

Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau

Habibatul Hidayati¹⁾, Melati Karunia Rizalti²⁾

^{1,2)} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

habibatulhidayati@akbpstie.ac.id

ABSTRACT

Turnover intention is the intention to leave an employee company and looking for alternatives other than company or other job. The purpose of this study to examine the influence of job stress variables, work environment, and job satisfaction on turnover intention of employees PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. Data collection is through distributing questionnaires to 120 respondents using purposive sampling techniques. Sampling which is based on criteria, the authors set the sample in the study of employees PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau who have worked for more than 2 years, using multiple linear regression testing with the help of the SPSS application. The results of the study show that partially the variables work stress, work environment, and job satisfaction has a positive effect on the turnover intention variable.

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

Detail Artikel:

Disubmit : 03 Juli 2021

Disetujui : 12 Juli 2021

DOI:10.31575/jp.v5i2.353

PENDAHULUAN

Pada zaman di era globalisasi ini selalu terjadinya perubahan dengan tuntutan pada tenaga kerja seperti dalam hal penguasaan dalam kecanggihan teknologi, waktu dan batasan yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja serta perubahan dalam menjalani peraturan kerja dan lain sebagainya dapat menimbulkan suatu kondisi yang menekan karyawan yang bersangkutan. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam keberhasilan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin modal bahan baku di dalam perusahaan sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Terdapat banyaknya kendala yang menghambat proses produksi perusahaan tersebut (Faslah, 2010).

Menurut Prabu (2003) yaitu stress kerja adalah suatu kondisi fisik yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi

pekerjaannya. Menurut Gibson dkk (2002) mengatakan bahwa stress kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diiringi oleh beberapa perbedaan individu dan proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap perilaku dari luar atau lingkungan, situasi peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan fisik yang berlebihan kepada seseorang.

Penelitian Qureshi *et. al* (2013) menemukan adanya hubungan positif stress kerja terhadap *turnover intention*, dimana dengan meningkatnya stress kerja juga diikuti dengan meningkatnya *turnover intention*. Stress muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stress.

H₁ = Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan.

Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi (Robbins, 2003).

Hasil penelitian dari Qureshi *et. al*, (2013) yang menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada Turnover Intention. Ada juga peneliti dari Tika Nurhalimah, Azis Fathoni, dan Maria M Minarsih (2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

H₂ = Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Menurut Veithzal dan Ella (2011) Kepuasan kerja yaitu evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau kesal, puas atau tidak puas dalam bekerja

Menurut Sondang (2008) kepuasan kerja yaitu suatu cara pandang seseorang baik bersifat positif atau negatif dalam pekerjaannya.

Penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dilakukan Sulastri (2012) pada karyawan PT. Surya Sumber Energi Surabaya juga menghasilkan kesimpulan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan *turnover intention*.

H₃ = Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan data yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau yang telah bekerja lebih dari 2 tahun sebanyak 120 orang. Teknik yang digunakan yaitu menggunakan teknik purposive sampling, dimana penentuan sampel yang dipilih secara cermat dengan mengambil objek penentuan yang selektif dan mempunyai ciri-ciri yang spesifik.

Penjelasan operasional dan indikator dari banyak penelitian ditemukan pada tabel seperti:

Tabel 1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Stress Kerja (X1)	Adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaan dan dapat terjadi pada kondisi pekerjaan	1. <i>Stressor</i> organisasi 2. <i>Stressor</i> individual	Manurung dan Ratnawati (2012)
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan, misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya.	1. Pewarnaan 2. Kebersihan 3. Pertukaran udara 4. Penerangan 5. Keamanan 6. Kebisingan	Nitisemito (1996)
Kepuasan Kerja (X3)	Kepuasan kerja adalah fungsi dari tingkat keserasian antara apa yang diharapkan dengan apa yang didapatkan, atau antara kebutuhan dengan penghargaan.	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Supervisor 5. Rekan kerja	Gazels dan Guba (2002)
Turnover Intention (Y)	<i>Turnover intention</i> adalah niat meninggalkan pekerjaan secara sukarela, yang dapat mempengaruhi status perusahaan dan dengan pasti akan mempengaruhi produktivitas karyawan	1. Pikiran untuk keluar 2. Keinginan untuk mencari lowongan 3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang. 4. Keinginan karyawan untuk mencoba berpisah ke organisasi lain.	Chen dan Francesco (dalam Dharma, 2013)

Penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel terikat dan variabel bebas, dimana variabel terikat dalam penelitian ini adalah *turnover intention* (Y) dan variabel bebas yaitu stress kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3). Teknik analisis data menggunakan uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas) hitungan regresi linear berganda dan uji hipotesis t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji instrumen penelitian untuk pengaruh stress kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau.

1. Uji Validitas

Tabel 2
Uji Validitas Stress Kerja (X1)

	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
Item_1	.373	0,300	Valid
Item_2	.674	0,300	Valid
Item_3	.562	0,300	Valid
Item_4	.495	0,300	Valid
Item_5	.547	0,300	Valid
Item_6	.595	0,300	Valid
Item_7	.604	0,300	Valid
Item_8	.604	0,300	Valid
Item_9	.592	0,300	Valid

Sumber: Data Olahan Spss 2021

Dari tabel 2 tersebut dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dapat dikatakan valid karena Corrected Item-Total Correlation melebihi 0,300 sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 3
Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
Item_1	.509	0,300	Valid
Item_2	.517	0,300	Valid
Item_3	.622	0,300	Valid
Item_4	.710	0,300	Valid
Item_5	.621	0,300	Valid
Item_6	.676	0,300	Valid
Item_7	.495	0,300	Valid
Item_8	.411	0,300	Valid
Item_9	.408	0,300	Valid
Item_10	.537	0,300	Valid
Item_11	.505	0,300	Valid
Item_12	.393	0,300	Valid

Sumber: Data Olahan Spss 2021

Dari tabel 3 tersebut dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dapat dikatakan valid karena Corrected Item-Total Correlation melebihi 0,300 sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4
Uji Validitas Kepuasan Kerja

	Corrected Item-Total		Keterangan
	Correlation	Nilai Kritis	
Item_1	.398	0,300	Valid
Item_2	.666	0,300	Valid
Item_3	.590	0,300	Valid
Item_4	.725	0,300	Valid
Item_5	.420	0,300	Valid
Item_6	.455	0,300	Valid
Item_7	.410	0,300	Valid
Item_8	.666	0,300	Valid
Item_9	.590	0,300	Valid
Item_10	.344	0,300	Valid
Item_11	.312	0,300	Valid
Item_12	.400	0,300	Valid
Item_13	.400	0,300	Valid
Item_14	.318	0,300	Valid
Item_15	.699	0,300	Valid
Item_16	.435	0,300	Valid
Item_17	.725	0,300	Valid

Sumber: Data Olahan Spss 2021

Dari tabel 4 tersebut dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dapat dikatakan valid karena Corrected Item-Total Correlation melebihi 0,300 sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 5
Uji Validitas Turnover Intention

	Corrected Item-Total		Keterangan
	Correlation	Nilai Kritis	
Item_1	.359	0,300	Valid
Item_2	.657	0,300	Valid
Item_3	.430	0,300	Valid
Item_4	.494	0,300	Valid
Item_5	.481	0,300	Valid
Item_6	.491	0,300	Valid
Item_7	.573	0,300	Valid
Item_8	.691	0,300	Valid
Item_9	.450	0,300	Valid
Item_10	.481	0,300	Valid
Item_11	.609	0,300	Valid

Sumber: Data Olahan Spss 2021

Dari tabel 5 tersebut dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dapat dikatakan valid karena Corrected Item-Total Correlation melebihi 0,300 sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

2. Uji reliabilitas

Tabel 6
Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Stress Kerja (X1)	0,834	0.600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,853	0.600	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,866	0.600	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,839	0,600	Reliable

Sumber: Data Olahan Spss 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variable penelitian Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja lebih dari 0,600 yang memberikan hasil bahwa variable yang diteliti dapat dikatakan reliabelitas.

3. Uji normalitas

Tabel 7
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		120
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98731450
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.823
Asymp. Sig. (2-tailed)		.507
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data Olahan Spss 2021

Berdasarkan tabel di 7 dapat dilihat hasil olahan data bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) 0,507 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah berdistribusi normal.

4. Uji multikolinearitas

Tabel 8
Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Stress Kerja (X1)	0.940	1.063	Tidak ada multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0.949	1.053	Tidak ada multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X3)	0.902	1.109	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Data Olahan Spss 2021

Berdasarkan pada uji multikolienaritas tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel stress kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja itu lebih besar dari angka tolerance > 10% dan pada nilai VIF dapat diketahui bahwa nilai VIF itu lebih kecil dari nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tidak ada terjadi multikolienaritas, maka dapat disimpulkan bahwa adanya terjadi multikolienaritas.

5. Uji heteroskedastisitas

Tabel 9
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
Stress Kerja (X1)	0,085	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,070	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja (X3)	0,243	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : data olahan SPSS 2021

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui SPSS dapat dilihat bahwa nilai sign setiap variabel independent tersebut itu diatas 0,05, maka artinya pada uji heteroskedastisitas ini dapat disimpulkan bahwa tidak adanya terjadi heteroskedastisitas.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara stress kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) serta *turnover intention* (Y) dengan dibantu program SPSS dalam perhitngan dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 10
Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Terikat	Konstanta dan Variabel Bebas	Koofisien Regresi
Turnover Intention (Y)	Konstanta (a)	13.775
	Stress Kerja (X1)	.283
	Lingkungan Kerja (X2)	.143
	Kepuasan Kerja (X3)	.191

Sumber data olahan SPSS 2021

Berdasarkan pada table 10 dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 13,775 + 0.283 X1 + 0,143 X2 + 0,191 X3$$

Dimana artinya Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen* secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai constanta adalah 13,775 artinya jika pada variable stress kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan turnover intention meningkat satu satuan maka turnover intention meningkat 13,775 satuan.
 2. Nilai stress kerja 0.283 artinya Koefisien regresi stress kerja menunjukkan arah positif. Hal ini berarti jika stress kerja meningkat maka turnover intention meningkat 0.283 satuan.
 3. Nilai lingkungan kerja 0,143 artinya Koefisien regresi lingkungan kerja menunjukkan arah positif. Hal ini berarti jika lingkungan kerja meningkat maka turnover intention akan meningkat sebesar 0,143 satuan.
 4. Nilai kepuasan kerja 0,191 artinya Koefisien regresi kepuasan kerja menunjukkan arah positif. Hal ini berarti jika kepuasan kerja meningkat maka turnover intention akan meningkat sebesar 0,191 satuan.
7. Uji Hipotesis t

Tabel 11
Uji Hipotesis t

Variabel Bebas	T Tabel	T hitung	Sig.	Kesimpulan
Stress Kerja (X1)	1.98063	2.921	.004	H ₁ diterima.
Lingkungan Kerja (X2)	1.98063	2.216	.029	H ₂ diterima.
Kepuasan Kerja (X3)	1.98063	3.310	.001	H ₃ diterima.

Sumber data olahan SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4.14 uji secara parsial dapat diketahui bahwa setiap variabel independent stress kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, dimana stress kerja memiliki nilai t-hitung sebesar $2,921 > t\text{-tabel } 1,98063$, lingkungan kerja memiliki t-hitung sebesar $2,216 > t\text{-tabel } 1,98063$ dan kepuasan kerja memiliki t-hitung sebesar $3,310 > t\text{-tabel } 1,98063$ dapat disimpulkan bahwa masing-masing variable independen berpengaruh positif terhadap turnover intention (variabel dependen).

- a. Pengaruh variable stress kerja terhadap turnover intention (H₁)
Variabel stress kerja (X₁) berpengaruh positif terhadap turnover intention dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,921 > 1,98063$), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0,004 < 0,05$) maka Ho ditolak dan H₁ diterima, artinya variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
- b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention (H₂)
Variabel lingkungan kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap turnover intention dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,216 > 1,98063$), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0,029 < 0,05$) maka Ho ditolak dan H₂ diterima, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
- c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention (H₃)
Variabel Kepuasan kerja (X₃) berpengaruh positif terhadap turnover intention dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,310 > 1,98063$), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0,001 < 0,05$) maka Ho ditolak dan H₃ diterima, artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

PEMBAHASAN

Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, hal tersebut terlihat pada pengujian yang telah dilakukan dengan nilai t-hitung lebih besar dengan nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai *Alpha* maka untuk hipotesis pertama dapat diterima.

Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Akibat paling berbahaya dalam stress ini adalah karyawan menjadi sakit atau tidak kuat dalam melakukan pekerjaan, putus asa, keluar dari pekerjaan atau melarikan diri dan mungkin juga akan diberhentikan.

Stress kerja yang meningkat akan berpengaruh pada meningkatnya *Turnover Intention*, hal ini sesuai dengan penelitian dari Manurung dan Ratnawati (2013) dimana ditemukan hasil bahwa *Turnover intention* pada karyawan berhubungan positif dengan stress kerja. Shahzad *et. al.*, (2011) menyatakan bahwa turnover intention berhubungan positif dengan stress kerja. Begitu juga dengan hasil penelitian Fawzy dan Azziza Gusta (2012) yang mengatakan bahwa variabel stress kerja berpengaruh baik secara bersama-sama maupun parsial intensi meninggalkan organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, hal tersebut terlihat pada pengujian yang telah dilakukan dengan nilai t-hitung lebih besar dengan nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai *Alpha* maka untuk hipotesis kedua dapat diterima.

Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi (Robbins, 203:86).

Gondokusomo (1992) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah lingkungan konkrit dan abstrak yang meliputi atau mengelilingi kerja seseorang. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dengan *Turnover Intention* sesuai dengan hasil penelitian dari Qureshi *et. al.*, (2013) yang menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada Turnover Intention. Ada juga peneliti dari Tika Nurhalimah, Azis Fathoni, dan Maria M Minarsih (2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, hal tersebut terlihat pada pengujian yang telah dilakukan dengan nilai t-hitung lebih besar dengan nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai *Alpha* maka untuk hipotesis ketiga dapat diterima.

Kepuasan kerja pada karyawan memiliki arti yang sangat penting bagi perusahaan. Karyawan yang merasa puas pastinya akan bertahan di perusahaan itu dan mampu bekerja secara produktif. Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dilakukan Sulastris (2012) pada karyawan PT. Surya Sumber Energi Surabaya juga menghasilkan kesimpulan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan *turnover intention*. Dan juga penelitian dari Agung AWS Waspo, Nurul Chotimah Handayani, dan Widya Paramita (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif terhadap *turnover intention*.

SIMPULAN

Bedasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diolah mengguna SPSS maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap *turnover intention* karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. Artinya bahwa semakin besarnya tingkat stress kerja karyawan maka tingkat *turnover intention* karyawan semakin tinggi pada perusahaan tersebut. Maka, dalam penelitian ini hipotesis pertama **diterima**.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. Artinya semakin buruk lingkungan kerja maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan tersebut. Maka, dalam penelitian ini hipotesis kedua **diterima**.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. Artinya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan tersebut. Maka, dalam penelitian ini hipotesis ketiga **diterima**.

UCAPAN TERIMA KASIH

Selesainya penelitian ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada peneliti dalam melakukan penelitian ini. Selain itu penghargaan dan ucapan terimakasih kepada PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau yang bersedia memberikan data yang dibutuhkan, sehingga dapat memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data sesuai dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Penghargaan dan ucapan terima kasih juga peneliti sampaikan kepada Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “Keuangan Perbankan dan Pembangunan” terutama program Studi Manajemen yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan penulisan jurnal ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Chen, Ying-Chang. Wang, Wen Cheng, dkk. 2010. "Structural Investigation of the Relationship between Working Satisfaction and Employee Turnover". Dalam jurnal *Human Resource and Adult Learning*, volume 6 No 1.
- Dharma, Cipta. 2013. "Hubungan Antara *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan" Dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan*, Volume 1 No. 2 Hal 1-9 Medan: Politeknik Negeri Medan.
- Faslah, Roni. 2010. "Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama". Dalam jurnal *Econosains*, volume 8 No. 2 Hal 146-151.
- Fawzy, Azziza Gusta. "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Intensi Meninggalkan Organisasi pada PT. Marubeni Raya". Jakarta: CV Haji Massagung.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Husein, Nirza Marzuki dan Andrian Hadi. 2012. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja". *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Volume 13 No. 1 Banjarmasin : Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Issa, Dua'a Abdul Rahim Mohammad. Fais Ahmad, dkk. 2013. "Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint". Dalam *Middle-East Journal of Scientific Research*, Volume 14 No. 4 Hal. 525-531 Malaysia: IDOSI Publication
- Kusbiantari, Dyah. 2013. "Upaya Menurunkan Turnover Melalui peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD". Dalam *Majalah Ilmiah Pawiyatan*, Volume XX No. 1. Hal 93-103 Semarang: FIP IKIP Veteran Semarang.
- Lubis, B., & Yusra, I. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Uptd Balai Perlindungan Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Barat. *Academic Conference For Management*, 2.
- Mangkunegara, Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Manurung M. T., Intan ratnawati. 2012. "Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan: Studi pada STIKES Widya Husada Semarang". Dalam *Diponegoro Journal Of Management*, Volume 1 No. 2 Hal 145-157 Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Mathis, Robert L. Jackshon, John H.2001. *human resource management*. Jakarta: salemba empat.
- Nitisemito, Alex Soemadji. 1996. *Manajemen Personalialia: manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Qureshi, Muhammad Imran. Mehwish Iftikhar, dkk. 2013. "Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employess Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know". Dalam jurnal *World Applied Sciences*, Volume 23 No. 6 Hal. 764-770 Pakistan.
- Riva'i, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Untuk Perusahaan; dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Robbins, Stephen. p. 2002. *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sari, Riski Agustina. 2011. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Tingkat Turnover Pegawai PT. Bank Danamon Cabang Palembang”. Dalam *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Universitas Bina Darma*, Volume 10 No. 10 Hal. 1-12 Palembang: Universitas Bina Darma.
- Sugiyono. 2008. “Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)”. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Wasposito, A. A. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Unitex di Bogor, *journal of management*, vol.4(1),98-99.
- Witasari, Lia. 2009. “Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*” (Studi Empiris pada Novotel Semarang). Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Yucel. Ilhami. 2012. “Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study”. Dalam *International Journal of Business and Management*, Volume 7, No. 20, Hal 44-58 Turkey: Canadian Center of Science and Education.