

PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PERUSAHAAN ASTERY GROCERY DAN ROASTERY DI SUKOHARJO

Noval Rizky Akbar *¹
Sutarno ²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

*e-mail: novalrizky887@gmail.com¹

Abstrak

Salah satu upaya perusahaan untuk mencapai target atau tujuan yang diinginkan perusahaan yaitu dengan mencegah atau meminimalisir tingkat *turnover intention* karyawan dengan memperhatikan segala faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah disikapi dengan sebuah keadaan dimana karyawan mulai merasakan atau mendapati kondisi kerja yang terasa sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian survei pada karyawan perusahaan Astery Grocery dan Roastery Sukoharjo yang berjumlah 54 karyawan sehingga seluruh populasi digunakan sebagai sampel dengan Teknik sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Kata kunci: kepuasan kerja, lingkungan kerja, stres kerja, *turnover intention*

Abstract

One of the company's efforts to achieve the desired target or goal of the company is to prevent or minimize the level of employee *turnover intention* by paying attention to all the factors that cause employees' desire to move is addressed by a situation where employees begin to feel or find working conditions that feel they are not in accordance with what is expected. The purpose of this study was to analyze the significance of the effect of job satisfaction, work environment and work stress on employee *turnover intention*. This type of research is survey research on employees of Astery Grocery and Roastery Sukoharjo companies totaling 54 employees so that the entire population is used as a sample with the census technique. Data collection techniques used questionnaires. Data analysis techniques used multiple linear regression, t test, F test and coefficient of determination. The results showed that job satisfaction has a negative and significant effect on employee *turnover intention*. The work environment has a negative and significant effect on employee *turnover intention*. Job stress has a positive and significant effect on employee *turnover intention*.

Keywords: job satisfaction, work environment, work stress, *turnover intention*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset perusahaan yang vital, karena peran dan fungsi SDM tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Salah satu upaya perusahaan untuk mencapai target atau tujuan yang diinginkan perusahaan yaitu dengan mencegah atau meminimalisir tingkat *turnover intention* karyawan dengan memperhatikan segala faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah disikapi dengan sebuah keadaan dimana karyawan mulai merasakan atau mendapati kondisi kerja yang terasa sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Ridlo (2012: 4) mendefinisikan *turnover* sebagai berhentinya hubungan kerja secara permanen antara perusahaan dengan karyawannya. Yulius (2022: 65) menyatakan bahwa perputaran tenaga kerja (*turnover*) merupakan perputaran tenaga kerja; keluar-masuknya karyawan yang dapat mempengaruhi sistem kerja perusahaan.

Astery Grocery dan Roastery di Sukoharjo adalah perusahaan yang bergerak di bidang “Food & Beverage Supply” berdiri pada tanggal 17 Desember 2020. Visi dari perusahaan adalah menjadi pelaku usaha *food and beverages* yang sangat kompetitif membutuhkan lebih dari sekedar nyali dan semangat. Visi misi yang jelas, konsep yang kuat, dan produk yang tepat diperlukan untuk memikat pelanggan. Dalam upaya membangkitkan kembali roda perekonomian yang sedang lesu, Astery membantu para pelaku bisnis usaha di bidang *food and beverages* untuk tumbuh dan berkembang, sehingga perusahaan menekankan karyawan untuk memiliki etos kerja yang tinggi dan setia pada perusahaan.

Salah satu penyebab terjadinya *turnover* karyawan Astery Grocery dan Roastery di Sukoharjo adalah permasalahan tentang kepuasan kerja, hal ini didukung observasi peneliti melalui wawancara dengan salah satu karyawan sebagai berikut: bahwa karyawan mengeluhkan tunjangan yang diberikan perusahaan karena pencairan tunjangan yang selalu terhambat administrasi yang menurut karyawan kurang memberikan kemudahan bagi karyawan dan juga yang menjadi keluhan karyawan adalah masalah waktu kerja dikarenakan beban kerja yang berlebihan yang diberikan karyawan sehingga seringkali pegawai tidak bisa pulang tepat waktu sesuai prosedur perusahaan.

Penyebab lain terjadinya terjadinya *turnover* karyawan Astery Grocery dan Roastery di Sukoharjo adalah tentang lingkungan kerja, hal ini didukung observasi peneliti melalui wawancara dengan salah satu karyawan bahwa permasalahan yang dirasakan karyawan tentang lingkungan kerja yang kurang kondusif, misalnya ruang gerak kurang luas sehingga kurang leluasa dalam bekerja, ventilasi udara kurang lancar membuat ruangan menjadi panas dan membuat karyawan tidak nyaman serta adanya ketidakharmonisan yang dirasakan karyawan.

Penyebab lain terjadinya terjadinya *turnover* karyawan Astery Grocery dan Roastery di Sukoharjo adalah stres kerja yang terjadi pada karyawan, hal ini didukung observasi peneliti melalui wawancara dengan salah satu karyawan sebagai berikut: bahwa permasalahan tentang stres kerja dialami karyawan karena beban kerja yang berlebihan terkadang karyawan harus bekerja lembur, yang seharusnya waktu dapat digunakan untuk keluarga ataupun kegiatan lain.

Permasalahan terjadinya *turnover* karyawan di Astery Grocery dan Roastery di Sukoharjo perlu mendapat penanganan karena apabila dibiarkan akan mengganggu operasional perusahaan menjadi kurang maksimal. Upaya pencegahan ataupun penurunan *turnover* karyawan penting dilakukan agar perusahaan tidak mengalami kerugian dan operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Kristin, dkk (2022), Rachmandha dan Husniati (2022) memperoleh temuan yang sama bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, sehingga semakin baik kepuasan kerja maka akan menurunkan *turnover intention* karyawan. Temuan tersebut berbeda dengan penelitian Mawadati dan Saputra (2020), Suseno (2021), Nainggolan and Gunawan (2021) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Dengan adanya kesenjangan temuan penelitian tersebut, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Astery Grocery dan Roastery di Sukoharjo. Peningkatan kepuasan kerja pada Astery Grocery dan Roastery di Sukoharjo merupakan faktor penting karena dapat dijadikan sarana untuk mencegah ataupun menurunkan *turnover intention* karyawan.

Faktor lain yang menyebabkan *turnover* adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap emosional karyawan, apabila karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana karyawan bekerja, maka karyawan akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif (Fahmi, 2016: 271).

Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Budiyanto (2022), Kristin, dkk (2022), Rachmandha dan Husniati (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, sehingga semakin baik lingkungan kerja akan menurunkan *turnover intention* karyawan. Temuan tersebut berbeda dengan penelitian Hidayah,

dkk (2024), Purwati dan Maricy (2021), Ernawati, et al (2022) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Dengan adanya kesenjangan temuan penelitian tersebut, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Astery Grocery dan Roastery di Sukoharjo. Peningkatan keberadaan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan pada Astery Grocery dan Roastery di Sukoharjo merupakan faktor penting karena dapat dijadikan sarana untuk mencegah ataupun menurunkan *turnover intention* karyawan.

Faktor lain yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* pada karyawan adalah stres kerja. Karyawan yang mengalami stres sangat berpengaruh terhadap *turnover intention* yang menyebabkan semangat kerja karyawan menurun yakni banyaknya karyawan yang meninggalkan pekerjaan disaat jam kerja bahkan ada yang mengundurkan diri karna ketidaknyamanan atau ketidaksejahteraan dalam bekerja, di mana stres seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang berdampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Karyawan yang memiliki stres kerja yang rendah tentunya akan berusaha semaksimal mungkin mempertahankan keberadaannya di perusahaan.

Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Mawadati dan Saputra (2020), Budiyanto (2022), Kristin, dkk (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, sehingga semakin tinggi stres kerja karyawan maka *turnover intention* karyawan juga semakin meningkat. Temuan tersebut berbeda dengan penelitian Karmita, dkk (2023) bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, sehingga adanya stres tidak berdampak pada kinerja karyawan. Dengan adanya kesenjangan temuan penelitian tersebut, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Astery Grocery dan Roastery di Sukoharjo. Upaya menurunkan stres kerja karyawan oleh manajemen Astery Grocery dan Roastery di Sukoharjo merupakan faktor penting karena dapat dijadikan sarana untuk mencegah ataupun menurunkan *turnover intention* karyawan.

Sejalan dengan permasalahan yang terjadi dan adanya kesenjangan temuan, memotivasi peneliti untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Perusahaan Astery Grocery dan Roastery di Sukoharjo”.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei pada karyawan perusahaan Astery Grocery dan Roastery Sukoharjo. Alasan penelitian ini adalah diperolehnya izin dan data guna pelaksanaan penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Sumber datanya yaitu data primer. Populasi penelitian ini perusahaan Astery Grocery dan Roastery Sukoharjo yang berjumlah 54 orang. Dari populasi tersebut maka diambil 100% seluruhnya dari populasi dengan teknik penelitian populasi atau sensus, di mana seluruh karyawan digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yakni kuisioner dan studi pustaka. Uji instrument penelitian yaitu uji validitas dan reliabilitas serta menggunakan uji asumsi klasik. Teknik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji kuesioner sebagai instrument (alat) dalam penelitian apakah valid atau tepat untuk mengambil data. Uji validitas menggunakan *pearson correlation product moment/pearson correlation*. Kriteria kuesioner dikatakan valid bila $p\text{-value}$ (*probabilitas value/signifikansi*) $< 0,05$.

Uji validitas variabel kepuasan kerja (X1)

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja

Item Kuesioner	p -value	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.9	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.10	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil uji validitas diketahui bahwa semua butir pernyataan variabel kepuasan kerja diperoleh p value < 0,05 sehingga dinyatakan valid.

Uji validitas variabel lingkungan Kerja (X2)

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel lingkungan Kerja

Item Kuesioner	p -value	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.9	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.10	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil uji validitas menunjukkan semua butir pernyataan variabel lingkungan kerja diperoleh p value < 0,05 dan dinyatakan valid.

Uji validitas variabel stres kerja (X3)

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel stres kerja

Item Kuesioner	p -value	Kriteria	Keterangan
X3.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan stres kerja diperoleh p value < 0,05 sehingga dinyatakan valid.

Uji validitas variabel *turnover intention* (Y)

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel *turnover intention*

Item Kuesioner	p -value	Kriteria	Keterangan
----------------	------------	----------	------------

Y.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil uji validitas diketahui bahwa semua butir pernyataan *turnover intention* diperoleh *p value* < 0,05 sehingga dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,894	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,925	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,880	0,60	Reliabel
Turnover Intention	0,884	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* variabel kepuasna kerja (0,894), lingkungan kerja (0,925), stres kerja (0,880) dan *turnover intention* (0,884 > 0,60 sehingga dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat untuk melakukan analisis regresi, agar regresi sebagai estimasi bisa tepat/tidak bias/tidak menyimpang.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil uji multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	Kepuasan Kerja	,783	1,278
	Lingkungan Kerja	,782	1,279
	Stres Kerja	,928	1,078

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diperoleh hasil bahwa kepuasna kerja, lingkungan dan streskerja memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil uji autokorelasi

Tabel 7. Hasil uji autokorelasi

<i>Runs Test</i>

	Unstandardized Residual
<i>Test Value^a</i>	,10186
<i>Cases < Test Value</i>	27
<i>Cases ≥ Test Value</i>	27
<i>Total Cases</i>	54
<i>Number of Runs</i>	30
<i>Z</i>	,550
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,583

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji autokorelasi diperoleh *p value* 0,583 > 0,05, maka tidak terjadi autokorelasi.

Hasil uji heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil uji heteroskedastisitas

<i>Coefficients^a</i>					
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	-1,266	1,871		-,676	,502
Kepuasan Kerja	,010	,034	,046	,296	,768
Lingkungan Kerja	,051	,034	,230	1,491	,142
Stres Kerja	,058	,077	,106	,750	,457
<i>a. Dependent Variable: ABRESID</i>					

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *glejser* diketahui bahwa *p value* variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan stres kerja diperoleh *p value* > 0,05 sehingga bebas heteroskedastisitas.

Hasil uji normalitas

Tabel 9. Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,40003935
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,066
	Negative	-,088
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh *p value* 0,200 > 0,05 sehingga data terdistribusi normal.

Hasil Analisis Induktif

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22,221	3,181		6,985	,000
Kepuasan Kerja	-,206	,057	-,395	-3,579	,001
Lingkungan Kerja	-,186	,058	-,355	-3,214	,002
Stres Kerja	,458	,131	,355	3,497	,001

Dependent Variable: *turnover intention*

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil persamaan regresi linier berganda dan interpretasinya sebagai berikut:

$$Y = 22,221 - 0,206X_1 - 0,186X_2 + 0,458X_3$$

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 22,221 dan bernilai positif, berarti apabila kepuasan kerja, lingkungan kerja dan stres kerja dianggap tetap maka *turnover intention* karyawan perusahaan Astery Grocery dan Roastery di Sukoharjo adalah negatif.
- 2) Nilai koefisien variabel kepuasan kerja (B_1) sebesar -0,206 dan bertanda negatif, berarti bahwa dengan kepuasan kerja yang semakin meningkat maka *turnover intention* perusahaan Astery Grocery dan Roastery di Sukoharjo akan menurun dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan stres kerja dianggap tetap.
- 3) Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (B_2) sebesar 0,188 dan bertanda negatif, berarti dengan lingkungan kerja yang semakin baik maka *turnover intention* karyawan perusahaan Astery Grocery dan Roastery di Sukoharjo akan menurun dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan stres kerja dianggap tetap.
- 4) Nilai koefisien variabel stres kerja (B_3) sebesar 0,458 dan bertanda positif, berarti setiap dengan stres kerja yang semakin meningkat maka *turnover intention* karyawan perusahaan Astery Grocery dan Roastery di Sukoharjo juga akan meningkat dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja dianggap tetap.

Hasil Uji t

Tabel 11. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22,221	3,181		6,985	,000
Kepuasan Kerja	-,206	,057	-,395	-3,579	,001
Lingkungan Kerja	-,186	,058	-,355	-3,214	,002
Stres Kerja	,458	,131	,355	3,497	,001

Dependent Variable: *turnover intention*

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas diperoleh uji t sebagai berikut :

- 1) Hasil uji t variabel kepuasan kerja diperoleh *p value* $0,001 < 0,05$, berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada perusahaan Astery Grocery dan Roastery di Sukoharjo, sehingga H_1 terbukti kebenarannya.
- 2) Hasil uji t variabel lingkungan kerja diperoleh *p value* $0,002 < 0,05$, berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada perusahaan Astery Grocery dan Roastery di Sukoharjo, sehingga H_2 terbukti kebenarannya.

- 3) Hasil uji t variabel stres kerja diperoleh p value $0,001 < 0,05$, berarti stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada perusahaan Astery Grocery dan Roastery di Sukoharjo, sehingga H_3 terbukti kebenarannya.

Hasil Uji F

Tabel 12. Hasil Uji Ketepatan Model

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	334,210	3	111,403	18,245	,000 ^b
	Residual	305,290	50	6,106		
	Total	639,500	53			

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil penelitian diperoleh nilai p value $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, berarti model tepat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada perusahaan Astery Grocery dan Roastery di Sukoharjo.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,723 ^a	,523	,494	2,471

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,494 hal ini berarti bahwa sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada perusahaan Astery Grocery dan Roastery di Sukoharjo sebesar 49,4% sedangkan sebesar 50,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, misalnya gaji, disiplin kerja, semangat kerja dan motivasi kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada perusahaan Astery Grocery dan Roastery di Sukoharjo, dimana semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka *turnover intention* karyawan semakin menurun. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada perusahaan Astery Grocery dan Roastery di Sukoharjo, dimana semakin baik lingkungan kerja maka *turnover intention* karyawan semakin menurun. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada perusahaan Astery Grocery dan Roastery di Sukoharjo, dimana semakin tinggi stres kerja karyawan maka *turnover intention* karyawan semakin meningkat.

Saran

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

1. Pimpinan perusahaan Astery Grocery dan Roastery di Sukoharjo hendaknya memberikan kesempatan promosi bagi karyawan yang berprestasi, sehingga karyawan semakin rajin dalam bekerja di perusahaan serta menempatkan karyawan sesuai kemampuan yang dimiliki dan atasan (*supervisor*) dapat memberi contoh yang baik bagi karyawan.
2. Pimpinan perusahaan Astery Grocery dan Roastery di Sukoharjo hendaknya

menginstruksikan kepada karyawan untuk membuat penataan ruangan kerja yang nyaman dan menjaga kebersihan serta meningkatkan ketersediaan peralatan dan fasilitas kerja yang mendukung pelaksanaan kerja karyawan.

3. Pimpinan perusahaan Astery Grocery dan Roastery di Sukoharjo hendaknya dapat memberikan target kerja yang terukur sehingga karyawan tidak terbebani dengan beban kerja yang tinggi serta meningkatkan kerjasama tim agar hasil kerja menjadi lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Budiyanto, Albert. 2022. "Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Nesitor". *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 25 No. 2, hal. 104-118.
- Ernawati, Fidyah Yuli, Arini Novandalina, Usman Abdul Majid. 2022. "Affect of Job Satisfaction, Work Stress, and Work Environment on Potential Turnover Intention of Operator Level Employees at PT. Prima Sejati Sejahtera". *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)*. Vol 6 Issue-1, pp. 26-33.
- Fahmi. Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hidayah, Alifah Putri, Iin Inayah, Efi Riyana, Virgiawan Khasogi, Safitri Ashiama. 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention (Studi Kasus PT Enkei Indonesia)". *Prosiding Semanis: Seminar Nasional Manajemen Bisnis*. Vol 2, No 1, hal 738-745.
- Johan, Tina Aristia Saragih dan Andre Fitriano. 2021. "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Displin terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bandar Niaga". *SOSEK: Jurnal Sosial dan Ekonomi*. Vol 2 No 2, hal 104-109.
- Karmita, Rita Tri Yusnita dan Mila Karmila. 2023. "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Sollu Citra Muslim". *Journal of Islamic Economics and Finance*. Vol. 1, No. 4, hal 142-152.
- Kristin, Devi, Evi Marlina, Nadia Fathurrahmi Lawita. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan". *Ecounbis: Economics, Accounting and Business Journal*. Vol 2 No 1, hal. 97-107.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie). Salemba Empat. Jakarta.
- Mawadati, Dewi dan Asep Rokhyadi Permana Saputra. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan". *Forum Ekonomi*, Vol 22 (1), hal. 18-26.
- Nainggolan, Hermin and Agung Gunawan. 2021. "Effect of Work Stress, Workload, and Job Satisfaction on Employees' Turnover Intention Perceptions at PT Cemerlang Lestari in Balikpapan". *Enrichment: Journal of Management*, Vol 12 (1), pp. 972-978.
- Purwati, Astri Ayu dan Sisilia Maricy. 2021. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru". *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. Vol 2 (1), hal. 77-91.
- Rachmandha, Ariel Azzario dan Renny Husniati. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* di PT XYZ". *Jurnal Akuntansi dan Pajak*. Vol 23 No 1, hal 1-8.
- Ridlo, Ilham Akhsanu. 2016. *Turnover Karyawan "Kajian Literatur*. Public Health Movement. Surabaya.

- Sugiyono. 2019. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Suseno, Angelina. 2021. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di PT. Prodigy". *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol 5 No 6, hal. 637-642.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Umar, Husein. 2015. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali. Jakarta.
- Afandi, Pandi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanaf Publishing. Pekanbaru.
- Yulius, Yopi. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Era New Normal dan Society 5.0*. KBM Indonesia. Yogyakarta.