

***THE INFLUENCE OF JOB STRESS, PHYSICAL WORK ENVIRONMENT, AND
JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH
TURNOVER INTENTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT. GARDIAN
MEANS ENGINEERING***

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI *TURNOVER
INTENTION* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. TEKNIKA
SARANA GARDIAN**

Pasa Sathasi¹, Hasanudin²

^{1,2}Magister Managemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nasional
sathasipasa@gmail.com¹, hasanudinsadikin910@gmail.com²

ABSTRACT

This research aims to determine the impact of work stress, physical work environment, and job satisfaction on employee performance through turnover intention as an intervening variable at PT. Teknika Sarana Gardian. The population in this study consists of all employees of PT. Teknika Sarana Gardian, with a sample of 128 employees/respondents. The sampling method used is saturated sampling, where the entire population is used as the sample. Data analysis in this study is conducted using SmartPLS 4.0 software. The results show that work stress has a significant negative effect on employee performance, the physical work environment has a significant positive effect on employee performance, job satisfaction has a significant positive effect on employee performance, work stress has a significant positive effect on turnover intention, the physical work environment has a significant negative effect on turnover intention, job satisfaction has a significant negative effect on turnover intention, turnover intention has no significant effect on employee performance, work stress has an indirect effect on employee performance through the mediating variable of turnover intention, the physical work environment has an indirect effect on employee performance through the mediating variable of turnover intention, and job satisfaction has an indirect effect on employee performance through the mediating variable of turnover intention.

Keywords: *Work Stress, Physical Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance, Turnover Intention.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui pengaruh stres kerja, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *turnover intention* sebagai variabel intervening pada PT. Teknika Sarana Gardian. Populasi dalam penelitian ini dari seluruh karyawan PT. Teknika Sarana Gardian dengan sampel 128 karyawan/responden. Sampel yang digunakan yaitu sample jenuh, metode dimana seluruh populasinya digunakan menjadi sample. Olah data pada penelitian ini menggunakan software SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja fisik negatif berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, *Turnover intention* positif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stress kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediasi *turnover intention*, lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediasi *turnover intention*, kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediasi *turnover intention*.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Turnover Intention.*

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi sekarang ini semakin ketat. Sehingga perusahaan harus dapat memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi, agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi, tentunya diperlukan sumber daya yang baik. Salah satu sumber daya yang sangat penting adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Disinilah dituntut adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang penting di sebuah organisasi. Oleh karena itu, sudah menjadi suatu keharusan bahwa SDM yang dimiliki perusahaan dapat dikelola dan dijaga semangat kerjanya agar senantiasa memberikan dampak positif bagi perkembangan perusahaan tersebut. Apabila perusahaan memberikan perhatian yang kurang terhadap karyawan, hal itu dapat menimbulkan berkurangnya semangat kerja dari para karyawan yang berdampak pada penurunan kinerja dan berpotensi menimbulkan karyawan untuk meninggalkan atau mengundurkan diri dari perusahaan tersebut (*turnover*).

Turnover merupakan pemberhentian pegawai yang dilakukan secara permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri (secara sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan. *Turnover intention* karyawan merupakan masalah serius bagi perusahaan karena karyawan dan perusahaan merupakan hal yang tidak bisa dipisahkan yang mana artinya karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan

perusahaan, sehingga pihak manajemen perusahaan hendaknya memelihara dan mengelola karyawan agar merasa nyaman dan tidak terjadi *turnover intention* pada karyawan tersebut Robbins (2019).

Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, antara lain menciptakan ketidakstabilan organisasi, menurunnya kualitas pelayanan dan meningkatnya biaya perekrutan, seleksi, serta pelatihan. *Turnover* yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Tingginya tingkat *turnover* tenaga kerja dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dirasakan oleh anggota organisasi. Banyak penyebab terjadinya *turnover intention* antara lain stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan, dan lain sebagainya. Selain masalah ketidakpuasan dalam pekerjaan, adanya peningkatan stres kerja karyawan dan faktor lingkungan kerja yang dapat memicu terjadinya perpindahan kerja (*turnover intention*).

Kepuasan Kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Sementara itu, kepuasan kerja adalah sejauh mana seorang individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaan, yang merupakan respon emosional terhadap tugas seseorang serta kondisi fisik dan sosial di tempat kerja. Secara sederhana kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangi pekerjaan karena karyawan merasa bahagia dalam melakukan pekerjaannya atau bahkan sebaliknya karyawan merasa tidak nyaman atau mengalami stres selama bekerja.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan sangat berdampak negatif bagi suatu perusahaan, karena stres yang dialami oleh karyawan dapat mengakibatkan kerugian yang relatif cukup diperhitungkan oleh perusahaan. Pengertian stres adalah perasaan yang

menekan atau merasa tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Karyawan yang mengalami stres dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan dalam perusahaan selama bekerja. Faktor yang menyebabkan karyawan mengalami stress kerja, yaitu: masalah yang terjadi dalam keluarga (stressor ekstra organisasi), beban kerja dan waktu yang diterima (stressor organisasi), konflik atau perselisihan dalam perusahaan (stressor kelompok), dan konflik atau perselisihan dalam diri sendiri (stressor individual) menimbulkan beban kerja tersendiri bagi karyawan serta menimbulkan stres kerja yang cukup tinggi dan berdampak pada keinginannya meninggalkan organisasi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitas kerja diperlukan lingkungan kerja yang baik yang akhirnya akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Perubahan yang terus menerus dan berlangsung cepat membuat organisasi semakin berhati – hati terhadap setiap perubahan lingkungan yang terjadi baik lingkungan eksternal maupun internal (Andrinirina et al., n.d.). Perubahan lingkungan kerja yang sering terjadi pada suatu perusahaan atau organisasi; antara lainnya, perubahan teknologi yang semakin canggih, kepemimpinan, imbalan kerja, atau memang tempat dimana seorang karyawan itu bekerja beresiko tinggi akan menyebabkan ketidakamanan kerja sehingga kemungkinan untuk berpindah tempat bekerja sangat besar.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk dapat

mencapai target kerja. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Kinerja yang tinggi akan memberikan harapan dalam pencapaian suatu tujuan bagi perusahaan, dan karyawan yang mempunyai kinerja ini akan memberikan hasil yang maksimal, dimana karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Dalam mengukur kinerja karyawan sebagai bentuk untuk mengetahui pencapaian yang sudah dilakukan pada perusahaan selama ini. Kinerja karyawan di PT. Teknika Sarana Gardian akan meningkat apabila sesuai dengan target perusahaan, dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil karyawan saat bekerja.

Berdasarkan seluruh uraian di atas, maka Penulis mengambil tema penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Turnover Intention* Pada PT. Teknika Sarana Gardian.”**

METODE PENELITIAN

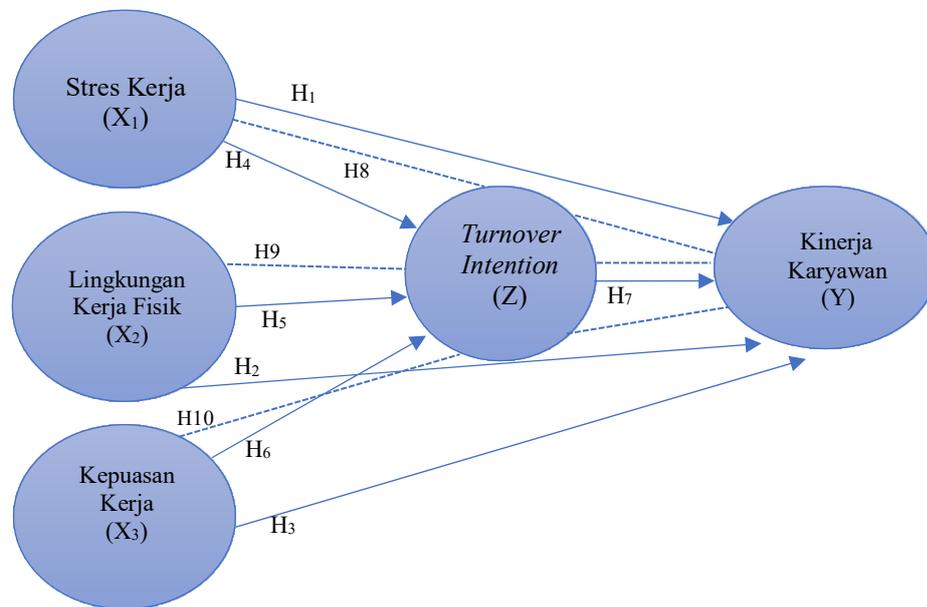
Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan pembahasan bab I dan II masing – masing variabel selanjutnya dikembangkan suatu kerangka pemikiran bahwa baik secara parsial, maupun secara bersama – sama terdapat kaitan antara 5 (Lima) variabel Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Turnover Intention* (Studi pada PT. Teknika Sarana Gardian).

Untuk memudahkan dalam melaksanakan penelitian, maka perlu dibuat kerangka pikir terkait variabel independen (X) = variabel endogen, yaitu

Stres Kerja (X₁), Lingkungan Kerja Fisik (X₂), dan Kepuasan Kerja (X₃). Sedangkan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y) dan Variabel Intervening (Z) Turnover Intention.

Adapun kerangka pikir penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1. sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Populasi & Penarikan Sampel

Populasi adalah keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Element populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Populasi dalam wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Teknika Sarana Gardian yang berada di Kantor Pusat. Adapun jumlah sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan sample jenuh, yaitu metode dimana seluruh populasinya digunakan menjadi sample. Populasi karyawan PT.Teknika Sarana Gardian 128 orang.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan *single cross-sections design* karena untuk

pengumpulan data dari setiap elemen populasinya dilakukan sekali dalam satu periode penelitian. Data yang digunakan data primer yang diperoleh melalui hasil pengisian kuesioner oleh responden dan data sekunder diperoleh dari jurnal-jurnal, buku-buku, artikel dan internet. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner untuk mencari data langsung dari anggota yang diambil sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linear merupakan metode untuk menentukan hubungan sebab akibat antar variabel. Dalam penelitian ini uji regresi linear berganda dilakukan antara

variabel stress kerja, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *turnover intention* sebagai variable intervening.

$$1. \text{ Struktur persamaan } turnover \text{ intention} \\ Z = a + \beta_1SK1 + \beta_2LKF2 + \beta_3KK3 + e$$

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T value	P value	2.5 %	97.5 %
	B	Std. Error	Beta				
SK1	0.387	0.088	0.153	1.761	0.081	-0.327	0.019
LKF2	-0.236	0.100	-0.211	2.367	0.019	-0.434	-0.039
KK3	0.241	0.087	0.156	1.740	0.084	-0.021	0.324
const.	46.006	5.380	0.000	8.551	0.000	35.358	56.653

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.0 (2024)

Berdasarkan Tabel 1. dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda seperti berikut ini:

$$Z = 46,006 + 0,387SK1 - 0,236LKF2 + 0,241KK3$$

Keterangan :

- Z : *Turnover Intention*
- 46,006 : Konstanta
- 0,387 : Koefisien Regresi Variabel Stres Kerja
- 0,236 : Koefisien Regresi Variabel Lingkungan Kerja Fisik
- 0,241 : Koefisien Regresi Variabel Kepuasan Kerja

Dari hasil struktur persamaan tersebut di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Besarnya nilai koefisien regresi stress kerja (SK1) sebesar 0,387 artinya apabila stress kerja (SK1) naik sebesar 1 (satu) poin maka *turnover intention* naik sebesar 0,387. Sebaliknya apabila stress kerja (SK1) turun sebesar 1 (satu)

poin maka *turnover intention* juga turun sebesar 0,387.

- b. Besarnya nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik (LKF2) sebesar -0,236 artinya apabila lingkungan kerja fisik (LKF2) naik sebesar 1 (satu) poin maka *turnover intention* turun sebesar -0,236. Sebaliknya apabila lingkungan kerja fisik (LKF1) turun sebesar 1 (satu) poin maka *turnover intention* akan naik sebesar 0,236.
 - c. Besarnya nilai koefisien regresi kepuasan kerja (KK3) sebesar 0,241 artinya apabila kepuasan kerja (KK3) naik sebesar 1 (satu) poin maka *turnover intention* naik sebesar 0,241. Sebaliknya apabila kepuasan kerja (KK3) turun sebesar 1 (satu) poin maka *turnover intention* juga turun sebesar 0,241.
2. Struktur persamaan kinerja karyawan
- $$Y = a + \beta_1SK1 + \beta_2LKF2 + \beta_3KK3 + \beta_4Z + e$$

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T value	P value	2.5 %	97.5 %
	B	Std. Error	Beta				
SK1	0.134	0.058	0.046	0.589	0.557	-0.149	0.081

LKF2	0.302	0.067	0.368	4.513	0.000	0.170	0.435
KK3	0.199	0.058	0.279	3.442	0.001	0.085	0.314
Z	0.069	0.059	0.094	1.167	0.245	-0.048	0.185
const.	9.419	4.453	0.000	2.115	0.036	0.605	18.233

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

$$Y = 9,419 + 0,134SK1 + 0,302LKF2 + 0,199KK3 + 0,069Z$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan 9,419 :

Konstanta

0,069 : Koefisien Regresi Variabel *Turnover Intention*

-0,134 : Koefisien Regresi Variabel Stres Kerja

0,302 : Koefisien Regresi Variabel Lingkungan Kerja Fisik

0,199 : Koefisien Regresi Variabel Kepuasan Kerja

Dari hasil struktur persamaan tersebut di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Besarnya nilai koefisien regresi stress kerja (SK1) sebesar 0,134 artinya apabila stress kerja (SK1) naik sebesar 1 (satu) poin maka kinerja karyawan naik sebesar 0,134. Sebaliknya apabila stress kerja (SK1) turun sebesar 1 (satu) poin maka kinerja karyawan juga turun sebesar 0,134.
- Besarnya nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik (LKF2) sebesar 0,302 artinya apabila lingkungan kerja fisik (LKF2) naik sebesar 1 (satu) poin maka kinerja karyawan naik sebesar

0,302. Sebaliknya apabila stress kerja (SK1) turun sebesar 1 (satu) poin maka kinerja karyawan juga turun sebesar 0,302.

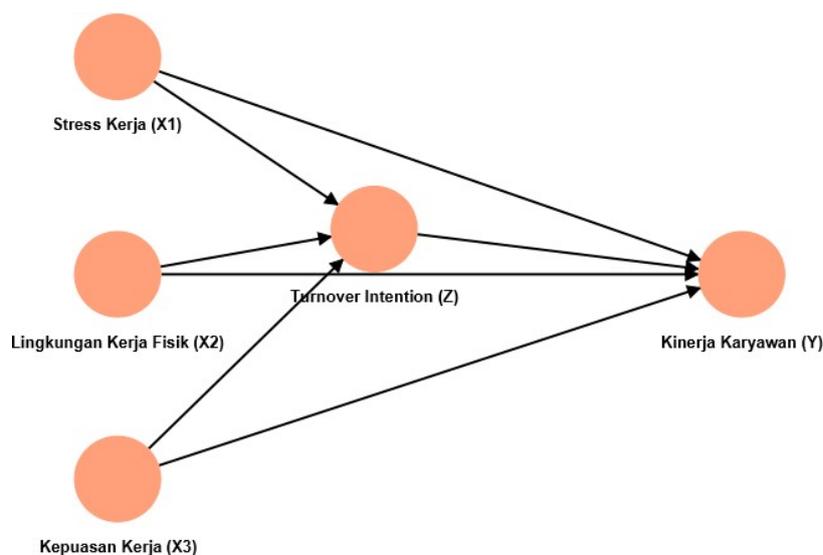
- Besarnya nilai koefisien regresi kepuasan kerja (KK3) sebesar 0,199 artinya apabila kepuasan kerja (KK3) naik sebesar 1 (satu) poin maka kinerja karyawan naik sebesar 0,199. Sebaliknya apabila kepuasan kerja (KK3) turun sebesar 1 (satu) poin maka kinerja karyawan juga turun sebesar 0,199.

- Besarnya nilai koefisien regresi *turnover intention* (Z) sebesar 0,069 artinya apabila *turnover intention* (Z) naik sebesar 1 (satu) poin maka kinerja karyawan naik sebesar 0,069. Sebaliknya apabila *turnover intention* (Z) turun sebesar 1 (satu) poin maka kinerja karyawan juga turun sebesar 0,069.

Perancangan Model

Perancangan Model Struktural (Inner Model)

Ghozali & Latan, (2019) Inner model merupakan gambaran hubungan sebab akibat antara variabel laten yang dibangun di atas substansi teori. Berikut desain inner model menggunakan software Smart PLS ver 4.0.

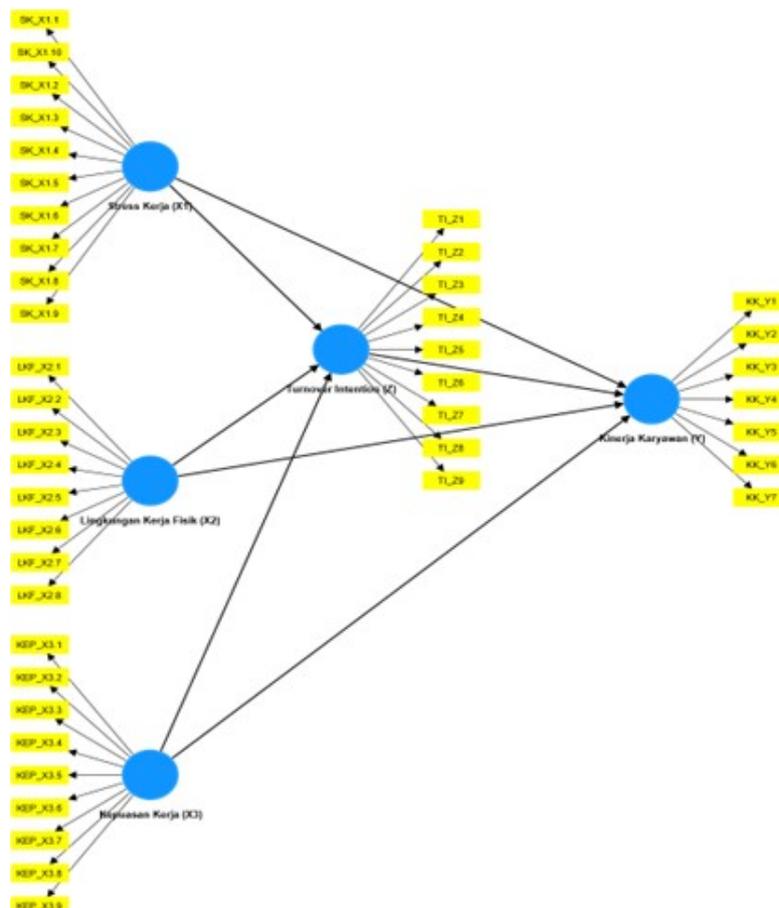


Gambar 2. Perancangan Model Struktur
Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.0 (2024)

Perancangan Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model merupakan gambaran hubungan antara blok indikator dengan variabel latennya. Sifat masing-masing indikator dari setiap konstruk dalam penelitian ini adalah formatif. Hal ini

terlihat dari konstruk X1, X2, X3, Y, dan Z pada outer model reflektif. Jadi arah indikatornya adalah dari indikator ke konstruk. Ghazali & Latan, (2019). Perancangan outer model menggunakan software Smart PLS 4.0 adalah sebagai berikut:



Gambar 3. Perancangan Outer Model
Sumber : Hasil Output SmartPLS 4.0 (2024)

Keterangan:

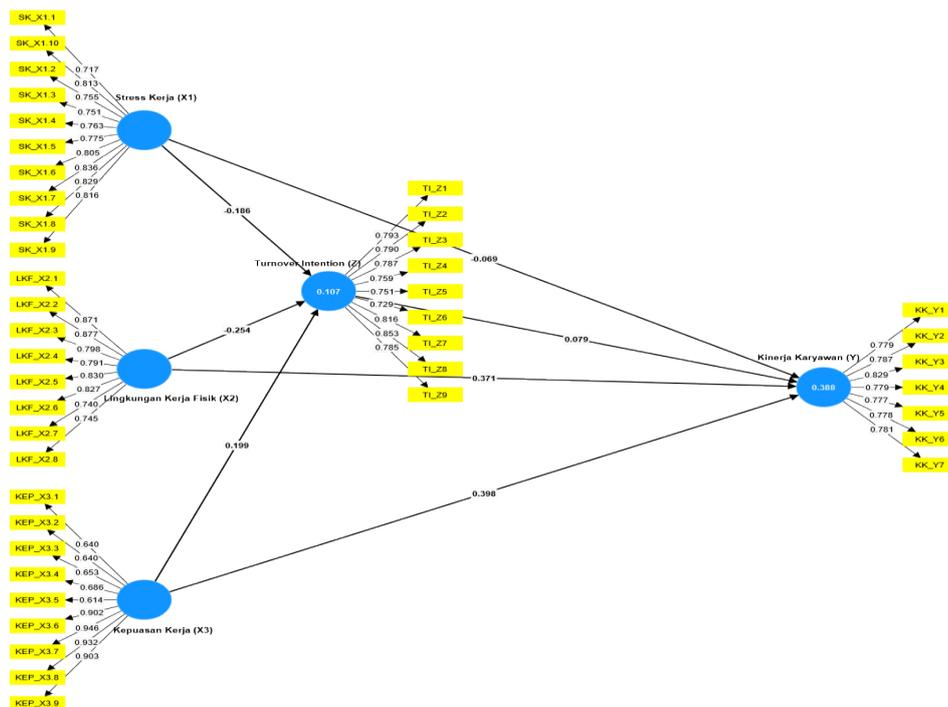
- SK : Stress Kerja (X1)
- LKF : Lingkungan Kerja Fisik (X2)
- KEP : Kepuasan Kerja (X3)
- KK : Kinerja Karyawan (Y)
- TI : *Turnover Intention* (Z)

Estimasi Model

Dalam menilai setiap konstruk, penilaian konstruk dilihat dari validitas konvergen. Validitas konvergen diukur dengan menggunakan parameter eksternal dan parameter AVE (Average Variance Extracted). Ukuran reflektif individu

dikatakan berkorelasi jika nilainya lebih dari 0,7 dengan konstruk yang akan diukur. Namun untuk penelitian pada tahap awal pengembangan, skala pengukuran dengan loading factor 0,5

sampai 0,6 masih dapat diterima. Ghazali & Latan, (2019:73). Berikut adalah hasil outer model yang menunjukkan nilai outer loading menggunakan alat analisis SmartPLS 4.0.



Gambar 4. Hasil Pengukuran Outer Model (Model Pengukuran)
 Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.0 (2024)

Dari hasil analisis yang ditunjukkan oleh gambar 4. menunjukkan bahwa sebanyak 43 item dari keseluruhan variabel, sebanyak 38 item memiliki nilai > 0,7 sebanyak 5 item memiliki nilai diatas 0,6. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada indikator model yang memiliki loading factor di bawah 0,5 sehingga model selanjutnya dapat dievaluasi.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model untuk outer model dan inner model akan dilakukan dengan mendeskripsikan hasil report dari

Algoritma PLS.

Pengujian Outer Model

1. Convergent Validity

Validitas konvergen diukur dengan menggunakan parameter eksternal dan parameter AVE (Average Variance Extracted). Ukuran reflektif individu dikatakan berkorelasi jika nilainya lebih dari 0,7 dengan konstruk yang akan diukur. Namun untuk penelitian pada tahap awal pengembangan, skala pengukuran dengan loading factor 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima, Ghazali & Latan, (2019:73). Berikut adalah hasil outer loadings.

Tabel 3. Hasil *Output Outer Loadings*

Variabel	Indikator	Outer Loadings	Syarat	Keterangan
Stress Kerja (X1)	SK_X1.1	0.717	0.5	Valid
	SK_X1.2	0.755	0.5	Valid
	SK_X1.3	0.751	0.5	Valid
	SK_X1.4	0.763	0.5	Valid
	SK_X1.5	0.775	0.5	Valid
	SK_X1.6	0.805	0.5	Valid
	SK_X1.7	0.836	0.5	Valid
	SK_X1.8	0.829	0.5	Valid
	SK_X1.9	0.816	0.5	Valid
	SK_X1.10	0.813	0.5	Valid
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	LKF_X2.1	0.871	0.5	Valid
	LKF_X2.2	0.877	0.5	Valid
	LKF_X2.3	0.798	0.5	Valid
	LKF_X2.4	0.791	0.5	Valid
	LKF_X2.5	0.830	0.5	Valid
	LKF_X2.6	0.827	0.5	Valid
	LKF_X2.7	0.740	0.5	Valid
	LKF_X2.8	0.745	0.5	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	KEP_X3.1	0.640	0.5	Valid
	KEP_X3.2	0.640	0.5	Valid
	KEP_X3.3	0.653	0.5	Valid
	KEP_X3.4	0.686	0.5	Valid
	KEP_X3.5	0.614	0.5	Valid
	KEP_X3.6	0.902	0.5	Valid
	KEP_X3.7	0.946	0.5	Valid
	KEP_X3.8	0.932	0.5	Valid
	KEP_X3.9	0.903	0.5	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK_Y1	0.779	0.5	Valid
	KK_Y2	0.787	0.5	Valid
	KK_Y3	0.829	0.5	Valid
	KK_Y4	0.779	0.5	Valid
	KK_Y5	0.777	0.5	Valid
	KK_Y6	0.778	0.5	Valid
	KK_Y7	0.781	0.5	Valid
Turnover Intention (Z)	TI_Z1	0.793	0.5	Valid
	TI_Z2	0.790	0.5	Valid
	TI_Z3	0.787	0.5	Valid
	TI_Z4	0.759	0.5	Valid
	TI_Z5	0.751	0.5	Valid
	TI_Z6	0.729	0.5	Valid
	TI_Z7	0.816	0.5	Valid
	TI_Z8	0.853	0.5	Valid
	TI_Z9	0.785	0.5	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

2. Discriminant Validity

Discriminant Validity digunakan untuk menguji validitas suatu model. Validitas nilai diskriminan dilihat melalui nilai *fornell-larcker criterion* yang menunjukkan besarnya korelasi antara konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk lainnya. "Nilai standar yang digunakan untuk *fornell-larcker criterion* harus lebih besar dari 0,7 atau dengan membandingkan nilai *square root*

average variance extract (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lain dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dari nilai korelasi antara konstruk dan konstruk lain dalam model, dapat dikatakan memiliki nilai diskriminan validitas yang baik" Ghazali & Latan, (2019:76). Hasil *fornell-larcker criterion* pada analisis diskriminan validitas dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Output AVE dan Laten Variable Correlation

	Kepuasan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Stress Kerja (X1)	Turnover Intention (Z)
Kepuasan Kerja (X3)	0.781				
Kinerja Karyawan (Y)	0.512	0.787			
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0.290	0.470	0.811		
Stress Kerja (X1)	0.040	-0.066	0.004	0.787	
Turnover Intention (Z)	0.117	0.065	-0.198	-0.179	0.786

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.0 (2024)

Dari tabel 4. dapat dilihat nilai akar AVE setiap konstruk sudah lebih besar dari nilai korelasi konstruk lain dalam model, sehingga dapat dikatakan hasil uji memiliki nilai diskriminan validitas yang baik.

3. Composite Reability

Reliabilitas dilakukan untuk membuktikan keakuratan, konsistensi

dan keakuratan instrumen dalam mengukur konstruk Ghazali & Latan, (2019:75). Uji reliabilitas pada PLS dapat dilakukan dengan menggunakan dua acara yaitu Cronbach's alpha dan metode composite reliability. Rule of Thumb atau Composite Reliability harus memiliki nilai lebih besar dari 0,7. Jika ada nilai 0,6, dan 0,5 maka masih dapat diterima.

Tabel 5. Output Cronbach's alpha, Composite Reliability dan AVE

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Stress Kerja (X1)	0.935	0.971	0.942	0.619

Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0.928	0.975	0.939	0.658
Kepuasan Kerja (X3)	0.943	1.005	0.932	0.609
Kinerja Karyawan (Y)	0.898	0.899	0.919	0.620
Turnover Intention (Z)	0.924	0.943	0.935	0.617

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.0 (2024)

Output dari Cronbach's alpha dan Composite Reliability di atas menjelaskan bahwa nilai masing-masing konstruk berada di atas 0,70, sehingga dapat dikatakan konstruk dalam model memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 5. dapat dilihat bahwa AVE masing-masing variabel berada di atas 0,50 yang berarti semua variabel telah memenuhi kriteria dan juga valid. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi persyaratan reliabilitas konstruk untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

Evaluasi Inner Model (Model

Struktural)

Pengujian model struktural atau Inner model menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif. Model menggunakan R-square untuk konstruk dependen, uji Stone-Geisser Q- square untuk Q² predictive relevance, uji signifikansi untuk koefisien parameter jalur struktural, Ghazali & Latan, (2019:73).

1. R² (R Square)

Kekuatan prediksi model struktural dapat diukur dengan menggunakan R-Square (R²). Penggunaan R-Square (R²) untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah berpengaruh tertentu. Nilai R- Square (R²) dengan skor 0,67, 0,33 dan 0,19 menunjukkan bahwa model tersebut kuat, moderat dan lemah. Ghazali & Latan, (2019:78).

Tabel 6. R-Square (R²)

Variabel	R-square
Kinerja Karyawan (Y)	0.688
Turnover Intention (Z)	0.507

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.0 (2024)

Dari hasil evaluasi inner model menunjukkan bahwa nilai R Square (R²) yang diperoleh untuk variabel Kinerja Karyawan (KK) yaitu sebesar 0,688. Hal ini menunjukkan bahwa 68,8% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) variabel independen, yaitu stress kerja, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja. Sisanya yaitu sebesar 31,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Selain itu, nilai R Square (R²) untuk variabel *Turnover Intention* (TI) yaitu

sebesar 0,507. Hal ini menunjukkan bahwa 50,7% variabel *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) variabel independen, yaitu stress kerja, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja. Sisanya yakni sebesar 49,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

2. Q² Predictive Relevance

Q² Predictive Relevance digunakan dalam analisis model struktural untuk menilai seberapa baik model tersebut dapat memprediksi nilai observasi dari variabel endogen. Nilai Q² Predictive

Relevance sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 menunjukkan bahwa model tersebut lemah, moderat/sedang, dan kuat. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance, sedangkan $Q^2 < 0$

menunjukkan bahwa model tersebut kurang memiliki predictive relevance, Ghazali & Latan, (2019:79).

Tabel 7. Q^2 Predictive Relevance

Variabel	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Stress Kerja (X1)	1.280.000	1.280.000	
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	1.024.000	1.024.000	
Kepuasan Kerja (X3)	1.152.000	1.152.000	
Kinerja Karyawan (Y)	896.000	690.843	0.429
Turnover Intention (Z)	1.152.000	1.089.958	0.354

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.0 (2024)

Berdasarkan tabel 7. konstruk eksogen stress kerja, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 0.429 dan variabel turnover intention sebesar 0,354 nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel eksogen senilai $Q^2 > 0$ mampu memprediksi variabel endogen dengan baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas cukup baik sebagai variabel prediktor.

3. Quality Index

Pemodelan PLS Path dapat mengidentifikasi kriteria optimasi global untuk menentukan Goodness of Fit Index. "Goodness of Fit (GoF) digunakan untuk mengembangkan model pengukuran dan struktur model dan selain menyediakan pengukuran sederhana untuk prediksi model total. Kriteria skor GOF adalah 0.10, 0.25 dan 0.36 yang menunjukkan bahwa GoF kecil, GoF sedang dan GoF besar" Ghazali & Latan, (2019:81).

Tabel 8. Goodness of Fit

Variabel	R^2	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Stress Kerja (X1)		0.522
Lingkungan Kerja Fisik (X2)		0.566
Kepuasan Kerja (X3)		0.546
Kinerja Karyawan (Y)	0.688	0.488
Turnover Intention (Z)	0.507	0.509

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.0 (2024)

Nilai GoF dihitung dengan akar kuadrat dari nilai rata-rata indeks communality dan rata-rata R-square" Tanenhaus et al ,(2004) dalam Ghazali & Latan, (2019:82).

a. Nilai GoF variabel Kinerja

Karyawan (Y)

$$GoF = \sqrt{Com} \times R^2 \\ = \sqrt{0,488} \times 0,688 \\ = 0,579$$

b. Nilai Gof variabel *Turnover Intention* (Z)

$$\begin{aligned}
 GoF &= \sqrt{\overline{Com}} \times R^2 \\
 &= \sqrt{0,509} \times 0,507 \\
 &= 0,507
 \end{aligned}$$

Interprestasi nilai GoF dari hasil perhitungan di atas adalah dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dan variabel *turnover intention* (Z) dalam model penelitian ini valid dan memiliki pengujian dengan performa besar.

Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan *t-hitung* dengan *t-tabel*. Perbandingan *t-hitung*

dan *t-tabel* digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel. Nilai thitung diperoleh dari hasil bootstrap dengan software Smart PLS ver 4.0. Pengujian bootstrap juga bertujuan untuk meminimalisir masalah data penelitian yang tidak normal. Nilai koefisien jalur menunjukkan tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis.

Untuk pengujian hipotesis, penelitian ini menggunakan nilai statistik, sehingga untuk $t = 5\%$ statistik yang digunakan adalah 1,96. Jadi standar penerimaan/penolakan hipotesis adalah Ha diterima, H0 ditolak, jika t statistik $> 1,96$.

Tabel 9. Output Path Coefficients

	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Hipotesis
Stress Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.069	2.723	0.020	Diterima
Lingkungan Kerja Fisik (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.371	4.965	0.000	Diterima
Kepuasan Kerja (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.398	4.171	0.000	Diterima
Stress Kerja (X1) -> Turnover Intention (Z)	0.186	2.215	0.027	Diterima
Lingkungan Kerja Fisik (X2) -> Turnover Intention (Z)	-0.254	2.838	0.005	Diterima
Kepuasan Kerja (X3) -> Turnover Intention (Z)	-0.199	2.207	0.027	Diterima
Turnover Intention (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.079	1.117	0.264	Ditolak
Stress Kerja (X1) -> Turnover Intention (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.015	2.845	0.038	Diterima
Lingkungan Kerja Fisik (X2) -> Turnover Intention (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.020	1.980	0.037	Diterima
Kepuasan Kerja (X3) -> Turnover Intention (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.016	2.899	0.039	Diterima

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.0 (2024)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pada tabel 9 dapat dilihat dari nilai p dimana dari hasil analisis diperoleh nilai t tabel sebesar 1,96.

Berdasarkan tabel 9. Nilai yang dihasilkan terhadap variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan t statistik 2,723 nilai p 0,020, dapat dijelaskan dengan nilai t statistik $2,723 < t$ tabel 1,96 atau nilai p $0,020 > 0,05$, secara statistik H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 9. Nilai yang dihasilkan terhadap variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan t statistik 4,965 nilai p 0,000, dapat dijelaskan dengan nilai t statistik $4,965 > t$ tabel 1,96 atau nilai p $0,000 < 0,05$, secara statistik H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 9. Nilai yang dihasilkan terhadap variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan t statistik 4,171 nilai p 0,000, dapat dijelaskan dengan nilai t statistik $4,171 > t$ tabel 1,96 atau nilai p $0,000 < 0,05$, secara statistik H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 9. Nilai yang dihasilkan terhadap variabel stress kerja terhadap *turnover intention* dengan t statistik 2,215 nilai p 0,027, dapat dijelaskan dengan nilai t statistik $2,215 > t$ tabel 1,96 atau nilai p $0,027 < 0,05$, secara statistik H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan tabel 9. Nilai yang dihasilkan terhadap variabel lingkungan kerja fisik terhadap *turnover intention* dengan t statistik 2,838 nilai p 0,005, dapat dijelaskan dengan nilai t statistik $2,838 > t$ tabel 1,96 atau nilai p $0,005 < 0,05$, secara statistik H_0 ditolak atau H_a

diterima, artinya variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan tabel 9. Nilai yang dihasilkan terhadap variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan t statistik 2,207 nilai p 0,027, dapat dijelaskan dengan nilai t statistik $2,207 > t$ tabel 1,96 atau nilai p $0,027 < 0,05$, secara statistik H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan tabel 9. Nilai yang dihasilkan terhadap variabel *turnover intention* terhadap kinerja karyawan dengan t statistik 1,117 nilai p 0,264, dapat dijelaskan dengan nilai t statistik $1,117 < t$ tabel 1,96 atau nilai p $0,264 > 0,05$, secara statistik H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya variabel *turnover intention* tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis pada tabel 9, pengujian hipotesis kedelapan yaitu hubungan pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui *turnover intention* sebagai variabel intervening menunjukkan nilai t statistik $2.845 < 1,96$ dan nilai p-values $0.038 > 0,05$. Secara statistik maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis terkait adanya hubungan mengenai pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui *turnover intention* sebagai variabel intervening terdukung/diterima.

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis pada tabel 9, pengujian hipotesis kesembilan yaitu hubungan pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui *turnover intention* sebagai variabel intervening menunjukkan nilai t statistik $1.980 < 1,96$ dan nilai p-values $0.037 > 0,05$. Secara statistik maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis terkait adanya hubungan mengenai pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui *turnover intention* sebagai variabel intervening terdukung/diterima.

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis pada tabel 9, pengujian hipotesis kesepuluh yaitu hubungan pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *turnover intention* sebagai variabel intervening menunjukkan nilai t statistik $2.899 < 1,96$ dan nilai p-values $0.039 > 0,05$.

Secara statistik maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis terkait adanya hubungan mengenai pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *turnover intention* sebagai variabel intervening terdukung/diterima.

Pembahasan

Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Jalur	T hitung	P values	Kesimpulan
Hipotesis 1	H1	(-) Signifikan	Signifikan	Diterima
Hipotesis 2	H2	(+) Signifikan	Signifikan	Diterima
Hipotesis 3	H3	(+) Signifikan	Signifikan	Diterima
Hipotesis 4	H4	(+) Signifikan	Signifikan	Diterima
Hipotesis 5	H5	(-) Signifikan	Signifikan	Diterima
Hipotesis 6	H6	(-) Signifikan	Signifikan	Diterima
Hipotesis 7	H7	(+) Tidak Signifikan	Tidak Signifikan	Ditolak
Hipotesis 8	H8	(-) Signifikan	Signifikan	Diterima
Hipotesis 9	H9	(-) Signifikan	Signifikan	Diterima
Hipotesis 10	H10	(+) Signifikan	Signifikan	Diterima

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji t menunjukkan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Teknik Sarana Gardian. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi stress kerja yang dialami akan menurunkan kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah stress kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Novi et al., 2018) mengemukakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana pada saat karyawan yang mengalami semakin tinggi stress kerja yang ada maka akan menurunkan kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin perusahaan memperhatikan karyawannya maka stress kerja karyawan yang akan dirasakan karyawanpun akan rendah dan tingkat kinerja karyawan akan meningkat. Begitu pula sebaliknya ketika stress kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan sehingga akan berdampak pada kinerjanya yang menurun. Sehingga perusahaan harus menemukan strategi yang baik untuk membantu menyelesaikan masalah stress yang dialami karyawannya.

Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat diartikan pula sebagai tekanan yang dirasakan para pegawai karena tugas-tugas pekerjaan yang tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan mereka. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab, kekurangan waktu dalam menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan merupakan contoh pemicu stres.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t statistik menunjukkan 4,965 nilai p 0,000, dapat dijelaskan dengan nilai t statistik $4,965 > t$ tabel 1,96 atau nilai p $0,000 < 0,05$ nilai mengindikasikan bahwa H_2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Adhyasa, 2020) bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Manusia sebagai makhluk sempurna tetapi tetap tidak luput dari kekurangan dalam arti segala kemampuannya masih dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut berasal dari diri sendiri (intern), dapat juga dan pengaruh luar (ekstern).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap

kinerja karyawan diperoleh nilai t statistik 4,171 nilai p 0,000, dapat dijelaskan dengan nilai t statistik $4,171 > t$ tabel 1,96 atau nilai p $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti dari hipotesis 3, H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Teknik Sarana Gardian. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Paripurna et al., 2017) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan tinggi atau rendahnya kinerja karyawan. Selain itu, jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja mereka harus terlebih dahulu meningkatkan kepuasan kerja karyawan seperti melalui *promotion opportunity*. Tenaga kerja yang puas akan menciptakan suasana yang menyenangkan di dalam organisasi agar berkinerja baik. Karyawan yang puas memiliki sikap positif mengenai pekerjaan mereka. Pekerja yang berkepentingan cenderung hadir untuk bekerja tepat waktu, lebih memperhatikan target yang diberikan, bekerja dengan cepat, bebas dari kesalahan dan kelalaian, loyalitas dan berkomitmen terhadap pekerjaan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis pengaruh stress kerja terhadap turnover intention diperoleh nilai t statistik 2,215 nilai p 0,027, dapat dijelaskan dengan nilai t statistik $2,215 > t$ tabel 1,96 atau nilai p $0,027 < 0,05$, secara statistik H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi tingkat stress kerja maka akan semakin tinggi tingkat turnover intention karyawan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rijasawitri & Suana, 2020) mengemukakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan

dimana pada saat karyawan yang mengalami stress kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap turnover intention karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin perusahaan memperhatikan karyawannya maka stres yang akan dirasakan karyawanpun akan rendah dan tingkat keinginan untuk keluar dari perusahaan juga akan menurun. Begitu pula sebaliknya ketika karyawan merasakan stres yang berat maka keinginan untuk berpindahpun semakin kuat sehingga perusahaan harus menemukan strategi yang baik untuk membantu menyelesaikan masalah stres yang dialami karyawannya.

Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Ketika karyawan merasakan stres yang berlebihan terhadap tugas-tugasnya maka akan meningkatkan keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya karena karyawan dengan stres kerja yang tinggi akan merasa bosan dan tidak ingin bertahan lagi pada perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap turnover intention diperoleh nilai t statistik 2,838 nilai p 0,005, dapat dijelaskan dengan nilai t statistik $2,838 > t$ tabel 1,96 atau nilai p $0,005 < 0,05$, secara statistik H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Meilano & Putra, 2017) bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan.

Kondisi lingkungan kerja fisik yang dapat mendukung dalam bekerja misalnya penerangan atau cahaya yang cukup, keamanan di tempat kerja yang terjamin sangat dibutuhkan oleh

karyawan. Semakin tinggi kriminalitas, atau bisa dikatakan keamanan karyawan dalam bekerja terancam maka akan dapat meningkatkan niat karyawan tersebut mencari alternatif pekerjaan baik yang lebih aman. Lingkungan kerja fisik yang buruk, seperti sedikitnya fasilitas yang diterima karyawan, tidak adanya tempat untuk istirahat karyawan, akan mendorong niat karyawan untuk mengundurkan diri. Semakin lengkap fasilitas, keamanan, dan kenyamanan yang diterima karyawan untuk menunjang pekerjaannya maka semakin rendah niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention diperoleh nilai t statistik 2,207 nilai p 0,027, dapat dijelaskan dengan nilai t statistik $2,207 > t$ tabel 1,96 atau nilai p $0,027 < 0,05$, secara statistik H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rismayanti et al, 2018) bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung untuk melakukan pekerjaannya dengan baik karena merasa senang dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dapat menimbulkan rasa betah untuk bekerja di perusahaan. Dukungan yang diberikan oleh sesama rekan kerja, dapat membuat karyawan menjadi semangat dalam bekerja dan tidak merasa tertekan berada di perusahaan. Dukungan tersebut dapat membuat suasana bekerja menjadi nyaman dan membuat karyawan betah untuk bekerja di perusahaan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka tingkat keinginan untuk berpindah akan menurun.

Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh turnover intention terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t statistik 1,117 nilai p 0,264, dapat dijelaskan dengan nilai t statistik $1,117 < t$ tabel 1,96 atau nilai p $0,264 > 0,05$, secara statistik H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya variabel turnover intention tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Azizah et al., 2023) bahwa turnover intention tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti menunjukkan bahwa volume turnover intention memiliki pengaruh yang sangat rendah terhadap kinerja karyawan.

Data yang dikumpulkan tidak berhasil membuktikan keterkaitan antara turnover intention terhadap kinerja karyawan, namun bukan berarti turnover intention tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melainkan data sampel tidak berhasil membuktikan hubungan tersebut sehingga hipotesis ketujuh dalam penelitian ini ditolak. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya turnover karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain.

Pengaruh Tidak Langsung Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Turnover Intention

Hasil pengujian menunjukkan hubungan pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui turnover intention sebagai variabel intervening menunjukkan nilai t statistik $2.845 < 1,96$ dan nilai p-values $0.038 > 0,05$. Secara statistik maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis terkait adanya hubungan mengenai pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui turnover intention sebagai variabel intervening terdukung/diterima.

(Kurwiany et al., 2022) dalam

penelitiannya menyatakan bahwa turnover intention mempengaruhi beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya organisasi menjaga standar kerja dan menyesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.

Turnover intention berfungsi sebagai variabel intervening yang menghubungkan stres kerja dengan kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki niat untuk keluar, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja mereka, karena mereka mungkin tidak berkomitmen sepenuhnya terhadap pekerjaan mereka, dan semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, semakin besar pula niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh faktor-faktor seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan dari atasan, dan kurangnya dukungan dari lingkungan kerja (Sriathi et al., 2019).

Turnover intention dapat berperan sebagai mediator dalam pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan cara menjembatani hubungan antara keduanya. Ketika karyawan mengalami stres kerja yang tinggi, mereka mungkin mulai memikirkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka, yang meningkatkan turnover intention. Niat untuk keluar ini, pada gilirannya, dapat mengurangi motivasi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan, menyebabkan penurunan kinerja. Dengan demikian, turnover intention memediasi dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan, di mana stres kerja meningkatkan niat untuk keluar, yang akhirnya memperburuk kinerja karyawan.

Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Turnover Intention

Hasil pengujian menunjukkan hubungan pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui turnover intention sebagai variabel intervening menunjukkan nilai t statistik $1.980 > 1,96$ dan nilai p-values $0.037 < 0,05$. Secara statistik maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis terkait adanya hubungan mengenai pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap

kinerja karyawan melalui turnover intention sebagai variabel intervening terdukung/diterima.

Koefisien negatif (-0.020) menunjukkan bahwa, secara keseluruhan, lingkungan kerja fisik yang kurang baik dapat meningkatkan turnover intention, yang pada gilirannya berhubungan dengan penurunan kinerja karyawan. Dengan kata lain, kondisi lingkungan kerja fisik yang buruk dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui peningkatan niat untuk meninggalkan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Nikmahatun, 2021) yang menyatakan bahwa turnover intention karyawan dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan sesuai membuat karyawan merasa nyaman. Ditambah dengan fasilitas yang diberikan, hal ini dapat meningkatkan semangat kerja. Namun, jika karyawan tidak merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka karyawan dapat mempertimbangkan untuk mencari tempat kerja yang baru dan lebih baik.

Turnover intention dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan menjembatani dampak dari lingkungan fisik yang kurang optimal pada kinerja. Lingkungan kerja fisik yang tidak memadai, seperti fasilitas yang tidak nyaman atau ergonomi yang buruk, dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Ketika turnover intention meningkat, motivasi dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka cenderung menurun, yang menyebabkan penurunan kinerja. Dengan demikian, turnover intention berperan sebagai mediator yang menjelaskan bagaimana lingkungan kerja fisik yang buruk dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui peningkatan niat untuk keluar.

Pengaruh Tidak Langsung Kepuasan

Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Turnover Intention

Hasil pengujian menunjukkan hubungan pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui turnover intention sebagai variabel intervening menunjukkan nilai t statistik $2.899 > 1,96$ dan nilai p-values $0.039 < 0,05$. Secara statistik maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis terkait adanya hubungan mengenai pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui turnover intention sebagai variabel intervening terdukung/diterima.

Koefisien positif (0.016) menunjukkan bahwa, secara keseluruhan, kepuasan kerja yang lebih tinggi dapat mengurangi turnover intention, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain, kepuasan kerja yang lebih baik dapat memperbaiki kinerja karyawan secara tidak langsung melalui pengurangan niat untuk meninggalkan perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Palupiningdyah et al., 2016) *turnover intention* keluar memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan jika, ketika karyawan berniat untuk keluar, mereka hanya memiliki sedikit pemikiran untuk keluar, sedikit pencarian pekerjaan, dan sedikit keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Turnover intention berperan sebagai mediator dalam pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menghubungkan keduanya melalui niat untuk meninggalkan pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi biasanya meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, sehingga memperbaiki kinerja mereka. Namun, jika kepuasan kerja rendah, karyawan mungkin mulai mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan (meningkatkan turnover intention), yang dapat menurunkan motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Dalam hal ini, turnover intention memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja, menjelaskan

bagaimana rendahnya kepuasan kerja dapat memperburuk kinerja melalui peningkatan niat untuk meninggalkan pekerjaan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menguji pengaruh stress kerja, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *turnover intention* sebagai variable intervening. Dalam metode penelitian ini menggunakan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah analisis data yang diperlukan untuk mengolah data yang diperoleh dari hasil survei, yang selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode statistik yang efektif dan andal. Dalam analisis data dalam riset ini diukur dengan menggunakan SmartPLS (Partial Least Square) dan mengolah data dengan menggunakan software SmartPLS 4.0 digunakan untuk mengetahui pengaruh atau dampak dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian dilakukan dengan menggunakan sample jenuh, yaitu metode dimana seluruh populasinya digunakan menjadi sample. Populasi karyawan PT.Teknika Sarana Gardian 128 orang.

Hasil pengujian dan pembahasan pada bab sebelumnya menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Teknika Sarana Gardian tahun 2024.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Teknika Sarana Gardian Tahun 2024.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Teknika Sarana Gardian Tahun 2024.
4. Stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada perusahaan PT. Teknika

Sarana Gardian Tahun 2024.

5. Lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada perusahaan PT. Teknika Sarana Gardian Tahun 2024.
6. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada perusahaan PT. Teknika Sarana Gardian Tahun 2024.
7. Turnover intention positif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Teknika Sarana Gardian Tahun 2024.
8. Stress kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediasi turnover intention pada perusahaan PT. Teknika Sarana Gardian Tahun 2024.
9. Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediasi turnover intention pada perusahaan PT. Teknika Sarana Gardian Tahun 2024.
10. Kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediasi turnover intention pada perusahaan PT. Teknika Sarana Gardian Tahun 2024.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhyasa, B. (n.d.). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI KALIMANTAN BARAT*.
- Andrinirina, M., Sudarsih, A., Dwipayana, I., & Manajemen, J. (n.d.). *Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Job Insecurity terhadap Kinerja dan Turnover Intention karyawan Pada Royal Hotel n'lounge Jember The Influence Work Environment And Job Insecurity against the performance and employee turnover intentions on Royal Hotel n'lounge Jember*.
- Aniversari, P., & Sanjaya, V. F. (2022). *PENGARUH STRESS KERJA,*

- LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
Azizah, W., Ardhya Bisma, M., Sanggala, E., & Sekolah Vokasi, F. (2023). Pengaruh Employee Engagement terhadap Turnover Intention melalui Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervening. *JIMPS: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(4), 4780–4790. <https://doi.org/10.24815/jimps.v8i4.26904>. Bandung: Rosda.
- Bina, U., Gorontalo, T., Yantu, I., Hakri Bokingo, A., Rizal, M., & Pade, D. (n.d.). *Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA TENAGA KONTRAK DI RUMAH SAKIT ALOEI SABOE KOTA GORONTALO*.
- Chresstela, Y., Norianggono, P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* (Vol. 8, Issue 2).
- Darmawan, R, B. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen). *Doctoral dissertation*. IAIN SALATIGA.
- Dharma, Cipta. (2019). Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan*. Volume 1 No. 2 Hal 1-9. Medan: Politeknik Negeri Medan.
- Dito, A. H., Ekonomi, F., Universitas, B., Karangturii, N., & Id, A. A. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PERILAKU PEMIMPIN TERHADAP STRESS KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA TURNOVER INTENTION (STUDI KASUS PADA ANGGOTA TEMBALANG KULINER). 2(1).
- Dr. Kasmir M.M., M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). In *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
- Eka, A.P., 2019. Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan pada Bali Dynasty Resort. *Universitas Udayana Denpasar*.
- Gede Diatmika, I., Wayan Gede, I., & Subudi, M. (2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AGUNG AUTOMALL KUTA. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2019). Partial Least Square Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd ed.). Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Guridno, E., Universitas, S., Jalan, N., Pejaten, S., Minggu, P., & Selatan Indonesia, J. (n.d.). The Effect of Organizational Climate, Work Stress, and Conflict on Motivation and its Impact on the Performance of Labor Inspectors at the Directorate General of Labor Inspection. In *American Journal of Humanities and Social Sciences Research* (Issue 5). www.ajhssr.com
- Handoko, Hani. (2012). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*.
- Hasanudin Hasanudin, Aziz Afandi Budiharjo. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*. Vol. 5 Issue 3. 1189-1139.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber*

- Daya Manusia: Turnover Intention dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan.* CV Pena Persada.
- KARYAWAN PT. BPR SEDANA MURNI. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*,2(1).
- KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24. <https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10450>
- Kurwiany, K., Bayu Dhigantara, E., & Author, C. (2022). *THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH TURNOVER INTENTION AS A MEDIATION VARIABLE IN SAVE THE CHILDREN INDONESIA*. 3(3). <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i3>
- Lestari, S. M. (n.d.). *PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (STUDI PADA KARYAWAN TETAP BRI KC TANJUNG REDEB-BERAU)*.
- Manajemen, J., Ekonomi, F., & Negeri Semarang, U. (2016). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN TURNOVER INTENTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. *Management Analysis Journal*, 5(1). <http://maj.unnes.ac.id>
- Mangkunegara, Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Manurung, M, T., & Ratnawati, I. (2019). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan: Studi pada STIKES Widya Husada Semarang. *Diponegoro Journal of Management*. Volume 1 No. 2 Hal 145-157. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Nikmahatun, C. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Job Insecurity Terhadap Kinerja SDM Dengan Turnover intention Sebagai Intervening*. February, 6.
- Novi, C., Dewi, C., Wayan Bagia, I., Agus, G. P., & Susila, J. (n.d.). *PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN TENAGA PENJUALAN UD SURYA RADITYA NEGARA*. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2).
- Novitasari, M. (2022). Outsourcing Turnover Analysis at PT Bank Negara Indonesia’s Digital Operational Division. *KnE Social Sciences*, 2022, 292–311. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i9.10946>
- Pengaruh, P., Karier, P., Kerja, D., Meilani, T., & Muttaqin, R. (2024). *Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu* (Vol. 5, Issue 1).
- Program, R. V., Bisnis, M., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2019). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PODO MEKAR JAYA SENTOSA* (Vol. 7, Issue 1).
- Puspa Dewi, A., & Dian Putri Agustina, M. (n.d.). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan* (Vol. 1, Issue 3).
- Putra, A. L., & Riady, H. (n.d.). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT QUARTYA CAKRA BUANA)*.
- Rachmawati, A., & Dr. Parwoto. (2022). The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Turnover Intention as Intervening Variable (A Study at it Consulting

- Management Service Company Employees). *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 7(2), 115-126.
- Rialmi, Z. (2021). *Manajemen Konflik dan Stress*. Bandung: CV. Widina Media Utama
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP
- Rismayanti, R. D., Musadieg, M. A., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 38(2), 79-88.
- Robbins, S. P., & Judge, Timothy, A., (2019). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sa'adah, S., & Partono, P, Arif., (2018). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada karyawan PT Internusa Jaya Sejahtera Merauke*. JRMB, Volume 13, No. 1, Juni 2018.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung:CV. Mandar Maju.
- Sunarta, (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Vol., XVI. H 63-75*.
- Supriadi, K., Trang, I., & Rogi, M. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang menyebabkan Turnover Intention Di PT Sinar Galesong Prima Cabang Boulev Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1215–1224.
- Trianingrat, N. komang A. R., & Supartha, I. W. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1838.
- TURNOVER INTENTION. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 466. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p04>
- Wartono, T. (n.d.). *PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN MAJALAH MOTHER AND BABY)*.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirya, K. S., Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
- Witasari, L. 2019. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Studi Empiris pada Novotel Semarang. *Tesis Universitas Diponegoro*.
- Yuningsih, 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 (Vol. 15, Issue 01)*.