



Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Indoaluminium Intikarsa Industri Di Cikarang

Mega Rahmanda Zulhidayani

rahmanda.mega06@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Bayu Seno Pitoyo

bayu.seno@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Dewi Sri Wulandari

dewi.sri@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: rahmanda.mega06@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine whether there is an influence on job satisfaction, work stress and work environment on turnover intention. The research carried out is quantitative research. The data source used was primary data which was carried out through a questionnaire processed using SPSS 26.0 and the total sample in this study was 61 respondents. The results of the regression show that partially there is no significant effect between job satisfaction and employee turnover intention at PT Indoaluminium Intikarsa Industri, there is a partial significant effect between work stress and employee turnover intention at PT Indoaluminium Intikarsa Industri, the work environment partially has no significant effect on turnover employee intention at PT Indoaluminium Intikarsa Industri. Job satisfaction, work stress and work environment simultaneously have a significant effect on employee turnover intention at PT Indoaluminium Intikarsa Industri.*

Keywords: *job satisfaction, work stress, work environment and turnover intention*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan guna mengetahui apakah terdapat pengaruh pada kepuasan kerja, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah menggunakan data primer yang dilakukan melalui kuesioner yang diolah menggunakan spss 26.0 dan jumlah sampel pada penelitian ini terdapat 61 responden. Hasil dari regresi menunjukkan bahwa secara parsial tidak berpengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan pada PT Indoaluminium Intikarsa Industri, terdapat secara parsial berpengaruh signifikan anatar stress kerja dan *turnover intention* karyawan pada PT Indoaluminium Intikarsa Industri, lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Indoaluminium Intikarsa Industri. Kepuasan kerja, Stres kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Indoaluminium Intikarsa Industri.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan *Turnover Intention*

LATAR BELAKANG

Kinerja suatu perusahaan dapat dinilai dari kondisi suatu karyawan dan perilaku karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Dunia usaha semakin kompetitif pada zaman sekarang ini. Oleh karena itu dunia perusahaan harus memiliki tingkat kepercayaan dan kemampuan dalam hal tertentu, agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia mereka dibandingkan sumber daya lainnya, guna menentukan bagaimana terkait kinerja perusahaan kedepannya. Namun faktanya, banyak perusahaan yang belum bisa

melakukan hal tersebut kepada karyawan mereka yang pada akhirnya dapat menyebabkan kendala.

Salah satu bentuk dari kendala tersebut adalah keinginan untuk berpindah tempat kerja (*turnover intention*) yang pada akhirnya meninggalkan tempat bekerja. *Turnover* disini dapat diartikan pergerakan karyawan untuk keluar dari organisasinya. Pengunduran diri, keluar dari unit organisasi, dipecat, atau meninggalnya anggota organisasi merupakan contoh *turnover* (Witasari, 2009). Terdapat banyak hal yang menjadi penyebab karyawan keluar dari organisasinya. Suasana kerja yang diharapkan tidak sesuai dengan keinginannya maka menimbulkan tidak kepuasan terhadap organisasinya atau terpengaruh oleh pandangan karyawan guna mendapatkan kepuasan yang lebih baik dalam bekerja.

Faktor lain yang dapat menyebabkan terjadinya suatu keinginan berpindah adalah kepuasan kerja. Sikap yang baik dan penuh kasih sayang terhadap pekerjaan merupakan tanda kepuasan kerja. Semangat kerja, disiplin, dan hasil kerja semuanya mencerminkan pola pikir ini. (Thalib et al., 2021). Akibatnya, pekerja yang puas tidak akan mempertimbangkan untuk keluar dari organisasi. Dalam hal ini karyawan dapat menilai merasa puas atau tidaknya dengan suatu pekerjaan. Bukti yang dapat dilihat dari kepuasan kerja seperti kepemimpinan, kebutuhan dalam psikologis, reward atau usaha, serta faktor-faktor rancangan pekerjaan dan muatan dalam bekerja.

Selain faktor masalah kepuasan kerja yang terjadi adapun terdapat masalah stres yang dialami oleh karyawan disana. Hal ini perlu menjadi perhatian perusahaan karena perilaku stres kerja tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap perusahaan itu sendiri. Stres kerja yang dihadapi karyawan juga merupakan salah satu alasan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Stres di tempat kerja dapat didefinisikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan untuk melakukan tugas yang tidak mereka sukai, dan yang lebih penting, tekanan yang datang dari atasan mereka.

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa aspek, antara lain lingkungan kerja selain kepuasan kerja dan stres. Lingkungan kerja adalah faktor dari diluar dari karyawan berupak fisik ataupun non fisik. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerjanya agar menjadi lebih kondusif guna memperlancar suatu pekerjaan. Banyak perusahaan yang tidak menyadari pentingnya memberikan kesempatan karyawan untuk terlibat dalam organisasi, misalnya seperti keterlibatan dalam pengambilan keputusan, Karena mereka percaya bahwa mereka mempunyai sedikit peluang untuk berkembang.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap niat keluar dari perusahaan (*turnover intention*) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Indoaluminium Intikarsa Industri Di Cikarang”.

KAJIAN TEORITIS

Turnover Intention

Turnover Intention dapat menunjukkan keinginan kuat karyawan tersebut untuk meninggalkan perusahaannya dan rencana sadarnya untuk pergi (Meyer & Tett, 1993). (Haholongan, 2018) menjelaskan niat seseorang untuk keluar dari suatu perusahaan dan mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya dikenal sebagai niat berpindah penjelasan. Berdasarkan definisi yang dikemukakan dari beberapa ahli, maka *turnover intention* adalah suatu keinginan karyawan ataupun niat untuk meninggalkan suatu organisasinya karena suatu alasan atau keadaan yang mengharuskan untuk meninggalkan organisasinya.

Indikator Turnover Intention

Menurut Chen dan Francesco dalam (Hidayati, 2023) indikator dalam pengukuran *turnover intention* adalah :

- A. Pikiran untuk keluar
- B. Keinginan untuk mencari lowongan kerja
- C. Keinginan untuk meninggalkan organisasi

Kepuasan Kerja

Menurut Koesmono dalam (Waspodo et al., 2013) Yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah penilaian, sentimen, atau sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, sifat tugas, gaji, hubungan antar rekan kerja, dan interaksi sosial di dalam perusahaan. Karyawan yang berpikir positif akan cenderung lebih bisa berbicara positif mengenai pekerjaannya, membantu pihak lain dan dapat bekerja lebih dari harapan dari pekerjaannya.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Çekmecelioğlu et al., 2012) indikator kepuasan kerja adalah

- A. Pekerjaan itu sendiri
- B. Bayaran
- C. Kesempatan menerima promosi jabatan
- D. Hubungan kerja
- E. Pengawasan

Stres Kerja

Stress adalah suatu kondisi atau perasaan yang dialami ketika seseorang menganggap bahwa tuntutan-tuntutan melebihi sumber daya social dan personal yang mampu dikerahkan seseorang richard dalam (Muhammad, 2016). Stres di tempat kerja adalah keadaan psikologis yang dialami karyawan sebagai akibat dari ketidaksesuaian antara lingkungan kerja atau beban kerja dan kemampuan atau kepribadian mereka

Indikator Stres Kerja

Ada beberapa indikator yang dikemukakan oleh Robbins dalam (Festinahati et al., 2021), yaitu :

- A. Beban Kerja
- B. Sikap pemimpin
- C. Peralatan kerja
- D. Kondisi lingkungan kerja,
- E. Suatu pekerjaan dan karir

Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2013) dalam (Irvianti & Verina, 2015), lingkungan kerja adalah seluruh aspek yang berada sekitar karyawan yang mampu merangsang mereka supaya mengejar dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, contohnya, rumah tangga, musik, pencahayaan, dan lain-lain. Lingkungan kerja mampu menilai kondisi suasana hati karyawan. Dari penjelasan para ahli tersebut terlihat jelas bahwa lingkungan kerja seorang pegawai mencakup segala sesuatu yang dapat berdampak baik bagi individu maupun organisasi.

Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator yang terdapat pada lingkungan kerja menurut (Dewi & Suartina, 2022) sebagai berikut :

- A. Suasana kerja
- B. Terdapat fasilitas kerja
- C. Hubungan antar rekan kerja
- D. Hubungan antar bawahan dengan atasan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan populasi 156 orang dan sampel 61 orang. Dalam penelitian ini Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin, rumus slovin digunakan untuk penentuan berapa minimal sampel yang dibutuhkan, jika ukuran populasinya sudah diketahui. Penelitian ini menggunakan teknik probability sampling, Dimana sampling yang digunakan adalah Proportionate Stratified Random Sampling yaitu pengambilan sampel dengan cara membagi populasi ke dalam kelompok-kelompok yang homogen dan kemudian sampel diambil secara acak dari tiap strata tersebut. menggunakan kuesioner sebagai alat untuk pengumpulan data. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan software SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No Item	Variabel	R hitung	R tabel	Status
Item 1	Kepuasan Kerja (X1)	0,466	0,254	Valid
Item 2		0,548	0,254	Valid
Item 3		0,559	0,254	Valid
Item 4		0,477	0,254	Valid
Item 5		0,476	0,254	Valid
Item 6		0,688	0,254	Valid
Item 7		0,735	0,254	Valid
Item 8		0,686	0,254	Valid
Item 9		0,588	0,254	Valid
Item 1	Stres Kerja (X2)	0,861	0,254	Valid
Item 2		0,917	0,254	Valid
Item 3		0,781	0,254	Valid
Item 4		0,889	0,254	Valid
Item 5		0,810	0,254	Valid
Item 6		0,607	0,254	Valid
Item 7		0,696	0,254	Valid
Item 1	Lingkungan Kerja (X2)	0,507	0,254	Valid
Item 2		0,751	0,254	Valid
Item 3		0,543	0,254	Valid
Item 4		0,547	0,254	Valid
Item 5		0,655	0,254	Valid
Item 6		0,544	0,254	Valid
Item 7		0,564	0,254	Valid
Item 8		0,843	0,254	Valid

Item 9		0,675	0,254	Valid
Item 1	<i>Turnover Intention (Y)</i>	0,866	0,254	Valid
Item 2		0,492	0,254	Valid
Item 3		0,831	0,254	Valid
Item 4		0,859	0,254	Valid
Item 5		0,795	0,254	Valid
Item 6		0,474	0,254	Valid
Item 7		0,873	0,254	Valid

Sumber: Data Diolah Primer,2024

Dari tabel Uji Validitas di atas dapat diketahui nilai r hitung yang didapatkan oleh masing-masing pernyataan variabel memiliki r hitung yang lebih besar dari pada r tabel yang mana memiliki nilai 0,0254, sehingga dapat disimpulkan bahwa dari masing-masing pernyataan yang ada pada variabel Kepuasan kerja, stress kerja, lingkungan kerja dan *turnover intention* dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Jika koefisien Cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 maka instrument tersebut dianggap reliabel, namun jika koefisien Cronbach's alpha lebih kecil dari 0,6 maka instrument dianggap tidak reliabel.

Tabel 2. Uji Realibilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kategori	Status
1	Kepuasan Kerja	0,741	0,6	Reliabel
2	Stres Kerja	0,793	0,6	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,755	0,6	Reliabel
4	<i>Turnover Intention</i>	0,785	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah primer,2024

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang mencakup pada variabel kepuasan kerja, stress kerja, lingkungan kerja dan *turnover intention* dalam kuesioner ini reliabel karena nilai Crocbach Alpha > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Apabila menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov untuk uji normalitas pada situasi ini, data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Gambar 1. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.09262787
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.055
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah primer

Berikut dari data tabel diatas, nilai Asymp.Sig (2-tailed) adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, analisis dapat dilanjutkan ketahap pengujian berikutnya karena dapat ditentukan sebaran datanya cenderung normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali,2018.) guna mengetahui apakah variabel-variabel independent dalam model regresi berkorelasi atau tidak. Untuk mendeteksi terdapat atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi, dapat dilakukan dengan melihat dari nilai *torelance* dan *variance inflation* faktor (VIF). Jika terdapat nilai *torelance* > 0,10 atau VIF < 10,00 maka dikatakan tidak ada multikolinieritas.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepuasan Kerja	0,553	1,807
Stres Kerja	0,952	1,051
Lingkungan Kerja	0,540	1,853

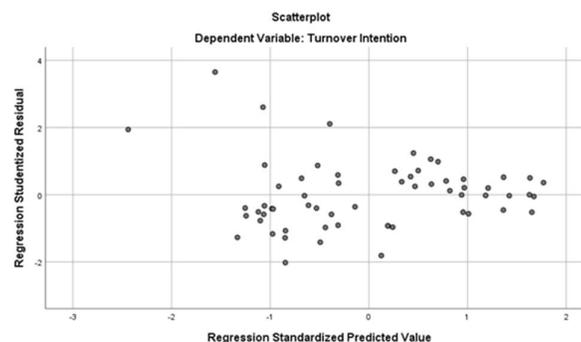
Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2024

Berdasarkan pada tabel tersebut hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai toleransi pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,553 > 0,10, dan nilai VIF sebesar 1,807 < 10. Nilai toleransi pada variabel stress kerja sebesar 0,952 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,051 < 10. Sebaliknya dengan nilai toleransi pada lingkungan kerja sebesar 0,540 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,853 < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Proses pendeteksiannya berupa dari SRESID (analisis grafik hubungan antara residu dengan Z-PRED (nilai prediksi variabel terikat). Heterokedastisitas tidak terjadi apabila tidak ada pola yang terlihat dari titik-titik data yang tersebar diatas dan dibawah atau disekitar angkat 0. Jika penyebaran titik-titik data berbentuk pola, maka terjadinta heterokedastisitas.

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah primer (2024)

Dapat disimpulkan bahwa dengan titik tersebar diatas dan dibawah nilai 0 pada sumbu Y, diagram sebar pada gamabar diatas menampilkan pola yang mudah dilihat, maka dapat dikatakan tidak menunjukkan heteroskedastisitas dan pengujian hipotesis dapat dilakukan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.514	5.758		1.305	0,197
Kepuasan Kerja	-0,097	0,190	-0,062	-0,509	0,613
Stress kerja	0,766	0,097	0,738	7.916	0,000
Lingkungan kerja	0,108	0,172	0,078	0,627	0,533

a. Dependent Variable : *Turnover Intention*

Sumber: Hasil olah data primer, 2024

Berdasarkan tabel 5 analisis regresi linier berganda dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7.514a - 0,097X_1 + 0,766X_2 + 0,108X_3 + e$$

Berikut adalah penjelasan yang dapat digunakan dalam persamaan diatas:

1. $a = 7.514$
Angka konstan ini menunjukkan bahwa nilai *turnover intention* akan tetap pada angka 7,514 dalam menggunakan variabel kepuasan kerja, stress kerja dan lingkungan kerja tidak mengalami perubahan
2. $\beta_1 = -0,097$
Nilai pada koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja adalah sebesar -0.097, hal tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam kepuasan kerja dikaitkan dengan penurunan 0,097 unit dalam *turnover intention*, dengan asumsi variabel independent lainnya (strrs kerja, lingkungan kerja) tetap konstan. Dapat dikatakan ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Dengan kata lain, Ketika kepuasan kerja meningkat, maka *turnover intention* cenderung sedikit menurun
3. $\beta_2 = 0,766$
hasil ini menunjukkan bahwa, jika seluruh variabel lainnya tetap sama, maka perubahan dalam satu unit pada variabel stress kerja akan menyebabkan peningkatan dalam *turnover intention* sebesar 0,766 atau sekitar dengan 76,6%
4. $\beta_3 = 0,108$
Hal ini dapat menunjukkan bahwa jika faktor lainnya tetap sama, maka peningkatan pada variabel lingkungan kerja akan menghasilkan peningkatan pada *turnover intention* sebesar 0,108 atau sekitar dengan 10,8%

Uji Hipotesis

Uji t (parsial)

Dari pengujian ini perlu diperhatikannya nilai signifikansi yang lebih baik kurang dari 0,05, maka variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel dependen sesuai dengan hipotesis yang diuji (H_0). Jika nilai signifikansinya $> 0,05$, maka hipotesis alternatif (H_a) akan diterima.

Tabel 5. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.514	5.758		1.305	0,197

Kepuasan Kerja	-0,097	0,190	-0,062	-0,509	0,613
Stress kerja	0,766	0,097	0,738	7,916	0,000
Lingkungan kerja	0,108	0,172	0,078	0,627	0,533

a. Dependent Variable : *Turnover Intention*

Sumber: Hasil olah data primer, 2024

1. variabel kepuasan kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $-0.509 < 2.002$, oleh karena itu , hipotesis H_0 dapat dikatan diterima, yang berarti bahwa kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan dengan *turnover intention*.
2. Pada variabel stress kerja memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $7.916 < 2.002$, maka dapat diartikan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa stress kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* .
3. Pada variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebebsar $0,627 < 2.002$ maka dapat dikatan H_0 diterima H_a ditolak yang berarti tidak berpengaruh antara lingkungan kerja dengan *turnover intention*

Uji f (simultan)

Dengan Tingkat signifikan 0,05 apabila nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ diartikan H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ diartikan H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 6. Uji f

ANOVA^a

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1127.876	3	375.959	21.324	.000 ^b
Residual	1004.976	57	17.631		
Total	2132.852	60			

a. Dependent Variabel : *Turnover Intention*

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, stress kerja, Kepuasan kerja

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2024

Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ dengan nilai $21.324 > 2,77$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja, stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Indoaluminium Intikasra Industri.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Koefisien Determinasi
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	.727 ^a	.529	.504	4.19895

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Stres kerja, Kepuasan kerja

b. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2024

Nilai R^2 sebesar 0,504 menunjukkan hasil bahwa variabel independent (kepuasan kerja, stress kerja dan lingkungan kerja) memberikan kontribusi sebesar 50,4% terhadap variabel

dependen *turnover intention*, sedangkan sisanya sebesar 49,6% (100%-50,4%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Variabel Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Dari tabel diatas variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap turnover intention pada PT Indoaluminium Intikarsa Industri, terlihat bawah nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai $-0,509 < 2.002$ dan nilai signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar 0,613 lebih besar daripada Tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Maka dapat disimpulkan, bahwa hipotesis H_0 dapat diterima dan H_a ditolak, menunjukkan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Variabel Stres kerja terhadap *turnover intention*

Dari tabel tersebut bahwa stress kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap turnover intention. Dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $7.916 > 2.002$ dan nilai signifikansi (sig) dari variabel stress kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis H_2 diterima, menunjukkan secara parsial berpengaruh dan signifikan adanya terhadap *turnover intention*.

Variabel Lingkungan kerja terhadap *turnover intention*

Dari tabel tersebut bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap turnover intention. dengan memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $0.627 < 2.002$ dan nilai signifikansi (sig) dari variabel lingkungan kerja sebesar $0,533 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a , ditolak, dapat diartikan dengan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*

Dari tabel diatas bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada PT Indoaluminium Intikarsa Industri. Dengan memiliki nilai dari uji f yang diketahui 89 dengan $f_{hitung} > f_{tabel}$ nilainya sebesar $21.324 > 2,77$ dan diketahui juga nilai signifikansi (sig) yaitu $0,000 < 0.05$. jadi diartikan H_0 ditolak dan H_a diterima, kepuasan kerja stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Indoaluminium Intikarsa Industri
2. Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Indoaluminium Intikarsa Industri
3. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Indoaluminium Intikarsa Industri
4. Kepuasan kerja, stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Indoaluminium Intikarsa Industri

DAFTAR REFERENSI

Book_2018_Ghozali.pdf. (n.d.).

Çekmecelioglu, H. G., Günsel, A., & Ulutaş, T. (2012). Effects of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: An Empirical Study on Call Center Employees. *Procedia - Social and*

- Behavioral Sciences*, 58, 363–369. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1012>
- Dewi, N. P. P., & Suartina, I. W. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 104–110.
- Festinahati et al. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Haholongan, R. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 61–67. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i1.1260>
- Hidayati, U. (2023). Jurnal Mirai Management Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Makassar Tamalanrea. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 195–205.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (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. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>
- Meyer, J. P., & Tett, R. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, *Turnover Intention*, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-analytical Findings. *Personnel Psychology*, 46, 259–293.
- Muhammad, A. S. (2016). *Perilaku Organisasi*. <https://scholar.google.co.id/citations?user=lSvC8YYAAAAJ&hl=id>
- Thalib, N. Y., Ridwanuloh, D., & Hidayah, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di Ifrs Dewi Sri Karawang. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(6), 696–706. <http://cerdika.publikasiindonesia.id/index.php/cerdika/index10.36418/cerdika.v1i6.103>
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), 97–115.
- Witasari, L. I. A. (2009). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intentions*. 4(4), 14.