

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP *TURNOVER* KARYAWAN PT CIPTA KRIDATAMA SITE KIM TANJUNG BELIT

Nadia Pradana

Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: 210304181@studentumri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap turnover karyawan di PT Cipta Kridatama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode menggunakan teknik sampel non-probability sampling. Pengambilan data melalui penyebaran kuesioner kepada 190 responden karyawan tetap. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan software SPSS 25, meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, serta uji parsial (Uji T), uji simultan (Uji F), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover karyawan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover, serta motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover. Selain itu, secara simultan, ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover karyawan di PT Cipta Kridatama. Penelitian ini menegaskan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, pengelolaan stres kerja yang efektif, dan peningkatan motivasi karyawan merupakan faktor penting dalam menurunkan tingkat turnover dan meningkatkan kestabilan tenaga kerja perusahaan.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Turnover*

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis di Indonesia saat ini sudah semakin maju dan pesat. Hal ini terbukti dari banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang bermunculan seiring berjalannya waktu. Namun, tingkan *turnover* masi menjadi masalah umum yang sering terjadi pada tiap-tiap perusahaan. *Turnover* yang tinggi akan memberikan dampak bagi perusahaan terkait dengan kemunduran kinerja. Perpindahan karyawan sangat dibutuhkan bagi perusahaan yang memiliki karyawan dengan produktivitas rendah. Namun perpindahan yang terlalu tinggi memberikan kerugian yang cukup besar bagi perusahaan (Rahadiyanti dan Prahiawan, 2024). Dalam rangka mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas baik, perusahaan harus memenuhi semua hak para karyawan yang telah memenuhi kewajibannya serta menciptakan kondisi yang nyaman bagi para karyawan (Krismoko, 2024). *Turnover* menunjukkan realisasi keluar karyawan, sedangkan *turnover intention* menunjukkan niat untuk keluar (Dewi Susita, 2022). Tingginya tingkat *turnover* saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi Ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya

ternyata sia-sia karena staf yang di rekrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Kristin et al., 2022). Fenomena tersebut terjadi pada Departemen *Mining production* PT Cipta Kridatama (PT CK) sebagaimana terlihat pada data berikut:

Tabel Data karyawan resign pada Departemen *Mining production* PT. Cipta Kridatama Site Kim Tanjung Belit pada tahun 2022-2025

No	Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan resign	Jumlah karyawan akhir
1	2022	538	20	29	529
2	2023	529	25	39	515
3	2024	515	24	19	520
4	2025	520	20	58	482

Sumber : PT. Cipta Kridatama

Selain itu, stres yang berkepanjangan dapat meningkatkan *turnover*, dan meningkatkan ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja, serta mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain (Krismoko, 2024). Seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arini dan Hartati (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan. Namun hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erlangga dan Riska, (2024) yang menyatakan bahwa stress kerja kerja negative dan signifikan terhadap *turnover* karyawan. Terakhir, rendahnya motivasi kerja akibat ketidakjelasan system insentif dan transparansi bonus memperburuk kondisi ini. Motivasi salah satu peran penting yang membawa perubahan didalam individu tenaga kerja yang ditunjukkan dengan timbulnya dorongan efektif dan reaksi yang mendukung pencapaian tujuan yang diinginkan. Setiap individu memiliki tujuan pribadi, dan motivasi muncul sebagai kekuatan yang mendorong tingkah laku mereka untuk mencapai tujuan tersebut. Sementara itu, motivasi kerja juga kekuatan dasar dalam diri manusia yang dapat berkembang baik secara alami maupun melalui berbagai pengaruh eksternal (Stefanya dan Winarto, 2024). Terdapat inkonsistensi hasil penelitian terkait motivasi kerja terhadap *turnover* yaitu seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setianto et al., (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan. Namun hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hermanto, (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap *turnover* karyawan pada PT Cipta Kridatama Site KIM Tanjung Belit.

KAJIAN PUSTAKA

Turnover Karyawan

Menurut Widodo, (2025) *turnover* karyawan adalah sebuah hal yang merujuk pada aktivitas pengunduran diri karyawan, baik dilakukan secara sukarela maupun karena pihak lain. *Turnover* biasanya dilakukan oleh karyawan untuk mendapatkan kesempatan kerja baru ditempat baru. Sedangkan menurut Fiansi, (2025) *Turnover* karyawan adalah perputaran atau pergantian karyawan dalam suatu organisasi, yang

mencakup karyawan yang keluar (resign, diberhentikan, atau pensiun) dan karyawan yang masuk sebagai pengganti.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Lindu Prabowo., 2023). Menurut Widiatmo (2020) Lingkungan kerja perusahaan merupakan lingkungan perusahaan yang positif yang dapat mempengaruhi karyawan untuk fokus pada tugas sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Stres Kerja

Stres adalah suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis. Perilaku karyawan yang menyimpang dalam bekerja merupakan salah satu bentuk stres kerja (Setiawan dan Widarta, 2024). Menurut Dinda Gustyani (2025) Stres kerja diartikan sebagai kondisi ketidakseimbangan fisik dan mental akibat tekanan di lingkungan kerja.

Motivasi Kerja

Menurut Fatma (2020) Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi seseorang untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal di tempat kerja. Motivasi ini mencakup keinginan, kebutuhan, dan harapan yang mendorong karyawan untuk bertindak, mencapai tujuan, serta meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin besar kecenderungan karyawan untuk berkomitmen, bekerja secara produktif, dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

METODE

Penelitian kuantitatif ini menggunakan pendekatan asosiatif untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap *turnover* karyawan pada PT Cipta Kridatama Site Kim Tanjung Belit dengan waktu penelitian yang dimulai sejak September 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Departemen *Mining production* yang berjumlah 362 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling sehingga diperoleh sampel sebanyak 190 responden. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan Skala Likert dan diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Teknik analisis data yang diterapkan meliputi uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas,

dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear berganda yang dilengkapi dengan uji hipotesis melalui Uji T, Uji F, dan koefisien determinasi (Adjusted R Square).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Analisis Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan kerja	190	37	60	49,31	4,122
Stres kerja	190	45	73	59,36	5,089
Motivasi kerja	190	29	59	48,77	5,598
Turnover Karyawan	190	37	55	46,92	2,743
Valid N (listwise)	190				

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 1, dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Variabel *turnover* karyawan (Y) memiliki total skor jawaban maksimum sebesar 60, total skor jawaban minimum 23, dengan rata-rata skor jawaban sebesar 46,92 dan standar deviasi sebesar 5,067.
- 2) Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki total skor jawaban maksimum sebesar 60 dan total skor jawaban minimum sebesar 37, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 49,31 serta standar deviasi sebesar 4,122.
- 3) Variabel stres kerja (X2) memiliki total skor jawaban maksimum sebesar 73 dan total skor jawaban minimum sebesar 45, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 59,36 serta standar deviasi sebesar 5,089.
- 4) Variabel motivasi kerja (X3) memiliki total skor jawaban maksimum sebesar 59 dan total skor jawaban minimum sebesar 29, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 48,77 serta standar deviasi sebesar 5,598.

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Turnover</i> Karyawan (Y)				
	Y.1	0,393	0,142	Valid
	Y.2	0,430	0,142	Valid
	Y.3	0,588	0,142	Valid
	Y.4	0,561	0,142	Valid
	Y.5	0,523	0,142	Valid
	Y.6	0,528	0,142	Valid
	Y.7	0,449	0,142	Valid
	Y.8	0,451	0,142	Valid
	Y.9	0,515	0,142	Valid
	Y.10	0,293	0,142	Valid
	Y.11	0,234	0,142	Valid
	Y.12	0,191	0,142	Valid
Lingkungan Kerja (X1)				
	X1.1	0,393	0,142	Valid
	X1.2	0,430	0,142	Valid

X1.3	0,588	0,142	Valid
X1.4	0,561	0,142	Valid
X1.5	0,523	0,142	Valid
X1.6	0,528	0,142	Valid
X1.7	0,449	0,142	Valid
X1.8	0,451	0,142	Valid
X1.9	0,515	0,142	Valid
X1.10	0,293	0,142	Valid
X1.11	0,234	0,142	Valid
X1.12	0,191	0,142	Valid
Stres Kerja (X2)			
X2.1	0,362	0,142	Valid
X2.2	0,543	0,142	Valid
X2.3	0,488	0,142	Valid
X2.4	0,463	0,142	Valid
X2.5	0,426	0,142	Valid
X2.6	0,497	0,142	Valid
X2.7	0,401	0,142	Valid
X2.8	0,388	0,142	Valid
X2.9	0,312	0,142	Valid
X2.10	0,351	0,142	Valid
X2.11	0,380	0,142	Valid
X2.12	0,415	0,142	Valid
X2.13	0,308	0,142	Valid
X2.14	0,397	0,142	Valid
X2.15	0,240	0,142	Valid
Motivasi Kerja (X3)			
X3.1	0,524	0,142	Valid
X3.2	0,535	0,142	Valid
X3.3	0,557	0,142	Valid
X3.4	0,678	0,142	Valid
X3.5	0,582	0,142	Valid
X3.6	0,583	0,142	Valid
X3.7	0,660	0,142	Valid
X3.8	0,566	0,142	Valid
X3.9	0,589	0,142	Valid
X3.10	0,455	0,142	Valid
X3.11	0,417	0,142	Valid
X3.12	0,344	0,142	Valid

Sumber : Olahan Data Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 2 tersebut, dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2), motivasi kerja (X3), serta *turnover* karyawan (Y) memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dibandingkan nilai *r* tabel sebesar 0,142 pada tingkat signifikansi 5%.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Turnover karyawan (Y)	0,729	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja (X1)	0,601	0,60	Reliabel
Stres kerja (X2)	0,618	0,60	Reliabel
Motivasi kerja (X3)	0,781	0,60	Reliabel

Sumber : Olahan Data Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 3 tersebut, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yaitu variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,601, stres kerja (X2) sebesar 0,618, motivasi kerja (X3) sebesar

0,781, dan *turnover* karyawan (Y) sebesar 0,729. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

**Tabel 4 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		190
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,85936641
Most Extreme Differences	Absolute	,037
	Positive	,037
	Negative	-,036
Test Statistic		,037
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 : Olahan Data Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4 pengujian normalitas menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200 dengan statistik uji sebesar 0,037. Nilai signifikansi yang melebihi batas 0,05 menunjukkan bahwa residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal, sehingga persyaratan asumsi normalitas dinyatakan terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Lingkungan kerja (X1)	0,972	1,029	Tidak terjadi multikolinearitas
2	Stres kerja (X2)	0,970	1,031	Tidak terjadi multikolinearitas
3	Motivasi kerja (X3)	0,985	1,015	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Olahan Data Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengujian, nilai Tolerance untuk variabel lingkungan kerja (0,972), stres kerja (0,970), dan motivasi kerja (0,985) berada di atas 0,10. Sejalan dengan itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) ketiga variabel tersebut (masing-masing 1,029; 1,031; dan 1,015) berada jauh di bawah angka 10. Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat hubungan kuat antarvariabel independen, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig
Lingkungan kerja (X1)	0,150
Stres Kerja (X2)	0,389
Motivasi kerja (X3)	0,871

Sumber : Olahan Data Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengujian, nilai Tolerance untuk variabel lingkungan kerja (0,972), stres kerja (0,970), dan motivasi kerja (0,985) berada di atas 0,10. Sejalan dengan itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) ketiga variabel tersebut (masing-masing 1,029; 1,031; dan 1,015) berada jauh di bawah angka 10. Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat hubungan kuat antarvariabel independen, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	40,362	6,446
Lingkungan kerja	-,175	,084
Stres kerja	,357	,068
Motivasi kerja	-,124	,061

a. Dependent Variable: *Turnover* karyawan

Sumber : Olahan Data Peneliti, 2026

Analisis Regresi Linear Berganda Hasil analisis regresi menghasilkan konstanta sebesar 40,362, yang menunjukkan nilai *turnover* karyawan saat variabel independen dianggap konstan. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar -0,175 dan motivasi kerja sebesar -0,124 menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan, di mana peningkatan kualitas lingkungan dan motivasi kerja akan menurunkan tingkat *turnover*. Sebaliknya, koefisien stres kerja sebesar 0,357 menunjukkan pengaruh positif, yang berarti peningkatan stres kerja secara langsung memicu kenaikan *turnover* karyawan. Secara keseluruhan, model ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang buruk, motivasi yang rendah, serta stres kerja yang tinggi menjadi faktor pendorong utama meningkatnya *turnover* karyawan di PT Cipta Kridatama.

Uji Secara Parsial (Uji T)

Tabel 8 Hasil Uji Secara Parsial (Uji T)

Variabel	Thitung	Ttabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan kerja	-5.206	1,972	0,000	H1 diterima H0 ditolak
Stres kerja	13.124	1,972	0,000	H2 diterima H0 ditolak
Motivasi kerja	-5.039	1,972	0,000	H3 diterima H0 ditolak

Sumber : Olahan Data Peneliti, 2026

Hasil uji t menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan secara parsial:

- 1) **Lingkungan Kerja:** Memiliki nilai t hitung -5,206 > t tabel 1,972 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H1 diterima. Hal ini membuktikan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan.

- 2) **Stres Kerja:** Memiliki nilai t hitung $13,124 > t$ tabel $1,972$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H2 diterima. Hal ini menunjukkan 233 tress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan.
- 3) **Motivasi Kerja:** Memiliki nilai t hitung $-5,039 > t$ tabel $1,972$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H3 diterima. Hasil ini mengonfirmasi bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan.

Uji Simultan F

Tabel 9 Hasil Uji Silmutan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	768,784	3	256,261	72,946	,000 ^b
Residual	653,419	186	3,513		
Total	1422,203	189			

a. Dependent Variable: *Turnover* Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Lingkungan kerja , Stres kerja

Sumber : Olahan Data Peneliti, 2026

Hasil pengujian menunjukkan nilai F hitung sebesar 72,946 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa secara simultan, variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan. Dengan demikian, hipotesis simultan dalam penelitian ini diterima, yang berarti model regresi tersebut layak dan fit untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,735 ^a	0,541	0,533	1,874

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Lingkungan kerja , Stres kerja

b. Dependent Variable: *Turnover* karyawan

Sumber : Olahan Data Peneliti, 2026

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,533 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja secara simultan berkontribusi memengaruhi *turnover* karyawan sebesar 53,3%. Sementara itu, sisanya sebesar 46,7% (dibulatkan) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini yang tidak dianalisis lebih lanjut. Hal ini mengindikasikan bahwa model memiliki tingkat penjelasan yang cukup kuat dalam menggambarkan fenomena *turnover* pada PT Cipta Kridatama.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan di PT Cipta Kridatama Site Kim Tanjung Belit, dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,3%. Secara parsial, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan,

yang berarti peningkatan kualitas lingkungan serta dorongan motivasi akan secara efektif menekan angka pengunduran diri karyawan. Sebaliknya, stres kerja ditemukan berpengaruh positif dan signifikan, di mana tekanan pekerjaan yang berlebihan menjadi faktor pendorong utama meningkatnya *turnover*. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mengelola beban stres operasional, dan meningkatkan motivasi kerja untuk menjaga stabilitas tenaga kerja dan komitmen karyawan dalam jangka panjang.

SARAN

PT Cipta Kridatama Site Kim Tanjung Belit disarankan untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap fasilitas kerja guna mendukung efektivitas operasional, serta meninjau ulang distribusi beban kerja agar tetap proporsional dengan kapasitas karyawan demi meminimalisir stres kerja. Perusahaan juga perlu memperkuat motivasi karyawan melalui pemberian apresiasi dan penghargaan rutin atas kinerja yang baik, serta menerapkan strategi terpadu yang mencakup komunikasi transparan, sistem insentif yang adil, dan pengembangan karier. Melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis, diharapkan loyalitas karyawan meningkat sehingga tingkat *turnover* dapat ditekan secara signifikan dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arini, & Hartati, (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT . Cipta Griya Dewata Di Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(3), 749–759.
- Dinda Gustyani., dan A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada PT. Kesatria Mandala Maju Bersama. *Smart Goals: Jurnal Bisnis Digital Dan Manajemen*, 1(2), 104–119.
- Dewi Susita. (2022). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Samudra Biru.
- Erlangga Ekananditya, & Riska Fii Ahsani. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan BPR (Bank Perkreditan Rakyat) Karanganyar. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(3), 275–289.
- Fatma. (2012). Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) Tbk Rayon Selatan Cabang Makasar.
- Fiansi, N. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Penerbit Qriset Indonesia.
- Hermanto, F. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Genah Yogyakarta. *Journal of Indonesian Economic Research*, 2(2), 69–83.
- Krismoko, K. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 3(2), 126–138.
- Kristin, Marlina, & Lawita, (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *Economics, Accounting and Business*, 2(1).
- Lindu Prabowo. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 24–31.
- Rahadiyanti, & Prahiawan, (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(5), 1724–1740.
- Setiawan, & Widarta, (2024). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Performa Pegawai Di More Vapor Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, 2(1), 18.
- Setianto, Hadi, Hermani, & Seno, (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. *Jurnal Ilmu*

- Administrasi Bisnis, X(3), 1238–1246.
- Stefanya, Y., & Winarto, J. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pada Generasi Milenial. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 6(4), 897–902.
- Widiatmo, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 544–548.
- Widodo Hari Lusinto. (2025). *Teori dan Implementasi Kepemimpinan pada Organisasi*. Penerbit KBM Indonesia.