

**PENGARUH STRESS KERJA MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN**

PT. AYU SHAKIRA PRATAMA

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Serjana manajemen



Diajukan Oleh :

HOSTARIKA

2101110061

MANJEMEN EKONOMI

UNIVERSITASS TRIDINANTI

PALEMBANG

2024-2025

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI


Nama : Hostarika
Nomor Pokok : 2101110061
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Ayu Shakira Pratama

Pembimbing Skripsi

Tanggal 12/2 2025 Pembimbing I


: Marivam Zanariah, SE, MM
NIDN. 022096301

Tanggal 11/2 2025 Pembimbing II


: Muhammad Said, SE, M.SI
NIDN. 0220086501

Mengetahui :

Dekan

Ketua Program Studi




Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN. 0205026401



Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.SI
NIDN. 0226028303

146 /PS/DFEB/2025

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Hostarika
Nomor Pokok : 2101110061
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Ayu Shakira Pratama

Penguji Skripsi

Tanggal 12/2-2015 Ketua Penguji : Mariyam Zamariah, SE, MM
NIDN. 022096301

Tanggal 11/2-2015 Penguji I

: Muhammad Said, SE, M.SI.
NIDN. 0220086501

TANGGAL 14/2-2015 Penguji II


: Yun Suprani, SE, M.SI.
NIDN. 0207066701

Mengesahkan,

Dekan

Ketua Program Studi


Dr. Msv. Mikial, SE, M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN. 0205026401


Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.SI
NIDN. 0226028303

16 FEB 2015

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hostarika
Nomor induk : 2101110211
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prodi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja, motivasi kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* karyawan . kutipin yang disebutkan dalam sumbernya. Apabila terdapat adanya kesalahan, kekeliruan, pada skripsi ini, maka sepenuhnya tanggung jawab saya sebagai penulis.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat yang sesungguhnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Palembang 02 febuari2025



Hostarika

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT.....	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II.....	11
TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1. Stres Kerja.....	11
2.1.1 Pengertian Stres Kerja.....	11
2.1.2 Faktor Pendukung Stres Kerja	11
2.1.3 Faktor Penghambat Stres Kerja	13
2.1.4 Peran Pimpinan dalam Mengatasi Stres Kerja.....	15
2.1.5 Teknik Pengelolaan Stres Kerja	17
2.1.6 Dimensi dan Indikator Stres Kerja.....	18
2.2 Motivasi Kerja	20
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	20
2.2.2 Faktor Pendukung Motivasi Kerja.....	22
2.2.3 Faktor Penghambat Motivasi Kerja	24
2.2.4 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja	25
2.2.5 Peran Pemimpin dalam memberi motivasi kerja	25

2.2.6 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	26
2.3 Lingkungan Kerja	29
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	29
2.3.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja	29
2.3.3 Faktor Penghambat Lingkungan Kerja	33
2.3.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	34
2.4 Turnover Intention	35
2.4.1 Pengertian Turnover Intention karyawan.....	35
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention	36
2.4.3 Teori Turnover Intention Karyawan.....	37
2.4.4 Pengukuran Turnover Intention Karyawan.....	38
2.4.5 Indikator Turnover Intention.....	40
2.5 Penelitian Terdahulu.....	41
2.6 Keterkaitan Antar Variabel.....	45
2.6.1 Stres Kerja Terhadap Turnover Intention karyawan	45
2.6.2 Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan	47
2.6.3 Lingkungan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan	49
2.7 Kerangka Berfikir	52
2.8 Hipotesis	52
BAB III	53
METODE PENELITIAN	53
3.1 Tempat Dan Waktu.....	53
3.1.1 Tempat Penelitian.....	53
3.1.2 Waktu Penelitian	54
3.2 Sumber Dan Teknik.....	54
3.2.1 Sumber Data.....	54
3.2.3 Teknik Pengumpulan Data	55
3.3 Populasi Dan Sampel	56
3.3.1 Populasi.....	56
3.3.2 Sampel.....	57
3.4 Rancangan Penelitian.....	59

3.5 Variabel Penelitian Dan Definisi Operational Variabel.....	60
3.5.1 Variabel Penelitian	60
3.5.2 Definisi Operational Variabel.....	61
3.6 Instrumen Penelitian	64
3.6.1 Uji Validitas	65
3.6.2 Uji Reliabilitas	66
3.7 Skala Likert	66
3.8 Teknik Analisi Data.....	67
3.8.1 Uji Statistik Deskriptif	67
3.8.2 Uji Statistik Inferensial	68
3.9 Uji Asumsi Klasik	70
3.10 Uji Hipotesis	72
3.10.1 Uji Signifikasi Simultan (Uji F).....	72
3.10.2 Uji Signifikasi Parsial (Uji t)	73
3.11 Sistematika Penulisan.....	75
BAB IV	76
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	76
4.1 Gambaran Umum.....	77
4.1.1 sejarah Perusahaan	77
4.1.2 Visi Dan Misi	78
4.1.3 Struktur Organisasi	79
4.1.4 Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab.....	80
4.2 Pembahasan Dan Interpretasi	85
4.2.1 Karakteristik Responden	85
4.3 Analisis Deskriptif	89
4.4 Hasil Instrumen Penelitian	91
4.4.1 Hasil Uji Validitas	91
4.4.2 Uji Reliabilitas	95
4.5 Hasil Teknik Analisis Data.....	97
4.5.1 Hasil Uji Asumsi Klasik	97
4.6 Hasil Metode Analisis Data	101

4.6.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	101
4.6.2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r)	103
4.6.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	103
4.7 Hasil Uji Hipotesis	104
4.7.1 Hasil Uji Simultan F (Uji F)	104
4.7.2 Hasil Uji Parsial t (Uji t)	106
BAB V	110
KESIMPULAN DAN SARAN.....	110
5.1 Kesimpulan	110
5.2 Saran	111
DAFTAR PUSTAKA	112
LAMPIRAN.....	115
DAFTAR KUESIONER UNTUK RESPONDEN.....	115

ABSTRAK

HOSTARIKA, Stress Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Ayu Shakira Pratama. (Dibawah bimbingan Ibu Mariyam Zanariah, SE.MM dan Bapak Muhammad Said,S.E.,M.SI).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Stress Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT.Ayu Shakira Pratama. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Ver.27 pada uji F diperoleh F hitung sebesar $(10,941 > 3,316)$ diketahui bahwa, Stress Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja secara bersama –sama memberikan pengaruh positif dan signifikan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT.Ayu Shakira Pratama

Berdasarkan uji t atau uji Secara Parsial Stress Kerja (X1) tidak ada pengaruh secara Parsial terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT.Ayu Shakira Pratama dengan t hitung 0,301 dengan p 0,765. Secara parsial Berdasarkan uji t Motivasi Kerja (X2) tidak ada berpengaruh secara Parsial terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT.Ayu Shakira Pratama dengan t hitung 0,022 dengan signifikan 0,982. Secara parsial Berdasarkan uji t Lingkungan kerja (X3) ada berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT.Ayu Shakira Pratama, dengan uji t 5,707 dengan signifikan 000

Kata Kunci : Stress Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja

ABSTRACT

HOSTARIKA, Work Stress, Work Motivation, and Work Environment on Employee Turnover Intention at PT. Ayu Shakira Pratama. (Under the guidance of Mrs. Mariyam Zanariah, SE.MM and Mr. Muhammad Said, SE., M.SI).

This study aims to determine whether there is a significant influence of Work Stress, Work Motivation, and Work Environment on Employee Turnover Intention at PT.Ayu Shakira Pratama. The population and sample in this study were 75 respondents. The types of data in this study are primary data and secondary data. The primary data was obtained by the author by distributing questionnaires to respondents, by conducting validity tests and reliability tests. While the hypothesis test was carried out using the F test and t test.

Based on the results of data processing with SPSS Ver.27 in the F test, the calculated F is (10.941 > 3.316) it is known that, Work Stress, Work Motivation, and Work Environment together have a positive and significant influence on Employee Turnover Intention at PT.Ayu Shakira Pratama

Based on the t test or partial test, Work Stress (X1) has no partial influence on Employee Turnover Intention at PT.Ayu Shakira Pratama with a t count of 0.301 with p 0.765. Partially Based on the t test, Work Motivation (X2) has no partial influence on Employee Turnover Intention at PT.Ayu Shakira Pratama with a t count of 0.022 with a significance of 0.982. Partially Based on the t-test, the work environment (X3) has a partial effect on the Turnover Intention of PT. Ayu Shakira Pratama Employees, with a t-test of 5.707 with a significance of 000.

Keywords: Work Stress, Work Motivation, and Work Environment.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, persaingan antar Perusahaan semakin gencar dan teknologi yang maju menimbulkan tantangan oleh Perusahaan untuk melakukan perubahan dan persaingan baik pada Tingkat nasional maupun internasional, maka para karyawan harus beradaptasi atas perubahan dalam teknologi, seperti munculnya teknologi baru atau metode kerja baru di Perusahaan. Situasi seperti ini membuat Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, kemampuan tinggi dan terlatih yang dapat memfokuskan kemampuan mereka pada tugas dan tanggungjawab untuk kepentingan Perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset organisasi yang berfungsi sebagai penggerak utama untuk mencapai tujuan dan kinerja yang optimal. Mereka menekankan bahwa SDM bukan hanya tenaga kerja, tetapi juga aset strategis yang harus dikelola secara efektif untuk meningkatkan produktivitas dan inovasi dalam Perusahaan, Menurut (Mathis dan Jackson, 2020).

Perusahaan perlu melakukan perencanaan sumber daya manusia dimulai dengan melihat implikasi rencana strategis di Perusahaan, baik yang bersifat umum, luas dan menyeluruh terhadap kebutuhan tenaga kerja. Menurut (Marwansyah, 2020), sasaran strategis adalah tujuan jangka panjang Perusahaan yang memiliki implikasi pada berbagai fungsi dalam organisasi, termasuk

operasional, finansial, pemasaran, dan sumber daya manusia. Setiap fungsi ini memainkan peran penting dalam mendukung sasaran strategis organisasi.

Salah satu mengetahui bagaimana memahami kondisi sumber daya Perusahaan adalah dengan menganalisis *Turnover Intention* karyawan Menurut (Pambudi dan Djastuti 2019), *Turnover Intention* adalah kecenderungan karyawan dengan sadar dan niat yang jelas untuk ingin meninggalkan Perusahaan tempat mereka bekerja. Perlu dipahami bahwa *Turnover Intention* merupakan cerminan Penilaian karyawan terhadap hubungannya dengan Perusahaan, namun belum menjamin tindakan pasti bagi mereka untuk meninggalkan Perusahaan (Saerang et al., 2019). Walaupun begitu, tingginya tingkat *Turnover Intention* bisa berdampak pada penurunan produktivitas, motivasi kerja yang rendah, kurangnya disiplin, kurangnya semangat kerja, serta peningkatan risiko kecelakaan kerja (Armina & Etikariena, 2022).

PT Ayu Shakira Pratama merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang penjualan solar industri, yang di perkenalkan pada tahun 2013 dan ditunjuk sebagai distributor resmi oleh PT. Laros Petroleum (izin niaga umum) untuk menyediakan layanan pemasaran *High Speed Diesel* (HSD) di Sumatera Selatan. Badan koordinasi penanaman modal telah menerbitkan sertifikat izin usaha untuk pengangkutan bahan bakar minyak NO.05.AD03.22.14.17.1286.

Dengan demikian, sementara maju dalam urusan agen dan transporter untuk menyelesaikan pendistribusian kebutuhan HSD/ industri biodiesel, berbagai armada truk tangki didukung. Maka dari itu, menunjukkan bahwa tingginya

Turnover Intention yang menyebabkan permasalahan pada pekerjaan karyawannya tentu merugikan Perusahaan. Selain itu, keinginan yang kuat untuk meninggalkan pekerjaan (*Turnover Intention*) dapat mengakibatkan Perusahaan kehilangan tenaga kerja yang sudah mereka kelola untuk mencapai tujuan perusahaan (Moslem & Sary, 2021). Hal ini tentu saja berdampak buruk, bahkan memungkinkan karyawan untuk memilih meninggalkan Perusahaan (Rijasawitri & Suana, 2020).

Perusahaan perlu mengidentifikasi faktor penyebab *Turnover* guna memastikan karyawan berpotensi enggan meninggalkan Perusahaan. Pernyataan tersebut didukung oleh (Candra et al 2020), yang juga menjelaskan bahwa penting untuk Perusahaan memperhatikan *Turnover Intention* yang dirasakan oleh karyawannya. *Turnover* karyawan dapat terjadi akibat adanya intensi atau keinginan dari karyawan untuk keluar dari pekerjaannya, atau dapat disebut sebagai *Turnover Intention*. Timbulnya *Turnover Intention* pada diri karyawan dapat disebabkan oleh beberapa hal.

Penelitian ini berawal dari adanya masalah di PT Ayu Shakira Pratama Dimana Perusahaan tersebut mengalami tingkat *Turnover* yang tinggi setiap tahunnya, sehingga penelitian ini memerlukan data *Turnover* yang valid selama satu periode yang akan dicantumkan di tabel berikut:

Tabel 1.1
Turnover karyawan PT Ayu Shakira Pratama februari 2023-2024

Tahun	Bulan	Rata-Rata Jumlah Karyawan	Turnover	Persentase
2023	Juni	350	4	
	Juli		3	
	Agustus		2	
	September		3	
	Oktober		2	
	November		3	
	Desember		3	
2024	Januari		4	
	Februari		2	
	Maret		3	
	April		2	
	Mei		3	
	Juni		3	
	Juli		4	
	Agustus	3		
Total		350	46	13,14%

Sumber : PT Ayu Shakitra Pratama 2024

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat turnover pada karyawan PT Ayu Shakira Pratama dalam periode satu tahun adalah sebesar 13,14% atau hampir mencapai 13% dimana menurut standar yang ditetapkan oleh Gallup, Tingkat *Turnover* yang melebihi 10% dalam satu tahun sudah termasuk dalam kategori tinggi.

Untuk menggali faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya fenomena *Turnover* yang terjadi di PT Ayu Shakira Pratama, Kami melakukan wawancara singkat dengan Manajer HRD PT Ayu Shakira Pratama untuk mengetahui apa yang menyebabkan turnover yang terjadi di Perusahaan. Menurut wawancara,

banyak karyawan mengalami stres dan tertekan karena terbebani dengan target kerja yang terlalu tinggi, terutama di bidang distribusi . Tingginya target kerja menyebabkan PT Ayu Shakira Pratama mengalami penurunan kinerja keuangan, yang menyebabkan Perusahaan meningkatkan target distribusinya. Sementara itu, jumlah pekerja yang meninggalkan perusahaan cukup tinggi.

Oleh karena itu, karyawan harus menanggung beban kerja yang sangat tinggi untuk tetap bertahan. Selain itu, karyawan merasa tidak nyaman di tempat kerja mereka, baik fisik maupun non-fisik. Dari hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa faktor terbesar yang menyebabkan turnover di PT Ayu Shakira Pratama adalah tingkat stres yang ditimbulkan oleh pekerjaan, tingkat motivasi untuk melakukan pekerjaan, dan lingkungan tempat kerja.

Untuk memperkuat faktor yang telah disebutkan diatas, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dapat dikaji sebagai penguat latar belakang penelitian, diantaranya pada penelitian yang telah dilakukan oleh Jaramillo, Mulki, dan Boles (2006) juga mendukung temuan tersebut. Mereka menyimpulkan bahwa stres pekerjaan memiliki efek negatif pada kesejahteraan karyawan, yang akhirnya memperbesar niat untuk keluar dari pekerjaan (*Turnover Intention*). Faktor-faktor seperti kurangnya dukungan dari atasan, tuntutan pekerjaan yang berlebihan.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif adalah beberapa penyebab stres yang memicu *Turnover Intention*. lalu penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja bisa berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*, terutama dalam konteks motivasi ekstrinsik atau faktor eksternal tertentu. Pernyataan dari

(Huang et al 2020) memang relevan dan mendukung bahwa motivasi ekstrinsik yang berlebihan, seperti insentif finansial, bisa menyebabkan *Turnover Intention*. Ketika karyawan lebih berfokus pada kompensasi finansial, mereka mungkin lebih mudah tergoda untuk pindah ke Perusahaan lain yang menawarkan paket kompensasi lebih menarik. Dalam konteks penelitian Anda, ini bisa menjadi bukti bahwa meskipun motivasi dapat meningkatkan kinerja, ada risiko *Turnover Intention* jika motivasi yang diberikan lebih berorientasi pada kompensasi.

Penelitian (Zeytinoglu et al 2020) juga sangat relevan, karena menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti kondisi fisik yang buruk atau hubungan interpersonal yang negatif dapat meningkatkan *Turnover Intention*. Lingkungan kerja yang tidak nyaman atau hubungan yang kurang baik antar karyawan dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, yang pada akhirnya memicu niat untuk meninggalkan pekerjaan. Dalam konteks penelitian ini, faktor lingkungan kerja menjadi penting, karena dapat mempengaruhi seberapa besar karyawan merasa terikat dan nyaman di tempat kerja, sehingga memengaruhi turnover intention mereka., atau budaya kerja yang tidak sehat, dapat meningkatkan *Turnover Intention*.

Faktor-faktor seperti ketidakjelasan peran, beban kerja yang tidak proporsional, dan kurangnya dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja cenderung mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Lingkungan kerja yang stres atau tidak kondusif akan meningkatkan ketidakpuasan dan pada akhirnya membuat karyawan lebih cenderung untuk keluar..

Stres kerja merupakan variabel penting yang berpengaruh dengan *Turnover Intention*. Dalam perkembangannya, stres kerja harus diperhatikan oleh Perusahaan untuk membuat karyawan yang bekerja dalam Perusahaan tersebut merasa nyaman dalam bekerja (Saputra, Haryono and Untoro, 2019). Dalam hal ini, stres kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di suatu perusahaan. Jika suatu Perusahaan memberikan lingkungan kerja yang menyenangkan, nyaman, dan menyenangkan bagi karyawannya, beban kerja yang banyak tidak akan dirasakan berat dan tidak akan menimbulkan stres yang berlebihan bagi mereka.

Motivasi kerja adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan Perusahaan. Sehingga dalam penelitiannya motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention* menurut (Diputra dkk 2021). Dengan demikian motivasi dapat mendorong individu untuk bertindak, maka motivasi berpengaruh signifikan mempertahankan kemajuan perilaku untuk tindakan yang spesifik.

Lingkungan kerja yang tepat akan mempengaruhi Tingkat *Turnover Intention* yang akan datang, lingkungan kerja harus diperhatikan. Ketika berbicara tentang *Turnover Intention*, beberapa penelitian menemukan banyak masalah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Marzuqi 2021) yang mengatakan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan namun hal ini berbanding terbalik dengan

penelitian yang dilakukan oleh (Khotimah dkk 2019) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* karyawan.

Kenyamanan yang didapatkan ketika bekerja bisa mendorong performa maksimal seorang pegawai seperti yang diharapkan oleh Perusahaan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan sehat merupakan faktor penting dalam mempertahankan karyawan. Ini karena fakta bahwa lingkungan kerja yang baik dan sehat akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk keluar dari pekerjaan.

Berdasarkan permasalahan serta kondisi Perusahaan yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh pada karyawan yang berimplikasi pada *turnover intention* karyawan, namun hal ini belum dapat dibuktikan kebenarannya di PT. Ayu Shakira Pratama, sehingga dapat disusun penelitian dengan judul “PENGARUH STRES KERJA , MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT AYU SHAKIRA PRATAMA ”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah seperti berikut :

1. Apakah Stres Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Ayu Shakira Pratama ?

2. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Ayu Shakira Pratama ?

3. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Ayu Shakira Pratama ?

4. Apakah Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Ayu Shakira Pratama?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Ayu Shakira Pratama

2. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Ayu Shakira Pratama

3. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Ayu Shakira Pratama

4. Untuk Mengetahui Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Ayu Shakira Pratama.

1.4 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang didapat dari penelitian mengenai “Pengaruh Stres Kerja , motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan pada PT. Ayu Shakira Pratama” adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi PT Ayu Shakira Pratama, dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk memecahkan persoalan yang ada dan meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

2. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya mengenai pengaruh tunjangan dan bonus terhadap motivasi kerja karyawan.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia yang membutuhkan untuk kemajuan dan pengembangan ilmiah di masa yang akan datang.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan dasar untuk melakukan penelitian berikutnya dengan variabel yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Efitriana, I., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 182-188.
- Fahmi, S. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 12(3), 107-116.
- Fuaidah, N. R., Sunuharyo, B. S., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh kompensasi karyawan dan lingkungan kerja karyawan terhadap turnover intention. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(2), 193-194.
- Haholongan, R. (2018). Stres kerja, lingkungan kerja terhadap turnover intention perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1).
- Ihwanti, R., & Gunawan, C. (2023). Literature Review: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan. *Jurnal Pijar*, 1(2), 51-59.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (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.
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. (2015). Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(3), 207-213.
- Kuncoro, A. B., & Suprpto, Y. L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 1(3).
- Nazenin, S., & Palupiningdyah, P. (2014). Peran stres kerja dan kepuasan kerja untuk mengurangi turnover intention. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 5(2).
- Mahrofi, R., Sunaryo, H., & Wahono, B. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* (Pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 8(1).
- 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), 213-223.

- Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan kerja, Stres kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 97-107.
- Muslim, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 426-435.
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh job insecurity, job satisfaction dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393-1405.
- NandaAnnisa, T. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Chaya Interfreight Cargo Jakarta.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407-428.
- 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.
- Polii, L. R. G. (2015). Analisis keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan turnover intentions karyawan di rumah sakit siloam Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 2812.
- Pambudi, C. S., & Djastuti, I. (2021). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan PT Dankos Farma). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 16(2), 45-54.
- Pranowo, R. S. (2016). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan dengan lama kerja sebagai variabel pemoderasi (Studi kasus pada CV. Sukses Sejati Computama). *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 4(4).
- Prasasti, V. T., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Departemen Spinning PT. Daya Manunggal Salatiga). *Diponegoro Journal of Management*, 6(1), 304-317.
- Pratiwi, I. D., Hasyim, H., & Supriyantoro, S. (2023). Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 5(2), 4072-4080.

- Priyatmono, U. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Line Leavis Di PT Kharisma Buana Jaya. *Journal Universitas Negeri Semarang*, 179.
- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Putri, F., Setianingsih, R., & Kusumah, A. (2023, October). PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT. SALMAH AROWANA LESTARI. In Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi (Vol. 3, pp. 528-536).
- Riani, N. L. T., & Putra, M. S. (2017). *Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Sa'adah, S., & Prasety, A. P. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT Internusa Jaya Sejahtera Merauke. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 13(1), 59-67.
- Suseno, A. (2021). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan di PT Prodigy. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(6), 637-642.
- Toly, A. A. (2001). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intentions pada staf kantor akuntan publik. *Jurnal akuntansi dan keuangan*, 3(2), 102-125.
- Wibowo, M. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Widiawati, F., Amboningtyas, D., Rakanita, A. M., & Warso, M. M. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang. *Journal of Management*, 3(3).
- Wulandari, D., Meutia, K. I., & Dewi, N. K. (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.
- Yunitasari, D., Nuraini, A., & Pangkey, D. Y. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Di Rumah Sakit Islam DR. Subki Abdul Kadir Bekasi. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARS)*, 7(3), 265-277.