
Pengaruh *Job Satisfaction*, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Keterlibatan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Java Glove Perdana Sleman

¹Ferdian Aji Purbowo, ²Ignatius Soni Kurniawan, ³Nala Tri Kusuma

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Corresponding Author: Ignatius Soni Kurniawan, **E-mail:** soni_kurniawan@ustjogja.ac.id

| ABSTRACT

This study aims to evaluate the influence of various factors, such as job satisfaction, work environment conditions, workplace stress levels, and employee engagement, on turnover intention at PT Java Glove Perdana. The research employs a quantitative approach, with primary data obtained through questionnaires distributed to 61 respondents. The sample was selected using Slovin's formula from a total population of 150 employees. Data were collected via direct surveys and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 27. The results indicate that job satisfaction has a negative but insignificant impact on turnover intention. Similarly, the work environment also has a negative but insignificant influence. On the other hand, workplace stress exhibits a significant positive relationship with turnover intention, while employee engagement has a negative but insignificant effect on the intention to leave. These findings highlight the importance of stress management and enhancing job satisfaction and employee engagement to reduce turnover intention within the company.

| KEYWORD:

Employee Engagemen; Job satisfaction; Stress at Work; Turnover Intention; Work Environment.

1. PENDAHULUAN

Keinginan pekerja untuk meninggalkan perusahaan, yang dikenal dengan istilah *turnover*, merupakan masalah besar yang perlu dihadapi dalam dunia bisnis manajemen sumber daya manusia, terutama karena tingginya biaya yang terkait dengan rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. *Turnover intention* yang berulang kali terjadi dapat memengaruhi keberlanjutan operasional, meningkatkan pengeluaran, dan menghilangkan pengetahuan serta keterampilan yang dibawa oleh karyawan lama. Niat untuk berpindah kerja yang tinggi dapat berdampak negatif pada produktivitas dan menurunkan efisiensi kerja dalam sebuah perusahaan (Hartini *et al.*, 2023). Jika tidak diatasi, *turnover* ini tidak hanya menguras biaya tetapi juga merugikan perusahaan dari segi kualitas tenaga kerja, sehingga dapat menghambat pertumbuhan organisasi. Fenomena *turnover intention* juga diidentifikasi dalam wawancara dengan salah satu HRD PT Java Glove Perdana, yang menyebutkan rendahnya *job satisfaction*, lingkungan kerja yang tidak kondusif, tingginya stres, serta rendahnya keterlibatan karyawan sebagai faktor utama yang mendorong *turnover*. Terutama di kalangan karyawan muda, niat berpindah cenderung meningkat ketika mereka merasa tidak puas dengan gaji atau kondisi kerja yang ada. *Job satisfaction* yang rendah dapat berdampak pada *turnover*, karena karyawan yang merasa kurang puas lebih rentan mengalami frustrasi dan kehilangan motivasi, sehingga keinginan mereka untuk pindah ke tempat kerja lain meningkat (Masita, 2021). *Job satisfaction* memainkan peran penting dalam menurunkan *turnover intention*. *Job satisfaction* ini mencerminkan keadaan emosional karyawan, yang merangkum perasaan puas terkait tanggung jawab, lingkungan kerja, hubungan antar rekan, dan kompensasi yang diterima. *Job satisfaction* yang tinggi cenderung membuat karyawan merasa terikat dan loyal kepada perusahaan, mengurangi

keinginan untuk mencari pekerjaan lain (Atmaja, 2022). Namun, jika karyawan tidak puas, mereka akan lebih rentan terhadap frustrasi dan kehilangan motivasi, yang memperbesar keinginan untuk keluar (Masita, 2021). Di sisi lain, lingkungan kerja juga menjadi faktor signifikan dalam menentukan *turnover intention*, di mana lingkungan yang tidak kondusif, misalnya ruang kerja yang kurang nyaman atau hubungan yang buruk antar rekan dan atasan, dapat memicu stres dan mengurangi semangat kerja (Rivai, 2019).

Selanjutnya, stres kerja atau *work stress* merupakan kondisi dinamis di mana tuntutan pekerjaan dianggap melebihi kemampuan atau sumber daya individu, yang dapat berdampak pada penurunan kepuasan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan (Xue *et al.*, 2022). Ketika stres berkepanjangan, produktivitas dan kesehatan mental karyawan terganggu, yang pada akhirnya meningkatkan keinginan untuk keluar dari organisasi (Pratiwi, 2020; Alfurqon & Rahardjo, 2020). Keterlibatan kerja atau *work engagement* juga menjadi faktor penting, karena keterlibatan yang kuat menunjukkan bahwa karyawan berkomitmen dan loyal, serta cenderung memiliki ikatan emosional yang erat dengan organisasi, sehingga keinginan untuk keluar lebih rendah (Inayat & Khan, 2021).

Namun, sejumlah penelitian mengungkapkan adanya perbedaan perspektif mengenai dampak variabel-variabel terhadap *turnover intention*. Beberapa studi mengungkapkan *Job satisfaction* dapat memengaruhi kecenderungan seseorang untuk mengubah pekerjaan. Secara umum, semakin tinggi tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya, semakin rendah *turnover intention* (Sugiono *et al.*, 2021; Dwiswara & Utama, 2022). Namun, ada juga penelitian lain, seperti yang dilakukan oleh Sazili *et al.* (2022) serta Maulana dan Septyarini (2024), yang menemukan bahwa *job satisfaction* justru dapat meningkatkan keinginan untuk berpindah pekerjaan, terutama bagi karyawan yang merasa puas namun ingin mencari peluang yang lebih baik. Selain itu, penelitian terkait lingkungan kerja juga memberikan temuan yang beragam, dengan beberapa studi menunjukkan bahwa lingkungan yang mendukung dapat mengurangi niat untuk berhenti (Putri & Afriyeni, 2022). Sementara itu, penelitian oleh Antara *et al.* (2024) menemukan bahwa faktor lingkungan kerja justru dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk *turnover intention*.

Demikian pula stres kerja beberapa penelitian menunjukkan bahwa stres tinggi meningkatkan *turnover intention* (Padmanty & Sabilla, 2017; Maulana *et al.*, 2024), tetapi dalam konteks tertentu stres kerja yang tinggi dapat membuat karyawan merasa terdorong untuk tetap berada di perusahaan, terutama jika organisasi menawarkan dukungan yang baik (Syahrial & Sari, 2023). Untuk keterlibatan kerja, sebagian riset menyatakan bahwa keterlibatan tinggi dapat meningkatkan *turnover intention* karena karyawan mencari tantangan baru (Kissi *et al.*, 2023), sementara studi lain menyatakan bahwa keterlibatan yang tinggi justru menurunkan *turnover intention* dengan memperkuat loyalitas (Merissa, 2018; Dwiswara & Utama, 2022).

2. KAJIAN TEORI

Turnover intention

Perusahaan harus memperhatikan keinginan karyawan untuk berganti pekerjaan, karena hal ini berhubungan langsung dengan pentingnya mempertahankan tenaga kerja berkualitas yang memberikan kontribusi maksimal terhadap kinerja organisasi. Tingginya *turnover intention* dapat berdampak signifikan pada performa karyawan, dan jika terus terjadi, dapat menghambat kelancaran operasional perusahaan (Hartini *et al.*, 2023). *Turnover intention* didefinisikan sebagai proses di mana karyawan meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan keluarnya karyawan, posisi mereka akan digantikan oleh orang lain (Yuninsih *et al.*, 2021). Sedangkan terdapat definisi lainnya seperti keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari kesempatan kerja di tempat lain (Wahyuni *et al.*, 2023). Fenomena ini mencerminkan niat individu untuk berhenti

bekerja di perusahaan tempatnya bekerja. Sementara itu, Sazili *et al.* (2022) menyatakan bahwa *turnover intention* dapat dipandang sebagai bentuk perasaan yang menunjukkan keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya mencerminkan keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya. Perasaan ini sering kali muncul sebagai respons emosional terhadap pengalaman yang dialami di tempat kerja. Menurut Kristin *et al.* (2022) *turnover intention* didefinisikan sebagai keluar dan proses perekrutan karyawan ke dalam perusahaan pada waktu atau periode tertentu mengindikasikan bahwa ada karyawan yang bergabung melalui seleksi dan juga yang keluar karena berbagai alasan, yang berujung pada perubahan jumlah karyawan yang ada.

Job satisfaction

Job satisfaction atau *job satisfaction* mencerminkan kondisi emosional dan tingkat kenyamanan yang dialami karyawan dalam pekerjaannya, mencakup persepsi, penilaian, dan perasaan mereka terkait dengan berbagai elemen dalam pekerjaan, seperti tanggung jawab, suasana kerja, serta hubungan dengan kolega dan pimpinan, kompensasi, dan peluang karier (Ćulibrk *et al.* 2018). Menurut Padmanabhan (2021), sikap terhadap *job satisfaction* berhubungan langsung dengan moral, disiplin, dan prestasi kerja. Di sisi lain, Natali *et al.* (2024) mengartikan bahwa *job satisfaction* sebagai tingkat kebahagiaan karyawan atas perannya di perusahaan. Menurut Shabrina dan Prasetyo (2018), *job satisfaction* ditandai dengan perasaan positif yang muncul dari evaluasi terhadap pekerjaan, termasuk kemampuan untuk berkomunikasi secara nyaman dengan rekan dan atasan, kepatuhan pada aturan perusahaan, serta pencapaian target dan tujuan kerja. Adapun penjelasan lain bahwa *job satisfaction* adalah emosi positif yang mendorong keterlibatan dan kinerja karyawan di tempat kerja (Lim, 2024). Secara keseluruhan, *job satisfaction* memegang peran penting dalam menunjang produktivitas dan keterlibatan karyawan, serta berdampak langsung pada efektivitas dan stabilitas organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan tempat kerja memiliki peran yang sangat signifikan dan dapat dinilai melalui berbagai elemen yang memengaruhi pekerjaan, yang umumnya dibagi menjadi dua kelompok besar yaitu aspek fisik dan non-fisik (Irvianti & Verina, 2015). Faktor fisik di lingkungan kerja mencakup segala elemen faktor-faktor yang dapat mempengaruhi karyawan di tempat kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, sangat penting untuk diperhatikan (Riani & Putra, 2017). Lingkungan kerja yang optimal adalah yang mampu mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya akan berpengaruh positif pada efektivitas organisasi serta pengurangan biaya operasional (Hermawan, 2024). Adapun penjelasan bahwa suasana kerja yang mendukung dapat menciptakan kenyamanan dan kepuasan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka, yang berdampak pada hasil kerja yang lebih baik dan efektivitas yang meningkat (Muviana, 2022). Dengan demikian, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang positif, menyenangkan, dan sehat demi kesejahteraan para karyawannya serta keberlanjutan produktivitas mereka.

Stres kerja

Stres kerja adalah kondisi psikologis yang mencerminkan tekanan yang dirasakan oleh pegawai ketika mereka harus memenuhi ekspektasi pekerjaan. Situasi ini bisa menyebabkan dampak negatif bagi perusahaan karena ketidakstabilan emosional karyawan sering kali menurunkan kinerja, yang pada akhirnya merugikan organisasi. Menurut Alfurqon dan Rahardjo (2020), stres kerja merupakan situasi dinamis di mana individu harus menghadapi berbagai tuntutan, peluang, atau

keterbatasan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan. Stres kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai elemen, seperti adanya konflik peran, dukungan dari rekan kerja, dan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Shukla & Srivastava, 2016). Menurut Issom dan Makbulah (2017), stres kerja adalah bentuk tekanan yang timbul sebagai akibat dari adanya faktor penyebab stres, di mana seseorang merasa bahwa beban pekerjaan yang dihadapinya lebih berat daripada kemampuan yang dimilikinya. Hal ini sering kali ditandai dengan reaksi fisik, mental, dan perilaku. Stres kerja merupakan respons individu terhadap perubahan lingkungan, baik yang bersifat fisik maupun mental, yang dianggap mengganggu atau menimbulkan rasa ancaman bagi dirinya (Kurniawan & Purwanto, 2022). Di sisi lain stres yang berlebihan dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk berfungsi dengan baik beradaptasi dengan situasi sekitar menimbulkan gejala stres yang berdampak pada produktivitas kerja (Nadialis & Nugrohoseno, 2014).

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja memiliki pengaruh besar terhadap persepsi karyawan, karena faktor ini membantu menyelaraskan pandangan kolektif mereka. Lebih dari sekadar mencerminkan kepuasan kerja, keterlibatan juga berhubungan erat dengan kinerja, komitmen, dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Karyawan yang secara emosional dan kognitif terlibat dalam pekerjaannya cenderung berpartisipasi aktif dalam tugas, serta memandang hasil kerja mereka sebagai refleksi dari nilai pribadi dan identitas (Hafid & Prasetyo, 2019). Keterlibatan ini mencerminkan hubungan positif antara karyawan dan perusahaan, melibatkan komitmen kuat terhadap tujuan organisasi, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan loyalitas terhadap budaya perusahaan (Ruky, 2019). Meskipun konsep ini mudah dipahami, penerapannya memerlukan strategi yang tepat karena melibatkan banyak aspek seperti kepuasan, komunikasi, dan peluang pengembangan (Iskandar *et al.*, 2019). Selain itu, keterlibatan kerja juga merupakan indikator kesejahteraan dan kepuasan yang mencerminkan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Pegawai yang aktif berpartisipasi cenderung menunjukkan produktivitas dan kualitas kerja yang lebih tinggi, serta mendukung kinerja optimal dan tingkat retensi yang baik (Wood *et al.* 2020).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*

Studi yang menyelidiki hubungan antara tingkat *job satisfaction* dengan kecenderungan untuk mengundurkan diri menunjukkan berbagai pandangan. Sebagai contoh, penelitian oleh Kurniawaty *et al.* (2019) dan Sugiono *et al.* (2021) menyatakan bahwa terdapat dampak negatif yang signifikan antara *job satisfaction* dan niat untuk berhenti bekerja dengan niat untuk keluar dari perusahaan. Ini berarti bahwa semakin tinggi *job satisfaction* seseorang, semakin kecil kemungkinan mereka untuk mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, meningkatkan *job satisfaction* dapat menjadi strategi untuk mengurangi niat berhenti kerja melalui penghargaan untuk karyawan berprestasi, peningkatan kesejahteraan, penumbuhan rasa cinta pada pekerjaan, dan supervisi berbasis konsultatif. Sementara itu, penelitian lain seperti Sazili *et al.* (2022), Dwiswara dan Utama (2022), dan Putri (2023) juga mendukung bahwa *job satisfaction* memiliki dampak positif signifikan dalam mengurangi niat untuk berhenti kerja dapat terjadi ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, yang pada gilirannya membuat mereka lebih setia pada perusahaan. Penelitian oleh Maulana dan Septyarini (2024) juga menguatkan hal ini, menegaskan bahwa *job satisfaction* memiliki peran krusial dalam mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka keluar dari pekerjaan mereka.

H1: *Job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*

Studi mengenai dampak lingkungan kerja terhadap niat untuk keluar dari perusahaan menunjukkan hasil yang bervariasi. Beberapa penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Aditya dan Santoso (2021), Putri dan Afriyeni (2022), serta Arta *et al.* (2023) mengidentifikasi adanya hubungan yang positif antara kondisi lingkungan kerja yang mendukung dan tingkat keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan rendahnya *turnover intention*. Hal serupa juga disampaikan oleh Asmaradinanda *et al.* (2024) dan Guridno dan Wajdi (2024) yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat secara signifikan mengurangi niat karyawan untuk berhenti bekerja. Namun, terdapat juga penelitian yang menunjukkan pengaruh sebaliknya, yakni lingkungan kerja yang buruk dapat meningkatkan *turnover intention*. Sedangkan Antara *et al.* (2024), menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, baik secara fisik maupun non-fisik, memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap niat untuk pindah kerja, artinya semakin baik kondisi tersebut, semakin kecil kemungkinan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*

Penelitian mengenai hubungan antara stres akibat pekerjaan dan niat untuk berhenti bekerja dapat bervariasi, tergantung pada faktor-faktor organisasi dan individu. Berdasarkan Studi yang dilakukan oleh Padmanty dan Sabilla (2017), Kurniawaty *et al.* (2019), serta Maulana dan Septyarini (2024) mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan oleh pekerja, semakin besar kemungkinan mereka memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan tersebut kecenderungan mereka untuk memutuskan hubungan kerja. Dalam konteks ini, pengurangan stres melalui upaya seperti pengelolaan beban kerja, penanganan konflik, penyesuaian tanggung jawab, serta kebijakan organisasi yang lebih mendukung, dapat membantu menurunkan *turnover intention*. Di sisi lain, penelitian oleh Syahrial dan Sari (2023), Hamid dan Fauzan (2023) mengungkapkan adanya dampak buruk dari stres pekerjaan terhadap niat karyawan untuk mengundurkan diri. Hasil studi menyatakan bahwa dalam beberapa situasi, tingkat stres yang tinggi malah bisa mengurangi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa hubungan antara stres kerja dan niat keluar sangat kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor kontekstual dan perbedaan individu di dalam organisasi

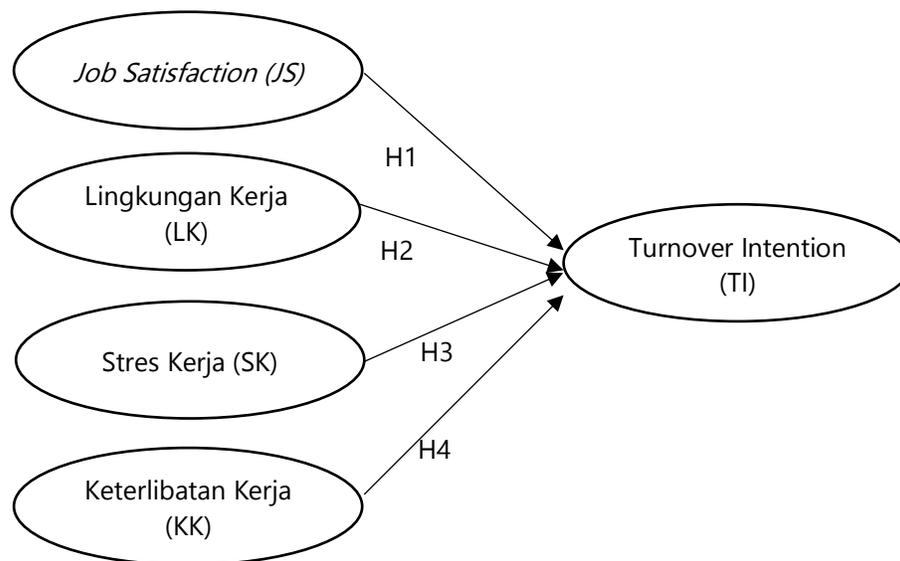
H3: Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Pengaruh keterlibatan kerja terhadap *turnover intention*

Berbagai studi menunjukkan hasil yang bervariasi terkait dengan hubungan antara tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dan keinginan untuk berpindah pekerjaan. Penelitian-penelitian seperti yang dilakukan oleh Merissa (2018), Cahyana dan Prahara (2021), serta Dwiswara dan Utama (2022), mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap niat untuk berpindah kerja. Artinya, semakin tinggi keterlibatan seorang karyawan, semakin kecil kemungkinan mereka untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Keterlibatan yang kuat ini dapat memperlambat ikatan emosional dengan pekerjaan, sehingga mengurangi keinginan untuk berpindah. Oleh karena itu, meningkatkan keterlibatan kerja dapat menjadi cara yang efektif untuk mengurangi tingkat keinginan pindah pekerjaan. Penelitian lain seperti yang dilakukan oleh Kissi *et al.* (2023), Ramadhani *et al.* (2023) dan Otoo (2024) justru menemukan bahwa keterlibatan kerja dapat

meningkatkan niat untuk berpindah kerja, yang berarti semakin tinggi keterlibatan seorang karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk meninggalkan pekerjaan mereka kemungkinan karyawan mencari kesempatan karier baru. Perbedaan hasil ini menekankan bahwa pengaruh keterlibatan kerja terhadap niat pindah kerja mungkin tergantung pada berbagai faktor lain faktor kontekstual dan karakteristik individu dalam perusahaan.

H4: Keterlibatan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention.



Gambar 1. Kerangka penelitian

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Java Glove Perdana, sebuah perusahaan yang beroperasi di sektor garmen yang terletak di Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan total karyawan sekitar 150 orang. Untuk pengambilan sampel, digunakan teknik *accidental sampling*, yakni memilih karyawan dari berbagai departemen seperti HRD, gudang, keamanan, bagian jahit, dan staf kantor yang bersedia mengisi kuesioner. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 61 responden. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif melalui aplikasi SPSS, yang dipadukan dengan rumus Slovin. SPSS digunakan untuk Melakukan verifikasi terhadap keabsahan dan konsistensi alat ukur, memeriksa asumsi dasar, melakukan evaluasi terhadap model yang digunakan, serta menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dengan analisis regresi linier berganda. Instrumen yang digunakan berbasis skala Likert seperti pada Tabel 1.

Tabel 1. Skala Likert Penelitian

Jawaban	Nilai	Keterangan
SS	5	Sangat Mendukung
S	4	Mendukung
N	3	Tidak Memihak
TS	2	Tidak Mendukung
STS	1	Sangat Tidak Mendukung

4. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Pada Tabel 2 responden dalam studi ini terdiri dari 150 individu, dengan mayoritas perempuan sebesar 65.6%. Pendidikan terakhir sebagian besar adalah SMA, mencapai 88.5%, sementara sisanya adalah lulusan S-1. Rentang usia responden didominasi Kelompok usia 21-30 tahun mencatatkan angka sebesar 49.2%, rentang usia ini memiliki tingkat kecenderungan niat untuk berpindah kerja yang lebih besar. Fenomena ini terjadi karena kecenderungan untuk kurang puas terhadap pekerjaan, tingginya stres kerja, serta mudahnya dipengaruhi oleh lingkungan kerja, yang akhirnya menurunkan keterlibatan kerja.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori		Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	21	34.4%
	Perempuan	40	65,6%
Pendidikan Terakhir	SMA	54	88.5%
	S-1	7	11,5%
Usia	11-20	3	4.9%
	21-30	30	49.2%
	31-40	28	45.9%

Deskripsi Variabel Penelitian

Dari analisis deskriptif pada Tabel 3 terhadap 61 responden, rata-rata tanggapan untuk *job satisfaction* 3.99, lingkungan kerja 3.97, dan keterlibatan kerja 3.65 menunjukkan persepsi yang baik. Tingkat stres kerja juga dinilai positif dengan rata-rata 4.03. Sementara itu, *turnover intention* memiliki rata-rata 2.22 mencerminkan kecenderungan rendah untuk berpindah kerja.

Tabel 3. Deskriptif Variabel

Variabel	Mean
<i>Job satisfaction</i>	3.99
Lingkungan Kerja	3.97
Stres kerja	4.03
Keterlibatan Kerja	3.65
<i>Turnover intention</i>	2.22

Uji Validitas dan Reabilitas

Untuk menentukan tingkat uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r-hitung dan r-tabel. Derajat kebebasan (df) dihitung dengan rumus $n-2$, dengan tingkat signifikansi (α) ditetapkan pada 5% atau 0.05. Berdasarkan perhitungan, nilai r-tabel yang diperoleh adalah 0.2521. Setiap item pernyataan dievaluasi menggunakan kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang sudah disesuaikan. Jika nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, maka item tersebut dianggap valid.

Tabel 4. Validitas

Item	Rxy Hitung	Sig.	Keterangan
	0.556	0.2521	Valid
	0.620	0.2521	Valid
Job satisfaction	0.695	0.2521	Valid
	0.727	0.2521	Valid
	0.617	0.2521	Valid
	0.429	0.2521	Valid
	0.548	0.2521	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	0.621	0.2521	Valid
	0.756	0.2521	Valid
	0.679	0.2521	Valid
	0.705	0.2521	Valid
	0.823	0.2521	Valid
	0.807	0.2521	Valid
	0.812	0.2521	Valid
Stres kerja	0.816	0.2521	Valid
	0.845	0.2521	Valid
	0.845	0.2521	Valid
	0.833	0.2521	Valid
	0.803	0.2521	Valid
	0.819	0.2521	Valid
	0.468	0.2521	Valid
	0.380	0.2521	Valid
	0.508	0.2521	Valid
	0.511	0.2521	Valid
Keterlibatan Kerja	0.642	0.2521	Valid
	0.690	0.2521	Valid
	0.467	0.2521	Valid
	0.489	0.2521	Valid
	0.412	0.2521	Valid
	0.704	0.2521	Valid
Turnover intention	0.679	0.2521	Valid
	0.663	0.2521	Valid
	0.692	0.2521	Valid
	0.667	0.2521	Valid

Dari pernyataan Tabel 4 diatas bahwa variabel *job satisfaction*, lingkungan kerja fisik, keterlibatan kerja, dan juga *turnover intention* dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pada Tabel 5 dibawah menunjukkan bahwa kelima variabel penelitian *job satisfaction* lingkungan kerja, tekanan pekerjaan, dan tingkat keterlibatan karyawan dengan niat untuk mengundurkan diri menunjukkan nilai *alpha Cronbach* lebih dari 0.6, yang menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki reliabilitas yang memadai. Hasil ini didasarkan pada uji statistik menggunakan *Cronbach's Alpha* berdasarkan item yang telah distandarisasi.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha bsd on Stand. Item	Nilai Kritis	Keterangan
Job satisfaction (JS)	0.834	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (LKF)	0.850	0.6	Reliabel
Stress Pekerjaan (SP)	0.957	0.6	Reliabel
Keterlibatan Kerja (KK)	0.812	0.6	Reliabel
Keterlibatan Kerja (KK)	0.834	0.6	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik yang dirangkum dalam Tabel 6, tidak ditemukan indikasi heteroskedastisitas, sebagaimana dibuktikan melalui uji *Spearman's Rho* yang menunjukkan *p-value* lebih dari 0.05. Data juga memenuhi kriteria normalitas, yang diuji menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan nilai *Asymp. Sig.* melebihi 0.05. Selain itu, model regresi bebas dari masalah multikolinearitas, yang terlihat dari nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0.10 dan VIF yang berada di bawah angka 10.

Tabel 6. Hasil Asumsi Klasik

Ind.	Dep	Multicollinearity		Spearman's Rho Test	Kolmogorov- Smirnov Test
		Tol.	VIF	Sig.	Asymp.sig
Job satisfaction		0.296	3.382	0.207	
Lingkungan Kerja		0.288	3.474	0.548	
Stres kerja	Turnover intention	0.845	1.184	0.639	0.200 ^d
Keterlibatan Kerja		0.731	1.367	0.557	

Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardize d	t	Sig.	Adj.R ²
	B	Std. Error	Coefficients Beta			
Job satisfaction	-0.102	0.139	-0.132	-0.734	0.466	0.472
Lingkungan Kerja	-0.063	0.167	-0.069	-0.377	0.707	
Stres kerja	0.258	0.043	0.631	5.934	<0.001	
Keterlibatan Kerja	-0.011	0.076	-0.016	-0.142	0.888	

a. Dependent Variable: Turnover intention

Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Pengujian hipotesis H1 yang tercantum dalam Tabel 7 mengungkapkan bahwa *job satisfaction* memiliki nilai-t sebesar -0.734 dengan probabilitas 0.466, yang lebih besar dari 0.05. Hal ini

menunjukkan bahwa pengaruh negatif dan signifikan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* tidak dapat dibuktikan. Hal ini sesuai dengan temuan dari penelitian Suroya *et al.* (2023), yang menyatakan bahwa meskipun ada hubungan negatif antara *job satisfaction* dan niat untuk berhenti, pengaruh tersebut tidak terbukti signifikan, pengaruh tersebut tidak signifikan. Selain itu, terdapat item dengan nilai rata-rata tertinggi dan terendah dalam aspek kepuasan kerja, yaitu pernyataan "Saya proaktif dalam pekerjaan saya," dengan (rata-rata nilai tertinggi mencapai 4.08). Sedangkan "Saya menghabiskan waktu saya dengan bekerja keras" (jawaban dengan rata-rata terendah dengan nilai sebesar = 3.89). Hasil ini mengindikasikan bahwa responden lebih merasa puas ketika memiliki kesempatan untuk bersikap proaktif dibandingkan dengan hanya bekerja keras.

Pengujian hipotesis H2 menunjukkan bahwa nilai t untuk variabel lingkungan kerja adalah -0.377 dengan tingkat probabilitas sebesar 0.707, yang melebihi nilai batas signifikansi 0.05. Oleh karena itu, hipotesis H2 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap niat keluar (*turnover intention*) dinyatakan tidak terbukti. Temuan ini sejalan dengan penelitian Putri dan Afriyeni (2022) yang juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Berdasarkan item yang diajukan, terdapat dua pernyataan dengan skor tertinggi dan terendah, yaitu: "Suhu di ruangan tempat saya bekerja sudah sesuai," (rata-rata tertinggi sebesar 4.08) dan "Furniture yang saya gunakan nyaman dan fleksibel untuk diatur ulang," (rata-rata terendah dengan skor 3.85). Ini menunjukkan bahwa perhatian terhadap faktor lingkungan fisik yang mendukung produktivitas kerja, seperti suhu ruangan, lebih diutamakan oleh karyawan dibandingkan aspek estetika atau fleksibilitas fasilitas

Analisis terhadap hipotesis H3 menunjukkan bahwa stres kerja memiliki nilai-t sebesar 5.934 dengan probabilitas 0.000, yang berarti lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H3, yang mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap niat untuk keluar (*turnover intention*) dapat diterima. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawaty *et al.* (2019) yang juga menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dan *turnover intention*. Dari analisis item-item stres kerja, pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah "Saya merasa tidak nyaman saat mengambil cuti" (rata-rata = 4.00), sementara yang terendah adalah "Banyak orang di kantor saya merasa bosan dengan tuntutan organisasi" (rata-rata = 3.82). Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi stres kerja, semakin besar pula kemungkinan terjadinya *turnover intention*. Sebaliknya, pengurangan stres kerja dapat menurunkan niat untuk keluar.

Berdasarkan hasil uji hipotesis H4, keterlibatan kerja Nilai t yang diperoleh adalah -0.142 dengan probabilitas 0.888, yang lebih besar daripada 0.05. Dengan demikian, hipotesis H4 yang menyatakan adanya pengaruh negatif signifikan keterlibatan kerja terhadap niat keluar karyawan tidak terbukti. Hasil ini sejalan dengan temuan dari penelitian Tambunan *et al.* (2020), yang juga menunjukkan adanya pengaruh negatif antara keterlibatan kerja dan niat keluar, meskipun tidak signifikan. Nilai rata-rata tertinggi adalah "Saat bekerja, saya cenderung tidak emosional" (rata-rata= 3.77), sementara item dengan nilai terendah adalah "Saya merasa antusias dengan pekerjaan saya" (rata-rata= 3.51). Hasil ini menunjukkan bahwa responden cenderung lebih fokus menjaga stabilitas emosional saat bekerja dibandingkan dengan menunjukkan antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaan mereka.

Faktor yang paling berpengaruh pada *turnover intention* PT Java Glove Perdana di Sleman untuk berhenti bekerja adalah stres kerja, yang memiliki hubungan positif dan signifikan. Di sisi lain, variabel seperti *job satisfaction*, kondisi lingkungan kerja, dan keterlibatan kerja memiliki dampak negatif terhadap niat tersebut, namun efeknya tidak signifikan. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin besar kemungkinan karyawan ingin mengundurkan

diri. Sebaliknya, *job satisfaction* yang tinggi, lingkungan kerja yang mendukung, dan keterlibatan kerja yang baik pengaruhnya tidak signifikan. Data rata-rata tertinggi pada item *turnover intention* yaitu "Saya memiliki rencana segera untuk meninggalkan organisasi ini" dengan nilai 2.36, sedangkan item dengan rata-rata terendah adalah "Saya akan segera meninggalkan organisasi ini" dengan nilai 2.08. Temuan ini mengindikasikan bahwa tekanan kerja yang tinggi menjadi pemicu utama bagi karyawan untuk merencanakan pengunduran diri, sedangkan upaya peningkatan kepuasan kerja, kualitas lingkungan kerja, dan keterlibatan karyawan belum cukup efektif dalam mengurangi turnover intention.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap karyawan PT Java Glove Perdana, diperoleh beberapa kesimpulan penting mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Di perusahaan ini, terdapat faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka (*turnover intention*). Tingkat stres kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi stres yang dialami karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk mencari pekerjaan lain. *Job satisfaction* berhubungan negatif dengan *turnover intention*, pengaruhnya tidak signifikan. Kondisi lingkungan kerja juga menunjukkan pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, namun pengaruh tersebut tidak signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Salah satu item dengan nilai rata-rata rendah adalah "Saya merasa antusias dengan pekerjaan saya" (rata-rata = 3.51). Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan mungkin kehilangan motivasi dan antusiasme akibat beban stres yang dialami. Sebagai saran, perusahaan dapat menciptakan program-program yang mendorong antusiasme dan motivasi kerja, seperti pelatihan pengembangan diri, kegiatan team building, atau memberikan tantangan kerja yang lebih bermakna namun tidak membebani. Secara teoritis, temuan ini mendukung teori *Job Demand-Resources* (JD-R) yang menyoroti stres kerja sebagai faktor utama yang memicu turnover intention, sambil menunjukkan bahwa pengaruh job satisfaction dan lingkungan kerja bisa bervariasi tergantung konteks organisasi. Untuk penelitian masa depan, studi lebih lanjut dapat mengeksplorasi peran mediator seperti burnout atau moderator seperti dukungan sosial, serta mempertimbangkan desain longitudinal untuk memahami dinamika hubungan antar variabel dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Y., & Santoso, B. J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada PT. Arifindo Adiputra Ariaguna). *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, 10(1), 1–21.
- Alfurqon, N. F., & Rahardjo, B. (2020). Analisis Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnisman: Riset Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 52–64. <https://doi.org/10.52005/bisnisman.v2i1.20>
- Antara, I. P. C. W., Widiantara, I. M., Fakhrurozi, R. N., & Suidarma, I. M. (2024). Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Klapa Resort. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 9(1), 33–45. <https://doi.org/10.38043/jimb>.
- Arta, D. N. C., Pabendon, T., Sandy, S., Anwar, M. A., & Taime, H. (2023). Analisis Hubungan Antara Stres Kerja dan Lingkungan Kerja dengan *Turnover Intention*: Literatur review. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(2), 1406–1417. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i2.5417>

- Asmaradinanda, R. V., Khan, M. A., Rianto, M. R., Bukhari, E., & Woestho, C. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Multi Sarana Prima Nusantara. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2.1(1), 811–825. <http://journal.drafpublisher.com/index.php/ijesm/article/view/95>
- Atmaja, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(01), 116–131. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1910>
- Cahyana, K. S., & Prahara, S. A. (2021). Work Engagement dengan Intensi *Turnover* pada Karyawan. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 12(3), 285–294. <https://doi.org/10.15294/intuisi.v12i3.24073>
- Ćulibrk, J., DeliĆ, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). *Job satisfaction*, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 9(132), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>
- Dwiswara, M. G. M., & Utama, A. P. (2022). The Influence of Leadership Style, *Job satisfaction* and Work Engagement on *Turnover Intention* (Studies on Employees of PT OLAM Indonesia, Jakarta). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 682–693. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/dijms.v3i4.1136>
- Guridno, N., & Wajdi, M. F. (2024). *Turnover Intention* In Employees Of The Regional Office Of DJP Central Java II Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Kanwil DJP Jawa Tengah II (Surakarta). *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 9229–9240. <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.5842>
- Hafid, M., & Prasetio, A. P. (2019). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *Jurnal Study and Management Research*, 14(3), 48–56. <https://doi.org/10.55916/smart.v14i3.17>
- Hamid, S., & Fauzan, R. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Penelitian Hotel Gajahmada Pontianak). *Management Business Inovation Conference*, 06(1), 1057–1068.
- Hartini, S., Agusriani, V., Sinaga, I. D., Rahma, N. P., & Panjaitan, D. M. (2023). *Turnover Intention* Ditinjau Dari Emotional Labor Dan Burnout Pada Karyawan Di Perusahaan X. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(1), 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.55081/jurdip.v4i1.1296>
- Hermawan, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <https://doi.org/10.31599/dn4eq582>
- Inayat, W., & Khan, M. J. (2021). A Study of *Job satisfaction* and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. *Education Research International*, 2021, 1–9. <https://doi.org/10.1155/2021/1751495>
- 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), 117–126. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>
- Iskandar, K. F., Tambuan, W. K. F. ., & Sendow, G. M. (2019). Analisis Keterlibatan Kerja , Kualitas Kehidupan Kerja , Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado Analysis of Work Involvement , Work Life Quality , and Incentives on Employee Performance in PT . Manado Air. *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, 7(3), 2821–2830. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.23749>

- Issom, L. F., & Makbulah, R. (2017). Pengaruh Stres Situasi Kerja Terhadap Psychological Well-Being Pada Guru Honorer Madrasah Ibtidaiyah Di Kota Tangerang. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 31(1), 61–67. <https://doi.org/10.21009/pip.311.8>
- Kissi, E., Ikuabe, M. O., Aigbavboa, C. O., Smith, E. D., & Babon-Ayeng, P. (2023). Mediating role of work engagement in the relationship between supervisor support and *turnover intention* among construction workers. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 31(13), 102–120. <https://doi.org/10.1108/ECAM-06-2023-0556>
- Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business*, 2(1), 97–106. <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/164>
- Kurniawan, I. S., & Purwanto, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 11(4), 883–889. <https://doi.org/https://doi.org/10.22437/jmk.v11i04.21143>
- Kurniawaty, Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and *job satisfaction* on employee *turnover intention*. *Management Science Letters*, 9(6), 877–886. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>
- Lim, M. (2024). Relationship Between *Job satisfaction*, Leadership Styles, And Their Impact On Organizational Performance. *International Journal Of Creative Research Thought (IJCRT)*, 12(7), 195–286. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.14541.24807>
- Masita, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 9(2), 1–14.
- Maulana, I., & Septyarini, E. (2024). The Effect of Job Insecurity, Job Stress and *Job satisfaction* Toward *Turnover Intention* Pengaruh Job Insecurity, Job Stress dan *Job satisfaction* Terhadap *Turnover Intention*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 3819–3825. <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.4310>
- Merissa, B. (2018). Pengaruh work engagement terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada PT. Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo. *Jurnal Agora*, 6(1), 1–9. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6485>
- Muviana, L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non- Fisik Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 394–407. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v10n2.p394-407>
- Nadialis, E. C., & Nugrohoseno, D. (2014). Hubungan Usia, Masa Kerja, dan Beban Kerja dengan Stress Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 489–501. <http://id.wikipedia.org/wiki/U>
- Natali, G., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2024). Analisis Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Digivla Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 2(1), 187–193. <https://doi.org/10.61132/moneter.v2i1.154>
- Otoo, F. N. K. (2024). Does employee engagement mediate the nexus of job resource and employee *turnover intentions*? *IIMT Journal of Management*, 1(2), 130–170. <https://doi.org/10.1108/iimtjm-10-2023-0032>
- Padmanabhan, S. (2021). The impact of locus of control on workplace stress and *job satisfaction*: A pilot study on private-sector employees. *Current Research in Behavioral Sciences*, 2(1), 1–6. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.crbeha.2021.100026>

- Padmanty, S., & Sabilla, A. P. (2017). Job Stress and *Intention Turnover*: Does Social Support Matter? *The 3rd International Conference on Science, Technology, and Humanity Job*, 3(1), 135–139. <https://doi.org/https://doi.org/10.35914/jemma.v6i1.1679>
- Pratiwi, R. D. (2020). Leader Member Exchange Sebagai Pemoderasi Dalam Hubungan Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Garuda Plaza Hotel Medan). *JaManKu: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 47–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.35447/jamanku.v2i01.363>
- Putri, N. H. (2023). Literatur Riwiew terhadap *Turnover Intention*: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 4(1), 51–61. <https://doi.org/10.35912/simo.v4i1.1728>
- Putri, R. O., & Afriyeni, A. (2022). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Divisi Produksi Dan Mutu PT. Lembah Karet Padang. *Jurnal Economina*, 1(4), 725–739. <https://doi.org/10.55681/economina.v1i4.166>
- Ramadhani, N. H., Astaginy, N., & Hendrik, H. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(3), 65–74. <https://doi.org/10.55606/jimak.v3i3.2140>
- Riani, N. L. T., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana Bali*, 6(11), 5970–5998. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/33331>
- Rivai, A. (2019). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja pada rumah sakit Columbia Asia Medan. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*, 12(2), 64–74. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/abdiilmu/article/view/716>
- Ruky, S. M. (2019). *Mengelola Perusahaan Jasa Profesional*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sazili, Ju'im, Indarti, S., & Efendi, R. (2022). *Turnover Intention* Influenced by Work Environment and *Job satisfaction*. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(6), 102–108. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i6.291>
- Shabrina, D. N., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Tri Manunggal Karya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 252–262. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.99>
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business and Management*, 3(1), 1–19. <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>
- Sugiono, E., Armela, S. R., & Efendi, S. (2021). The effect between *job satisfaction*, work stress, and work environment on *turnover intention* mediated by organizational commitment to the Indonesian National Cyber And Crypto Agency. *Multicultural Education*, 7(10), 221–238. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5558002>
- Suroya, A. F., Bagis, F., Widhiandono, H., & Rahmawati, I. Y. (2023). Examining the Influence of Transformational Leadership and *Job satisfaction* to Reduce *Turnover Intention* with Organizational Commitment as a Mediator. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 23(24), 124–140. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2023/v23i241192>
- Syahrial, Y., & Sari, D. P. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan PT Deltomed Laboratories Wonogiri). *Journal of Rural and Development*, 1(1), 69–73. <https://jurnal.uns.ac.id/rural-and->

development/article/view/80425

- Tambunan, M. S., Tewel, B., & Dotulong, L. O. . (2020). Pengaruh Employee Engagement, Quality of Work Life Dan Job Insecurity Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada Karyawan PT. Gelael Signature Supermarket di Megamall Manado). *Jurnal EMBA*, 8(4), 703–712. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.23749>
- Wahyuni, Kusuma, K. A., Firdaus, V., & Andriani, D. (2023). Peran Kepemimpinan, Job Insecurity, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(7), 2764–2777. <https://doi.org/https://doi.org/10.56799/jim.v2i7.1736>
- Wood, J., Oh, J., Park, J., & Kim, W. (2020). The Relationship Between Work Engagement and Work–Life Balance in Organizations: A Review of the Empirical Research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 1–23. <https://doi.org/10.1177/1534484320917560>
- Xue, J., Wang, H., Chen, M., Ding, X., & Zhu, M. (2022). Signifying the Relationship Between Psychological Factors and *Turnover Intension*: The Mediating Role of Work-Related Stress and Moderating Role of *Job satisfaction*. *Frontiers in Psychology*, 13(11), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.847948>
- Yuninsih, N., Putra, M., & Maryadi, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Karya Teknik Nusantara Karawang. *Jurnal Pelita Ilmu*, 15(1), 25–30.