
Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Stress* Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT Indogear Transmisi Sistem

Ayu Rizki ^{1*}, : Sofyan Marwansyah, ², Syafuddin ³

Universitas Bina Sarana Informatika ^{1,2,3}

Jl. Kramat Raya No. 98, Jakarta Pusat

Email Korespondensi: rizkiayu825@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan *Stress* kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Indogear Transmisi Sistem. *Turnover Intention* yang tinggi dapat berdampak pada menurunnya produktivitas dan efektivitas perusahaan, sehingga perlu diketahui faktor-faktor yang memengaruhinya. Lingkungan kerja dan *Stress* kerja merupakan faktor yang diduga berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Indogear Transmisi Sistem yang berjumlah 87 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (*sensus*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan IBM SPSS Statistics Versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan kontribusi sebesar 4,52%. *Stress* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan kontribusi sebesar 64,13%, sehingga menjadi variabel yang memberikan kontribusi terbesar terhadap *Turnover Intention*. Secara simultan, lingkungan kerja dan *Stress* kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,687 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan *Stress* kerja mampu menjelaskan *Turnover Intention* sebesar 68,7%, sedangkan sisanya sebesar 31,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; *Stress* Kerja; *Turnover Intention*.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of the work environment and Job Stress on employee Turnover Intention at PT Indogear Transmisi Sistem. High Turnover Intention can reduce a company's productivity and effectiveness; therefore, it is important to identify the factors influencing employees' intention to leave the company. The work environment and Job Stress are considered factors that may influence employees' Turnover Intention. This study employed a quantitative method with a statistical approach. The population consisted of all 87 employees of PT Indogear Transmisi Sistem. A saturated sampling technique (census) was applied, in which all members of the population were selected as research respondents. Data were analyzed using descriptive analysis, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2) with the assistance of IBM SPSS Statistics Version 27. The results indicate that the work environment has a positive and significant effect on Turnover Intention, with a contribution of 4.52%. Job Stress also has a positive and significant effect on Turnover Intention, with a contribution of 64.13%, making it the variable with the greatest contribution to Turnover Intention. Simultaneously, the work environment and Job Stress have a significant effect on Turnover Intention. The coefficient of determination (R^2) value of 0.687 indicates that the work environment and Job Stress jointly explain 68.7% of the variance in Turnover Intention, while the remaining 31.3% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Work Environment; Job Stress; Turnover Intention.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan industri manufaktur yang semakin kompetitif mendorong perusahaan melakukan berbagai penyesuaian kebijakan operasional guna menjaga produktivitas dan efektivitas kerja. Namun, kebijakan tersebut perlu diimbangi dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar tidak menimbulkan tidak nyamanan kerja maupun tekanan psikologis yang dapat memicu keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Dharma & Paminto, 2023). PT Indogear Transmisi Sistem sebagai perusahaan manufaktur juga menghadapi tantangan dalam menjaga stabilitas produktivitas kerja. Berdasarkan hasil observasi awal, terdapat beberapa kebijakan operasional yang menunjukkan perbedaan perlakuan antara karyawan lama dan karyawan baru, seperti pemberian toleransi keterlambatan serta fasilitas operasional yang belum sepenuhnya merata. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan persepsi tidak setaraan yang dapat memengaruhi kenyamanan kerja karyawan (Salehah et al., 2022).

Selain faktor kebijakan perusahaan, kondisi lingkungan kerja di PT Indogear Transmisi Sistem juga menunjukkan beberapa kendala, seperti tingkat kebisingan operasional yang cukup tinggi, suhu area kerja yang relatif panas, intensitas pengawasan kerja yang ketat, serta komunikasi antar bagian yang belum berjalan optimal. Di sisi lain, karyawan juga menghadapi tekanan kerja berupa target yang tinggi, meningkatnya beban kerja, tuntutan multitasking, serta keterbatasan waktu penyelesaian tugas yang berpotensi menimbulkan *Stress* kerja. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus, maka dapat menurunkan kenyamanan kerja dan memunculkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain (Marcella & Ie, 2022).

Fenomena tersebut diperkuat oleh data *Turnover* karyawan PT Indogear Transmisi Sistem periode Agustus sampai Desember sebagai berikut:

Tabel 1. Data *Turnover* Karyawan PT Indogear Transmisi Sistem

Bulan	Jumlah Karyawan Awal Bulan	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Bulan
Agustus	85	3	1	83
September	83	2	3	84
Oktober	84	4	1	81
November	81	2	3	82
Desember	82	3	1	80

Sumber: (Diolah oleh Penulis, 2026)

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa jumlah karyawan yang keluar dari PT Indogear Transmisi Sistem selama periode Agustus–Desember mengalami fluktuasi. Jumlah karyawan keluar tertinggi terjadi pada bulan Oktober sebanyak 4 orang, sedangkan yang terendah terjadi pada bulan September dan November sebanyak 2 orang. Selain itu, jumlah karyawan perusahaan mengalami penurunan dari 85 orang menjadi 80 orang pada akhir periode penelitian. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya *Turnover Intention* pada karyawan yang perlu menjadi perhatian perusahaan karena dapat memengaruhi stabilitas operasional serta meningkatkan kebutuhan adaptasi tenaga kerja baru (Triana, 2022).

Kajian mengenai *Turnover Intention* telah banyak dilakukan, namun hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* masih menunjukkan temuan yang belum konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh Sukowati & Widarta (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Akan tetapi, hasil berbeda ditemukan oleh Setiyarti et al., (2023). yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Indogear Transmisi Sistem?; 2) Apakah *Stress* kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Indogear Transmisi Sistem?; 3) Apakah lingkungan kerja dan *Stress* kerja secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Indogear Transmisi Sistem?

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan *Stress* kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Indogear Transmisi Sistem baik secara parsial maupun simultan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam dunia perusahaan dan organisasi karena mencakup berbagai faktor yang saling berkaitan serta dapat memengaruhi pengalaman dan perilaku karyawan dalam bekerja. Menurut Khaeruman (2021). lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang

berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan. Sejalan dengan itu, Heriyanti & Putri (2021). menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi fisik maupun nonfisik di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kenyamanan, perilaku kerja, dan efektivitas dalam melaksanakan tugas.

Lingkungan kerja tidak secara langsung melaksanakan proses kegiatan kerja dalam perusahaan, namun keberadaannya memiliki pengaruh besar terhadap kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif sehingga aktivitas kerja dapat berlangsung dengan optimal. Sebaliknya, apabila kondisi tempat kerja tidak mendukung, maka karyawan akan merasa kurang nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya (Elsa & Syarvina 2022).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi di sekitar karyawan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi kenyamanan, semangat kerja, dan efektivitas dalam melaksanakan pekerjaan. Secara umum, lingkungan kerja dapat dibedakan ke dalam beberapa dimensi yang menggambarkan kondisi kerja karyawan secara menyeluruh.

Menurut Lestari et al., (2022). lingkungan kerja terdiri atas dua dimensi, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.: 1) Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh kondisi yang berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan kondisi nyata yang ada di area kerja, seperti suhu udara, pencahayaan, kebisingan, keamanan, kebersihan, serta ruang gerak kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan; 2) Lingkungan kerja nonfisik merupakan seluruh kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja antarindividu dalam organisasi, baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan antar sesama rekan kerja. Lingkungan kerja nonfisik berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui sejauh mana kondisi lingkungan kerja dirasakan oleh karyawan, diperlukan indikator sebagai alat ukur dalam penelitian.

Untuk mengukur kondisi tempat kerja dalam penelitian ini, digunakan indikator yang dikembangkan oleh (Natania & Martha, 2023) yang terdiri atas indikator lingkungan kerja fisik dan indikator lingkungan kerja nonfisik: 1) Indikator lingkungan kerja fisik meliputi penerangan, pewarnaan ruangan, suhu udara, kebisingan, keamanan kerja, kebersihan, serta ruang gerak yang tersedia bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya; 2) Indikator lingkungan kerja non fisik meliputi seluruh kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan antar sesama rekan kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja. Selain indikator pengukuran tersebut, terdapat beberapa faktor yang turut memengaruhi terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dalam organisasi.

Stress kerja merupakan bentuk respons penyesuaian individu yang dipengaruhi oleh perbedaan karakter serta proses psikologis sebagai akibat dari tindakan, lingkungan, maupun situasi yang memberikan tekanan fisik dan psikologis secara berlebihan kepada seseorang. Menurut Antara et al., (2022). karyawan yang mengalami *Stress* kerja umumnya merasakan kelelahan emosional serta kehilangan energi fisik akibat tekanan pekerjaan yang dihadapi. Selain itu Sartika (2023). menyatakan bahwa *Stress* kerja merupakan kondisi emosional yang dialami karyawan dalam bentuk perasaan gelisah, cemas, tegang, takut, maupun gugup akibat adanya ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam menghadapinya.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Pramono (2024). mendefinisikan *Stress* kerja sebagai tekanan psikologis yang muncul ketika seseorang menghadapi tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitasnya untuk mengatasi keadaan tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Stress* kerja merupakan kondisi tekanan fisik maupun psikologis yang dialami individu akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki, sehingga dapat memengaruhi kenyamanan dan kestabilan kerja karyawan. Secara umum, *Stress* kerja dapat dijelaskan melalui beberapa dimensi yang menggambarkan bentuk tekanan yang dialami karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Putri et al., (2023). *Stress* kerja terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu faktor lingkungan, faktor organisasional, dan faktor pribadi: 1) Faktor lingkungan merupakan tekanan yang berasal dari kondisi eksternal organisasi, seperti perubahan situasi ekonomi, perkembangan teknologi, maupun kebijakan perusahaan yang menuntut penyesuaian kerja secara cepat; 2) Faktor organisasional merupakan tekanan yang muncul dari dalam organisasi, seperti beban kerja berlebih, keterbatasan waktu penyelesaian tugas, tuntutan pekerjaan, serta hubungan kerja yang kurang harmonis; 3) Faktor pribadi merupakan tekanan yang berasal dari dalam diri individu, seperti masalah pribadi, kondisi ekonomi, serta kemampuan individu dalam menyesuaikan diri terhadap tuntutan pekerjaan.

Untuk mengetahui tingkat *Stress* kerja yang dirasakan karyawan, diperlukan indikator yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Menurut Buulolo (2021). indikator *Stress* kerja terdiri atas beberapa aspek sebagai berikut: 1) Beban kerja merupakan jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan dan meningkatkan tingkat *Stress* kerja; 2) Tekanan kerja berkaitan dengan tuntutan pekerjaan, seperti target yang tinggi dan batas waktu yang ketat. Kondisi ini dapat menimbulkan rasa tertekan apabila tidak seimbang dengan kemampuan karyawan; 3) Konflik kerja merupakan kondisi adanya ketidakharmonisan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun rekan kerja, yang dapat memicu ketegangan dalam bekerja 4) Ketidak jelasan peran terjadi ketika karyawan tidak memiliki pemahaman yang jelas mengenai tugas, tanggung jawab, atau wewenangnya sehingga menimbulkan kebingungan dalam bekerja.

Turnover merupakan salah satu permasalahan yang sering dihadapi perusahaan terkait dengan keluarnya karyawan dalam periode waktu tertentu. Sementara itu, intention diartikan sebagai niat yang muncul pada individu untuk melakukan suatu tindakan. Menurut Anastia et al., (2021). *Turnover Intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dan berhenti bekerja dari perusahaan tempatnya bekerja.

Tingginya tingkat *Turnover* dapat meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru serta mengganggu stabilitas operasional perusahaan. Kondisi tersebut dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan sehingga pengelolaan *Turnover Intention* menjadi hal penting dalam menjaga kestabilan sumber daya manusia (putranti, 2022).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela akibat adanya ketidaknyamanan, tekanan kerja, maupun pertimbangan lain yang memengaruhi keputusan individu untuk berpindah kerja. Secara umum, *Turnover Intention* dapat dijelaskan melalui beberapa dimensi yang menggambarkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Menurut (Maulino & Eryandra, 2024) *Turnover Intention* terdiri atas beberapa dimensi yang menggambarkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi, yaitu sebagai berikut: 1) *Thinking of Quitting* (Memikirkan untuk Keluar); 2) *Thinking of quitting* merupakan kondisi ketika karyawan mulai memikirkan kemungkinan untuk meninggalkan pekerjaannya akibat evaluasi terhadap kondisi kerja yang dirasakan. Pada tahap ini, individu mulai mempertimbangkan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan; 3) *Intention to Search for Alternatives* (Keinginan Mencari Alternatif Pekerjaan Lain); 4) Dimensi ini menggambarkan adanya keinginan individu untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih baik dibandingkan pekerjaan saat ini. Keinginan tersebut dapat diwujudkan melalui pencarian informasi mengenai peluang kerja di luar perusahaan; 4) *Intention to Quit* (Niat untuk Keluar). Menurut Maulino & Eryandra (2024). indikator *Turnover Intention* terdiri atas beberapa aspek sebagai berikut: 2) Munculnya pemikiran untuk keluar, yaitu kondisi ketika individu mulai mempertimbangkan kemungkinan untuk meninggalkan pekerjaannya; 2) Keinginan mencari pekerjaan lain, yaitu munculnya dorongan untuk memperoleh pekerjaan yang dianggap lebih baik dibandingkan pekerjaan saat ini; 3) Upaya mencari peluang kerja lain, yaitu tindakan individu dalam mencari informasi atau kesempatan kerja di luar perusahaan, seperti memperbarui CV dan memantau lowongan pekerjaan; 4) Rencana keluar dalam waktu tertentu, yaitu adanya niat dan perencanaan yang jelas untuk meninggalkan perusahaan dalam periode waktu tertentu.



Sumber: (Diolah oleh Penulis, 2026)

Gambar 1. Kerangka berpikir

Menurut (Sugiyono, 2023). hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan dan masih harus dibuktikan kebenarannya melalui

pengujian empiris. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah disusun, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₀₁ : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Indogear Transmisi Sistem.

H_{a1} : Diduga Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Indogear Transmisi Sistem.

H₀₂ : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Stress* kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Indogear Transmisi Sistem.

H_{a3} : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara *Stress* kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Indogear Transmisi Sistem.

H₀₃ : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan *Stress* kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Indogear Transmisi Sistem.

H_{a3} : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan *Stress* kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Indogear Transmisi Sistem.

3. METODE PENELITIAN

Menurut (Amruddin et al., 2022). Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang berada dalam suatu wilayah dan periode tertentu, serta memiliki karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Indogear Transmisi Sistem yang berjumlah 87 Karyawan.

Menurut (Amruddin et al., 2022). Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih sebagai subjek dalam penelitian. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT Indogear Transmisi Sistem yang berjumlah 87 Karyawan.

Menurut Sugiyono (2023). teknik pengumpulan data merupakan tahapan penting dalam penelitian karena kualitas data yang diperoleh sangat bergantung pada teknik yang digunakan. Pada penelitian kuantitatif, pengumpulan data umumnya dilakukan secara terstruktur melalui instrumen penelitian seperti kuesioner atau angket. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara sistematis sehingga dapat digunakan untuk menguji hipotesis serta menghasilkan kesimpulan penelitian yang objektif. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan melalui proses pengelompokan data berdasarkan variabel penelitian dan jenis responden, kemudian data disajikan dalam bentuk tabel agar lebih mudah dipahami dan dianalisis. Selanjutnya, data yang telah diperoleh ditabulasi dan diolah sesuai dengan masing-masing variabel penelitian untuk menghasilkan informasi yang akurat dan relevan.

Kualitas data yang diperoleh dari penggunaan instrumen penelitian dapat diketahui melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Menurut Imam Ghazali (2018). pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi dasar dalam analisis statistik. Pengujian ini umumnya terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal, uji multikolinearitas digunakan untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya hubungan antar variabel independen, sedangkan uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians pada model regresi. Apabila ketiga asumsi tersebut terpenuhi, maka model regresi dinilai layak untuk digunakan dalam analisis penelitian selanjutnya.

Menurut Rahman Putra & Haryadi (2022). uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini, koefisien determinasi dibagi menjadi dua yaitu secara parsial dan simultan.

Koefisien determinasi parsial atau sering disebut sumbangan efektif (SE) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (Ghozali, 2018). Perhitungan ini bertujuan untuk mengetahui variabel independen mana yang memberikan pengaruh paling dominan. Rumus yang digunakan untuk menghitung sumbangan efektif adalah:

$$SEX = \beta X \times r_{xy} \times 100\%$$

Keterangan:

SEX = Sumbangan efektif variabel

X β X = Nilai Standardized Coefficients Beta variabel X

r_{xy} = Nilai korelasi Zero-order antara variabel X dengan variabel Y
Total sumbangan efektif dari seluruh variabel independen akan sama dengan nilai R Square secara simultan.

Koefisien determinasi simultan (R^2) berfungsi untuk mengukur sejauh mana kemampuan seluruh variabel independen secara bersama-sama dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi berada pada rentang antara 0 sampai dengan 1. Rumus koefisien determinasi simultan adalah:

$$R^2 = \frac{JK_{tot}}{JK_{reg}}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

JK_{reg} = Jumlah kuadrat regresi

JK_{tot} = Jumlah kuadrat total

Menurut (Ghozali, 2018), nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen mampu memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Dalam uji koefisien determinasi simultan (R^2), digunakan nilai Adjusted R Square untuk memberikan hasil yang lebih akurat karena telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dalam model. Nilai Adjusted R Square yang mendekati 1 menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin kuat, sedangkan nilai yang mendekati 0 menunjukkan kemampuan yang semakin lemah.

Menurut Imam Ghozali (2018), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen serta mengetahui arah hubungan dan besarnya pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel independen. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan *Stress* kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Melalui analisis regresi linear berganda, dapat diketahui arah hubungan antar variabel, baik positif maupun negatif, serta besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = *Turnover Intention*

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = *Stress* Kerja

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian. Nilai Y menunjukkan *Turnover Intention* yang dipengaruhi oleh variabel X_1 (lingkungan kerja) dan X_2 (*Stress* kerja).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari 87 karyawan PT Indogear Transmisi Sistem sebagai responden penelitian. Responden yang menjadi objek penelitian memiliki karakteristik yang beragam sehingga perlu dilakukan pengelompokan berdasarkan beberapa aspek demografis yang relevan. Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri atas usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Penyajian karakteristik responden bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai profil responden yang menjadi sumber data penelitian. Adapun distribusi karakteristik responden disajikan dalam bentuk tabel dan uraian deskriptif sesuai dengan masing-masing kategori yang telah ditentukan.

4.1 Uji Kualitas Data

4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan mengorelasikan skor masing-masing item pernyataan dengan skor total menggunakan program SPSS versi 27. Kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (df) = $n - 2$.

Dalam penelitian ini jumlah responden yang digunakan sebanyak 87 responden, sehingga diperoleh nilai derajat kebebasan (df) sebesar 85 ($87 - 2$). Pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai r tabel sebesar 0,211. Oleh karena itu, setiap item pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai r hitung

lebih besar dari 0,211. Hasil pengujian validitas pada variabel Lingkungan Kerja (X1), *Stress Kerja* (X2), dan *Turnover Intention* (Y) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar dari *r* tabel sebesar 0,2108, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0.517	0,211	Valid
	X1.2	0.546	0,211	Valid
	X1.3	0.589	0,211	Valid
	X1.4	0.549	0,211	Valid
	X1.5	0.607	0,211	Valid
	X1.6	0.645	0,211	Valid
	X1.7	0.645	0,211	Valid
<i>Stress Kerja</i>	X2.1	0.883	0,211	Valid
	X2.2	0.810	0,211	Valid
	X2.3	0.870	0,211	Valid
	X2.4	0.862	0,211	Valid
	X2.5	0.832	0,211	Valid
<i>Turnover Intention</i>	Y.1	0.813	0,211	Valid
	Y.2	0.848	0,211	Valid
	Y.3	0.856	0,211	Valid
	Y.4	0.887	0,211	Valid

Sumber: (Diolah oleh Penulis, 2026)

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada Tabel 2 dengan menggunakan analisis Pearson Correlation, diperoleh hasil bahwa seluruh 16 butir pernyataan memiliki nilai korelasi yang melebihi nilai *r* tabel 0,211. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X₁), *Stress Kerja* (X₂), dan *Turnover Intention* (Y) memenuhi kriteria validitas dan dapat digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi jawaban responden terhadap item-item pernyataan dalam suatu instrumen penelitian. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Adapun hasil uji reliabilitas untuk variabel Lingkungan Kerja (X₁), *Stress Kerja* (X₂), dan *Turnover Intention* (Y) disajikan pada Tabel 3

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.678	0.60	Reliabel
<i>Stress Kerja</i> (X2)	0.905	0.60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.870	0.60	Reliabel

Sumber: (Diolah oleh Penulis, 2026)

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai Cronbach's Alpha variabel Lingkungan Kerja (X₁) sebesar 0,678, *Stress Kerja* (X₂) sebesar 0,905, dan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,870. Seluruh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi linier untuk memastikan bahwa data telah memenuhi asumsi dasar regresi. Pengujian ini bertujuan agar model yang dihasilkan valid dan dapat dipercaya serta terbebas dari masalah statistik seperti multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 4. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

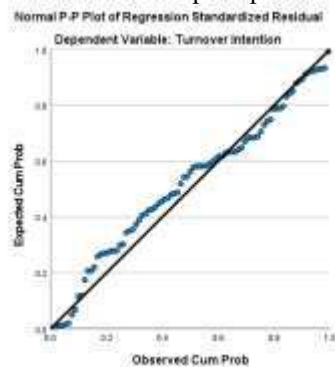
		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.66665624

Most Extreme Differences	Absolute	.095	
	Positive	.057	
	Negative	-.095	
Test Statistic		.095	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.053	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.054	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.049
		Upper Bound	.060

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

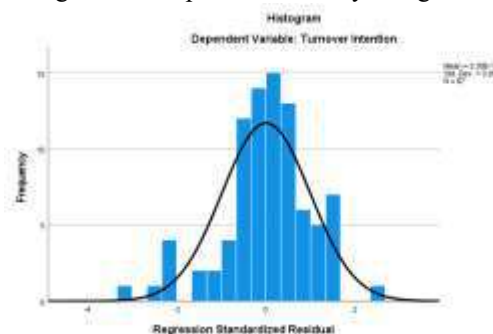
Sumber: (Output hasil SPSS Versi 27, 2026.)

Berdasarkan Tabel 4, nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar $0,053 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, data penelitian layak digunakan untuk analisis dan pengujian hipotesis lebih lanjut. Selain melalui uji Kolmogorov-Smirnov, normalitas data juga dapat dianalisis secara visual menggunakan grafik Normal P-P Plot. Adapun hasil grafik Normal P-P Plot pada penelitian ini disajikan pada Gambar 2.



Sumber: (Output hasil SPSS Versi 27, 2026)
Gambar 2. P-Plot

Berdasarkan Gambar 2, terlihat bahwa titik-titik pada grafik Normal P-P Plot cenderung berada di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Meskipun terdapat beberapa titik yang sedikit menyimpang, pola penyebarannya masih relatif dekat dengan garis diagonal sehingga tidak menunjukkan adanya penyimpangan yang berarti. Hal ini mengindikasikan bahwa residual pada model regresi memiliki distribusi yang mendekati normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi sehingga model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

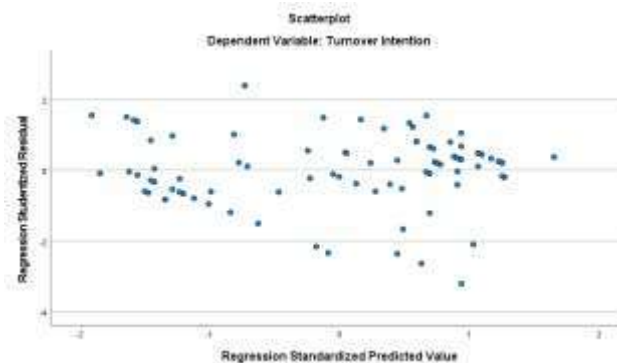


Sumber: (Output hasil SPSS Versi 27, 2026.)
Gambar 3. Histogram

Berdasarkan Gambar 4, histogram residual menunjukkan pola yang menyerupai kurva lonceng (*bell shaped curve*) dengan penyebaran data yang terpusat di sekitar nilai tengah. Bentuk histogram yang mengikuti kurva normal mengindikasikan bahwa residual model regresi berdistribusi mendekati normal, sehingga asumsi normalitas dapat dinyatakan terpenuhi.

4.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan metode grafik Scatterplot dan uji korelasi Rank Spearman.



Sumber: (Output hasil SPSS Versi 27, 2026)

Gambar 4 Hasil Uji *Scatterplot*

Berdasarkan Gambar 4, di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel *Turnover Intention* berdasarkan masukan variabel Lingkungan Kerja dan *Stress Kerja*.

Untuk memperkuat hasil grafik Scatterplot, maka dilakukan uji statistik menggunakan uji korelasi Rank Spearman. Pengujian ini dilakukan dengan mengkorelasikan nilai absolut residual (ABS_RES) dengan masing-masing variabel independen.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Rank Spearman

Correlations					
			ABS_RES	Lingkungan Kerja	Stress Kerja
Spearman's rho	ABS_RES	Correlation Coefficient	1.000	-.179	-.151
		Sig. (2-tailed)	.	.097	.163
		N	87	87	87
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	-.179	1.000	.373**
		Sig. (2-tailed)	.097	.	.000
		N	87	87	87
	Stress Kerja	Correlation Coefficient	-.151	.373**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.163	.000	.
		N	87	87	87

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: (Output hasil SPSS Versi 27, 2026.)

Berdasarkan Tabel IV. 14, hasil uji korelasi Rank Spearman menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,097 dan variabel *Stress Kerja* sebesar 0,163. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan, jika nilai signifikansi > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas atau asumsi homoskedastisitas terpenuhi

4.2.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya hubungan yang kuat antar variabel bebas. Apabila terjadi multikolinearitas, maka hasil estimasi regresi dapat menjadi kurang akurat karena nilai standar error cenderung meningkat. Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada masing-masing variabel independen.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.421	1.454		-.289	.773		
	Lingkungan Kerja	.110	.054	.128	2.013	.047	.917	1.090
	Stress Kerja	.624	.051	.783	12.272	.000	.917	1.090

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*
 Sumber: (Output hasil SPSS Versi 27, 2026.)

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan *Stress Kerja* (X_2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,917 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,090. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai Tolerance berada di atas 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Oleh karena itu, model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.3. Uji Koefisien Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan dan besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) dan *Stress kerja* (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y). Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh melalui pengolahan data menggunakan program IBM SPSS Statistics 27 dan disajikan pada Tabel IV.18 berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Regresi Berganda

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.421	1.454		-.289	.773	
	Lingkungan Kerja	.110	.054	.128	2.013	.047	
	Stress Kerja	.624	.051	.783	12.272	.000	

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*
 Sumber: (Output hasil SPSS Versi 27, 2026.)

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -0,421 + 0,110X_1 + 0,624X_2$$

Keterangan:

Y = *Turnover Intention*

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi Lingkungan Kerja

b_2 = Koefisien regresi *Stress Kerja*

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = *Stress Kerja*

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh persamaan regresi linear berganda tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -0,421 menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja dan *Stress Kerja* dianggap bernilai nol, maka nilai *Turnover Intention* sebesar -0,421.
2. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,110 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0,110 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi *Stress Kerja* (X_2) sebesar 0,624 menunjukkan bahwa setiap peningkatan *Stress Kerja* sebesar satu satuan akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0,624 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut, variabel *Stress Kerja* memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap *Turnover Intention* dibandingkan variabel Lingkungan Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi *Stress Kerja* sebesar 0,624 yang lebih besar daripada nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,110

4.4. Pengujian Hipotesis

4.4.1 Uji Parsial

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Nilai t_{tabel} diperoleh dengan rumus:

$$t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1)$$

$$t(0,05/2; 87 - 2 - 1) = t(0,025; 84) = 1,989$$

Tabel 8. Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.421	1.454		-.289	.773
	Lingkungan Kerja	.110	.054	.128	2.013	.047
	Stress Kerja	.624	.051	.783	12.272	.000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: (Output hasil SPSS Versi 27, 2026.)

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 8, maka hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,013 dan nilai signifikansi sebesar 0,047. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,013 > 1,989$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,047 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Indogear Transmisi Sistem.

2. Pengaruh Stress Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 12,272 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,272 > 1,989$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Indogear Transmisi Sistem.

4.4.2 Uji Simultan

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dalam uji F yaitu apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Nilai F_{tabel} diperoleh dengan rumus:

$$F_{tabel} = F(k; n - k - 1)$$

$$F(2; 87 - 2 - 1)$$

$$F(2; 84)$$

$$F_{tabel} = 3,11$$

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1340.196	2	670.098	92.042	.000 ^b
	Residual	611.551	84	7.280		
	Total	1951.747	86			

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: (Output hasil SPSS Versi 27, 2026.)

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 9, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 92,042 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,001$). Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($92,042 > 3,11$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Stress Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Indogear Transmisi Sistem.

4.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, koefisien determinasi dibahas secara parsial untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel independen terhadap

variabel dependen, serta secara simultan melalui nilai R Square pada tabel Model Summary untuk mengetahui kemampuan seluruh variabel independen secara bersama-sama dalam menjelaskan variabel dependen.

Uji koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen secara bersama-sama dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi simultan dapat dilihat dari nilai R Square pada tabel Model Summary.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.687	.679	2.698

a. Predictors: (Constant), *Stress Kerja*, Lingkungan Kerja

Sumber: (Output hasil SPSS Versi 27, 2026.)

Berdasarkan Tabel 10 diperoleh nilai R Square sebesar 0,687 atau 68,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan *Stress Kerja* mampu menjelaskan variabel *Turnover Intention* sebesar 68,7%. Sedangkan sisanya sebesar 31,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Indogear Transmisi Sistem dengan kontribusi pengaruh sebesar 4,52%. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi *Turnover Intention* karyawan. Meskipun kontribusi pengaruh yang diberikan relatif kecil dibandingkan variabel *Stress kerja*, lingkungan kerja tetap memiliki peran dalam meningkatkan maupun menurunkan kecenderungan *Turnover Intention*. Semakin rendah persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja yang ada di perusahaan, maka semakin tinggi kecenderungan *Turnover Intention* pada karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nursalimah dan Oktafien (2023). dan Hidayati dan Rizalti (2021). yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Namun, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian R. O. Putri dan Afriyeni, (2022) dan (Dhea Wulandari et al., (2024). yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, Perbedaan hasil tersebut diduga disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, kondisi lingkungan kerja, dan objek penelitian yang digunakan.

4.5.2 Pengaruh *Stress Kerja* terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Stress kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Indogear Transmisi Sistem dengan kontribusi pengaruh sebesar 64,13%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Stress kerja* merupakan faktor yang memengaruhi *Turnover Intention* karyawan. Besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan menunjukkan bahwa peningkatan *Stress kerja* cenderung diikuti oleh meningkatnya *Turnover Intention* pada karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *Stress kerja* yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Barage dan Sudarusman (2022). Serta Ratnaningsih (2021). yang menyatakan bahwa *Stress kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Rahadiyanti dan Prahiawan (2024). yang menunjukkan bahwa *Stress kerja* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*, serta penelitian Arlen dan Hamsal (2024). yang menyatakan bahwa *Stress kerja* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Perbedaan hasil penelitian tersebut diduga dipengaruhi oleh perbedaan kondisi organisasi, karakteristik responden, serta lingkungan kerja pada masing-masing objek penelitian.

4.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Stress Kerja* terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan *Stress kerja* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Indogear Transmisi Sistem. Berdasarkan hasil koefisien determinasi, lingkungan kerja dan *Stress kerja* secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh sebesar 68,7% terhadap *Turnover Intention*, sedangkan sisanya sebesar 31,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Turnover Intention* karyawan dipengaruhi secara bersama-sama oleh lingkungan kerja dan *Stress kerja*. Dengan demikian, perubahan

pada lingkungan kerja maupun tingkat *Stress* kerja yang dirasakan karyawan dapat memengaruhi kecenderungan *Turnover Intention* pada karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nursalimah dan Oktafien (2023). Serta Nurramadhania dan Idulfilastri (2023). yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan *Stress* kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan *Stress* kerja merupakan faktor yang berperan dalam memengaruhi *Turnover Intention* karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Indogear Transmisi Sistem. Variabel ini memberikan Sumbangan Efektif (SE) sebesar 4,52%, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi terhadap *Turnover Intention* meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan *Stress* kerja. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan *Turnover Intention* bersifat positif, sehingga kondisi lingkungan kerja yang dinilai baik oleh responden belum tentu diikuti dengan rendahnya *Turnover Intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar lingkungan kerja yang turut memengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Indogear Transmisi Sistem. Variabel ini memberikan Sumbangan Efektif (SE) sebesar 64,13%, sehingga menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi *Turnover Intention*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Stress* kerja yang dialami karyawan, maka semakin besar kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan *Stress* kerja menjadi salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian agar keinginan karyawan untuk berpindah kerja dapat diminimalkan.

Lingkungan kerja dan *Stress* kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Indogear Transmisi Sistem. Berdasarkan nilai koefisien determinasi, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 68,7% variasi *Turnover Intention*, sedangkan 31,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan *Stress* kerja secara bersama-sama berperan dalam memengaruhi *Turnover Intention*, dengan *Stress* kerja sebagai variabel yang memberikan kontribusi paling besar dibandingkan lingkungan kerja..

5.2 Saran

Perusahaan disarankan untuk terus menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, agar tetap tercipta suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Selain itu, perusahaan juga perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap kondisi lingkungan kerja serta mengidentifikasi faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi *Turnover Intention*, sehingga upaya yang dilakukan dalam mempertahankan karyawan dapat berjalan lebih efektif.

perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap pengelolaan *Stress* kerja karyawan. Upaya yang dapat dilakukan antara lain melalui evaluasi beban kerja, penyesuaian target kerja, peningkatan komunikasi antara atasan dan bawahan, serta pemberian dukungan yang dapat membantu karyawan dalam mengelola *Stress* kerja. Dengan demikian, perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan menekan kecenderungan *Turnover Intention*.

Mengingat masih terdapat 31,3% faktor lain yang memengaruhi *Turnover Intention* di luar variabel yang diteliti, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *Turnover Intention*.

Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk memperluas objek penelitian dengan melibatkan jumlah responden yang lebih banyak serta perusahaan dari sektor industri yang berbeda. Selain itu, penggunaan metode penelitian yang lebih beragam, seperti *mixed methods* atau wawancara, dapat dipertimbangkan agar diperoleh hasil penelitian yang lebih mendalam dan memperkaya temuan penelitian.

REFERENSI

Amruddin, priyanda, & agustina. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*.

Anastia, D., Adriani, Z., & Ratnawati, R. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(2), 77–84.

- Antara, H., Kerja, B., Kelelahan, D., Pada, K., Mixing, K. B., Psikologi, J., Kunci, K., & Kerja, K. (2022). *HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN KELELAHAN KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN MIXING Brilliant Dennisloriza Gray Setyayu Putri Umi Anugerah Izzati*.
- Arlen, V. M., & Hamsal, H. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perguruan Tinggi Swasta (Studi Karyawan Generasi Z di Kota Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 330. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.2977>
- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi pada Pekerja Generasi Milenial di Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(1). <https://doi.org/10.35917/cb.v3i1.302>
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Dharma, A. S., & Paminto, A. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 8(4).
- Dhea Wulandari, Kardinah Indrianna Meutia, & Nita Komala Dewi. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Turnover Intention pada PT. Sepulsa Teknologi Indonesia. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 276–292. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3243>
- Elsa & Syarvina. (2022). *Analysis of Work Environment Factors Affecting Employee Performance at PT Bank Sumut Syariah KCP Binjai*. 3(2), 687–694. <https://doi.org/10.53697/emak.v3i2>
- Ghozali. (2018). *IBM-SPSS~ Statistics*.
- Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 915–925. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.459>
- Hidayati, H., & Rizalti, M. K. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. *Jurnal Pundi*, 5(2).
- Khaeruman, & marnisah. (2021). *t Khaenlman + Luis Marnisah • Syeh Idrus • Laila Irawati + Hj. Yuary Farradia + + Eni Erwant: iningsih • Hartatik • Supatmin + Yuliana + Hj. Nur Aisyah + Nurdin Natan + • Mutinda Teguh Widayanto + Ismawati +*.
- Lestari, N. F., Sipayung, T., & Purba, F. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja tenaga pendidik di MTS Al-Hidayah Laras. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 4(1), 1–15.
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321>
- Maulino, A. T., & Eryandra, A. (2024). Turnover Intention's Employees Retail: The Role Performance And Work Engagment. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3). <https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i3.5876>
- Natania, O., & Martha, L. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economina*, 2(8), 2122–2136.
- Nurramadhania, K. P., & Idulfilastri, R. M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan generasi Z di perusahaan startup. *Tajug: Jurnal Pemikiran Islam, Sosial, Dan Humaniora*, 1(1), 1–10.

- Nursalimah, D., & Oktafien, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3224–3236. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1998>
- Pramono. (2024). *PENGELOLAAN STRES KERJA: Integrasi Alam Bawah Sadar dan Teknik Hypno Self dalam Lingkungan Kerja yang Sehat Oleh*.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154–159.
- putranti. (2022). *turnover intention*.
- Putri, H. S., Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT REASURANSI NASIONAL INDONESIA. *JIMP*, 3(1).
- Putri, R. O., & Afriyeni, A. (2022). PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DIVISI PRODUKSI DAN MUTU PT. LEMBAH KARET PADANG. *JURNAL ECONOMINA*, 1(4), 725–739. <https://doi.org/10.55681/economina.v1i4.166>
- Rahadiyanti, R. D., & Prahiawan, W. (2024). *How to cite: Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja*. 5(5), p-ISSN.
- Ratnaningsih, D. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1267–1278. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1267-1278>
- Salehah, A., Sri Harini, & Sudarijati. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION. *Jurnal Visionida*, 8(1), 113–130. <https://doi.org/10.30997/jvs.v8i1.5575>
- Sartika, D. (2023). *STRES KERJA*. www.penerbitwidina.com
- Setiyarti, T., Widiyastiti, N. M., Trisna Wijayanthi, I. A., & Sundari, P. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia TURNOVER INTENTION DI ANTARA LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN STRES KERJA. *JURNAL STIE SEMARANG (EDISI ELEKTRONIK)*, 15(2), 98–120. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v15i2.608>
- Sugiyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. www.cvalfabeta.com
- Sukowati, & Widarta. (2025). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Mahasiswa Kelas Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Yogyakarta)*.
- Triana, S. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(5), 7867–7880.
- Amruddin, priyanda, & agustina. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*.
- Anastia, D., Adriani, Z., & Ratnawati, R. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(2), 77–84.
- Antara, H., Kerja, B., Kelelahan, D., Pada, K., Mixing, K. B., Psikologi, J., Kunci, K., & Kerja, K. (2022). *HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN KELELAHAN KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN MIXING Brilliant Dennislorza Gray Setyayu Putri Umi Anugerah Izzati*.

- Arlen, V. M., & Hamsal, H. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perguruan Tinggi Swasta (Studi Karyawan Generasi Z di Kota Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 330. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.2977>
- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi pada Pekerja Generasi Milenial di Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(1). <https://doi.org/10.35917/cb.v3i1.302>
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Dharma, A. S., & Paminto, A. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 8(4).
- Dhea Wulandari, Kardinah Indrianna Meutia, & Nita Komala Dewi. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Turnover Intention pada PT. Sepulsa Teknologi Indonesia. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 276–292. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3243>
- Elsa & Syarvina. (2022). *Analysis of Work Environment Factors Affecting Employee Performance at PT Bank Sumut Syariah KCP Binjai*. 3(2), 687–694. <https://doi.org/10.53697/emak.v3i2>
- Ghozali. (2018). *IBM-SPSS~ Statistics*.
- Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 915–925. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.459>
- Hidayati, H., & Rizalti, M. K. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. *Jurnal Pundi*, 5(2).
- Khaeruman, & marnisah. (2021). *t Khaenlman +Luis Marnisah •Syeh ldrus •Laila Irawati + Hj. Yuary Farradia + + Eni Erwant:iningsih • Hartatik • Supatmin + Yuliana + Hj. Nur Aisyah + Nurdin Natan + • Mutinda Teguh Widayanto + Ismawati +.*
- Lestari, N. F., Sipayung, T., & Purba, F. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja tenaga pendidik di MTS Al-Hidayah Laras. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 4(1), 1–15.
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321>
- Maulino, A. T., & Eryandra, A. (2024). Turnover Intention's Employees Retail: The Role Performance And Work Engagment. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3). <https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i3.5876>
- Natania, O., & Martha, L. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economina*, 2(8), 2122–2136.
- Nurramadhania, K. P., & Idulfilastri, R. M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan generasi Z di perusahaan startup. *Tajug: Jurnal Pemikiran Islam, Sosial, Dan Humaniora*, 1(1), 1–10.
- Nursalimah, D., & Oktafien, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3224–3236. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1998>

- Pramono. (2024). *PENGELOLAAN STRES KERJA: Integrasi Alam Bawah Sadar dan Teknik Hypno Self dalam Lingkungan Kerja yang Sehat Oleh*.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154–159.
- putranti. (2022). *turnover intention*.
- Putri, H. S., Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT REASURANSI NASIONAL INDONESIA. *JIMP*, 3(1).
- Putri, R. O., & Afriyeni, A. (2022). PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DIVISI PRODUKSI DAN MUTU PT. LEMBAH KARET PADANG. *JURNAL ECONOMINA*, 1(4), 725–739. <https://doi.org/10.55681/economina.v1i4.166>
- Rahadiyanti, R. D., & Prahiawan, W. (2024). *How to cite: Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja*. 5(5), p-ISSN.
- Ratnaningsih, D. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1267–1278. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1267-1278>
- Salehah, A., Sri Harini, & Sudarijati. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION. *Jurnal Visionida*, 8(1), 113–130. <https://doi.org/10.30997/jvs.v8i1.5575>
- Sartika, D. (2023). *STRES KERJA*. www.penerbitwidina.com
- Setiyarti, T., Widiyastiti, N. M., Trisna Wijayanthi, I. A., & Sundari, P. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia TURNOVER INTENTION DI ANTARA LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN STRES KERJA. *JURNAL STIE SEMARANG (EDISI ELEKTRONIK)*, 15(2), 98–120. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v15i2.608>
- Sugiyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. www.cvalfabeta.com
- Sukowati, & Widarta. (2025). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Mahasiswa Kelas Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Yogyakarta)*.
- Triana, S. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(5), 7867–7880.