

PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN

Ni Luh Tesi Riani¹
Made Surya Putra²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
email: ayinayin1995@gmail.com

ABSTRAK

Turnover intention diartikan sebagai niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh langsung variabel stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan pada Hotel Amanusa di Nusa Dua dengan menggunakan karyawan yang berjumlah 63 orang sebagai responden penelitian. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *proporsional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda yang diolah menggunakan software SPSS. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh hipotesis diterima. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan nilai Sig. 0,016 < 0,05. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dengan nilai Sig. 0,007 < 0,05.

Kata kunci: *turnover intention*, stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik

ABSTRACT

Turnover intention is defined as the intention of employees to stop working from their work voluntarily from one workplace to another. The purpose of this research is to test the direct effect of work stress variable, work load and non physical work environment to turnover intention. This research was conducted at Hotel Amanusa in Nusa Dua by employing 63 employees as research respondents. Sample determination technique used in this research is proportional random sampling technique. Data was collected through interviews and questionnaires. Data analysis technique used is multiple linear regression processed using SPSS software. The results obtained in this study indicate that all hypotheses are accepted. Work stress positively influence to turnover intention with Sig value. 0,000 < 0,05. Work load positively affects turnover intention with Sig value. 0,016 < 0,05. Non-physical work environment negatively affects turnover intention with Sig value. 0,007 < 0,05.

Keywords: *green marketing, environmental concern, intention to purchase eco friendly products*

PENDAHULUAN

Bisnis pariwisata yang ada di Bali sangatlah menjanjikan, sehingga banyak berdiri perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa. Hal tersebut menandakan bahwa sektor pariwisata perlu mendapat perhatian sebagai sektor utama dalam mendukung perekonomian Bali. Industri jasa yang menghadapi persaingan sangat ketat saat ini adalah jasa perhotelan yang berfungsi sebagai sarana akomodasi tempat menginap para wisatawan mancanegara maupun lokal. Akomodasi yang bergerak di bidang pelayanan jasa, tentu harus siap menghadapi persaingan. Tidak terlepas dari hal tersebut, peran sumber daya manusia (SDM) sangat membantu dalam kinerja sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting di dalam perusahaan yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan di dalam mencapai tujuan. Ardana, dkk. (2012: 3) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para karyawannya dengan baik agar karyawan yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan.

Menurut Sidharta (2011) *turnover intention* adalah suatu bentuk dari karyawan untuk menarik diri pada dunia kerja dan karyawan tersebut juga memiliki hak untuk menentukan keputusan untuk tetap bekerja atau

mengundurkan diri dari perusahaan. Putra (2016) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya yang berhubungan dengan ketidakpuasan yang menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan lain. Nardiana (2014) menyatakan *turnover intention* yang terjadi pada suatu organisasi merupakan salah satu titik buruk bagi organisasi tersebut, dengan adanya *turnover intention* ini bisa dikatakan bahwa organisasi tersebut tidak mampu mengelola perilaku individu. *Turnover* yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Sartika, 2014).

Turnover intention karyawan dari suatu perusahaan dapat disebabkan oleh beberapa variabel antara lain stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik (Qureshi *et al.*, 2012). Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan (Chaundry, 2012). Ketika stres kerja meningkat maka akan menyebabkan timbulnya keinginan keluar yang ada pada diri karyawan (Chandio *et al.*, 2013). Stres merupakan isu utama yang menjadi perhatian karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan dan sulit untuk menghindari stres dari pekerjaan (Parvaiz *et al.*, 2015). Menurut Fauji (2013), reaksi karyawan yang stres di dalam pekerjaan yaitu, cepat tersinggung,

tidak komunikatif, lelah mental, kehilangan spontanitas dan kreativitas, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, merokok berlebihan, menunda atau menghindari pekerjaan. Syahronica dkk. (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* di Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja di perusahaan maka akan memicu tingginya tingkat *turnover*.

Selain stres kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu beban kerja. Dhania dan Dihini (2010) menyimpulkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Menurut Hariyono dkk. (2009) beban kerja adalah lama seseorang melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang bersangkutan tanpa menunjukkan tanda kelelahan. Menurut Irvianti dan Verina (2015) beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Qureshi *et al.* (2012) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Selain beban kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu lingkungan kerja. Menurut Widodo (2014) lingkungan kerja merupakan sesuatu di luar organisasi yang berpotensi mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi. Organisasi diminta harus bisa memberikan rasa nyaman dan aman bagi setiap karyawan di dalam melakukan pekerjaannya (Febriani dan Indrawati, 2013). Swambawa dan Rahyuda (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat atau kondisi dimana karyawan melakukan aktivitas secara baik jika

lingkungan tersebut terasa nyaman, aman dan bersih yang nantinya dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Supardi (2003:37) menyatakan lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, dan menentramkan.

Menurut Sedarmayanti (2011:26) bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan tempat kerja atau lingkungan kerja fisik dan suasana kerja atau lingkungan non fisik. Rahmawanti, dkk. (2014) menyatakan agar dapat mencapai tujuan, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik secara fisik dan non fisik. Keseluruhan dari faktor intern dan ekstern yang ada di sekitar tempat kerja setiap karyawan berupa tempat fisik seperti kursi, meja serta peralatan kerja lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari disebut dengan lingkungan kerja fisik (Rumada dan Mudiarta, 2013). Dalam penelitian ini lebih menekankan variabel lingkungan kerja non fisik, karena lingkungan kerja non fisik berkaitan erat dengan hubungan pekerja dengan manajemen atau rekan kerja, tingkat kesejahteraan terutama manfaat non tunai, serta faktor yang terkait dengan tempat pekerja (Taiwo, 2010). Menurut Wursanto (2009:269) lingkungan kerja non fisik dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan - hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Amanusa beralamat di di Jl. Nusa Dua, Benoa, Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali memiliki lokasi yang strategis. Hotel Amanusa menghadapi permasalahan di bidang *turnover intention*. Data

turnover karyawan Hotel Amanusa Nusa Dua Tahun 2013-2016 disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1
Data *Turnover* Karyawan pada Hotel Amanusa di Nusa Dua Tahun 2013-2016

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun (orang) (1)	Jumlah karyawan akhir tahun (orang) (2)	Rata – rata (3) = (1)+(2):2	Karyawan keluar (orang) (4)	Persentase karyawan keluar (5) = (4):(3)x100%
2013	160	159	159,5	14	8,77 %
2014	157	169	163	11	6,75 %
2015	197	179	188	33	17,55 %
2016	180	171	175,5	30	17,09 %

Sumber: HRD Hotel Amanusa Nusa Dua, 2016.

Tabel 1 menunjukkan bahwa terjadi kecenderungan peningkatan karyawan yang keluar dari Tahun 2013-2016 dimana puncaknya pada Tahun 2015 yakni sebesar 17,55% hal ini mengindikasikan bahwa tingkat *turnover* karyawan tinggi. Berdasarkan hasil wawancara kepada 5 orang karyawan pada Hotel Amanusa di Nusa Dua, mendapatkan hasil bahwa karyawan tersebut memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri dan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Tingginya tingkat *turnover* karyawan terjadi karena kebanyakan dari mereka merasa beban diakibatkan tamu yang datang ke hotel sangat ramai. Kedatangan tamu yang sangat ramai, karyawan dituntut untuk bekerja lebih ekstra agar dapat memaksimalkan memberikan pelayanan bagi para tamu. Disisi lain ketika hotel sepi juga membuat karyawan merasa stres dikarenakan mereka tidak mendapat *service* tambahan dari para pengunjung yang menginap di hotel tersebut. Selain

itu, suasana kerja yaitu hubungan antara atasan dengan bawahan dan hubungan antar sesama karyawan di hotel kurang nyaman. Kejenuhan yang dirasakan karyawan juga membuat karyawan ingin mencari suasana baru dan memutuskan untuk keluar dari hotel.

Hotel Amanusa adalah salah satu hotel berbintang lima di Bali. Amanusa (yang berarti pulau damai dan dibuka pada 1992) menempati posisi di lereng bukit di Bali Selatan tepat di atas Bali *Golf* dan *Country Club* dirancang dengan panorama yang begitu menakjubkan dan arsitekturnya yang memukau untuk bisa bersantai dalam damai dengan ruang dan keindahan alam Bali. Penginapan pantai ini menampilkan desain Bali tradisional terlihat dari bangunan beratap jerami, kebun, dan teras yang menyatu dengan desain modern. Hotel Amanusa Nusa Dua sebagai *resort* mewah memiliki serangkaian fasilitas yang luar biasa.

Hotel Amanusa memiliki 80 kamar dengan empat varian kamar yaitu *Garden Suite*, *Deluxe Suite*, *Pool Suite*, dan *Amanusa Suite*. Semua unit penginapan menawarkan tempat tidur lengkap dengan tirai dan detail untuk menciptakan hunian yang nyaman. Kamar-kamar ini menampilkan kamar tidur dan ruang tamu yang luas atau ruang tamu di lantai dasar lengkap dengan kamar tidur *queen size* yang terpisah. Fasilitas di dalam kamar lainnya termasuk telepon IDD, TV satelit atau TV kabel, sistem stereo *Hifi*, akses internet, keamanan, dan minibar. Selain itu, pendingin ruangan (AC) dan balkon atau teras disediakan di semua penginapan. Fasilitas lainnya termasuk fasilitas penukaran uang, salon, kafe, bar, restoran, layanan kamar, dan layanan *laundry* dan fasilitas pertemuan

dan akses internet *Wireless* serta tempat parkir tersedia bagi mereka yang tiba naik kendaraan.

Dari uraian diatas, maka peneliti ingin menguji pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Amanusa di Nusa Dua. Tujuan akhir dari penelitian ini adalah memberikan solusi dan saran yang dapat diambil perusahaan guna menekan tingkat *turnover intention* karyawan yang dilihat dari sudut pandang stres kerja, beban kerja dan lingkungan.

Hasil penelitian yang disampaikan oleh Irvianti dan Verina (2015) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Green *et al.* (2013) *turnover intention* mengemukakan bahwa keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Waspodo, dkk. (2013) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Unitex di Bogor, menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap *turnover intention*, ini artinya jika stres kerja meningkat maka *turnover intention* akan meningkat juga. Barsi (2012) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Johartono dan Widuri (2013) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention*. Qureshi *et al.* (2012) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Arshadi dan Hojat (2013) menyatakan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif dengan *turnover intention*. Suciati, dkk. (2015) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* di PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang. Siddiqui dan Jamil (2015) menyatakan bahwa stres berpengaruh langsung

terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan hasil-hasil penelitian sebelumnya maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Amanusa di Nusa Dua

Irvianti dan Verina (2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Qureshi *et al.* (2012) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Khan dan Du (2014) menyatakan bahwa beban kerja yang berat dapat meningkatkan *turnover intention* di industri *call center* Pakistan. Irvianti dan Verina (2015) melakukan penelitian pada karyawan PT XL Axiata Tbk Jakarta dengan judul “Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*”. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat dan searah (positif) terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil-hasil penelitian sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

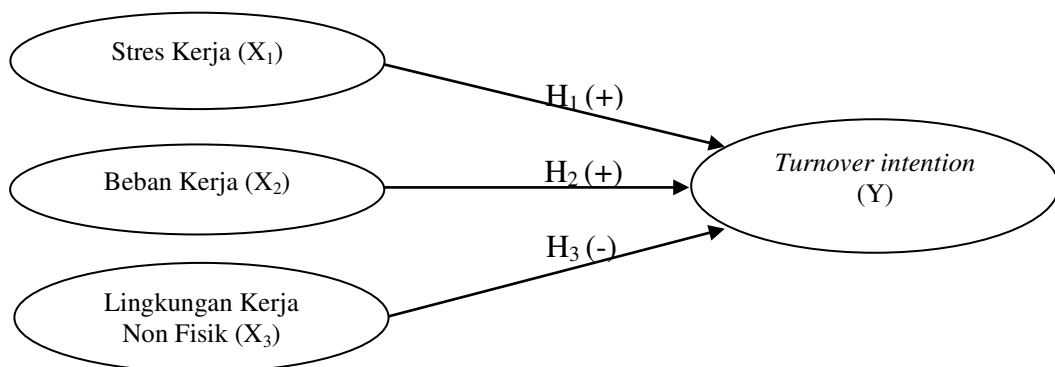
H₂ : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Amanusa di Nusa Dua

Sanjoko (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan pabrik PT. Panverta Cakrakencana Pandaan. Verina (2014) menemukan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Semakin tinggi kenyamanan lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka *turnover intention* karyawan akan menurun.

Perpindahan karyawan dapat dikaitkan salah satunya dengan kehidupan kerja yang ada di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang memiliki hubungan

antar karyawan dan atasan yang harmonis, serta didukung sarana dan prasarana memadai memberikan dampak positif bagi karyawan untuk tetap tinggal di perusahaannya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Renno (2014) bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Chairani (2014) membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Joarder, dkk. (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja atau kondisi kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil-hasil penelitian sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Amanusa di Nusa Dua



Gambar 1. Model Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan desain penelitian asosiatif, berdasarkan atas uraian penjelasan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan dalam hal ini adalah antara variabel stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik dengan Lokasi dalam penelitian ini adalah Hotel Amanusa yang berada di Jl. Nusa Dua, Benoa, Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali. Lokasi ini dipilih karena ditemukan masalah-masalah mengenai *turnover intention* dari karyawan, dimana diduga *turnover intention* karyawan dipengaruhi oleh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik. Selain itu lokasi pemilihan didasarkan atas tersedianya data yang memadai dan mampu untuk diolah. Objek dalam penelitian ini terkait dengan pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention*.

Variabel bebas: stres kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan lingkungan kerja non fisik (X_3). Stres kerja adalah situasi yang dialami oleh seorang karyawan yang dapat mempengaruhi emosi dan kondisi seseorang sehingga dapat memberikan tekanan dalam menjalankan pekerjaan. Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, dan beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan pada tempat dimana kita bekerja. Variabel dependen: *turnover intention* (Y). *Turnover intention* diartikan sebagai niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain.

Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan, usia karyawan, masa kerja, dan tingkat perputaran karyawan. Data kualitatif yang digunakan didalam penelitian ini meliputi gambaran umum lokasi penelitian, hasil wawancara pada karyawan pada Hotel Amanusa di Nusa Dua. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan pada Hotel Amanusa di Nusa Dua. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah Hotel Amanusa di Nusa Dua.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Amanusa di Nusa Dua yang berjumlah 171 orang. Penelitian ini menggunakan sampel sebesar 63 orang. Metode penentuan sampel menggunakan *proportional sampling random*.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara Wawancara, melakukan pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung dengan beberapa karwawan pada Hotel Amanusa di Nusa Dua untuk mengungkapkan gejala stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja non fisik dan *turnover intention*. Kuisisioner, merupakan daftar pertanyaan secara tertulis, didesain dengan mengacu pada instrumen pengukuran data untuk mengukur level stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas atau independen dengan variabel terikat atau dependen. Variabel bebas atau variabel independen yang merupakan variabel yang mempengaruhi di dalam penelitian ini yaitu variabel stres kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan lingkungan kerja non fisik (X_3), sedangkan variabel terikat atau

variabel dependen yang merupakan variabel yang dipengaruhi di dalam penelitian ini adalah *turnover intention* (Y).

Adapun model regresi linear berganda yang dapat dijabarkan dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan:

- a = Konstanta
- $\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien regresi
- Y = *Turnover intention*
- X₁ = Stres kerja
- X₂ = beban kerja
- X₃ = lingkungan kerja non fisik
- e = Error

Pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen diuji dengan tingkat kepercayaan (*Convidence interval*) 95% atau $\alpha = 5\%$.

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Menurut Utama (2011: 99) regresi yang baik memiliki residual yang normal atau mendekati normal, uji normalitas pada penelitian ini menggunakann *Kolmogorov-Smirnov*. Koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih tinggi atau besar dari 0,05.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Menurut Utama (2011: 106) regresi yang baik tidak mengandung gejala heteroskedastisitas apabila semua variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai yang absolute residual atau nilai signifikansinya di atas 0,05, maka

memperlihatkan bahwa model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Menurut Utama (2011: 105) regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Model regresi yang baik adalah bebas dari gejala multikolinieritas. Untuk mengkorelasi ada atau tidaknya korelasi antara sesama variabel bebas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *variance Inflation Factor* (VIF). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat multikolinieritas atau tidak dengan melihat *tolerance value* lebih dari 10 persen dan *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10.

Penelitian ini hanya menggunakan tiga uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Penelitian ini tidak menggunakan uji autokorelasi karena penelitian ini menggunakan instrument penelitian berupa kuisisioner dimana pengukuran semua variabel dilakukan pada data *time series* atau runtut waktu dan tidak perlu diuji pada penelitian ini.

Uji statistik F bertujuan untuk mengetahui kelayakan model regresi linier berganda sebagai alat yang menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:88). Caranya dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Apabila nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel maka Hipotesis 0 ditolak dan Hipotesis alternatif diterima.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara parsial (Ghozali, 2011:88). Lebih tepatnya untuk menguji hipotesis yang ada didalam penelitian. Pengujian hipotesis yang

menggunakan uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention*. Pengujian dilakukan dengan taraf signifikan sebesar $\alpha = 0,05$. Apabila tingkat signifikan variabel kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel tersebut berpengaruh signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Instrumen dikatakan reliabel jika instrumen tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60. Hasil dari uji reliabilitas dapat ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	0,734	Reliabel
Beban Kerja (X_2)	0,924	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3)	0,867	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,905	Reliabel

Sumber : Data Sekunder diolah, 2017

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam Tabel 3 menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian yaitu stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja non fisik dan *turnover intention* memiliki koefisien *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua *instrument* reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk mencari koefisien regresi yang akan menentukan apakah hipotesis yang dibuat akan diterima atau ditolak. Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 3.

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	0,000	0,064		0,000	1,000
	Stres Kerja	0,524	0,100	0,524	5,250	0,000
	Beban Kerja	0,239	0,096	0,239	2,491	0,016
	Lingkungan Kerja Non Fisik	-0,224	0,080	-0,224	-2,795	0,007

Sumber : Data sekunder diolah, 2017

Persamaan regresi linier berganda berdasarkan Tabel 4 untuk penelitian ini sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots\dots\dots(2)$$

$$Y = 0,000 + 0,524 + 0,239 + -0,224 + e$$

Keterangan:

- Y = *Turnover Intention*
- X₁ = Stress Kerja
- X₂ = Beban Kerja
- X₃ = Lingkungan Kerja Non Fisik

X₁ = 0,524, menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh positif terhadap *turnover intention* pada Hotel Amanusa Nusa Dua sebesar 0,524, artinya apabila stres kerja meningkat, maka *turnover intention* akan meningkat.

X₂ = 0,239, menunjukkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh positif terhadap *turnover intention* pada Hotel Amanusa Nusa Dua sebesar 0,239, artinya apabila beban kerja meningkat, maka *turnover intention* akan meningkat.

X₃ = -0,224, menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada Hotel Amanusa Nusa Dua sebesar -0,224, artinya apabila lingkungan kerja non fisik memburuk, maka *turnover intention* akan meningkat.

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,867 ^a	0,752	0,740	0,510029	2,290

Sumber : Data sekunder diolah, 2017

Tabel 5 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,752. Hal ini berarti 75,2 persen variasi variabel *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan lingkungan kerja non fisik (X_3) sedangkan sisanya sebesar 24,8 persen diterangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*. Koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 berarti data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	65
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,690
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,727

Sumber : Data sekunder diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,690 sedangkan nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* sebesar 0,727. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* 0,727 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 10 persen atau VIF kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikolinearitas.

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Stres Kerja (X_1)	0,421	2,376
Beban Kerja (X_2)	0,457	2,190
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3)	0,654	1,529

Sumber : Data sekunder diolah, 2017

Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari variabel stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 10 persen dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti variabel stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terbebas dari uji multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika tidak ada satu pun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap nilai *absolute residual* atau nilai signifikansinya di atas 0,05 maka tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	0,376	0,040		9,373	0,000
	Stres Kerja	0,087	0,062	0,270	1,394	0,169
	Beban Kerja	-0,109	0,060	-0,338	-1,817	0,074
	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,033	0,050	0,104	0,668	0,507

Sumber : Data sekunder diolah, 2017

Tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai *Sig.* dari variabel stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik masing-masing sebesar 0,169, 0,074 dan 0,507. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Hasil uji F dapat dijelaskan dengan nilai signifikan *anova* $< \alpha = 0,05$ maka model ini dikatakan layak atau variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat, uji F dapat dilihat dalam Tabel 9.

Tabel 9
Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46,652	3	15,551	59,781	0,000 ^a
	Residual	15,348	59	0,260		
	Total	62,000	62			

Sumber : Data sekunder diolah, 2017

Tabel 9 menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ maka model regresi linier berganda layak digunakan sebagai alat analisis untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian hipotesis yang menggunakan uji T untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention*. Berdasarkan Tabel 3 nilai signifikan uji t sebesar 0,000. Hasil analisis pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* diperoleh nilai *Sig. t* sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,524. Nilai *Sig. t* 0,000 < 0,05 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan Tabel 4 nilai signifikan uji t sebesar 0,016. Hasil analisis pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* diperoleh nilai *Sig. t* sebesar 0,016 dengan nilai koefisien beta 0,239. Nilai *Sig. t* 0,016 < 0,05 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan Tabel 3 nilai signifikan uji t sebesar 0,007. Hasil analisis pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover Intention* diperoleh nilai *Sig. t* sebesar 0,007 dengan nilai koefisien beta -0,224. Nilai *Sig. t* 0,007 < 0,05 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hasil analisis pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* diperoleh nilai *Sig. t* sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,524. Nilai *Sig. t* 0,000 < 0,05 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai

arti bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hasil penelitian membuktikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil ini sesuai dengan hipotesis satu (H_1) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pengaruh positif berarti apabila stres kerja merupakan persepsi karyawan terhadap tuntutan pekerjaan dibandingkan dengan persepsi kendali terhadap pekerjaan tersebut dan persepsi karyawan terhadap dukungan dari rekan kerja dan atasannya (Yanthi, 2016). Dikatakan signifikan karena karyawan merasa waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tidak cukup sehingga pekerjaan selesai tidak pada waktunya yang ditentukan dan karyawan sulit untuk mempersepsikan pekerjaannya sehingga pekerjaan menjadi tidak menarik dan membosankan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Qureshi *et al.*, 2012) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Waspodo, dkk. (2013) menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap *turnover intention*, ini artinya jika stres kerja meningkat maka *turnover intention* akan meningkat juga. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suciati, dkk. (2015) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Siddiqui dan Jamil (2015) menyatakan bahwa stres berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*

karyawan. Hasil penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Syahronica, dkk. (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja di perusahaan maka akan memicu tingginya tingkat *turnover*.

Hasil analisis pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* diperoleh nilai *Sig. t* sebesar 0,016 dengan nilai koefisien beta 0,239. Nilai *Sig. t* 0,016 < 0,05 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil ini sesuai dengan hipotesis satu (H_2) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* apabila perusahaan memberikan pekerjaan yang berlebihan dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan maka *turnover intention* akan meningkat. Dikatakan signifikan karena karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan penuh semangat, tugas yang diberikan sudah sesuai dengan keahlian yang dimiliki, organisasi sudah memberikan jaminan kesehatan dan organisasi sudah memberikan motivasi dalam melakukan pekerjaan. Hasil penelitian menurut Hariyono, dkk. (2009) beban kerja adalah lama seseorang melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang bersangkutan tanpa menunjukkan tanda kelelahan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Qureshi *et al.* (2012) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil

penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Irvianti dan Verina (2015) menunjukkan hasil bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat dan searah (positif) terhadap *turnover intention*.

Hasil analisis pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover Intention* diperoleh nilai *Sig. t* sebesar 0,007 dengan nilai koefisien beta -0,224. Nilai *Sig. t* 0,007 < 0,05 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini sesuai dengan hipotesis satu (H_3) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dikatakan signifikan karena mampu melaksanakan pekerjaan berdasarkan instruksi dari atasan dan hubungan antara karyawan harus berjalan harmonis. Hasil penelitian Rahmawanti, dkk. (2014) menyatakan agar dapat mencapai tujuan, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik secara fisik dan non fisik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sanjoko (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Verina (2014) menemukan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Renno (2014) bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chairani (2014) membuktikan bahwa lingkungan

kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Joarder, dkk. (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja atau kondisi kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat ditarik beberapa simpulan bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa stres kerja membuat karyawan tidak betah bertahan dalam perusahaan, karena merasa sangat terbebani dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa beban kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan, semakin banyak pekerjaan yang diberikan semakin terbebani karyawan dan karyawan akan meninggalkan perusahaan.

Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja non fisik yang kurang baik dan lingkungan kerja yang kurang nyaman di dalam perusahaan mengakibatkan karyawan tidak ingin menetap di dalam perusahaan dan ingin meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan simpulan yang didapat, saran-saran yang dapat diberikan adalah *Turnover intention* dapat terus menurun apabila dipengaruhi oleh variabel stres kerja. Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai variabel stres kerja, didapat hasil dengan skor terendah pada pernyataan ke empat yaitu mengenai saya sering terlibat konflik dengan pimpinan. Oleh sebab itu perusahaan diharapkan

mampu memberikan dukungan sosial dari atas atau rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang baik sehingga tidak menimbulkan stres yang cukup besar khususnya diantara para karyawan yang memiliki kebutuhan tinggi yang akan menurunkan tingkat *turnover intention*.

Variabel selanjutnya yang mempengaruhi *turnover intention* adalah beban kerja. Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai variabel beban kerja, didapat hasil dengan skor terendah pada pernyataan ke empat yaitu jadwal pergantian *shift* saya sudah sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Perusahaan diharapkan mampu menentukan jadwal *shift* kerja yang telah disesuaikan agar karyawan tidak merasa terbebani dengan jadwal kerja yang terlalu padat sehingga akan menurunkan tingkat *turnover intention*.

Variabel lainnya yang mempengaruhi *turnover intention* adalah lingkungan kerja non fisik. Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai variabel lingkungan kerja non fisik, didapat hasil dengan skor terendah pada pernyataan ke tiga yaitu perusahaan menyusun tugas karyawan agar pekerjaan dapat dikerjakan secara adil. Perusahaan diharapkan mampu menyusun tugas karyawan agar pekerjaan dapat dikerjakan secara adil sehingga akan menurunkan tingkat *turnover intention*.

Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lain karena penelitian ini hanya memandang *turnover intention* dipengaruhi oleh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik, namun tidak menutup kemungkinan *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti *perceived organizational support*, komitmen organisasional maupun faktor lainnya yang

dapat mempengaruhi *turnover intention*. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk dapat mengambil sampel diluar lingkungan industri perhotelan serta menggunakan model lain sebagai alat analisisnya.

REFERENSI

- Ardana, I Komang., Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arshadi, Nasrin, dan Hojat Damiri. 2013. The Relationship of Job Stres with Turnover intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 2(3) : 706-710
- Basri, Yesi Mutia. 2012. Hubungan Antara Keadilan Prosedural, Job Stres, Komitmen Organisasi dan Keinginan Berpindah (Study pada Tenaga Akuntansi di Provinsi Riau dan Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Akuntansi*, 1(1): 23-37
- Chairani, Herlisa. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention Pada PT XYZ, tbk. *Jurnal Manajemen Universitas Bakrie*, 2(2): 1-12
- Chandio, Javed Ahmed., Ashique Ali Jhatial, and Rafia Mallah. 2013. Modeling the relationship of unclear career development with jib dissatisfaction, job stres and employees turnover intention: structural equation modeling approach. *Journal of Arts Humamanities*, 41(41): 55-57
- Chaudhry, Abdul Qayyum., 2012. The relationship beetwen occupational stres and job satisfaction: The case of Pakistan Universities. *International Education Studies*, 5(3): 212-221
- Dhania, Dhini Rama. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas Maria kudas*, 1(1): 15-23
- Fauji, Husni. 2013. Pengaruh Stres Keja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Karya Mandiri Environment. *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan, Bandung.
- Febriani, Ni Made Tina dan Ayu Desi Indrawati. 2013. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel The Niche Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(5): 15-25

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan penerbit: Universitas Diponegoro.
- Green, Amy E., Elizabeth A. Miller., and Gregory A. Aarons. 2013. Transformational Leadership moderators the relationship between emotional exhaustion and turnover intention among community mental health providers. *Comonity Mental Health Journal*, 49(4): 373-379
- Haryono, Widodo; Suryani, Diah; dan Wulandari, Yanuk. 2009. Hubungan Antara Beban Kerja, Stress Kerja, Dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta. *KESMAS*, 3(3): 1978-0575
- Irvianti, Laskmi. S.D., Verina, dan Renno Eka. 2015. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1): 117-126
- Joarder, Mohd H. R., Mohmad Yazam Sharif dan Kawsar Ahmmed. 2011. Mediating Role of Affective Commitment in HRM Practices and Turnover intention Relationship: A Study in a Developing Context. *Business and Economics Research Journal*, 2(4): 135-158
- Johartono dan Retnaningtyas Widuri. 2013. Analisa Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover intention Karyawan Kantor Konsultan Pajak Di Surabaya. *Tax & Accounting Review*, 3(2): 1-13
- Khan, Muhammad A. S., and Jianguo Du. 2014. An Empirical Study of Turnover intentions in Call Centre Industry of Pakistan. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 1(2): 206-214
- Nardiana, Sischa. 2014. Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Ambiguitas Peran Terhadap Intention to Quit: Stres kerja sebagai variable intervening. *Skripsi Program Sarjana S1 pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro*, Semarang.
- Parvaiz, Laiba, Saba Batool, Ambar Khalid, and Yasir Aftab Farooqi. 2015. Impact Of Stresors (Role Conflict, Role Overload, Leadership Support And Organizational Politics) On Job Stres And Its Subsequent Impact On Turnover intention. *International Journal Of Business And Management Intention*, 4(10): 52-63
- Putra, Dewa Gede Eka Kresna. 2016. Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Turnover intention Dengan Beban Kerja sebagai Memediasi Pada Rumah

Sakit Umum Premagana. *Skripsi* Program Ekstensi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Denpasar.

Putra, IB Gd Swambawa dan Agoes Ganesha Rahyuda. 2016. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2): 810-837

Quereshi, M.I., Jamil, R. A., Iftikhar, M., Arif, S., Lodhi, S., Naseem, I., and Zaman, K. 2012. Job Stres, Workload, Environment and Employees *Turnover intentions: Destiny or Choice*. *Jurnal of Management Info*, 65(8): 230-241

Rahmawanti, N.P., B. Swasto, dan A. Prasetya. 2014. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2): 1-9

Rumada, Gede., and I Wayan Mudiarta Utama. 2013. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Taman Harum Ubud Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 2(1): 106-120

Renno E. Verina. 2014. Analisis Pengaru Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. XL Axiata Tbk. Jakarta. *Skripsi* Universitas Bina Nusantara, Jakarta.

Sartika, Dwi. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di CV Putra Tama Jaya). *Management Analysis Journal*, 3(2): 25-34

Sanjoko, D. C. 2015. Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Studi Pada Karyawan Pabrik PT. Panverta Cakrakencana Pandaan, *Skripsi*, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.

Siddiqui, Atif A., Raja, and Ahmed Jamil. 2015. Antecedents of Employees' Intentions: Evidence from Private Educational Institutions. *American Journal of Economics and Business Administration*, 7(4): 160-165

Sidharta, Novita. 2011. Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover intention: Studi Empiris pada karyawan bagian operator

di salah satu perusahaan Garment di Cimahi. *Jurnal Manajemen*, 10 (2): 129-142

Suciati., Andi Tri Haryono., dan Maria Magdalena Minarsih. 2015. Pengaruh Job Insecurity dan Stres kerja Terhadap Turnover intention Pegawai pada karyawan PT. Berkas Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO). *Jurnal administrasi bisnis*, 1(1): 1-12

Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Ghalia Jakarta.

Syahronica, Gabriela, Moehammad Soe'oad Hakam dan Ika Ruhana. 2015. Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention (studi pada karyawan epartemen dunia fantasi PT. pembangunan jaya Ancol, tbk). *Jurnal administrasi bisnis*, 20(1): 1-6

Taiwo. 2010. The Influence Of Work Environment On Workers Productivity: A Case Of Selected Oil And Gas Industry In Lagos, Nigeria. *African Journal of Business Management*. 4(3): 299-307

Utama, Made Suyana. 2011. *Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Edisi Kelima. Diktat kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.

Waspodo, Agung AWS., Nurul Chotimah Handayani dan Widya Paramita. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1): 97-115

Widodo. 2014. Influence of Leadership And Work Environment To Job Satisfaction And Impact To Employee Performance (Study On Industrial Manufacture In West Java). *Journal of Economics and Sustainable Development*, 5(26): 62-66

Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi dua. Yogyakarta: Andi.