ii} = \left( \frac{k}{k - 1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right) \dots\dots\dots(3.2)$$

Keterangan :

- r = Koefisien reliabilitas instrument
- k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sum \alpha_b^2$  = Total varians butir
- $\alpha_t^2$  = total varians

**Tabel 3.3.** Interval Cronbach's Alpha

No	Interval Cronbach's Alpha	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,20	Tidak Reliabel
2	0,21 – 0,40	Kurang Reliabel
3	0,41 – 0,60	Cukup Reliabel
4	0,61 – 0,80	Reliabel
5	0,81 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : Steemit.com (2018)

**3.5.4 Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Analisis *R<sup>2</sup> (Rsquare)* atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu (0-1). Jika nilai *R<sup>2</sup>* mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variabel variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, sebaliknya, jika *R<sup>2</sup>* mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel indepeden

menerangkan variabel dependen. (Priyatno, 2012:125) Untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel independent terhadap variabel dependent dapat ditentukan terhadap rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

1. Analisis koefisien determinasi secara parsial
  - 1) Kontribusi lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention*
$$R^2_1 = (r_{x_1 y})^2 \cdot 100\%$$
  - 2) Kontribusi Kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention*
$$R^2_2 = (r_{x_2 y})^2 \cdot 100\%$$
  - 3) Kontribusi Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*
$$R^2_3 = (r_{x_3 y})^2 \cdot 100\%$$
2. Analisis koefisien determinasi berganda  
Kontribusi Lingkungan kerja, kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap Turnover Intention  $R^2_4 = (r_{x_1 x_2 x_3 y})^2 \cdot 100\%$   
Di mana:  
 $R^2$  = Nilai koefisien determinasi  
 $r$  = Nilai koefisien korelasi

### 3.5.5. Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji Signifikan Parsial ( t )

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) Penolakan atau penerimaan hipotesis berdasarkan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  atau 5% maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  atau 5% maka  $H_0$  diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
- 3) Rumus T tabel sebagai berikut :  
 $T \text{ tabel} = (\alpha / 2 : n - k - 1)$

#### 2. Uji Signifikan Simultan ( Uji F )

Uji ketepatan model adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas ( $Y$ ). Model *goodness of fit* dapat diukur dari nilai statistik F yang menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian:

1.  $H_0$  diterima jika  $F \text{ dihitung} < F \text{ tabel}$
2.  $H_0$  ditolak jika  $F \text{ dihitung} > F \text{ tabel}$
3. Rumus F tabel sebagai berikut :  
 $F \text{ Tabel} = (k : n - k)$

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Deskripsi Objek Penelitian

Perumahan Daru Estate adalah perumahan subsidi dengan uang muka murah yang dikembangkan oleh PT. Arifindo Adiputra Ariaguna. Berlokasi di daerah Raya Taban, Kecamatan Jambe Kabupaten Tangerang. Daru Estate hanya berjarak 100 meter dengan stasiun Daru. PT. Arifindo adalah bagian dari Aria Property yang telah berdiri sejak tahun 1991. PT tersebut merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang property khususnya developer. Memegang komitmen untuk mengembangkan hunian dan kompleks

perkantoran yang nyaman dan strategis, pt tersebut telah membangun dan mengelola berbagai proyek di beberapa daerah.

## 4.2. Deskripsi Data

### 4.2.1. Karakteristik Responden

#### 1. Karakteristik responden berdasarkan usia

Hasil perhitungan frekuensi dari karakteristik berdasarkan usia responden terdapat dalam Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 23 tahun	4	8.0	8.0	8.0
	23-26 tahun	23	46.0	46.0	54.0
	27-30 tahun	13	26.0	26.0	80.0
	> 30 tahun	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan hasil Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berusia kurang dari 23 tahun sebanyak 4 responden atau 8,0%, yang berusia 23-26 tahun sebanyak 23 responden atau 46,0%, yang berusia 27-30 tahun sebanyak 13 responden atau 26,0%, yang berusia lebih dari 30 tahun sebanyak 10 responden atau 20,0%. Dengan demikian Karyawan PT. Arifindo Adiputra Ariaguna Jakarta adalah sebagian besar berusia antara 23-26 tahun sebanyak 23 responden dengan persentase sebesar 46,0%.

#### 2. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil analisis data perhitungan kuesioner mengenai profil responden berdasarkan Jenis Kelamin.

Berdasarkan hasil Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 34 responden atau sebesar 68,0% dan responden yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 16 responden atau sebesar 32,0%. Dengan demikian mayoritas Karyawan PT. Arifindo Adiputra Ariaguna yang adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 34 karyawan dengan persentase sebesar 68,0%.

Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	34	68.0	68.0	68.0
	Perempuan	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah, 2020

#### 3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Hasil perhitungan frekuensi dari karakteristik berdasarkan pendidikan responden terdapat dalam tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	0	0	0	0

Akademi	6	12.0	12.0	12.0
Sarjana	32	64.0	64.0	76.0
Lainnya	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berpendidikan SMA/Sederajat sebanyak 0 responden atau 0%, yang berpendidikan Akademi sebanyak 6 responden atau 12,0%, yang berpendidikan Sarjana sebanyak 32 responden atau 64,0%, dan yang berpendidikan Lainnya sebanyak 12 responden atau 24,0%. Dengan demikian sebagian besar mayoritas Karyawan PT. Arifindo Adiputra Ariaguna berpendidikan Sarjana sebanyak 32 responden dengan persentase sebesar 64,0%.

#### 4. Profil Responden Berdasarkan Jumlah Lama bekerja

Hasil perhitungan frekuensi dari karakteristik responden berdasarkan lama bekerja responden. Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 3 responden atau 6,0%, yang bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 9 responden atau 18,0%, yang bekerja selama 3-5 tahun sebanyak 24 responden atau 48,0%, dan responden yang bekerja selama lebih dari 5 tahun sebanyak 14 responden atau 28,0%. Dengan demikian sebagian besar Karyawan PT. Arifindo Adiputra Ariaguna Jakarta memiliki masa lamanya bekerja 3-5 tahun sebanyak 24 karyawan dengan persentase sebesar 48,0%

**Tabel 4.4** Profil Responden Berdasarkan Jumlah Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	3	6.0	6.0	6.0
	1 – 3 Tahun	9	18.0	18.0	72.0
	3 – 5 Tahun	24	48.0	48.0	54.0
	> 5 Tahun	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah, 2020

### 4.3. Hasil Pengujian Instrumen

#### 4.3.1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan r-tabel untuk degree of freedom (df)=n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Apabila nilai korelasi > 0,278 (n = 50, nilai r tabel untuk df = 50-2 = 48,  $\alpha$  0,05) maka dikatakan item tersebut valid.

Di bawah ini adalah uji validitas terhadap variabel Lingkungan Kerja yang dilakukan pada 50 responden dengan jumlah indikator sebanyak 4 pertanyaan. Hasil uji validitas menggunakan bantuan program SPSS versi 23 dan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.9.** Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Kode	Person Corelation (r-hitung)	(r-tabel)	Keterangan
LK1	0,630	0,278	Valid
LK2	0,685	0,278	Valid
LK3	0,559	0,278	Valid
LK4	0,333	0,278	Valid
LK5	0,629	0,278	Valid

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 diatas untuk uji validitas pada variabel lingkungan kerja terlihat bahwa semua butir pertanyaan mempunyai nilai r-hitung > r-tabel maka dari itu dinyatakan valid.

Berikut pengolahan uji validitas terhadap variabel kepuasan kerja yang dilakukan pada 50 responden dengan jumlah indikator sebanyak 25 pertanyaan. Hasil uji validitas menggunakan bantuan program SPSS versi 23 dan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.10** Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Kode	Person Corelation (r-hitung)	(r-tabel)	Keterangan
KP1	0,583	0,278	Valid
KP2	0,502	0,278	Valid
KP3	0,426	0,278	Valid
KP4	0,332	0,278	Valid
KP5	0,348	0,278	Valid
KP6	0,328	0,278	Valid
KP7	0,525	0,278	Valid
KP8	0,583	0,278	Valid
KP9	0,502	0,278	Valid
KP10	0,426	0,278	Valid
KP11	0,474	0,278	Valid
KP12	0,289	0,278	Valid
KP13	0,372	0,278	Valid
KP14	0,291	0,278	Valid
KP15	0,388	0,278	Valid
KP16	0,348	0,278	Valid
KP17	0,328	0,278	Valid
KP18	0,525	0,278	Valid
KP19	0,583	0,278	Valid
KP20	0,502	0,278	Valid
KP21	0,426	0,278	Valid
KP22	0,474	0,278	Valid
KP23	0,289	0,278	Valid
KP24	0,372	0,278	Valid
KP25	0,291	0,278	Valid

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 diatas untuk uji validitas pada variabel kepuasan kerja terlihat bahwa semua butir pertanyaan mempunyai nilai r-hitung > r-tabel maka dari itu dinyatakan valid :

Uji validitas terhadap variabel stres kerja yang dilakukan pada 50 responden dengan jumlah indikator sebanyak 10 pertanyaan. Hasil uji validitas menggunakan bantuan program SPSS versi 23 dan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.11.** Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Kode	Person Corelation (r-hitung)	(r-tabel)	Keterangan
SK1	0,440	0,278	Valid
SK2	0,494	0,278	Valid
SK3	0,430	0,278	Valid
SK4	0,567	0,278	Valid
SK5	0,405	0,278	Valid

Kode	Person Corelation (r-hitung)	(r-tabel)	Keterangan
SK6	0,450	0,278	Valid
SK7	0,450	0,278	Valid
SK8	0,390	0,278	Valid
SK9	0,598	0,278	Valid
SK10	0,284	0,278	Valid

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas untuk uji validitas pada variabel stres kerja terlihat bahwa semua butir pertanyaan mempunyai nilai r-hitung > r-tabel maka dari itu dinyatakan valid.

Uji validitas terhadap variabel turnover intention yang dilakukan pada 50 responden dengan jumlah indikator sebanyak 8 pertanyaan. Hasil uji validitas menggunakan bantuan program SPSS versi 23 dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Berikut adalah hasil uji validitas dengan bantuan program spss versi 23 :

**Tabel 4.12.** Hasil Uji Validitas Turnover Intention

Kode	Person Corelation (r-hitung)	(r-tabel)	Keterangan
TO1	0,433	0,278	Valid
TO2	0,590	0,278	Valid
TO3	0,713	0,278	Valid
TO4	0,712	0,278	Valid
TO5	0,567	0,278	Valid
TO6	0,603	0,278	Valid
TO7	0,712	0,278	Valid
TO8	0,574	0,278	Valid

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas untuk uji validitas pada variabel turnover intention terlihat bahwa semua butir pertanyaan mempunyai nilai r-hitung > rtabel maka dari itu dinyatakan valid.

#### 4.3.2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode One Shot karena adanya keterbatasan dalam waktu pelaksanaan penelitian serta mengantisipasi kesibukan aktifitas responden.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) > 0,60 (Ghozali, 2013). Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 23 dapat dilihat pada rekapitulasi hasil output seperti dibawah ini:

Berdasarkan Tabel 4.13 terlihat bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai Cronbach's Alpha > 0,60 yang artinya semua variabel yang penulis teliti adalah dapat dikatakan reliable.

**Tabel 4.13.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,780	5	Reliable
Kepuasan Kerja	0,772	25	Reliable
Stres Kerja	0,879	11	Reliable
Turnover Intention	0,765	7	Reliable

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23

**4.4. Analisis Statistik Data**

**4.4.1. Analisis koefisien determinasi**

Pengaruh kualitas Lingkungan kerja, Stres kerja, dan Kepuasan kerja terhadap turnover intention ditunjukkan oleh koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan proporsi atau persentase variasi total dalam variabel Y yang dapat dijelaskan oleh variabel independen  $X_1$   $X_2$  dan  $X_3$ .

1. Koefisien Determinasi Parsial

- a. Nilai koefisien determinasi lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap Turnover Intention (Y) sebagai berikut :

**Tabel 4.14** Koefisien Determinasi Parsial lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Turnover Intention (Y)

<b>Correlations</b>			Lingkungan Kerja	Turnover Intention
Control Variables				
Kepuasan kerja	Lingkungan kerja	Correlation	1,000	,861
		Significance (2-tailed)	.	,005
		df	0	50
	Turnover Intention	Correlation	,861	1,000
		Significance (2-tailed)	,005	.
		df	50	0

Sumber : Data Olahan Kuesioner (2020)

$$\begin{aligned}
 R^2_1 &= (r)^2 \times 100\% \\
 &= (0,861)^2 \times 100\% \\
 &= 0,74 \times 100\% \\
 &= 74,0\%
 \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi parsial sebesar 0,137 ini dapat ditafsirkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap Turnover Intention sebesar 74,0% atau dengan kata lain 74,0% variasi variabel turnover intention dapat diterangkan oleh variabel lingkungan kerja, sedangkan sisanya 26% merupakan pengaruh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

- b. Nilai koefisien determinasi Kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap Turnover Intention (Y) sebagai berikut :

**Tabel 4.15** Koefisien Determinasi Parsial Kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan Turnover Intention (Y)

<b>Correlations</b>			Kepuasan Kerja	Turnover Intention
Control Variables				
Stres kerja	Kepuasan kerja	Correlation	1,000	,414
		Significance (2-tailed)	.	,000
		df	0	50
	Turnover Intention	Correlation	,414	1,000
		Significance (2-tailed)	,000	.
		df	50	0

Sumber : Data Olahan Kuesioner (2020)

$$\begin{aligned}
 R^2_2 &= (r)^2 \times 100\% \\
 &= (0,414)^2 \times 100\% \\
 &= 0,171 \times 100\% \\
 &= 17,1\%
 \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi parsial sebesar 0,171 ini dapat ditafsirkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap Turnover Intention sebesar 17,1% atau dengan kata lain 17,1% variasi variabel Turnover Intention dapat diterangkan oleh variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya 82,9% merupakan pengaruh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

- c. Nilai koefisien determinasi Stres kerja ( $X_3$ ) terhadap Turnover Intention (Y) sebagai berikut :

**Tabel 4.16** Koefisien Determinasi Parsial Stres Kerja ( $X_3$ ) dan Turnover Intention

Correlations			Stres Kerja	Turnover Intention
Control Variables	Stres kerja	Correlation	1,000	,676
		Significance (2-tailed)	.	,000
Lingkungan kerja	Turnover Intention	df	0	50
		Correlation	,676	1,000
	Stres kerja	Significance (2-tailed)	,000	.
		df	50	0

Sumber : Data Olahan Kuesioner (2020)

$$\begin{aligned}
 R^2_3 &= (r)^2 \times 100\% \\
 &= (0,456)^2 \times 100\% \\
 &= 0,456 \times 100\% \\
 &= 45,6\%
 \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi parsial sebesar 0,456 ini dapat ditafsirkan bahwa pengaruh Stres kerja terhadap Turnover Intention sebesar 45,6% atau dengan kata lain 45,6% variasi variabel Turnover Intention dapat diterangkan oleh variabel Stres kerja, sedangkan sisanya 54,4% merupakan pengaruh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

## 2. Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel – variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi digunakan Adjusted R Square.

Berdasarkan Tabel 4.17 maka diketahui hasil koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) sebesar 0,964 yang artinya 96,4%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja yang terdapat di PT. Arifindo Adiputra Ariaguna secara simultan memberikan pengaruh dalam turnover intention sebesar 96,4% dan sisanya Sedangkan 3,6% (100-96,4) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

**Tabel 4.17.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,983 <sup>a</sup>	,966	,964	,58639

a. Predictors: (constant), Stres\_Kerja, Kepuasan\_Kerja, Lingkungan\_Kerja

b. Dependent Variable: Turnover\_Intention Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23

Berdasarkan Tabel 4.17 maka diketahui hasil koefisien determinasi (adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 0,964 yang artinya 96,4%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja yang terdapat di PT. Arifindo Adiputra Ariaguna secara simultan memberikan pengaruh dalam turnover intention sebesar 96,4% dan sisanya Sedangkan 3,6% (100-96,4) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

#### 4.4.2. Uji Hipotesis

##### 1. Pengujian Secara Parsial

Uji parsial atau individu digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel bebas berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel tidak bebasnya. Pengambilan keputusan ini dapat dilakukan dengan melihat nilai probabilitas/signifikansinya yaitu:

- Jika probabilitas/signifikansi > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- Jika probabilitas/signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Berdasarkan Hasil Output Coefficients di atas di ketahui bahwa nilai koefisien signifikan untuk variable (X<sub>1</sub>) Lingkungan Kerja adalah 0.000, Variabel (X<sub>2</sub>) Kepuasan Kerja adalah 0.001, dan Variabel X<sub>3</sub> Untuk Stres Kerja adalah 0.000. Maka dapat disimpulkan H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>, H<sub>3</sub> diterima. Artinya ada pengaruh antara ketiga variabel tersebut terhadap turnover intention.

**Tabel 4.18.** Pengujian Hipotesis Parsial lingkungan kerja (X<sub>1</sub>), kepuasan kerja (X<sub>2</sub>), dan stress kerja (X<sub>3</sub>) terhadap turnover intention (Y)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.680	3.214		4.326	.000
Lingkungan_Kerja	-.861	.125	-.369	-2.356	.000
Kepuasan_Kerja	-.414	.118	-.254	-3.732	.001
Stres_Kerja	.676	.131	.396	4.311	.000

a. Dependent Variable: Turnover\_Intention

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23

Berdasarkan Hasil Output Coefficients di atas di ketahui bahwa nilai koefisien signifikan untuk variable (X<sub>1</sub>) Lingkungan Kerja adalah 0.000, Variabel (X<sub>2</sub>) Kepuasan Kerja adalah 0.001, dan Variabel X<sub>3</sub> Untuk Stres Kerja adalah 0.000. Maka dapat disimpulkan H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>, H<sub>3</sub> diterima. Artinya ada pengaruh antara ketiga variabel tersebut terhadap turnover intention.

- Berdasarkan Tabel 4.18 Uji Hipotesis Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention dapat dilihat nilai signifikan dari variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga H<sub>1</sub> di terima di lihat dari nilai signifikan adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention.
- Berdasarkan Tabel 4.18 Uji Hipotesis Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dapat dilihat nilai signifikan dari variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga H<sub>2</sub> diterima, maka dapat dinyatakan di lihat dari nilai signifikan adanya pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention.
- Berdasarkan Tabel 4.18 Uji Hipotesis Stres Kerja terhadap Turnover Intention dapat dilihat nilai signifikan dari variabel Stres Kerja sebesar 0,000 atau lebih kecil dari

0,05 sehingga  $H_3$  diterima, maka dapat dinyatakan di lihat dari nilai signifikan adanya pengaruh variabel Stres Kerja terhadap Turnover Intention.

T tabel =  $(\alpha / 2:n-k-1)$

T tabel =  $(0,05 / 2:50-3-1)$

T tabel =  $(0,025:46)$

T tabel = 2,012

Berdasarkan hasil yang di peroleh nilai t hitung di ukur dari t tabel 2.012 maka dapat di simpulkan bahwa :

- 1) Berdasarkan Tabel 4.18 Uji Hipotesis Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention dapat dilihat nilai signifikan dari variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 dan di lihat dari nilai t tabel  $-2.356 < 2.012$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat dinyatakan variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention.
  - 2) Berdasarkan Tabel 4.18 Uji Hipotesis Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dapat dilihat nilai signifikan dari variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05 dan di lihat dari nilai t table  $-3.732 < 2.012$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat dinyatakan variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention.
  - 3) Berdasarkan Tabel 4.18 Uji Hipotesis Stres Kerja terhadap Turnover Intention dapat dilihat nilai signifikan dari variabel Stres Kerja sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 dan di lihat dari nilai t table  $4.311 > 2.012$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat dinyatakan variabel Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention
2. Pengujian secara berganda  
Dasar Pengambilan keputusan dalam uji F berdasarkan nilai F hitung dan table :
- 1) Jika Nilai F Hitung  $>$  F table maka variable independent secara simultan berpengaruh terhadap variable dependen.
  - 2) Jika Nilai F Hitung  $<$  F table maka variable independent secara simultan tidak berpengaruh terhadap variable dependen.

**Tabel 4.19.** Pengujian Hipotesis Simultan Lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan stress kerja (X3) terhadap turnover intention (Y)

ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	446.683	4	148.894	43.023	.000 <sup>b</sup>
Residual	15.817	46	.344		
Total	462.500	50			

a. Dependent Variable: Turnover\_Intention

b. Predictors: (Constant), Stres\_Kerja, Kepuasan\_Kerja, Lingkungan\_Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23

Dari hasil perhitungan aplikasi SPSS 23 di atas, diperoleh F hitung sebesar 43,023

F Tabel =  $(k:n-k)$

F Tabel =  $(k:n-k)$

F Tabel =  $(3:50-3)$

F Tabel =  $(3:47)$

F Tabel = 2,80

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat dilihat nilai F hitung sebesar  $43.023 >$  F tabel 4,20 atau F hitung lebih besar dari nilai F tabel dan nilai signifikansi adalah 0,000 atau lebih kecil

dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap turnover intention.

#### **4.5. Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **4.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, hal tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memiliki tingkat signifikansi 0,000 dimana nilai lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, maka hipotesa yang diterima adalah  $H_{a1}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention pada PT. Arifindo Adiputra Ariaguna Jakarta. Hasil hipotesis ini diperkuat juga oleh penelitian Muhammad Imran Qureshi, Mehwish Iftikhar, dkk (2013) dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Maka semakin buruk Lingkungan Kerja, akan semakin tinggi tingkat Turnover Intention pada PT. Arifindo Adiputra Ariaguna. Contohnya antara lain adalah Lingkungan Kerja yang tidak kondusif, di Lingkungan kerja hubungan karyawan tidak harmonis.

##### **4.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, hal tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tingkat signifikansi 0,001 dimana nilai lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, maka hipotesa yang diterima adalah  $H_{a2}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap Karyawan PT. Arifindo Adiputra Ariaguna. Hasil hipotesis ini diperkuat juga oleh penelitian Mona Tiorina Manurung (2012), dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Maka semakin buruk tingkat Kepuasan Kerja, akan semakin tinggi tingkat Turnover Intention pada PT. Arifindo Adiputra Ariaguna. Contohnya antara lain Kesempatan untuk mendapatkan promosi, Gaji yang dibayarkan tidak adil dan tidak tepat serta Hubungan dengan atasan yang tidak baik.

##### **4.5.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, hal tersebut dapat dikatakan bahwa stres kerja memiliki tingkat signifikansi 0,000 dimana nilai lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, maka hipotesa yang diterima adalah  $H_{a3}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Arifindo Adiputra Ariaguna. Hasil hipotesis ini diperkuat juga oleh penelitian Mona Tiorina Manurung (2012) dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka semakin tinggi tingkat Stres Kerja, akan semakin tinggi tingkat Turnover Intention pada PT. Arifindo Adiputra Ariaguna Jakarta. Contohnya antara lain Informasi dalam mengerjakan tugas tidak baik, Selalu Berkeinginan untuk tidak hadir dalam bekerja, keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat.

##### **4.5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat yang menunjukkan bahwa Tabel 4.19 dapat dilihat nilai  $F$  hitung sebesar  $43.023 > F$  tabel 2,80 atau  $F$  hitung lebih besar dari nilai  $F$  tabel dan nilai signifikansi adalah 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap turnover intention pada PT. Arifindo Adiputra Ariaguna. Hasil hipotesis ini diperkuat juga oleh penelitian Agung AWS

Waspodo (2015) dimana hasil penelitian tersebut menyatakan lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap turnover intention.

## **V. SIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, Stres Kerja kerja dan *turnover intention* karyawan terhadap PT. Arifindo Adiputra Ariaguna. Maka dapat disimpulkan hasil sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memiliki tingkat signifikansi 0,000 dimana nilai lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, maka hipotesa yang diterima adalah Ha1, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Arifindo Adiputra Ariaguna Jakarta.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tingkat signifikansi 0,001 dimana nilai lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, maka hipotesa yang diterima adalah Ha2, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Karyawan PT. Arifindo Adiputra Ariaguna.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal tersebut dapat dikatakan bahwa stres kerja memiliki tingkat signifikansi 0,000 dimana nilai lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, maka hipotesa yang diterima adalah Ha3, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Sekolah PT. Arifindo Adiputra Ariaguna.

### **5.2. Saran**

1. Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden dapat dilihat dari nilai rata-rata terendah dari variabel lingkungan kerja berada pada indikator LK 4 pada pernyataan “Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden dapat dilihat dari nilai rata-rata terendah dari variabel lingkungan kerja berada pada indikator LK 4 pada pernyataan “Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja” dengan nilai dari hasil deskripsi jawaban responden sebesar 2,56 dimana rata-rata responden menjawab “tidak setuju”. Oleh karena itu saran yang bisa dijadikan pertimbangan yaitu diharapkan pihak perusahaan harus memperhatikan hubungan karyawan didalam bekerja salah satu contohnya dengan karyawan diadakannya kegiatan diluar jam kerja seperti olahraga pagi disetiap jumat agar ada komunikasi antar karyawan lain, family gathering, untuk menjalin silahturhami antar karyawan yang berbeda divisi.
2. Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden dapat dilihat dari nilai ratarata terendah dari variabel kepuasan kerja berada pada indikator KP 20 pada pernyataan “Saya mendapat kebebasan dalam perencanaan tugas dan melakukan tugas perusahaan sebesar 2,38 dimana rata-rata responden menjawab “tidak setuju”. Oleh karena itu saran yang bisa dijadikan pertimbangan yaitu diharapkan pihak perusahaan harus bersikap profesional kepada karyawannya dalam hal pemberian kompensasi dalam perencanaan pekerjaan agar karyawan dapat terus berkembang. Karna kepuasan karyawan di dalam bekerja merupakan faktor utama dalam pencapaian suatu perusahaan yang baik, apabila kepuasan karyawan tidak diutamakan salah satunya dengan kebebasan dalam perencanaan tugas dan melakukan tugas perusahaan maka bisa berdampak pada karyawan akan acuh terhadap pekerjaannya.
3. Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden dapat dilihat dari nilai ratarata terendah dari variabel stres kerja berada pada indikator SK 9 pada pernyataan “Tingkat

pengawasan diperusahaan saya jelas dan sesuai standar organisasi” dengan nilai dari hasil deskripsi jawaban responden sebesar 2,56 dimana rata-rata responden menjawab “Setuju”. Oleh karena itu saran yang bisa dijadikan pertimbangan yaitu diharapkan pihak atasan agar selalu memperhatikan hubungan para karyawannya di dalam bekerja dengan karyawan yang lainnya agar selalu terjalinnya komunikasi yang efektif serta agar dapat selalu menciptakan hubungan yang harmonis antar karyawan agar terhindar dari kesalahpahaman di dalam bekerja.

### 5.3. Keterbatasan Penelitian

Sehubungan penelitian ini memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian, disarankan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti terkait variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan *Turnover Intention*, agar penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel lain seperti Beban Kerja, Pelatihan Kerja dan Budaya Perusahaan sehingga dapat sebagai referensi untuk meneliti variabel yang belum pernah dilakukan maupun menggunakan objek penelitian lainnya dan dengan penambahan jumlah responden di objek penelitian yang berbeda.

#### DAFTAR REFERENSI

- Almasri, M. Nazar. 2016. Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 19 (2),
- Astianto, Anggit & Suprihhadi, Heru. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 3 (7).
- Bartkus, K.R., Howell, R.D., Parent, M.C.R., and Hartman, C.L. 1997. Managerial Antecedents and Individual Consequences of Group Cohesiveness in Travel Service Selling. *Journal of Travel Research*, 37 (4), 56-63.
- Denziana, Anggita. 2014. Corporate Financial Performance Effect Of Macro Economic Factors Against Return. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, 5 (2).
- Dharma, Cipta. 2014. Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional di PT. X. Medan. *Jurnal EKSIS ISSN 2302-1489*.
- Dhermawan, Anak Agung dan Subidya, I.G.A. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 6 (2).
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hulin, C.L., and Roznowski, M. 1985. *Organizational technologies: Effects on organizations' characteristics and individuals' responses*. In B.M. Staw and L.L. Cummings. *Research in Organizational Behavior*. Greenwich, Ct: Jai
- Irvianti, Laksmi Sito Dwi dan Verina, Renno Eka 2015. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. XL Axiata Tbk. Jakarta. *Binus Business Review*, 6 (1), 117-126.
- Issa, Dua'a Abdul. 2013. Job Satisfaction And Turnover Intention Based On Sales Person Standpoint. *Middle-East Journal Of Scientific Research*, 14 (4), 525-531.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Karimah, Khoirunnisa El. 2012. Hubungan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Tiga Rektorat Operasional PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero).
- Kusbiantari, Dyah. 2013. Upaya Menurunkan Intensi Turnover Melalui Peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru Paud. *Majalah Ilmiah Pawiyatan*, 20 (1).
- Lubis, Aswadi. 2015. Lingkungan Kerja Yang Kondusif Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya. *Al-Masharif*, 3 (1).

- Logahan, Jerry M. 2012. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. MUM Indonesia. *Binus Business Review*, 3 (1), 573-586.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Kinerja Rosdakarya.
- Manurung, Mona Tiorina. 2012. Analisa Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan.
- Melani, Titis & Suhaji. 2012. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “Yayasan Pharmasi Semarang. *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, 1 (1).
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat dan Pengendaliannya* (Penerjemah). Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Putra, Bonaventura Ridya. 2012. Pengaruh Job Stressor Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi.
- Putra, I Dewa G.D dan Utama, I Wayan M. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Mayaloka Villas Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6 (9).
- Pramudika, Christian A. R, Yulianeru, Fathoni, Aziz dan Rakanita, A.M. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Journal Of Management*. ISSN : 2502-7689, 3 (3).
- Qureshi, Muhammad Imran. 2013. Relationship Between Job Stressor, Workload, Environment and Employees Turnover Intention : What We Know, What Should We Know. *World Applied Sciences Journal*, 23 (6), 764-770.
- Rahmawati, Nela Pima dan Swasto, Bambang. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8 (2).
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2014. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, Nita Ratna. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 27 (1).
- Simamora, Henry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung : Mandar Maju.
- Soegandhi, Vannecia Marchelle. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1 (1).
- Soedarsa, Herry Goenawan, Anwar, Chairul & Shanti. 2014. Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 5 (1).
- Wartono, Tri. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 5 (1).
- Yucel, Ilhami. 2012. Examining The Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment And Turnover Intention : An Empirical Study. *International Journal Of Business And Management*, 7 (20)