

Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Appelhouse

Ulul Asmi¹ Shadrina Hazmi²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta,
Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta^{1,2}

Email: ulullaaa04@gmail.com¹

Abstract

This study aims to examine the influence of job satisfaction, work stress, and work environment on turnover intention. This type of research is quantitative research. The sampling technique uses a saturated sampling technique whose sample is 85 respondents. The data collection methods used are questionnaires and observations. The data analysis technique is Multiple Linear Regression Analysis using SPSS version 23 software. The results of this study show that 1) Job satisfaction has a significant negative effect on the turnover intention, 2) Work stress has no effect on the turnover intention, 3) The work environment has no effect on the turnover intention, and 4) Job satisfaction, work stress and work environment simultaneously have a significant effect on turnover intention.

Keywords: Job Satisfaction, Work Stress, Work Environment, Turnover Intention

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yang sampelnya berjumlah 85 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dan observasi. Teknik analisis data yaitu Analisis Regresi Linear Berganda menggunakan software SPSS versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, 2) Stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, 3) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, serta 4) Kepuasan kerja, stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, *Turnover Intention*



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Banyak perusahaan sekarang menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia (SDM) karena persaingan yang lebih ketat di dunia bisnis saat ini. Dalam perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berpotensi memiliki kinerja yang baik dan dapat berkontribusi untuk perusahaan. Kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia tetap menjadi elemen penting yang harus dikembangkan secara optimal untuk mengoptimalkan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Sumber daya manusia diharapkan adalah orang-orang yang memiliki kemampuan dan semangat untuk mencapai tujuan organisasi. AppelHouse Store Yogyakarta merupakan toko penjualan gadget dan juga service gadget khusus iPhone yang sudah berdiri dari tahun 2017 di Jl. Wates No.64, Onggobayan, Ngestiharjo, Kec. Kasihan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55184. AppelHouse terus berusaha berupaya meningkatkan pelayanan dan mengutamakan kepuasan pelanggan setia maupun pelanggan baru. Sehingga AppelHouse bisa memiliki 3 cabang dan menjadi *Trendsetter* untuk pencita gadget khususnya iPhone. Saat ini AppelHouse mengalami *turnover intention* karyawan. Hal ini

terlihat dengan data *turnover* karyawan yang meningkat setiap tahunnya. Berikut ini data *turnover* karyawan AppelHouse Yogyakarta.

Tabel 1. Data *Turnover Intention* Karyawan AppelHouse

Periode	Posisi Awal	Karyawan Baru	Karyawan Keluar	Posisi Akhir
2022	11	11	0	22
2023	22	71	28	65
2024	65	33	13	85

Sumber: Divisi HRD Applehouse Yogyakarta, tahun 2022-2024

Turnover intention adalah suatu keadaan dimana karyawan memiliki niat yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda (Susilo & Satrya, 2019). Menurut Etnaningtiyas (2011) dalam Kristiyanto & Khasanah (2021) *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka dan mencari pekerjaan baru. Menurut Deborah (2008) dalam Widayati dan Yunia (2017) menyatakan bahwa intensi keluar merupakan variabel yang paling berhubungan dan lebih banyak menjelaskan perilaku *turnover*. Dari tabel 1. terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan AppelHouse yang cukup tinggi dari tahun 2023 sampai 2024. Jumlah karyawan yang terbatas sehingga banyaknya tuntunan pekerjaan dan tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Pada dasarnya, *turnover intention* bisa muncul karena banyak faktor yang berperan. Menurut Sutanto dan Gunawan (2013) dalam Setiyanto & Hidayati (2017) ada banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention* diantaranya adalah stres kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan lain sebagainya.

Kepuasan kerja adalah tanggapan emosional seseorang terhadap kondisi dan situasi kerja mereka. Menurut Maleki, (2016) menjelaskan kepuasan kerja sebagai bentuk respons emosional dan perilaku karyawan saat mereka menilai berbagai aspek yang terlibat dalam pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah tujuan utama dalam manajemen sumber daya manusia, menurut Bathena (2018) dalam Suhakim & Badrianto, (2021). Karyawan yang puas akan setia, bertahan lebih lama, dan menjadi duta bagi perusahaan. Lebih penting lagi, mereka akan membantu perusahaan mencapai tujuan mereka. Penelitian yang dilakukan Dewi & Agustina (2021) dan Khomariah (2020) menunjukkan hasil yang sama, bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Tetapi ditemukan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tampubolon & Sagala (2020) bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan

Stres didefinisikan sebagai suatu keadaan dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang berkaitan dengan hasratnya dan hasilnya dianggap tidak pasti dan penting (Budiyanto, 2022). Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan (Riani & Putra, 2017). Penelitian yang dilakukan Mangumbahang dkk (2023), Ayuningtyas dkk (2022), dan Dewi & Sriathi (2019) menunjukkan hasil penelitian yang sama, bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami seseorang, semakin besar kemungkinan mereka memiliki niat atau keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka dan mencari pekerjaan baru.

Menurut Sedarmayanti (2011) dalam Panjaitan (2017), lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Penelitian yang dilakukan oleh Khikmawati (2015) , menemukan bahwasanya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Jika terjadinya lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi untuk bekerja sehingga memberikan penurunan nilai atau niat karyawan untuk berpindah, begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Metariani & Heryanda (2022) yang juga menemukan bahwa lingkungan kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Akan tetapi terdapat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwati dan Maricy (2021) Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan AppelHouse”. Hal tersebut karena faktor penjualan gadget dan service gadget seperti AppelHouse adalah salah satu industri yang berkembang pesat karena inovasi teknologi yang terus berjalan. Dalam dunia kerja yang kompetitif ini, kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja sangat penting untuk di perhatikan karena menyangkut dengan kesejahteraan karyawan dan stabilitas perusahaan.

Landasan Teori

Turnover Intention

Turnover intention adalah niat, hasrat, atau angan-angan untuk meninggalkan perusahaan untuk mencari pekerjaan lain atau menjalani karir yang berbeda (Ardianto & Bukhori, 2021). Menurut Abdullah dkk (2012) dalam Fitriantini dkk (2019) *turnover intention* adalah kondisi karyawan yang mempunyai kecenderungan atau keinginan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain di tempat kerja yang berbeda.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau sikap umum terhadap perbedaan penghargaan yang diterima dan yang seharusnya diterima (Rahmadhani & Priyanti, 2022). Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dapat membangun psikologi organisasi sehingga akan mempengaruhi perilaku organisasi (Miao dkk., 2016).

Stres Kerja

Stress kerja adalah suatu bentuk emosional yang tertekan dalam menghadapi pekerjaan yang dialami karyawan (Safitri & Astutik, 2019). Stres kerja merupakan akibat atau respons terhadap rangsangan tertentu di lingkungan dan menyebabkan rendahnya semangat kerja karyawan (Vijayan, 2017).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat orang-orang bekerja yang dilengkapi dengan fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan bersama sesuai dengan visi dan misi organisasi (Lestary & Harmon, 2017). Lingkungan kerja menjadi hal yang harus diperhatikan perusahaan. Misalnya pada perusahaan manufaktur, lingkungan kerja memegang peranan penting dalam aktivitas perusahaan. Lingkungan kerja sebagai tempat produk perusahaan dihasilkan (Saleh & Utomo, 2018).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Liu dkk., 2019) dan (Kuo dkk., 2014) menunjukkan bahwa *turnover intention* berhubungan secara signifikan dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan jika *turnover intention* dapat dikurangi melalui upaya peningkatan

kepuasan kerja. Tetapi terdapat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alam & Asim, 2019) memperoleh hasil kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*. H1: Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan

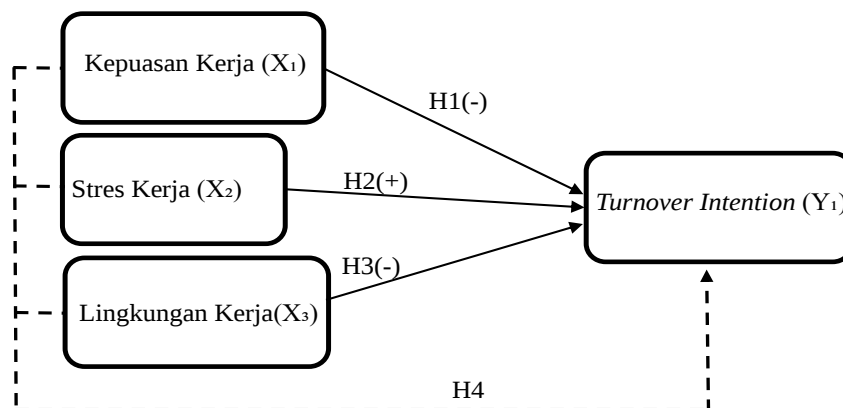
Berdasarkan penelitian (Alfarol & Bahwiyanti, 2023), (Putra & Mujiati, 2019), dan (Gok dkk., 2017) menunjukkan hasil yang sama, bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Maka demikian, apabila stress kerja dapat dikurangi di suatu perusahaan dapat mengurangi tingkat *turnover intention* meningkat. H2: Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan

Berdasarkan penelitian (Budiyanto, 2022), (Gani dkk., 2022), dan (Hermawati dkk., 2021) menunjukkan hasil yang sama, bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Maka apabila lingkungan kerja tempat dimana karyawan bekerja lebih diperhatikan, dapat mengurangi tingkat *turnover intention* meningkat. H3: Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Chin, 2018) dan (Dewi & Suartina, 2022) menunjukkan hasil yang sama, bahwa lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini juga sejalan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Septian dkk., 2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja secara simultan mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. H4: Kepuasan Kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan



METODE PENELITIAN

Berdasarkan evaluasi terhadap sampel yang paling relevan dan berguna untuk mencerminkan populasi secara tepat, peneliti memilih pendekatan ini. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian ini adalah AppelHouse Store Yogyakarta yang beralamat di Jalan Wates No.64, Onggobayan, Ngestiharjo, Kec. Kasihan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55184. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yang sampelnya berjumlah 85 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dan observasi. Teknik analisis data yaitu Analisis Regresi Linear Berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan kerja (X1)	1	0,637	0.2133	Valid
	2	0,555	0.2133	Valid
	3	0,544	0.2133	Valid
	4	0,649	0.2133	Valid
	5	0,545	0.2133	Valid
Stres kerja (X2)	1	0,506	0.2133	Valid
	2	0,431	0.2133	Valid
	3	0,337	0.2133	Valid
	4	0,569	0.2133	Valid
	5	0,550	0.2133	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	1	0,604	0.2133	Valid
	2	0,419	0.2133	Valid
	3	0,465	0.2133	Valid
	4	0,561	0.2133	Valid
	5	0,668	0.2133	Valid
	6	0,368	0.2133	Valid
	7	0,363	0.2133	Valid
Turnover Intention (Y)	1	0,645	0.2133	Valid
	2	0,488	0.2133	Valid
	3	0,669	0.2133	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kepuasan Kerja (X ₁)	0,802	0,70	Reliabel
Stres Kerja (X ₂)	0,713	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,764	0,70	Reliabel
Turnover Intention	0,765	0,70	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77108098
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.058
	Negative	-.046
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS Versi 23

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada *Asymp.Sig (2-tailed)* diperoleh nilai 0,200, yang artinya nilai tersebut lebih besar dibandingkan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.729	1.505		10.453	.000		
	X1	-.334	.101	-.467	-3.320	.001	.448	2.234
	X2	-.018	.107	-.024	-.167	.868	.436	2.296
	X3	-.039	.072	-.071	-.543	.589	.514	1.947

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS Versi 23

Hasil uji multikolinearitas, semua nilai dari *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan pada nilai VIF kurang dari 10 artinya model regresi tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

Uji Heterodekastisitas

Tabel 5. Uji White

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.232	1.759		-.132	.896
	X1_2	.011	.006	.293	1.847	.068
	X2_2	.001	.006	.032	.201	.841
	X3_2	-.002	.003	-.077	-.527	.600

a. Dependent Variable: RESID Y

Sumber: Output SPSS Versi 23

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.729	1.505		10.453	.000
	X1	-.334	.101	-.467	-3.320	.001
	X2	-.018	.107	-.024	-.167	.868
	X3	-.039	.072	-.071	-.543	.589

Sumber: Output SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diatas, maka persamaan regresi yang didapat yaitu :

$$Y = 15.729 - 0,334X_1 - 0,018X_2 - 0,039X_3$$

Yang berarti:

1. nilai konstanta kinerja pegawai (Y) sebesar 15,729 menyatakan bahwa apabila pengaruh dari variabel kompetensi, kerjasama tim, dan disiplin kerja, sama dengan 0 sehingga nilai dari *turnover intention* adalah sebesar 15,729.
2. Apabila koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar -0,334 maka jika nilai variabel kepuasan kerja (X_1) naik satu satuan maka nilai *turnover intention* (Y) akan menurun sebesar 0,334 dengan asumsi variabel kepuasan kerja (X_1) dianggap tetap.
3. Apabila koefisien regresi variabel stress kerja (X_2) sebesar -0,018 maka jika nilai variabel kepuasan kerja (X_2) naik satu satuan maka nilai *turnover intention* (Y) akan menurun sebesar 0,018 dengan asumsi variabel kepuasan kerja (X_1) dianggap tetap.
4. Apabila koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar -0,039 maka jika nilai variabel kepuasan kerja (X_3) naik satu satuan maka nilai *turnover intention* (Y) akan menurun sebesar 0,039 dengan asumsi variabel kepuasan kerja (X_3) dianggap tetap.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Uji Parsial (T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.729	1.505		10.453	.000
	X1	-.334	.101	-.467	-3.320	.001
	X2	-.018	.107	-.024	-.167	.868
	X3	-.039	.072	-.071	-.543	.589

Sumber: Output SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil uji parsial, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada variabel kepuasan kerja nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$ maka hipotesis 1 diterima artinya kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Pada variabel stress kerja nilai signifikansinya $0,868 > 0,05$ maka Hipotesis 2 ditolak artinya stress kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.
3. Pada variabel lingkungan kerja nilai signifikansinya $0,589 > 0,05$ maka Hipotesis 3 ditolak artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Tabel 8. Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104.327	3	34.776	10.691	.000 ^b
	Residual	263.485	81	3.253		
	Total	367.812	84			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Output SPSS Versi 23

Hasil uji F, diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka Hipotesis 4 diterima artinya variabel kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Tabel 9. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.533 ^a	.284	.257	1.804

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Output SPSS Versi 23

Hasil uji Koefisien Determinasi, nilai *Adjusted R Square* diperoleh sebesar 0,257 atau 25,7%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 25,7% sedangkan 74,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Analisis pengaruh antara kepuasan kerja dan *turnover intention* menghasilkan nilai t hitung $0,001 < 0,05$. Maka kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan AppelHouse. Temuan ini menjelaskan jika semakin tinggi kepuasan kerja maka tingkat *turnover intention* akan semakin menurun sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka tingkat *turnover intention* semakin meningkat. Penelitian ini serupa dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Amalia, 2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Analisis pengaruh antara stress kerja dan *turnover intention* menghasilkan nilai t hitung $0,868 < 0,05$. Maka stress kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian ini serupa dengan hasil penelitian terdahulu (Tziner dkk., 2015) yang menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Analisis pengaruh antara lingkungan kerja dan *turnover intention* menghasilkan nilai t hitung $0,589 < 0,05$. Maka lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian ini serupa dengan hasil penelitian terdahulu (Zulfa & Azizah, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention*

Analisis terhadap data olahan yang disajikan dalam tabel menunjukkan nilai sig 0,000, maka 0,000 lebih kecil dari 0,05. Selain itu, F hitung ditemukan 10.691. Temuan ini menjelaskan jika kepuasan kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Kristin dkk., 2022) penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan yaitu: Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan AppelHouse. Stres kerja

tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan AppelHouse. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan AppelHouse. Kepuasan kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan AppelHouse.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, A., & Asim, M. (2019). Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 163. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14618>
- Alfarol, A. K., & Bahwiyanti, J. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin. *Al-Kalam : Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 10(1), 75–90. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v10i1.10032>
- Amalia, M. D. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Pt Mirota Kampus Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 106–117.
- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja: Turnover Intentions: The Effect of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Stress. *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89–98. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i01.71>
- Ayuningtyas, E. A., Fadilah, D. O., Maskuri, M. A., & Marliah, S. (2022). Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Stres Kerja dalam Mempengaruhi Turnover Intention. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 24(2), 75–84. <http://dx.doi.org/10.33370/jpw.v24i2.747>
- Budiyanto, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Nesitor. *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 25(2), 104–118.
- Chin, C. L. (2018). The Influence of Job Satisfaction on Employee Turnover Intention in the Manufacturing Industry of Malaysia. *Journal of Arts & Social Sciences*, 1(2), 53–63.
- Dewi, A., & Agustina, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 1076–1088.
- Dewi, N. P. P., & Suartina, I. W. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 104–110.
- Dewi, P., & Sriathi, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p13>
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *JIMT*, 4(2).
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(2), 579–588. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i2.444>
- Gok, A. O., Akgunduz, Y., & Alkan, C. (2017). The Effects of Job Stress and Perceived Organizational Support on Turnover Intentions of Hotel Employees. *Journal of Tourismology*, 3(2). <https://doi.org/10.26650/jot.2017.3.2.0003>
- Hermawati, E., Kusdyah, I., & Agustina, T. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Tidar Property Group

- Malang. *Journal of Applied Management Studies*, 3(1), 9–26.
<https://doi.org/10.51713/jamms.v3i1.42>
- Khikmawati, R. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Pt Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta* [Skripsi]. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Khomariah, E. (2020). Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 35–45. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4429>
- Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Ecounbis*, 2(1), 98–107.
- Kristiyanto, T., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Kurir J&T Express Cabang Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(3), 558–572. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i3.890>
- Kuo, H.-T., Lin, K.-C., & Li, I. (2014). The mediating effects of job satisfaction on turnover intention for long-term care nurses in Taiwan. *Journal of Nursing Management*, 22(2), 225–233. <https://doi.org/10.1111/jonm.12044>
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
- Liu, J., Zhu, B., Wu, J., & Mao, Y. (2019). Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: A cross-sectional study in 11 western provinces of China. *BMC Family Practice*, 20(1), 9. <https://doi.org/10.1186/s12875-019-0904-0>
- Maleki, A. (2016). Evaluating The Relation Between Organizational Learning Culture And Customer Satisfaction Using Job Satisfaction's Mediating Variable In Insurance Industry. *The Turkish Online Journal Of Design, Art And Communication*, 6, 281–299. <https://doi.org/10.7456/1060ase/029>
- Mangumbahang, C. A. A., Tarore, R., & Palandeng, I. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Pelangi Sulut. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 1510–1519. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.51084>
- Metariani, P., & Heryanda, K. K. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Bumdes Di Kecamatan Sukasada. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 1–9. <https://doi.org/10.23887/bjm.v8i1.32666>
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2016). Leader emotional intelligence and subordinate job satisfaction: A meta-analysis of main, mediator, and moderator effects. *Personality and Individual Differences*, 102, 13–24. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.056>
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN*, 3(2).
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *MSEJ*, 2(1), 77–91.
- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4045–4072. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p02>
- Rahmadhani, N. P., & Priyanti, Y. (2022). Konsep Dasar Kepuasan Kerja: Sebuah Tinjauan Teori. *JEBMAK*, 1(1), 39–48.

- Riani, N. L. T., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11).
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1). <https://doi.org/10.52353/Ama.V11i1.160>
- Septian, S., Indarti, S., & Chairilisyah, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Eka Dura Indonesia Di Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 11(2).
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105–110.
- Suhakim, A. I., & Badrianto, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 137–146. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.995>
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. (2015). Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 31(3), 207–213. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.05.001>
- Vijayan, M. (2017). Impact Of Job Stress On Employees' Job Performance In Aavin, Coimbatore. *Journal Of Organisation & Human Behaviour*, 6(3), 22–29.
- Widayati, C., & Yunia, Y. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, 20(3), 387–401. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i3.14>
- Zulfa, E. F., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Non PNS UPTD Puskesmas Alian Kebumen). *JIMBA*, 2(2), 129–143.