

# Mengurangi Turnover Intention Karyawan Melalui Pengelolaan Konflik Kerja dan Stres Kerja pada Karyawan IKM

Rizcha Trisanti Musthohir\*, Rifdah Abadiyah

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

**Abstrak:** Penelitian berikut meneliti tentang beberapa faktor yang mempengaruhi turnover intention. Berbagai faktor yang bisa memberi pengaruh pada turnover intention ialah keputusan lingkungan kerja, konflik kerja, dan stress kerja. Tujuan dari penelitian berikut yakni mengetahui pengaruh lingkungan kerja, konflik kerja, dan stress kerja terhadap turnover intention, mengetahui pengaruh lingkungan kerja, konflik kerja, dan stress kerja terhadap kepuasan kerja, mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention, dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja konflik kerja, dan stress kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja. Penelitian berikut tergolong pada kategori metode penelitian kuantitatif. Penelitian berikut dilaksanakan pada seluruh karyawan CV. Rumah Tas Lucu berjumlah 83 karyawan. Teknik pengumpulan data yang dipakai pada penelitian berikut memakai instrument berupa penyebaran kuisioner kepada responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis PLS-SEM dengan menggunakan program SmartPLS 3.0. PLS-SEM digunakan pada penelitian yang bertujuan untuk mengembangkan teori. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja, konflik kerja, dan stress kerja terhadap turnover intention, terdapat pengaruh lingkungan kerja, konflik kerja, dan stress kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention, dan terdapat pengaruh lingkungan kerja konflik kerja, dan stress kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** lingkungan kerja, konflik kerja, stress kerja, turnover intention, kepuasan kerja

DOI:

<https://doi.org/10.47134/innovative.v1i2.72>

\*Correspondence: Rizcha Trisanti  
Musthohir

Received: 14-04-2022

Accepted: 18-05-2022

Published: 26-06-2022



**Copyright:** © 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** The following research examines several factors that influence turnover intention. Various factors that can influence turnover intention are work environment decisions, work conflicts, and work stress. The purpose of this study is to determine the effect of work environment, work conflict, and work stress on turnover intention, determine the effect of work environment, work conflict, and work stress on job satisfaction, determine the effect of job satisfaction on turnover intention, and determine the effect of work environment work conflict, and work stress on turnover intention through job satisfaction. The following research belongs to the category of quantitative research methods. The following research was conducted on all employees of CV. Rumah Tas Lucu which has 83 employees. The data collection technique used in this study uses an instrument in the form of distributing questionnaires to respondents. The analysis technique used in this study is PLS-SEM analysis using the SmartPLS 3.0 program. PLS-SEM is used in research that aims to develop theory. This study proves that there are influences of work environment, work conflict, and work stress on turnover intention, there are influences of work environment, work conflicts, and work stress on job satisfaction, there are effects of job satisfaction on turnover intention, and there are influences of work environment work conflicts, and work stress on turnover intention through job satisfaction.

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

## Pendahuluan

Seiring dengan perkembangan zaman di era globalisasi ini, perekonomian Indonesia saat ini sangatlah berbeda dengan perekonomian beberapa puluh tahun yang lalu. Penyebaran informasi yang cepat merupakan suatu penyebab ketatnya persaingan antara perusahaan-perusahaan dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dalam berbisnis. Saat ini bisnis dalam bidang online shop sangatlah menjanjikan, sehingga banyak berdiri perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jual beli online. Pertumbuhan marketplace di Indonesia yang begitu pesat menunjukkan bahwa jual beli yang dilakukan secara online begitu diminati.

Banyaknya konsumen yang beralih menggunakan media belanja online dari yang sebelumnya belanja dengan cara bertatap muka langsung merupakan perubahan perilaku yang saat ini menjadi tren dan kebiasaan masyarakat. Untuk mencapai keunggulan kompetitif dengan fokus pada pelanggan, organisasi bisnis memerlukan pelayanan yang maksimal untuk menghadapi setiap pelanggan mereka, karena pelayanan termasuk hal yang terpenting dalam tubuh sebuah perusahaan. Tidak terlepas dari hal tersebut, peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangat membantu dalam kinerja sebuah perusahaan.

Sutrisno dalam Winata (Winata, 2022) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Sumber daya manusia yang kompeten adalah salah satu sumber yang menentukan sebuah perusahaan dapat bersaing dalam era globalisasi dengan persaingan yang ketat ini. Namun disisi lain berbagai tantangan tentunya dimiliki oleh perusahaan dalam rangka mempertahankan Sumber Daya Manusia (SDM) terbaiknya. Sumber Daya Manusia (SDM) dengan kualifikasi yang baik cenderung menyukai tantangan baru dan ingin mendapatkan apresiasi yang lebih besar. Hal ini akan menjadi masalah apabila sebuah perusahaan tidak mampu memahami apa yang dibutuhkan karyawan tersebut. Sebuah perusahaan harus memberikan rasa aman dari sisi fisik dan psikologis. Contoh rasa aman dari sisi fisik adalah lingkungan kerja yang nyaman dan tidak memiliki potensi bahaya yang dapat melukai karyawan, sedangkan nyaman dari sisi psikologis adalah rasa aman untuk menyampaikan pendapat atau ide-ide tanpa adanya tekanan dari manapun. Oleh karena itu, perusahaan harus berhati-hati dan menjaga Sumber Daya Manusia (SDM) terbaiknya agar tidak memiliki perasaan ingin pindah atau keluar dari perusahaan (*Turnover Intention*) karena kurangnya perhatian dari pihak perusahaan.

Sedarmayanti dalam Gani,dkk (Gani et al., 2022) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana karyawan bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang memungkinkan karyawan bekerja secara optimal dengan aman dan nyaman tanpa membahayakan kesehatan. Lingkungan kerja yang kurang baik akan membutuhkan lebih

banyak tenaga, waktu dan tidak kondusif untuk pengembangan sistem kerja yang efisien. Membangun lingkungan kerja yang kondusif dan memiliki kekeluargaan yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman tanpa adanya gangguan. Penyediaan fasilitas yang lengkap di tempat kerja, metode atau cara kerja dan pengaturan atau pengelolaan pekerjaan yang jelas akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih optimal.

Rivai dalam Palar, dkk (Palar et al., 2022) menyatakan bahwa konflik kerja yaitu ketidaksesuaian diantara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi. Kompetisi antar departemen, antar bagian, antar unit kerja, para manajer yang bersaing dalam memperebutkan posisi dan kekuasaan. Konflik juga dapat dipahami sebagai perbedaan, pertentangan dan perselisihan. Konflik kerja yang berkepanjangan dapat memicu penurunan kinerja karyawan sehingga hal tersebut akan berdampak buruk bagi perusahaan apabila tidak segera diatasi (Bowen, 2018; Delanoije, 2019; Foy, 2019; Gadeyne, 2018; Sarker, 2018; Schieman, 2021; Wu, 2019; S. Zhang, 2020).

Handoko dalam Wulandari (Wulandari et al., 2022) berpendapat bahwa stres merupakan kondisi yang tegang yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir seseorang. Stres kerja merupakan masalah yang perlu mendapat perhatian. Terkadang stres kerja tidak selalu berdampak negatif, stres dalam kadar yang sepadan bisa menjadi motivator dalam bekerja. Namun stres kerja yang umum terjadi adalah stres yang berdampak negatif, secara sederhana stres digambarkan sebagai keadaan tertekan baik secara fisik dan psikologis.

Novliadi dalam Andriani, dkk (Andriani et al., 2021) mengatakan bahwa *Turnover Intention* adalah keinginan atau niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan secara sukarela sesuai pilihan mereka sendiri. Tingginya *Turnover Intention* merupakan masalah yang dihadapi semua perusahaan dan berdampak pada aktivitas dan produksi perusahaan tersebut. Perusahaan akan bermasalah jika mengetahui bahwa salah satu karyawannya akan berhenti, terutama jika orang tersebut dikategorikan sebagai orang yang sangat berkomitmen terhadap perusahaan dan memiliki kualitas kerja yang tinggi.

Mangkunegara dalam Marcella & Ie (Marcella & Ie, 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan perasaan mendukung atau menentang seorang karyawan sehubungan dengan pekerjaan atau kondisinya. Kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan (Bellmann, 2020; Feng, 2020; Geisler, 2019; Irawanto, 2021; Kašpárková, 2018; Y. Li et al., 2020; Liu, 2019; Shanafelt, 2022; Soomro, 2018a, 2018b; S. X. Zhang, 2020; Zhao, 2018). Ketika karyawan puas dengan apa yang mereka terima, maka mereka akan bertahan dengan organisasi dan dapat bekerja secara mandiri dan produktif. Apabila kepuasan kerja karyawan tidak didapat maka akan mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

CV. Rumah Tas Lucu merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang menyediakan pelayanan jasa jual beli *online* dengan produk tas, sepatu, baju dan beberapa produk lain, yang sudah memiliki pasar mencakup kawasan seluruh Indonesia. Karena produk yang di jual di CV. Rumah Tas Lucu merupakan produk buatan tangan, dengan memperhatikan trend saat ini dan tentu saja memberikan kualitas terbaik namun dengan harga yang relatif lebih murah, hal ini membuat banyak sekali minat konsumen untuk membeli produk CV. Rumah Tas Lucu dalam jumlah besar untuk di jual kembali dengan harga yang bersaing.

Seperti perusahaan pada umumnya, karyawan yang keluar dan masuk adalah hal yang umum terjadi. Namun tingkat *Turnover Intention* di CV. Rumah Tas Lucu dapat dikatakan cukup tinggi. Hal ini disebabkan karena rendahnya tingkat kepuasan kerja di CV. Rumah Tas Lucu. Kepuasan kerja ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti gaji yang tidak sesuai, lingkungan kerja yang kurang kondusif, *Job Description* yang tumpang tindih, peluang karir kecil dan persaingan karyawan yang tidak sehat.

Dengan rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat menurunkan produktivitas karyawan. Hal ini akan menyebabkan karyawan bekerja dengan setengah hati, lalu hubungan antar rekan kerja tidak harmonis hingga dampak yang lebih buruk, banyak karyawan yang meninggalkan perusahaan. Alasan pemilihan CV. Rumah Tas Lucu sebagai tempat penelitian karena perusahaan ini sudah memiliki banyak pengalaman dalam hal keluar dan masuknya pekerja dalam tiap tahunnya. Berikut adalah data *Turnover* karyawan di CV. Rumah Tas Lucu pada tahun 2021-2022:

**Tabel 1.** Data *Turnover* Karyawan CV. Rumah Tas Lucu Tahun 2021 - 2022

| Bulan                                                        | Total Karyawan Awal | Masuk | Keluar | Total Karyawan Akhir | Turnover (%) |
|--------------------------------------------------------------|---------------------|-------|--------|----------------------|--------------|
| Jul                                                          | 86                  | 0     | 2      | 84                   | 2,35%        |
| Agu                                                          | 84                  | 0     | 0      | 84                   | 0,00%        |
| Sep                                                          | 84                  | 2     | 2      | 84                   | 2,38%        |
| Okt                                                          | 84                  | 1     | 1      | 84                   | 1,19%        |
| Nov                                                          | 84                  | 0     | 1      | 83                   | 1,20%        |
| Des                                                          | 83                  | 3     | 0      | 86                   | 0,00%        |
| Jan                                                          | 86                  | 0     | 0      | 86                   | 0,00%        |
| Feb                                                          | 86                  | 0     | 1      | 85                   | 1,17%        |
| Mar                                                          | 85                  | 0     | 0      | 85                   | 0,00%        |
| Apr                                                          | 85                  | 2     | 2      | 85                   | 2,35%        |
| Mei                                                          | 85                  | 0     | 2      | 83                   | 2,38%        |
| Jun                                                          | 83                  | 2     | 2      | 83                   | 2,41%        |
| Rata – rata Tingkat <i>Turnover</i> Karyawan tahun 2021-2022 |                     |       |        |                      | 1,29%        |

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa presentase karyawan keluar cukup tinggi. Pada bulan Juli 2021 (2,35%), September 2021 (2.38%), Oktober 2021 (1,19%), November 2021 (1,20%), Februari 2022 (1,17%), April 2022 (2,35%), Mei 2022 (2,38%), Juni 2022 (2.41%). Perputaran karyawan dikatakan normal berkisar antara 5-10% per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% per tahun. Sedangkan jika kita lihat tabel tersebut jumlah perputarannya 15,44% per tahun. Menurut beberapa karyawan yang keluar mengungkapkan bahwa ada beberapa faktor yang menjadi alasan mereka keluar yakni lingkungan kerja kurang kondusif, perselisihan antar karyawan, tekanan kerja yang semakin tinggi, dengan tidak diimbangi kenaikan gaji. Hal ini menyebabkan tingginya persentase karyawan keluar berasal dari faktor lingkungan kerja, konflik kerja, stres kerja dan kepuasan karyawan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh Research Gap pada penelitian terdahulu. Kristin dkk (Kristin et al., 2022) dalam penelitiannya menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* ini disebabkan karena lingkungan kerja tidak kondusif, sehingga menimbulkan keinginan untuk *turnover intention*, Namun berbeda dengan penelitian dari Zulfa dan Azizah (Zulfa & Azizah, 2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*. Hal ini dikarenakan keadaan lingkungan kerja non fisik yang dirasakan oleh karyawan sudah baik, terbukti dengan sudah dilakukannya penyebaran kuesioner oleh peneliti. Hal tersebut menjadikan lingkungan kerja non fisik yang sudah terjalin dengan baik tidak berpengaruh terhadap niat para karyawan untuk meninggalkan tempat kerja. Kedua penelitian ini menunjukkan adanya celah penelitian dikarenakan dua hasil yang berbeda sehingga mendasari penelitian saat ini untuk mengkaji ulang penelitian dengan variabel yang sama.

Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh Kristin dkk (Kristin et al., 2022) menggunakan metode pengambilan sampel simple random sampling yang menentukan sampel secara acak. Hal ini dapat dijadikan celah bagi peneliti karena pada penelitian ini menggunakan teknik menggunakan metode pengambilan sampel simple random sampling yang menentukan sampel secara acak. Hal ini dapat dijadikan celah bagi peneliti karena pada penelitian ini menggunakan teknik total sampling, sehingga kemungkinan seluruh responden untuk menjawab kuesioner sepenuhnya tidak ada yang terlewat.

Pengaruh konflik kerja terhadap *turnover intention* dalam penelitian Rofik (Rofik, 2021) menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan sampel penelitian sebanyak 47 responden yang terdiri dari pegawai laki-laki dan perempuan. Sedangkan dalam penelitian Sinthya (2019) menunjukan hasil penelitian bahwa konflik (pekerjaan dan keluarga) tidak berpengaruh pada *turnover intention* karyawan perempuan dengan sampel penelitian sebanyak 47 karyawan perempuan. Pada BPR Kabupaten Mengwi Bali, konflik (pekerjaan dan keluarga) tidak berpengaruh pada *turnover intention* karena karyawan perempuan mampu mengatasi konflik kerja dan bersikap profesionalitas. Oleh sebab itu maka peneliti melihat adanya celah penelitian yakni

akan meneliti dengan jumlah sampel yang lebih besar yaitu 83 responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan untuk mengkaji ulang penelitian terdahulu.

Setiawan dan Tan (Setiawan & Tan, 2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil ini didapatkan tanpa adanya variabel mediasi pada penelitian. Namun hasil penelitian dimana terdapat variabel mediasi yang diteliti oleh Wulansari, dkk (2017) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karena alasan karyawan bertahan dalam perusahaan karena adanya penalty dari perusahaan, Karyawan produksi tidak mengalami stres kerja yang sangat berat, mereka melakukan pekerjaan dengan sangat santai dan menikmati dengan adanya cara pengawasan (*supervise*) yang baik, dari penelitiannya terdapat variabel mediasi. Sehingga hal ini menjadi celah peneliti untuk meneliti variabel mediasi atau *intervening*.

Dengan melihat seringnya *Turnover Intention* dalam perusahaan ini, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Tingkat *Turnover Intention* di CV Rumah Tas Lucu Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*”.

## Metode

Penelitian berikut memakai jenis penelitian kuantitatif yakni penelitian yang mempunyai tujuan untuk menguji hipotesis dengan menguji pengaruh diantara variabel yang di uji. Didalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena menggunakan angka-angka. Sugiyono (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditentukan.”

Jenis penelitian berikut tergolong “jenis penelitian survei yaitu merupakan penelitian yang mengambil sampel dari sebuah populasi dengan menggunakan metode kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data utamanya.

## Hasil dan Pembahasan

### A. Evaluasi Model

Dalam analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (*measurement model*) atau disebut *outer model* dan model struktural (*structural model*) atau disebut *inner model*. PLS tidak memerlukan asumsi distribusi tertentu untuk estimasi parameter, oleh karena itu tidak memerlukan teknik parametric untuk menguji atau

mengevaluasi signifikansi dan bersifat non-parametrik. Model evaluasi PLS dengan mengevaluasi *outer model* dan *inner model*.

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*). Dilakukan untuk menilai validitas dan reabilitas model. *Outer model* dengan indikator reflektif dievaluasi melalui *convergent validity* dan *discriminant* serta *composite reability* dan *cronbach alpha*.

a) *Convergent Validity*

Uji *convergent validity* dengan indikator reflektif dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk dengan nilai yang diharapkan adalah 0,7. Nilai *average variance extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,5.

**Tabel 2.** Outer Loadings

| Lingkungan Kerja (X1)         | Lingkungan Kerja (X1) | Konflik Kerja (X2) | Stres Kerja (X3) | Kepuasan Kerja (Z) | Turnover intenion (Y) |
|-------------------------------|-----------------------|--------------------|------------------|--------------------|-----------------------|
| LK.1                          | 0.725                 |                    |                  |                    |                       |
| LK.2                          | 0.775                 |                    |                  |                    |                       |
| LK.3                          | 0.724                 |                    |                  |                    |                       |
| LK.4                          | 0.782                 |                    |                  |                    |                       |
| LK.5                          | 0.817                 |                    |                  |                    |                       |
| LK.6                          | 0.790                 |                    |                  |                    |                       |
| <b>Konflik Kerja (X2)</b>     |                       |                    |                  |                    |                       |
| K.1                           |                       | 0.762              |                  |                    |                       |
| K.2                           |                       | 0.785              |                  |                    |                       |
| K.3                           |                       | 0.751              |                  |                    |                       |
| K.4                           |                       | 0.781              |                  |                    |                       |
| K.5                           |                       | 0.823              |                  |                    |                       |
| <b>Stres Kerja (X3)</b>       |                       |                    |                  |                    |                       |
| S.1                           |                       |                    | 0.808            |                    |                       |
| S.2                           |                       |                    | 0.722            |                    |                       |
| S.3                           |                       |                    | 0.792            |                    |                       |
| S.4                           |                       |                    | 0.784            |                    |                       |
| <b>Kepuasan Kerja (Z)</b>     |                       |                    |                  |                    |                       |
| KPK.1                         |                       |                    |                  | 0.892              |                       |
| KPK.2                         |                       |                    |                  | 0.836              |                       |
| KPK.3                         |                       |                    |                  | 0.749              |                       |
| KPK.4                         |                       |                    |                  | 0.723              |                       |
| <b>Turnover Intention (Y)</b> |                       |                    |                  |                    |                       |
| T.1                           |                       |                    |                  |                    | 0.889                 |
| T.2                           |                       |                    |                  |                    | 0.823                 |
| T.3                           |                       |                    |                  |                    | 0.880                 |

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *outer loading* masing-masing indikator pada variabel lingkungan kerja (X1), konflik kerja (X2), stres kerja (X3), *turnover*

*intention* (Y), dan kepuasan kerja (Z) semuanya bernilai lebih dari 0,7. Artinya indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah mencapai *convergent validity*.

**Tabel 3. Average Variance Extracted (AVE)**

|                               | AVE   |
|-------------------------------|-------|
| Lingkungan kerja (X1)         | 0,535 |
| Konflik kerja (X2)            | 0,604 |
| Stres kerja (X3)              | 0,611 |
| <i>Turnover intention</i> (Y) | 0,536 |
| Kepuasan kerja (Z)            | 0,747 |

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 4 terlihat bahwa nilai AVE dari variabel lingkungan kerja (X1), konflik kerja (X2), stres kerja (X3), *turnover intention* (Y), dan kepuasan kerja (Z) adalah lebih besar dari > 0,5. Oleh karena itu, semua variabel penelitian valid.

b) *Discriminant Validity*

Uji *discriminant validity*. Dengan melihat nilai *cross loading* untuk mengetahui apakah struktur tersebut memiliki kekuatan *discriminant* yang cukup. Nilai *cross loading* setiap variabel harus > 0,7.

**Tabel 4. Cross Loading**

|                              | <i>Turnover intention</i> (Y) | Kepuasan kerja (Z) | Stres kerja (X3) | Konflik kerja (X2) | Lingkungan kerja (X1) |
|------------------------------|-------------------------------|--------------------|------------------|--------------------|-----------------------|
| <b>Lingkungan Kerja (X1)</b> |                               |                    |                  |                    |                       |
| LK.1                         | <b>0.725</b>                  | 0.053              | 0.254            | -0.097             | 0.220                 |
| LK.2                         | <b>0.775</b>                  | 0.052              | 0.156            | -0.069             | 0.234                 |
| LK.3                         | <b>0.724</b>                  | -0.101             | 0.033            | -0.101             | 0.144                 |
| LK.4                         | <b>0.782</b>                  | 0.142              | 0.087            | -0.038             | 0.195                 |
| LK.5                         | <b>0.817</b>                  | -0.099             | 0.169            | -0.248             | 0.338                 |
| LK.6                         | <b>0.790</b>                  | -0.098             | 0.068            | -0.064             | 0.182                 |
| <b>Konflik Kerja (X2)</b>    |                               |                    |                  |                    |                       |
| K.1                          | 0.154                         | <b>0.762</b>       | -0.104           | 0.365              | -0.160                |
| K.2                          | -0.102                        | <b>0.785</b>       | -0.396           | 0.461              | -0.311                |
| K.3                          | 0.065                         | <b>0.751</b>       | -0.451           | 0.508              | -0.523                |
| K.4                          | -0.046                        | <b>0.781</b>       | -0.388           | 0.448              | -0.323                |
| K.5                          | -0.097                        | <b>0.823</b>       | -0.489           | 0.578              | -0.446                |
| <b>Stres Kerja (X3)</b>      |                               |                    |                  |                    |                       |
| S.1                          | 0.028                         | -0.397             | <b>0.808</b>     | -0.564             | 0.618                 |
| S.2                          | 0.142                         | -0.295             | <b>0.722</b>     | -0.456             | 0.565                 |
| S.3                          | 0.132                         | -0.369             | <b>0.792</b>     | -0.464             | 0.516                 |
| S.4                          | 0.290                         | -0.558             | <b>0.784</b>     | -0.616             | 0.603                 |
| <b>Kepuasan Kerja (Z)</b>    |                               |                    |                  |                    |                       |
| KPK.1                        | -0.265                        | 0.569              | -0.601           | <b>0.892</b>       | -0.696                |

|                               |        |        |        |              |              |
|-------------------------------|--------|--------|--------|--------------|--------------|
| <b>KPK.2</b>                  | -0.127 | 0.566  | -0.599 | <b>0.836</b> | -0.703       |
| <b>KPK.3</b>                  | -0.069 | 0.397  | -0.489 | <b>0.749</b> | -0.396       |
| <b>KPK.4</b>                  | 0.145  | 0.507  | -0.416 | <b>0.723</b> | -0.301       |
| <b>Turnover Intention (Y)</b> |        |        |        |              |              |
| <b>T.1</b>                    | 0.311  | -0.420 | 0.761  | -0.555       | <b>0.889</b> |
| <b>T.2</b>                    | 0.260  | -0.485 | 0.500  | -0.659       | <b>0.823</b> |
| <b>T.3</b>                    | 0.279  | -0.426 | 0.650  | -0.637       | <b>0.880</b> |

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa konstruk laten dengan indikator pada blok memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan indikator di blok lainnya yang memiliki nilai lebih rendah, dengan nilai *cross loading* setiap konstruk memiliki nilai lebih dari  $> 0,7$  yang artinya konstruk tersebut memiliki *discriminant* yang memadai.

#### c) *Reability*

Uji reabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Reabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reability*. Konstruk dinyatakan *reliable* jika nilai *cronbach's alpha* maupun *composite reability* di atas 0,7.

**Tabel 5. Cronbach's Alpha**

| Konstruk /<br>Variabel | Reability           |                        |
|------------------------|---------------------|------------------------|
|                        | Cronbach's<br>Alpha | Composite<br>Reability |
| Lingkungan kerja (X1)  | 0,819               | 0,870                  |
| Konflik kerja (X2)     | 0,781               | 0,859                  |
| Stres kerja (X3)       | 0,789               | 0,861                  |
| Kepuasan kerja (Z)     | 0,774               | 0,848                  |
| Turnover intention (Y) | 0,831               | 0,898                  |

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *croncbach's alpha* dari setiap variabel nilainya lebih dari  $> 0,7$ , dan pada nilai *composite reability* dari setiap variabel nilainya lebih dari  $> 0,7$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi kriteria reabilitas dan memiliki tingkat reabilitas yang tinggi.

2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*). Bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. *Inner model* dievaluasi dengan melihat nilai *R-Square*. Selanjutnya evaluasi model dengan melihat nilai signifikansi (uji hipotesis) untuk mengetahui pengaruh antar variabel melalui prosedur *bootstrapping*.

#### a) R- Square

Nilai R-Square digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Kategori nilai 0,75, 0,50 dan 0,25 menunjukkan model (kuat, moderate dan lemah).

## B. Uji Hipotesis

### 1. Path Coefficient

Uji ini dilakukan dengan melihat signifikansi untuk mengetahui pengaruh antar variabel melalui prosedur *bootstrapping*. Nilai signifikansi dapat dilakukan dengan melihat koefisien parameter dan T-Statistik pada *path coefficient*. Hipotesis penelitian diterima jika nilai T-Statistik > t tabel sebesar 1,66 (t tabel signifikansi 5%).

Berdasarkan dari hasil *path coefficient* diatas bisa dilihat bahwasanya pertama, variabel lingkungan kerja (X1) terhadap variabel *turnover intention* (Y) menghasilkan nilai koefisien parameter sebesar -0,151 bernilai negatif dengan nilai T-Statistik sebesar 5,419 yang lebih besar dari (T Tabel 1,66) dan P Values sebesar 0,000 lebih kecil dari (tingkat signifikansi 0,5). Maknanya apabila variabel lingkungan kerja (X1) mengalami peningkatan sebanyak 1 satuan maka *turnover intention* (Y) mengalami penurunan sebesar -0,151, sedangkan apabila lingkungan kerja (X1) mengalami penurunan sebanyak 1 satuan maka *turnover intention* (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,151. Dengan demikian berarti variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* (Y), sehingga hipotesis H1 dinyatakan diterima.

Kedua, variabel konflik kerja (X2) terhadap variabel *turnover intention* (Y) menghasilkan nilai koefisien parameter sebesar -0,239 bernilai positif dengan nilai T-Statistik sebesar 2,272 yang lebih besar dari (T Tabel 1,66) dan P Values sebesar 0,000 yang lebih kecil dari (tingkat signifikansi 0,5). Maknanya apabila variabel konflik kerja (X2) mengalami peningkatan sebanyak 1 satuan maka *turnover intention* (Y) mengalami peningkatan pula sebesar 0,239, begitu juga kebalikannya apabila konflik kerja (X2) mengalami penurunan sebanyak 1 satuan maka *turnover intention* (Y) mengalami penurunan pula sebesar 0,239. Dengan demikian berarti variabel konflik kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* (Y), sehingga hipotesis H2 dinyatakan diterima.

Ketiga, variabel stres kerja (X3) terhadap variabel *turnover intention* (Y) menghasilkan nilai koefisien parameter sebesar 0,799 bernilai positif dengan nilai T-Statistik sebesar 13,733 yang lebih besar dari (T Tabel 1,66) dan P Values sebesar 0,000 yang lebih kecil dari (tingkat signifikansi 0,5). Maknanya apabila variabel stres kerja (X3) mengalami peningkatan sebanyak 1 satuan maka *turnover intention* (Y) mengalami peningkatan pula sebesar 0,799, begitu juga kebalikannya apabila stres kerja (X3) mengalami penurunan sebanyak 1 satuan maka *turnover intention* (Y) mengalami penurunan pula sebesar 0,799. Dengan demikian berarti variabel stres kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* (Y), sehingga hipotesis H3 dinyatakan diterima.

Keempat, variabel lingkungan kerja (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Z) menghasilkan nilai koefisien parameter sebesar 0,109 bernilai positif dengan nilai T-Statistik sebesar 2,141 yang lebih besar dari (T Tabel 1,66) dan P Values sebesar 0,000 yang lebih kecil dari (tingkat signifikansi 0,5). Maknanya apabila variabel lingkungan kerja (X1) mengalami peningkatan sebanyak 1 satuan maka kepuasan kerja (Z) mengalami peningkatan pula sebesar 0,109, begitu juga kebalikannya apabila lingkungan kerja (X1) mengalami penurunan sebanyak 1 satuan maka kepuasan kerja (Z) mengalami penurunan pula sebesar 0,109. Dengan demikian berarti variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Z), sehingga hipotesis H4 dapat dinyatakan diterima.

Kelima, variabel konflik kerja (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Z) menghasilkan nilai koefisien parameter sebesar -0,345 bernilai negatif dengan nilai T-Statistik sebesar 2,568 yang lebih besar dari (T Tabel 1,66) dan P Values sebesar 0,011 yang lebih kecil dari (tingkat signifikansi 0,5). Maknanya apabila variabel konflik kerja (X2) mengalami peningkatan sebanyak 1 satuan maka kepuasan kerja (Z) mengalami penurunan sebesar -0,345, sedangkan apabila konflik kerja (X2) mengalami penurunan sebanyak 1 satuan maka kepuasan kerja (Z) mengalami peningkatan sebesar 0,345. Dengan demikian berarti variabel konflik kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Z), sehingga hipotesis H5 dapat dinyatakan diterima.

Keenam, variabel stres kerja (X3) terhadap variabel kepuasan kerja (Z) menghasilkan nilai koefisien parameter sebesar -0,431 bernilai negatif dengan nilai T-Statistik sebesar 2,544 yang lebih besar dari (T Tabel 1,66) dan P Values sebesar 0,011 yang lebih kecil dari (tingkat signifikansi 0,5). Maknanya apabila variabel stres kerja (X3) mengalami peningkatan sebanyak 1 satuan maka kepuasan kerja (Z) mengalami penurunan sebesar -0,431, sedangkan apabila stres kerja (X3) mengalami penurunan sebanyak 1 satuan maka kepuasan kerja (Z) mengalami peningkatan sebesar 0,431. Dengan demikian berarti variabel stres kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Z), sehingga hipotesis H6 dapat dinyatakan diterima.

Ketujuh, variabel kepuasan kerja (Z) terhadap variabel *turnover intention* (Y) menghasilkan nilai koefisien parameter sebesar -0,290 dengan nilai T-Statistik sebesar 1,987 yang lebih besar dari (T Tabel 1,66) dan P Values sebesar 0,045 yang lebih kecil dari (tingkat signifikansi 0,5). Maknanya apabila variabel kepuasan kerja (Z) mengalami peningkatan sebanyak 1 satuan maka *turnover intention* (Y) mengalami penurunan sebesar -0,290, sedangkan apabila kepuasan kerja (Z) mengalami penurunan sebanyak 1 satuan maka *turnover intention* (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,290. Dengan demikian berarti variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* (Y), sehingga hipotesis H7 dapat dinyatakan diterima.

## 2. Indirect Effect/Pengaruh Tidak Langsung

Uji *indirect effect* ini untuk melihat pengaruh variabel independen melalui variabel intervening. Dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat output *specific indirect effect* dengan nilai tingkat signifikansi  $< 0,05$  (*p values*) dan nilai T-Statistik  $\geq t$  tabel sebesar 1,66.

Berdasarkan tabel di atas *indirect effect* atau pengujian secara tidak langsung diatas, dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja (X1) terhadap variabel *turnover intention* (Y) melalui variabel kepuasan kerja (Z) sebagai variabel *intervening* menghasilkan nilai koefisien parameter sebesar -0,154 bernilai negatif dengan nilai T-Statistik 2,555 yang lebih besar dari (T Tabel 1,66) dan P Values sebesar 0,011 lebih kecil dari (tingkat signifikansi 0,5). Maknanya apabila variabel lingkungan kerja (X1) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) mengalami peningkatan sebanyak 1 satuan maka *turnover intention* (Y) mengalami penurunan sebesar -0,154, sedangkan apabila lingkungan kerja (X1) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) mengalami penurunan sebanyak 1 satuan maka *turnover intention* (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,154. Dengan demikian berarti variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* (Y) melalui variabel kepuasan kerja (Z) sebagai variabel *intervening*, sehingga hipotesis H8 dapat dinyatakan diterima.

Kemudian untuk variabel konflik kerja (X2) terhadap variabel *turnover intention* (Y) melalui variabel kepuasan kerja (Z) sebagai variabel *intervening* menghasilkan nilai koefisien parameter sebesar 0,607 bernilai positif dengan nilai T-Statistik sebesar 6,117 yang lebih besar dari (T Tabel 1,66) dan P Values sebesar 0,000 lebih kecil dari (tingkat signifikansi 0,5). Maknanya apabila variabel konflik kerja (X2) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) mengalami peningkatan sebanyak 1 satuan maka *turnover intention* (Y) mengalami peningkatan pula sebesar 0,607, begitu juga kebalikannya apabila konflik kerja (X2) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) mengalami penurunan sebanyak 1 satuan maka *turnover intention* (Y) mengalami penurunan pula sebesar 0,607. Dengan demikian berarti variabel konflik kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* (Y) melalui variabel kepuasan kerja (Z) sebagai variabel *intervening*, sehingga hipotesis H9 dapat dinyatakan diterima.

Variabel stres kerja (X3) terhadap variabel *turnover intention* (Y) melalui variabel kepuasan kerja (Z) sebagai variabel *intervening* menghasilkan nilai koefisien parameter sebesar 0,138 bernilai positif dengan nilai T-Statistik sebesar 2,118 yang lebih besar dari (T Tabel 1,66) dan P Values sebesar 0,000 lebih kecil dari (tingkat signifikansi 0,5). dan P Values sebesar 0,000 lebih kecil dari (tingkat signifikansi 0,5). Maknanya apabila variabel stres kerja (X3) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) mengalami peningkatan sebanyak 1 satuan maka *turnover intention* (Y) mengalami peningkatan pula sebesar 0,138, begitu juga kebalikannya apabila stres kerja (X3) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) mengalami penurunan sebanyak 1 satuan maka *turnover intention* (Y) mengalami penurunan pula sebesar 0,138. Dengan demikian berarti variabel stres kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* (Y) melalui variabel kepuasan kerja (Z) sebagai variabel *intervening*, sehingga hipotesis H10 dapat dinyatakan diterima.

### C. Pembahasan

#### 1. H<sub>1</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel *turnover intention*. Apabila variabel lingkungan kerja mengalami

peningkatan maka *turnover intention* mengalami penurunan, sedangkan apabila lingkungan kerja mengalami penurunan, maka *turnover intention* mengalami peningkatan.

Hasil penelitian berikut sejalan dengan hasil penelitian Joarder (dalam Putra Dewa, (Putra & Utama, 2017)), memperlihatkan bahwasanya lingkungan kerja atau kondisi kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, di mana kondisi kerja yang dapat mendukung dalam bekerja misalnya penerangan atau cahaya yang cukup, keamanan di tempat kerja yang terjamin sangat dibutuhkan oleh karyawan. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan Chairini (dalam Putra Dewa, (Putra & Utama, 2017)), membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja yang buruk, seperti sedikitnya fasilitas yang diterima karyawan, tidak adanya tempat untuk istirahat karyawan, akan mendorong niat karyawan untuk mengundurkan diri. Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Zulfa dan Azizah (Zulfa & Azizah, 2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*.

Dibutuhkan keadaan lingkungan kerja yang kondusif sehingga membuat karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya dan menurunkan tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Semakin tinggi kriminalitas, atau bisa dikatakan keamanan karyawan dalam bekerja terancam maka akan dapat meningkatkan niat karyawan tersebut mencari alternatif pekerjaan baik yang lebih aman. Semakin lengkap fasilitas yang diterima karyawan untuk menunjang pekerjaannya maka semakin rendah niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Hal ini membuktikan bahwa Winata (Winata, 2022) lingkungan kerja mencakup lingkungan dimana karyawan melakukan bekerja dimana secara fisik lingkungan kerja yang diinginkan karyawan adalah kondisi bersih dan dan lingkungan kerja yang mencakup suasana kerja yang nyaman sehingga karyawan akan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja pada penelitian ini adalah lingkungan kondisi perusahaan bersih walaupun lingkungan merupakan tempat untuk kegiatan produksi, akan tetapi lingkungan tersebut dibersihkan dengan sedemikian rupa agar tidak berdebu. Kemudian memiliki sistem penerangan yang baik agar tidak menghambat karyawan untuk mengerjakan tugasnya.

Penilaian responden terhadap variabel lingkungan kerja dengan nilai tertinggi terdapat pada indikator penerangan/cahaya di tempat kerja, hal ini dibuktikan dengan mayoritas atau sejumlah 30 responden setuju dengan pernyataan “Saya merasa penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan”. Pada lingkungan kerja CV. Rumah Tas Lucu penerangan yang terdapat pada ruangan sangat memadai sehingga tidak menghambat proses produksi karyawan, kemudian karyawan memahami kondisi penerangan dimana mengetahui saat perlu atau tidaknya menyalakan lampu hal tersebut bisa menurunkan *turnover intention* karyawan.

## 2. H<sub>2</sub>: Konflik Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Penelitian berikut telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh variabel konflik kerja terhadap variabel *turnover intentions*. Apabila variabel konflik kerja (X<sub>2</sub>) mengalami

peningkatan, maka *turnover intention* (Y) mengalami peningkatan pula, begitu juga kebalikannya apabila konflik kerja (X2) mengalami penurunan maka *turnover intention* (Y) mengalami penurunan pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan Randi Saputra (Saputra, 2017) yang menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan pada bagian produksi PT. Riau Crumb Rubber Factory Kota Pekanbaru.

Hal berikut sesuai dengan pendapat menurut Yusup & Faruq (Yusup & Faruq, 2021) konflik kerja merupakan suatu perbedaan pendapat atau pertentangan antara dua orang atau lebih tentang masalah pekerjaan. Konflik pada lingkungan kerja biasa terjadi karena adanya perbedaan pendapat yang dapat menimbulkan perselisihan antara kedua belah pihak, menimbulkan permusuhan dan mengakibatkan pihak-pihak yang bersangkutan memandang satu sama lain sebagai penghalang dan penghambat tercapainya kebutuhan dan tujuan masing-masing. Jika semakin tinggi tingkat konflik dan beban kerja karyawan, maka akan meningkatkan perseptif serta ancaman yang dapat menimbulkan hasil negatif yang nantinya akan memengaruhi karyawan untuk keluar (*turnover intention*) pada suatu perusahaan.

Penilaian responden terhadap variabel konflik kerja dengan nilai tertinggi terdapat pada indikator perbedaan persepsi tentang pekerjaan, hal ini dibuktikan dengan mayoritas atau sejumlah 32 responden tidak setuju dengan pernyataan "Saya merasa bahwa antar kelompok kerja berbeda visi dalam menyelesaikan pekerjaan". Pada lingkungan kerja CV. Rumah Tas Lucu para karyawan sudah memiliki pemikiran yang sama mengenai menyelesaikan pekerjaan yang tepat atau hasil yang berkualitas, hal tersebut bisa menurunkan *turnover intention* karyawan.

### 3. H<sub>3</sub> : Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif variabel stres kerja terhadap variabel *turnover intention*. Maknanya apabila variabel stres kerja mengalami peningkatan maka *turnover intention* mengalami peningkatan pula, begitu juga kebalikannya apabila stres kerja mengalami penurunan maka *turnover intention* mengalami penurunan pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Tan (Setiawan & Tan, 2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Dan juga penelitian ini oleh Verina (Verina, 2014), menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hal berikut sesuai dengan pendapat menurut Yusup & Faruq (Yusup & Faruq, 2021) stres kerja adalah suatu kondisi atau perasaan yang dialami ketika karyawan merasa bahwa tuntutan pekerjaan melebihi apa yang mampu dilakukan oleh setiap individu karyawan. Beberapa faktor pendukung seperti beban pekerjaan yang dimiliki, ketidakjelasan atas peran pekerjaan yang diberikan, tuntutan yang bertentangan dengan pekerjaan yang dijalankan dan kerjasama dalam struktur organisasi.

Penilaian responden terhadap variabel stres kerja dengan nilai tertinggi terdapat pada indikator sering sakit kepala, hal ini dibuktikan dengan mayoritas atau sejumlah 33

responden sangat tidak setuju dengan pernyataan “Beban pekerjaan yang berlebihan membuat saya sering sakit kepala”. Pada lingkungan kerja CV. Rumah Tas Lucu para karyawan tidak memiliki terlalu banyak tugas yang menyebabkan *overload* dan bisa membuat sakit kepala, hal tersebut bisa menurunkan tingkat *turnover intention*.

4. H<sub>4</sub>: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Maknanya apabila variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja mengalami peningkatan pula, begitu juga kebalikannya apabila lingkungan kerja mengalami penurunan maka kepuasan kerja (Z) mengalami penurunan pula. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Wulandari, dkk (Wulandari et al., 2022) dimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian Handaru, dkk (Handaru et al., 2013) membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dalam bekerja pada suatu perusahaan.

Lingkungan kerja sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu dalam perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat memotivasi kerja, meningkatkan kepuasan kerja individu yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja organisasi.

Hal berikut sesuai dengan pendapat menurut Winata (Winata, 2022) lingkungan kerja mencakup lingkungan dimana karyawan melakukan bekerja dimana secara fisik lingkungan kerja yang diinginkan karyawan adalah kondisi bersih dan dan lingkungan kerja yang mencakup suasana kerja yang nyaman sehingga karyawan akan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja pada penelitian ini adalah lingkungan kondisi perusahaan bersih walaupun lingkungan merupakan tempat untuk kegiatan produksi, akan tetapi lingkungan tersebut dibersihkan dengan sedemikian rupa agar tidak berdebu. Kemudian memiliki sistem penerangan yang baik agar tidak menghambat karyawan untuk mengerjakan tugasnya.

Penilaian responden terhadap variabel lingkungan kerja dengan nilai tertinggi terdapat pada indikator penerangan/cahaya di tempat kerja, hal ini dibuktikan dengan mayoritas atau sejumlah 30 responden setuju dengan pernyataan “Saya merasa penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan”. Pada lingkungan kerja CV. Rumah Tas Lucu penerangan yang terdapat pada ruangan sangat memadai sehingga tidak menghambat proses produksi karyawan, kemudian karyawan memahami kondisi penerangan dimana mengetahui saat perlu atau tidaknya menyalakan lampu hal tersebut bisa menurunkan *turnover intention* karyawan.

5. H<sub>5</sub>: Konflik Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif variabel konflik kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Maknanya apabila variabel konflik kerja mengalami peningkatan maka kepuasan kerja mengalami penurunan, sedangkan apabila konflik kerja

mengalami penurunan maka kepuasan kerja mengalami peningkatan. Hasil penelitian berikut bertolak belakang dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Selica dkk (Palar et al., 2022), bahwa secara parsial kompensasi dan konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud. Kemudian Andika dan Irmayanti (Andika & Irmayanti, 2021) yang menunjukkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh konflik kerja dan stres kerja secara signifikan dan simultan.

Hal berikut sesuai dengan pendapat menurut Yusup & Faruq (Yusup & Faruq, 2021) konflik kerja merupakan suatu perbedaan pendapat atau pertentangan antara dua orang atau lebih tentang masalah pekerjaan. Konflik pada lingkungan kerja biasa terjadi karena adanya perbedaan pendapat yang dapat menimbulkan perselisihan antara kedua belah pihak, menimbulkan permusuhan dan mengakibatkan pihak-pihak yang bersangkutan memandang satu sama lain sebagai penghalang dan penghambat tercapainya kebutuhan dan tujuan masing-masing. Jika semakin tinggi tingkat konflik dan beban kerja karyawan, maka akan meningkatkan perseptif serta ancaman yang dapat menimbulkan hasil negatif yang nantinya akan memengaruhi karyawan untuk keluar (*turnover intention*) pada suatu perusahaan.

Penilaian responden terhadap variabel konflik kerja dengan nilai tertinggi terdapat pada indikator perbedaan persepsi tentang pekerjaan, hal ini dibuktikan dengan mayoritas atau sejumlah 32 responden tidak setuju dengan pernyataan "Saya merasa bahwa antar kelompok kerja berbeda visi dalam menyelesaikan pekerjaan". Pada lingkungan kerja CV. Rumah Tas Lucu para karyawan sudah memiliki pemikiran yang sama mengenai menyelesaikan pekerjaan yang tepat atau hasil yang berkualitas, hal tersebut bisa menurunkan turnover intention karyawan.

#### 6. H<sub>6</sub>: Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Apabila variabel stres kerja mengalami peningkatan maka kepuasan kerja mengalami penurunan sebesar, sedangkan apabila stres kerja mengalami penurunan maka kepuasan kerja mengalami peningkatan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan yang ditemukan oleh para peneliti terdahulu yaitu (L. Li, 2014) yang membuktikan bahwa stres kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Wibowo dkk. (Gede et al., 2015) yang mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Masalah stres dalam bekerja yang dialami karyawan menjadi gejala yang penting sejak mulai timbulnya tuntutan efisiensi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal berikut sesuai dengan pendapat menurut Yusup & Faruq (Yusup & Faruq, 2021) stres kerja adalah suatu kondisi atau perasaan yang dialami ketika karyawan merasa bahwa tuntutan pekerjaan melebihi apa yang mampu dilakukan oleh setiap individu karyawan. Beberapa faktor pendukung seperti beban pekerjaan yang dimiliki, ketidakjelasan atas peran

pekerjaan yang diberikan, tuntutan yang bertentangan dengan pekerjaan yang dijalankan dan kerjasama dalam struktur organisasi.

Penilaian responden terhadap variabel stres kerja dengan nilai tertinggi terdapat pada indikator sering sakit kepala, hal ini dibuktikan dengan mayoritas atau sejumlah 33 responden sangat tidak setuju dengan pernyataan "Beban pekerjaan yang berlebihan membuat saya sering sakit kepala". Pada lingkungan kerja CV. Rumah Tas Lucu para karyawan tidak memiliki terlalu banyak tugas yang dibebankan sehingga menyebabkan *overload* dan bisa membuat sakit kepala, hal tersebut bisa menurunkan tingkat *turnover intention*.

7.  $H_7$ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel *turnover intention*. Maknanya apabila variabel kepuasan kerja mengalami peningkatan maka *turnover intention* (Y) mengalami penurunan, sedangkan apabila kepuasan kerja (Z) mengalami penurunan maka *turnover intention* (Y) mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Setiyanto & Hidayati, (Setiyanto & Hidayati, 2017a) bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Hal berikut sesuai dengan pernyataan Sinambela (Sinambela, 2016) yakni kepuasan kerja merupakan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dikerjakan dan hasil dari pekerjaan baik berupa pencapaian target ataupun penghargaan atas pekerjaan yang ditekuninya. Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada penelitian ini hanya kepuasan kerja dan komitmen organisasional akan tetapi banyak faktor lain yang dapat digunakan oleh penelitian selanjutnya seperti stres kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, dan lainnya. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap organisasi dan dengan demikian keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah.

Penilaian responden terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai tertinggi terdapat pada indikator menyenangkan pekerjaannya, hal ini dibuktikan dengan mayoritas atau sejumlah 32 responden setuju dengan pernyataan "Saya senang dengan pekerjaan yang saya tekuni sekarang". Pada lingkungan kerja CV. Rumah Tas Lucu, karyawan melaksanakan pekerjaan dengan hati yang senang sehingga menikmati pekerjaannya dengan santai, hal tersebut bisa menurunkan *turnover intention* karyawan.

8.  $H_8$ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja.

*Turnover* karyawan yang tinggi akan merugikan perusahaan karena perusahaan menjadi kurang efisien dan efektif, kehilangan biaya perekrutan dan pelatihan pengembangan, dan lainnya. Apabila variabel lingkungan kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja mengalami peningkatan maka *turnover intention* mengalami penurunan, sedangkan apabila lingkungan kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja mengalami

penurunan maka *turnover intention* mengalami peningkatan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Joarder dkk. (dalam Putra (Putra & Utama, 2017)) membuktikan bahwa lingkungan kerja atau kondisi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention, dimana kepuasan kerja yang dapat mendukung dalam bekerja misalnya penerangan atau cahaya yang cukup, keamanan di tempat kerja, dan kesesuaian gaji dengan beban kerja yang terjamin sangat dibutuhkan oleh karyawan. Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Zulfa dan Azizah (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*.

Hal ini membuktikan bahwa Winata (Winata, 2022) lingkungan kerja mencakup lingkungan dimana karyawan melakukan bekerja dimana secara fisik lingkungan kerja yang diinginkan karyawan adalah kondisi bersih dan dan lingkungan kerja yang mencakup suasana kerja yang nyaman sehingga karyawan akan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja pada penelitian ini adalah lingkungan kondisi perusahaan bersih walaupun lingkungan merupakan tempat untuk kegiatan produksi, akan tetapi lingkungan tersebut dibersihkan dengan sedemikian rupa agar tidak berdebu. Kemudian memiliki sistem penerangan yang baik agar tidak menghambat karyawan untuk mengerjakan tugasnya.

Penilaian responden terhadap variabel lingkungan kerja dengan nilai tertinggi terdapat pada indikator penerangan/cahaya di tempat kerja, hal ini dibuktikan dengan mayoritas atau sejumlah 30 responden setuju dengan pernyataan "Saya merasa penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan". Pada lingkungan kerja CV. Rumah Tas Lucu penerangan yang terdapat pada ruangan sangat memadai sehingga tidak menghambat proses produksi karyawan, kemudian karyawan memahami kondisi penerangan dimana mengetahui saat perlu atau tidaknya menyalakan lampu hal tersebut bisa menurunkan *turnover intention* karyawan.

9. H<sub>9</sub> : Konflik Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian menunjukan konflik kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh *turnover intention*. Apabila variabel konflik kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja mengalami peningkatan maka *turnover intention* (Y) mengalami peningkatan pula, begitu juga kebalikannya apabila konflik kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja mengalami penurunan maka *turnover intention* mengalami penurunan pula. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Randi Saputra (Saputra, 2017) yang menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan pada bagian produksi PT. Riau Crumb Rubber Factory Kota Pekanbaru. Dan juga sejalan dengan penelitian oleh Irzani (dalam Subroto 2017) memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memediasi secara parsial dan positif pada pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap keinginan keluar karyawan.

Hal berikut sesuai dengan pendapat menurut Yusup & Faruq (Yusup & Faruq, 2021) konflik kerja merupakan suatu perbedaan pendapat atau pertentangan antara dua orang atau lebih tentang masalah pekerjaan. Konflik pada lingkungan kerja biasa terjadi karena

adanya perbedaan pendapat yang dapat menimbulkan perselisihan antara kedua belah pihak, menimbulkan permusuhan dan mengakibatkan pihak-pihak yang bersangkutan memandang satu sama lain sebagai penghalang dan penghambat tercapainya kebutuhan dan tujuan masing-masing. Jika semakin tinggi tingkat konflik dan beban kerja karyawan, maka akan meningkatkan perseptif serta ancaman yang dapat menimbulkan hasil negatif yang nantinya akan memengaruhi karyawan untuk keluar (*turnover intention*) pada suatu perusahaan.

Penilaian responden terhadap variabel konflik kerja dengan nilai tertinggi terdapat pada indikator perbedaan persepsi tentang pekerjaan, hal ini dibuktikan dengan mayoritas atau sejumlah 32 responden tidak setuju dengan pernyataan “Saya merasa bahwa antar kelompok kerja berbeda visi dalam menyelesaikan pekerjaan”. Pada lingkungan kerja CV. Rumah Tas Lucu para karyawan sudah memiliki pemikiran yang sama mengenai menyelesaikan pekerjaan yang tepat atau hasil yang berkualitas, hal tersebut bisa menurunkan *turnover intention* karyawan.

10. H10 : Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dimediasi oleh kepuasan kerja. Apabila variabel stres kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja mengalami peningkatan maka *turnover intention* mengalami peningkatan pula, begitu juga kebalikannya apabila stres kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja mengalami penurunan maka *turnover intention* mengalami penurunan pula. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Lestari (Lestari & Mujiati, 2018) dengan hasil variabel kepuasan kerja memiliki peranan dalam memediasi pengaruh langsung stres kerja terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini sesuai pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Tan (Setiawan & Tan, 2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Hal berikut sesuai dengan pendapat menurut Yusup & Faruq (Yusup & Faruq, 2021) stres kerja adalah suatu kondisi atau perasaan yang dialami ketika karyawan merasa bahwa tuntutan pekerjaan melebihi apa yang mampu dilakukan oleh setiap individu karyawan. Beberapa faktor pendukung seperti beban pekerjaan yang dimiliki, ketidakjelasan atas peran pekerjaan yang diberikan, tuntutan yang bertentangan dengan pekerjaan yang dijalankan dan kerjasama dalam struktur organisasi.

Penilaian responden terhadap variabel stres kerja dengan nilai tertinggi terdapat pada indikator sering sakit kepala, hal ini dibuktikan dengan mayoritas atau sejumlah 33 responden sangat tidak setuju dengan pernyataan “Beban pekerjaan yang berlebihan membuat saya sering sakit kepala”. Pada lingkungan kerja CV. Rumah Tas Lucu para karyawan tidak memiliki terlalu banyak tugas yang menyebabkan *overload* dan bisa membuat sakit kepala, hal tersebut bisa menurunkan tingkat *turnover intention*.

## Simpulan

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian berikut sejalan dengan hasil penelitian Joarder (dalam Putra Dewa, (Putra & Utama, 2017)) dan Chairini (dalam Putra Dewa, (Putra & Utama, 2017)).

2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel konflik kerja terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Randi Saputra (Saputra, 2017) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa konflik kerja berpengaruh pada *turnover intention*.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Tan (Setiawan & Tan, 2021) dan Verina (Verina, 2014), yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Penelitian berikut sejalan dengan penelitian oleh Wulandari, dkk (Wulandari et al., 2022) dan Handaru, dkk (Handaru et al., 2013) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dalam bekerja pada suatu perusahaan.

5. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel konflik kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Andika dan Irmayanti (Andika & Irmayanti, 2021) bahwa konflik kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

6. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan yang ditemukan oleh para peneliti terdahulu yaitu Li, et al. (L. Li, 2014) dan Wibowo dkk. (2015) yang mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

7. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Setiyanto & Hidayati, (Setiyanto & Hidayati, 2017b)) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

8. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja, terhadap turnover invention melalui kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Joarder dkk. (dalam Putra (Putra & Utama, 2017)) dan Zulfa & Azizah (Zulfa & Azizah, 2020) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja atau kondisi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

9. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel konflik kerja, terhadap *turnover invention* melalui kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Randi Saputra (Saputra, 2017) yang memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memediasi secara parsial dan positif pada pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap keinginan keluar karyawan.

10. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja, terhadap *turnover invention* melalui kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Lestari (Lestari & Mujiati, 2018) dan Setiawan dan Tan (Setiawan & Tan, 2021) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

## Daftar Pustaka

- Andika, A. W., & Irmayanti, N. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sinarartha Bali Money Changer Kabupaten Badung. *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, 4(3).
- Andriani, R., Disman, Ahman, E., & Santoso, B. (2021). *Conditional Process Pada Manajemen SDM : Perspektif Polychronicity, Kepuasan Kerja, Engagement Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Turnover Intention*. Cetakan Pertama. Gracias Logis Kreatif.
- Bellmann, L. (2020). Working from home, job satisfaction and work–life balance – robust or heterogeneous links? *International Journal of Manpower*, 42(3), 424–441. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2019-0458>
- Bowen, P. (2018). Work-related contact, work–family conflict, psychological distress and sleep problems experienced by construction professionals: an integrated explanatory model. *Construction Management and Economics*, 36(3), 153–174. <https://doi.org/10.1080/01446193.2017.1341638>
- Delanoëije, J. (2019). Boundary role transitions: A day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. *Human Relations*, 72(12), 1843–1868. <https://doi.org/10.1177/0018726718823071>
- Feng, Z. (2020). Covid-19 created a gender gap in perceived work productivity and job satisfaction: implications for dual-career parents working from home. *Gender in Management*, 35(7), 719–736. <https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0202>
- Foy, T. (2019). Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(6), 1018–1041. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2017-0061>
- Gadeyne, N. (2018). All wired, all tired? Work-related ICT-use outside work hours and work-to-home conflict: The role of integration preference, integration norms and work demands. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 86–99. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.03.008>

- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *J. Pendidik. dan Kewirausahaan*, 10(N).
- Gede, W., Gede, R., & Putra, S. (2015). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekon. dan Bisnis Univ. Udayana*, %.
- Geisler, M. (2019). Retaining Social Workers: The Role of Quality of Work and Psychosocial Safety Climate for Work Engagement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Human Service Organizations Management, Leadership and Governance*, 43(1), 1–15. <https://doi.org/10.1080/23303131.2019.1569574>
- Handaru, A. W., Utomo, T., & Sudiartha, I. K. R. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS "X." *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol.4, No.
- Irawanto, D. W. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the covid-19 pandemic in indonesia. *Economies*, 9(3). <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Kašpárková, L. (2018). Why resilient workers perform better: The roles of job satisfaction and work engagement. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 33(1), 43–62. <https://doi.org/10.1080/15555240.2018.1441719>
- Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Economics. Accounting, Business Journal*, Vol. 2. No.
- Lestari, & Mujiati. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7. No.
- Li, L. (2014). Work Stress, Work Motivation And Their Effects On Job Satisfaction In Community Health Workers: A Cross-Sectional Survey In China. *BMJ Open Journal*, Vol. . 4 (.
- Li, Y., Huang, H., & Chen, Y. Y. (2020). Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. *Children and Youth Services Review*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0190740920320636>
- Liu, J. (2019). Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: a cross-sectional study in 11 western provinces of China. *BMC Family Practice*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12875-019-0904-0>
- Marcella, & Ie. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *J. Muara Ilmu Ekon. dan Bisnis*, 6(N).
- Palar, S. N., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud Di Masa Pandemi Covid-19. *J. EMBA*, 10(N).
- Putra, I. D. G. D., & Utama, I. W. M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Mayaloka Villas Seminyak. *E-Jurnal Manaj. Unud*, 6(9).

- Rofik, M. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Madrasah Aliyah Aswaj Ambunten. *J. MISSY*, 2(N).
- Saputra, R. (2017). Pengaruh Konflik Kerja dan Jaminan Sosial Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi PT. Riau Crumb Rubber Factory Kota Pekanbaru. *Jurnal JOM Fekon*, Vol. 4 No., 3500–3514.
- Sarker, S. (2018). Work-life conflict of globally distributed software development personnel: An empirical investigation using Border Theory. *Information Systems Research*, 29(1), 103–126. <https://doi.org/10.1287/isre.2017.0734>
- Schieman, S. (2021). Work-Life Conflict During the COVID-19 Pandemic. *Socius*, 7. <https://doi.org/10.1177/2378023120982856>
- Setiawan, & Tan. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kebijakan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Rumah Sakit Di Kota Jakarta Pusat. *J. Ilm. Akunt. Dan Keuang.*, 4(2).
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *J. Akuntansi, Ekon. dan Manaj. Bisnis*, 5.
- Shanafelt, T. D. (2022). Changes in Burnout and Satisfaction With Work-Life Integration in Physicians and the General US Working Population Between 2011 and 2020. *Mayo Clinic Proceedings*, 97(3), 491–506. <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2021.11.021>
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Konflik dan Stres (Orientasi dalam Organisasi). PT. Bumi Aksara.
- Soomro, A. A. (2018a). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. PT ALFABETA.
- Verina, R. E. (2014). Analisis Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XL Axiata Tbk Jakarta.
- Winata, E. (2022). Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja. Cetakan Pertama. Pusat Pengembangan Pendidikan Dan Penelitian Indonesia.
- Wu, T. J. (2019). Building up resources in the relationship between work–family conflict and burnout among firefighters: moderators of guanxi and emotion regulation strategies. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 430–441. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1596081>
- Wulandari, I. D. A. I., Mendra, I. W., & Harwaty, T. I. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Camat Banjarnagran Kabupaten Klungkung. *J. EMAS*, 3(N).
- Yusup, & Faruq. (2021). Manajemen Konflik Dan Stres (Orientasi dalam Organisasi). Wade Group.
- Zhang, S. (2020). A work-life conflict perspective on telework. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 141, 51–68. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2020.09.007>

- 
- Zhang, S. X. (2020). Unprecedented disruption of lives and work: Health, distress and life satisfaction of working adults in China one month into the COVID-19 outbreak. *Psychiatry Research*, 288. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.112958>
- Zhao, S. H. (2018). Impact of workplace violence against nurses' thriving at work, job satisfaction and turnover intention: A cross-sectional study. *Journal of Clinical Nursing*, 27(13), 2620–2632. <https://doi.org/10.1111/jocn.14311>
- Zulfa, E. F., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Non PNS UPTD Puskesmas Alian Kebumen). *J. Ilm. Mhs. Manajemen, Bisnis Akunt.*, 2(N).