

PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. GO RENTAL INDONESIA

Rahmi Deska Putri, Sri Rahmayanti, Wan Laura Hardilawati
Jursan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
210304178@student.umri.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada PT. Go Rental Indonesia. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Go Rental Indonesia yang berjumlah 38 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil yaitu di bawah 100, maka seluruh anggota populasi diambil semua sebagai sampel penelitian sehingga penelitiannya disebut sebagai penelitian populasi atau penelitian sensus. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresi berganda untuk pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada PT. Go Rental Indonesia, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada PT. Go Rental Indonesia dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada PT. Go Rental Indonesia.

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

PENDAHULUAN

Kemajuan perkembangan dunia bisnis saat ini mengalami peningkatan yang sangat cepat dibandingkan dengan era sebelumnya, ini dapat dilihat di dalam hal kontribusi perusahaan terhadap perekonomian Indonesia di dalam menghadapi dunia persaingan. Setiap perusahaan harus memiliki cara khusus agar keberadaan perusahaan akan berjalan dengan lancar dan tujuan perusahaan dapat dicapai secara maksimal (Handoko, 2018).

Sumber daya manusia selalu dikaitkan dengan setiap perusahaan sebagai faktor eksistensial dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan sukses. Untuk memahami hal tersebut, perusahaan membutuhkan karyawan yang handal dan berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan harus mengetahui bagaimana mengelola dan

bertanggung jawab atas sumber daya manusia dengan semaksimal mungkin (Efitriana & Liana, 2022).

Salah satu perusahaan yang membutuhkan karyawan yang handal dan berkualitas adalah PT Go Rental Indonesia. PT Go Rental Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Otomotif Rental bertempat di Jl. Jendral Ahmad Yani telah beroperasi sejak tahun 2006. Berikut departemen yang terdapat pada PT. Go Rental Indonesia :

Persoalan yang dihadapi perusahaan salah satunya berkaitan dengan tingkat *turnover intention* pada karyawan. Purwati & Maricy (2021) mendeskripsikan bahwa *turnover intention* merupakan suatu proses di mana seorang karyawan meninggalkan suatu organisasi dan meninggalkan pekerjaan serta tugasnya harus digantikan oleh orang lain. Perputaran perusahaan berdampak negatif terhadap kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga perekrutan karyawan baru membutuhkan waktu dan biaya. Berikut data *turnover intention* PT. Go Rental dari tahun 2019-2023

Tabel 1. Presentase Tingkat *Turnover Intention* PT. Go Rental Indonesia Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Persentase
2019	55	2	6	51	11,3%
2020	51	4	8	47	16,3%
2021	47	2	5	44	10,9%
2022	44	2	4	42	9,3%
2023	42	2	6	38	15%

Sumber : PT. Go Rental Indonesia, 2024

Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Menurut Mangumbahang *et al.*, (2023) kepuasan kerja merupakan perasaan atau persepsi karyawan yang dihasilkan dari pekerjaan yang sedang dikerjakan, atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah kepuasan yang diterima ketika karyawan mencapai hasil yang maksimal dari pekerjaannya.

Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan selain kepuasan kerja adalah stres kerja. Stres kerja merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan

seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya (Fahmi, 2019)

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah kondisi atau suasana tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek, seperti hubungan antar karyawan, hubungan dengan atasan, fasilitas kerja, hingga suasana fisik seperti kebersihan dan keamanan tempat kerja (Widyaningrum & Siswati, 2019). Lingkungan kerja yang kondusif mencakup aspek fisik seperti kenyamanan tempat kerja, keselamatan, dan fasilitas yang memadai, serta aspek non-fisik seperti hubungan interpersonal dan budaya organisasi yang mendukung.

KAJIAN PUSTAKA

Turnover Intention

Jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu tertentu dikenal sebagai *turnover*. Menurut Sopiah dan Sangadji (2018) *turnover intention* pada dasarnya adalah keinginan untuk seorang karyawan berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain. Dalam beberapa kasus, pergantian karyawan berdampak positif pada organisasi. Tetapi sebagian besar membawa dampak negatif, baik dari segi biaya maupun dari segi kehilangan waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko, (2018) kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang muncul dari bagaimana seorang karyawan memandang pekerjaan mereka. Apabila seorang karyawan memandang bahwa pekerjaan mereka sudah cukup baik dan memuaskan, maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut telah mencapai kepuasan kerja

Stres kerja

Menurut Hamali, (2018) Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan

lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal (Afandi, 2018).

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi di Kota Pekanbaru dengan subjek penelitian karyawan pada PT. Go Rental Indonesia. Waktu penelitian adalah jangka waktu yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian, mulai dari penyusunan proposal penelitian sampai pada pelaporan hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Go Rental Indonesia yang berjumlah 38 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil yaitu di bawah 100, maka seluruh anggota populasi diambil semua sebagai sampel penelitian sehingga penelitiannya disebut sebagai penelitian populasi atau penelitian sensus. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan google form dengan menggunakan skala *likert*. Uji yang akan digunakan yaitu uji instrument yang terdiri dari uji reliabilitas dan validitas; Uji asumsi klasik yang terdiri atas uji multikolinearitas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas; Serta uji analisis regresi linear berganda yang terdiri atas uji t dan koefisien determinasi. Peneliti menggunakan program aplikasi SPSS *statistic 26*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Kelompok Usia	Jumlah	Persentase
1	18-27 tahun	12	31.6 %
2	28-37 tahun	16	42.1 %
3	>38 tahun	10	26.3 %
Total		38	100 %

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	31	81.6 %
2	Perempuan	7	18.4 %
Total		38	100 %

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	17	44.7%
2	D3	2	5.3%
3	S1	19	50%
4	S2	0	0%
Total		38	100 %

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	<1 Tahun	7	18.4%
2	1-5 Tahun	18	47.4%
3	>5 Tahun	13	34.2%
Total		38	100 %

No	Departemen/Divisi	Jumlah	Persentase
1	Admin	3	7.9%
2	Accounting	2	5.3%
3	Marketing	4	10.5%
4	Teknisi	10	26.3%
5	Driver	19	50%
Total		38	100 %

No	Status Karyawan	Jumlah	Persentase
1	Tetap	38	100 %
2	Kontrak	0	0 %
Total		38	100 %

Sumber : Olahan Data Spss, 2025

Dari hasil pengolahan hasil kuesioner di dapatkan karakteristik responden karyawan PT. Go Rental Indonesia.

1. Berdasarkan usia mayoritas karyawan PT yang bergerak di bidang rental otomotif berada pada rentang usia 28–37 tahun, yaitu sebanyak 16 orang atau 42,1% dari total karyawan. Kelompok usia ini umumnya dianggap sebagai usia produktif dengan tingkat kematangan kerja yang baik serta pengalaman yang cukup dalam menghadapi berbagai tantangan operasional, terutama di industri jasa seperti rental otomotif yang membutuhkan ketelitian, kecepatan pelayanan, dan kemampuan komunikasi yang efektif. Sebanyak 31,6% karyawan berada dalam rentang usia 18–27 tahun, yang cenderung merupakan tenaga kerja muda dengan semangat tinggi, adaptif terhadap teknologi, serta potensial untuk dikembangkan melalui pelatihan. Sementara itu, 26,3% karyawan berusia di atas 38 tahun, yang biasanya memiliki pengalaman kerja yang panjang dan dapat berperan penting dalam pengawasan serta pengambilan keputusan strategis.
2. Berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa mayoritas karyawan di perusahaan rental otomotif ini adalah laki-laki, yaitu sebanyak 31 orang

atau 81,6% dari total responden. Sementara itu, jumlah karyawan perempuan hanya sebanyak 7 orang atau 18,4%. Dominasi karyawan laki-laki ini dapat dimaklumi mengingat karakteristik pekerjaan di sektor rental otomotif yang umumnya menuntut mobilitas tinggi, keterampilan teknis, serta kesiapan dalam menghadapi situasi lapangan seperti pengantaran kendaraan, pemeriksaan unit, hingga penanganan perawatan kendaraan, yang cenderung lebih banyak diminati atau dikuasai oleh laki-laki. Meski demikian, keberadaan karyawan perempuan tetap penting, terutama dalam peran administratif, layanan pelanggan, dan pengelolaan sistem yang membutuhkan ketelitian dan komunikasi yang baik. Komposisi ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat ketimpangan jumlah berdasarkan jenis kelamin, kedua kelompok tetap berperan dalam mendukung operasional perusahaan secara keseluruhan.

3. Berdasarkan pendidikan karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan dominasi lulusan pendidikan tinggi, khususnya jenjang Sarjana (S1), yang mencapai 50% atau 19 dari total 38 responden. Proporsi yang juga signifikan adalah lulusan SMA/SMK dengan 44.7% atau 17 responden. Sementara itu, lulusan D3 hanya berjumlah 2 orang (5.3%), dan tidak ada responden yang berlatar belakang pendidikan S2. Komposisi pendidikan responden ini sangat relevan dengan kebutuhan tenaga kerja di perusahaan rental otomotif. Dominasi lulusan S1 mengindikasikan bahwa perusahaan memiliki kebutuhan akan staf yang memiliki kemampuan analitis, manajerial, dan konseptual yang lebih tinggi untuk mengisi posisi-posisi seperti staf administrasi, keuangan, pemasaran, atau supervisor operasional. Di sisi lain, proporsi besar lulusan SMA/SMK sangat krusial untuk operasional harian, karena mereka seringkali mengisi posisi yang membutuhkan keterampilan teknis dan operasional langsung, seperti staf lapangan, perawatan kendaraan, atau asisten administrasi dasar yang berinteraksi langsung dengan pelanggan. Jumlah lulusan D3 yang sedikit kemungkinan menunjukkan bahwa kebutuhan perusahaan lebih terfokus pada peran manajerial (S1) atau operasional dasar (SMA/SMK) dibandingkan posisi teknis menengah. Ketidadaan lulusan S2 lebih lanjut mengindikasikan bahwa untuk saat ini, perusahaan rental otomotif tersebut belum memiliki posisi yang secara spesifik membutuhkan keahlian yang spesifik dibutuhkan untuk pendidikan terakhir S2. Secara keseluruhan, komposisi pendidikan responden ini mencerminkan keseimbangan yang tepat antara kebutuhan staf operasional lapangan dan staf dengan kemampuan manajerial serta

konseptual untuk mendukung kelangsungan dan pengembangan bisnis rental otomotif.

4. Berdasarkan lama bekerja Dari total 38 responden, mayoritas atau hampir separuh responden (47.4%), yaitu sebanyak 18 orang, memiliki pengalaman kerja antara 1 hingga 5 tahun. Proporsi terbesar kedua adalah responden dengan pengalaman kerja lebih dari 5 tahun, yang berjumlah 13 orang atau 34.2%. Sementara itu, responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun merupakan kelompok terkecil, dengan 7 orang atau 18.4%. Komposisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di perusahaan ini telah bekerja untuk jangka waktu menengah hingga panjang, dan mengindikasikan tingkat retensi karyawan yang cukup baik dan stabilitas tenaga kerja di perusahaan.
5. Berdasarkan departemen/divisi menampilkan distribusi responden berdasarkan departemen atau divisi tempat mereka bekerja. Dari total 38 responden, divisi driver mendominasi dengan jumlah responden terbanyak, yaitu 19 orang atau tepat (50%) dari keseluruhan. Posisi kedua terbanyak ditempati oleh divisi teknisi dengan 10 responden (26.3%). Selanjutnya, divisi *marketing* memiliki 4 responden (10.5%), diikuti oleh divisi admin dengan 3 responden (7.9%). Terakhir, divisi *accounting* menjadi kelompok terkecil dengan hanya 2 responden (5.3%). Komposisi ini menyoroti bahwa aktivitas dari seluruh responden yang terlibat, profesi teknisi dan driver mendominasi jumlah peserta. Proporsi yang tinggi ini mencerminkan keterlibatan besar tenaga kerja di sektor teknis dan transportasi dalam kegiatan yang menjadi fokus penelitian. dari tenaga kerja di perusahaan ini.
6. Berdasarkan status karyawan mereka di perusahaan. dari total 38 responden, keseluruhan (100%) memiliki status karyawan tetap. Hal ini ditunjukkan dengan jumlah responden berstatus tetap sebanyak 38 orang, sementara tidak ada responden (0%) yang berstatus karyawan kontrak. Data ini mengindikasikan bahwa seluruh tenaga kerja yang menjadi responden dalam penelitian ini merupakan karyawan permanen perusahaan, menunjukkan stabilitas kepegawaian yang tinggi di lingkungan kerja tersebut.

Uji Analisis Statistik Deskriptif Tanggapan Responden

Tabel 3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Tanggapan Responden

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	38	34	49	43.11	3.889
Stress Kerja	38	16	40	30.39	6.176

Lingkungan Kerja	38	24	50	38.45	6.172
Turnover Intention	38	12	29	22.89	4.177
Valid N (listwise)	38				

Sumber : Olahan Data Spss (2025)

1. Kepuasan kerja (X1)

Variabel kepuasan kerja diukur dengan 10 pernyataan memiliki nilai minimum 34 dan nilai maximum 49 dengan rata-rata 43,11 dan standar deviasi 3,889. Karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi, nilai rata-rata dan standar deviasi kepuasan kerja menunjukkan bahwa hasil data dikatakan baik.

2. Stres kerja (X2)

Variabel stres kerja diukur dengan 8 pernyataan memiliki nilai minimum 16 dan nilai maximum 40 dengan rata-rata 30,39 dan standar deviasi 6,176. Karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi, nilai rata-rata dan standar deviasi stres kerja menunjukkan bahwa hasil data dikatakan baik.

3. Lingkungan kerja (X3)

Variabel lingkungan kerja diukur dengan 10 pernyataan memiliki nilai minimum 24 dan nilai maximum 50 dengan rata-rata 38,45 dan standar deviasi 6,172. Karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi, nilai rata-rata dan standar deviasi lingkungan kerja menunjukkan bahwa hasil data dikatakan baik.

4. Turnover Intention (Y)

Variabel *turnover intention* diukur dengan 6 pernyataan memiliki nilai minimum 12 dan nilai maximum 29 dengan rata-rata 22,89 dan standar deviasi 4,177. Karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi, nilai rata-rata dan standar deviasi *turnover intention* menunjukkan bahwa hasil data dikatakan baik

Uji Kualitas Data

Tabel 4. Uji Validitas

Item pernyataan	Correlation	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,532	0,320	Valid
X1.2	0,453	0,320	Valid
X1.3	0,660	0,320	Valid
X1.4	0,536	0,320	Valid
X1.5	0,515	0,320	Valid
X1.6	0,642	0,320	Valid
X1.7	0,430	0,320	Valid
X1.8	0,420	0,320	Valid
X1.9	0,529	0,320	Valid
X1.10	0,439	0,320	Valid
X2.1	0,827	0,320	Valid

X2.2	0,851	0,320	Valid
X2.3	0,780	0,320	Valid
X2.4	0,824	0,320	Valid
X2.5	0,767	0,320	Valid
X2.6	0,760	0,320	Valid
X2.7	0,703	0,320	Valid
X2.8	0,705	0,320	Valid
X3.1	0,596	0,320	Valid
X3.2	0,667	0,320	Valid
X3.3	0,718	0,320	Valid
X3.4	0,747	0,320	Valid
X3.5	0,756	0,320	Valid
X3.6	0,754	0,320	Valid
X3.7	0,667	0,320	Valid
X3.8	0,554	0,320	Valid
X3.9	0,600	0,320	Valid
X3.10	0,503	0,320	Valid
Y.1	0,751	0,320	Valid
Y.2	0,857	0,320	Valid
Y.3	0,770	0,320	Valid
Y.4	0,459	0,320	Valid
Y.5	0,707	0,320	Valid
Y.6	0,823	0,320	Valid

Sumber : *Olahan Data Spss, 2025*

1. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel kepuasan kerja memiliki R tabel 0.320. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan valid dan layak untuk digunakan data penelitian.
2. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel stres kerja memiliki R tabel 0.320. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan valid dan layak untuk digunakan data penelitian.
3. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel lingkungan kerja memiliki R tabel 0.320. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan valid dan layak untuk digunakan data penelitian.
4. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel *turnover intention* memiliki R tabel 0.320. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan *valid* dan layak untuk digunakan data penelitian.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
X1	0,692	0,60	Reliabel
X2	0,906	0,60	Reliabel
X3	0,854	0,60	Reliabel
Y	0,832	0,60	Reliabel

Sumber : *Olahan Data Spss, 2025*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing dari setiap variabel ternyata diperoleh nilai Cronbach Alpha > 0,60. Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6. Uji Normalitas

Unstandardized Residual		
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11917119
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.061
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Olahan Data Spss, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa uji normalitas yang dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan hasil signifikan uji normalitas sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari pada taraf signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian yang diberi pada uji normalitas berdistribusi normal.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a		Keterangan
	Collinearity Statistics Tolerance	VIF	
(Constant)			
1 Kepuasan kerja	0.844	1.185	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Stress kerja	0.710	1.408	
Lingkungan kerja	0.732	1.366	

a. Dependent Variable: Pengungkapan *Sustainability report*

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai VIF < 10 untuk semua variabel bebas, begitu juga dengan nilai tolerance > 0,10. Dengan demikian dapatdisimpulkan bahwa tidak ada terdapat multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a		Keterangan
	Sig.		
1 (Constant)			
Kepuasan Kerja	0.104		Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Stress Kerja	0.452		
Lingkungan Kerja	0.616		

a. *Dependent Variable: ABS_RES*

Dari Tabel Uji Heteroskedastisitas diatas dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada penelitian ini

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	28.394	6.015	
Kepuasan kerja	-0.277	0.102	-0.258
Stress kerja	0.401	0.070	0.593
Lingkungan kerja	-0.150	0.069	-0.221

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

Sumber: *Olahan Data Spss, 2025*

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah :

$$Y = 28.394 - 0.277 X_1 + 0.401 X_2 - 0.150 (X_3) + e$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 28.394, tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yang meliputi Kepuasan Kerja (X1), Stress Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) diasumsikan nol (0) atau tidak mengalami perubahan, maka *Turnover Intention* bernilai 28.394 satuan
2. Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki nilai positif sebesar 0.277 artinya apabila Kompensasi (X1) naik sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan pada *turnover intention* (Y) sebesar 0.277 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel stress Kerja (X2) sebesar 0.401 artinya apabila variabel stress Kerja (X2) naik sebesar 1 satuan, maka akan terjadi penurunan pada turnover(Y) sebesar 0.401 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) sebesar -0.150 artinya apabila variabel lingkungan kerja (X3) naik sebesar 1 satuan , maka akan terjadi peningkatan pada *turnover intention* (Y) sebesar 0.150 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Tabel 10. Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28.394	6.015		4.721	0.000
Kepuasan Kerja	-0.277	0.102	-0.258	-2.722	0.010
1 Stress Kerja	0.401	0.070	0.593	5.741	0.000
Lingkungan Kerja	-0.150	0.069	-0.221	-2.173	0.037

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

sumber : *Olahan Data Spss, 2025*

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui nilai t tabel pada persamaan regresi sebagai berikut

T tabel = $n - k - 1$

= $38 - 3 - 1$

= 34 dimana t tabel di peroleh dengan nilai signifikansi 0,05 adalah 1,985

Keterangan.

N= jumlah data

K= jumlah variabel bebas

1. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai thitung -2.722 > ttabel 1,985 dan sig 0,000 < 0,05, sehingga H1 dalam penelitian ini diterima, artinya kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai thitung 5.741 > ttabel 1,985 dan sig 0,000 < 0,05, sehingga H2 dalam penelitian ini diterima, artinya stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai thitung -2.173 > ttabel 1,985 dan sig 0,001 < 0,05, sehingga H3 dalam penelitian ini diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.743	.720	2.211
a.	Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Stress Kerja			
b.	Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>			

Tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R) sebesar 0,720 atau 72%. Hal ini menunjukan bahwa hubungan antara variabel independen

dengan variabel dependen sebesar 72,%. Yang berarti kepuasan kerja (X1) stres kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh 72% terhadap *turnover intention* (Y), sedangkan sisanya 28% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak dijelaskan didalam penelitian ini.

PENUTUP

KESIMPULAN

Kepuasan Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Artinya Semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan Karyawan

Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Artinya ketika stres kerja semakin meningkat maka akan semakin tinggi tingkat kemauan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan, dan sebaliknya..

Lingkungan Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya ketika Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk tetap diperusahaan. Tetapi sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak baik maka dapat membuat tingkat turnover intention meningkat.

SARAN

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang sejenis diharapkan lebih memperhatikan beberapa faktor yang digunakan dalam penelitian ini yang dianggap berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Dan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan disarankan untuk meneruskan dan mengembangkan penelitian ini dengan mencari variabel lain yang mempengaruhi dan memperkuat *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Efitriana, I., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya

- Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2182.
- Fahmi, I. (2019). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, (Konsep dan Kinerja)*. Mitra Wacana Media.
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan*. 10(2), 579–588.
- Hamali. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Handoko. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Mangumbahang, C., 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.
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 77–91..
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia strategik* (D. Prabantini (ed.)). CV Andi Offset (Penerbit Andi).
- Widyaningrum, M. E., & Siswati, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Ubhara Manajemen Press.