



# ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN

Deny Cahyadinanto Sanjoko, Rini Nugraheni<sup>1</sup>

[deny.sanjoko@gmail.com](mailto:deny.sanjoko@gmail.com)

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

## ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of work stress variables and non-physical work environment on job satisfaction and its impact on employee turnover intention. This research was conducted at PT Panverta Cakrakencana Pandaan. The number of samples is set to a total of 100 respondents with a sampling using simple random sampling method. Measurements in the questionnaire using a Likert scale. Data analysis method that used in the research is Structural Equation Model (SEM) with the help of the AMOS 16.0 software.*

*Results of hypothesis testing showed that the work stress variables and significant positive effect on employee turnover intention. Job stress negatively affects job satisfaction. Non-physical work environment positive effect on job satisfaction. Non-physical work environment negatively affect employee turnover intention. Job satisfaction negatively affect turnover intention. Path Analysis of the results showed that the direct effect of work stress and non-physical work environment to turnover intention of employees value is 0.226 and -0.335. The indirect effect of job stress and non-physical work environment on turnover intention through job satisfaction value is 0.095 and -0.104.*

*Keywords: Organizational Behaviour, Job stress, Non Physical Work Environment, Job Satisfaction, Turnover Intention.*

## PENDAHULUAN

Kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan dapat berefek negatif maupun positif bagi kinerja yang dimiliki perusahaan. Perilaku yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan salah satunya adalah *turnover* karyawan.

*Turnover intention* karyawan itu sendiri mengacu pada niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam perilaku nyata (Pasewark dan Strewaser, 1996; dalam Bonaventura, 2012). Timbulnya keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain maka dapat menyebabkan *turnover* karyawan yang sebenarnya bagi perusahaan dimana *turnover* karyawan merupakan bentuk perilaku nyata berupa keluar-masuknya karyawan di dalam perusahaan pada periode tertentu.

Terdapat hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* karena kepuasan kerja secara langsung terhubung dengan *turnover* karyawan (Prescott, 2012). Rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar (Rita, 2009). Stres secara langsung juga mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan dan memiliki kaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Di dalam perusahaan dengan tingkat produktivitas yang menurun, jumlah absensi karyawan yang tinggi dan tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan menunjukkan bahwa tingkat stres karyawan cukup tinggi (Robbins, 2006).

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan *turnover intention* adalah lingkungan kerja, secara khusus adalah lingkungan kerja non fisik. Menurut Parlinda (1993; dalam Nadya, 2013) kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang dan lain

---

<sup>1</sup> Corresponding author

sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memicu timbulnya kepuasan bagi karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif, begitupun sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja hingga berakibat pada munculnya *turnover intention*.

Beberapa penelitian sebelumnya yang terkait, menjelaskan dan memberikan bukti mengenai hubungan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention*. Renno (2014) menemukan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap variabel *turnover intention* karyawan dimana lingkungan kerja non fisik terkait di dalam variabel lingkungan kerja. Semakin tinggi kenyamanan lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka *turnover intention* karyawan akan menurun. Namun, hasil penelitian Renno (2014) bertentangan dengan hasil penelitian Riski (2012), dimana lingkungan kerja secara parsial tidak mempengaruhi tingkat *turnover* karyawan.

Objek dari penelitian ini adalah PT. Panverta Cakrakencana yang berlokasi di Jl. Raya Surabaya Malang km 45 Pandaan Pasuruan dipilih sebagai tempat penelitian untuk menguji variabel penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya.

**Tabel 1**  
**Data Turnover Karyawan**  
**PT. Panverta Cakrakencana**  
**Tahun 2009 s/d 2013**

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan yang keluar	Turnover rate (%)
2009	633	30	4,6
2010	655	38	5,3
2011	721	38	4,6
2012	824	69	8,0
2013	866	132	14,5

Sumber : PT. Panverta Cakrakencana, 2014.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat *turnover* karyawan yang mengalami peningkatan dari tahun 2011 hingga tahun 2013. Angka *turnover* karyawan selama 2011-2013 yaitu sebesar 4.6% - 14.5%. Standar maksimal *turnover* ideal bagi PT. Panverta Cakrakencana adalah sebesar 6.5% sehingga kenaikan *turnover* pada tahun 2012-2013 berada di atas standar *turnover* yang terdapat pada PT. Panverta Cakrakencana.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD diperoleh beberapa alasan karyawan keluar dari perusahaan, yaitu karyawan diterima kerja di perusahaan yang lain, dan merasa beban kerja yang di alami karyawan cukup berat. Hasil survei awal yang telah dilakukan pada PT. Panverta Cakrakencana, ditemukan bahwa waktu kerja buruh di PT. Panverta Cakrakencana terbagi menjadi 2 shift dalam satu hari dengan waktu 12 jam/shift dalam satu hari. Beban kerja yang timbul selain waktu kerja yang panjang, ditambah juga dengan karyawan PT. Panverta Cakrakencana seringkali lembur kerja dikarenakan upah lembur yang cukup besar. Selain beban kerja yang semakin tinggi, terdapat masalah lain berupa jumlah absensi karyawan pabrik yang cenderung tinggi. Banyak karyawan pabrik yang mangkir ataupun karyawan pabrik yang tidak masuk, menggunakan surat izin sakit dari dokter untuk menjadi alasan ketidakhadiran karyawan. Besarnya ketidakhadiran karyawan juga mengindikasikan adanya kepuasan kerja yang menurun dimana lingkungan kerja non fisik bisa menjadi salah satu faktor yang menyebabkan menurunnya kepuasan kerja

Pada karyawan pabrik PT. Panverta Cakrakencana terdapat indikasi pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap *turnover intention* karyawan. karyawan pabrik diduga sering mengalami stres kerja dikarenakan tuntutan tugas yang terlalu banyak dan waktu kerja yang panjang.

## **KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **Hubungan Stres Kerja dengan *Turnover Intention* Karyawan**



Menurut Robbins (2006) akibat stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja. Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan antara stres kerja dan *turnover intention* karyawan. Yatna (2011) dan Elangovan (2000) mengemukakan adanya pengaruh positif stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

### **H1: Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* Karyawan**

### **Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja**

Robbins (2006) menyatakan gejala psikologis dan perilaku yang menunjukkan rendahnya kepuasan kerja dipengaruhi dan disebabkan oleh tingkat stres yang tinggi. Penurunan kepuasan kerja secara garis besar banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, tetapi stres kerja menjadi faktor utama dalam ketidakpuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Elangovan (2000) dan menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **H2: Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

### **Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja**

Westerman (2007) mengungkapkan lingkungan kerja dapat membantu dalam menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan. Menurut Alex (2001) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan suasana pekerjaan yang baik sehingga memiliki kerjasama yang saling mendukung terhadap pekerjaan. Secara psikologis lingkungan kerja non fisik yang baik dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam pekerjaannya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mega (2013), Lisna (2013), dan Edduar (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **H3: Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

### **Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan *turnover intention* karyawan**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menjadi perhatian perusahaan untuk mengurangi angka *turnover* karyawan selain faktor kompensasi dan pengembangan karir pegawai (Riski, 2012). Menurut Aldona (2011) Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut.

Beberapa penelitian sebelumnya yang terkait lingkungan kerja non fisik dengan *turnover intention* oleh Mega (2013), Lisna (2013), dan Edduar (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **H4: Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

### **Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan *turnover intention* karyawan**

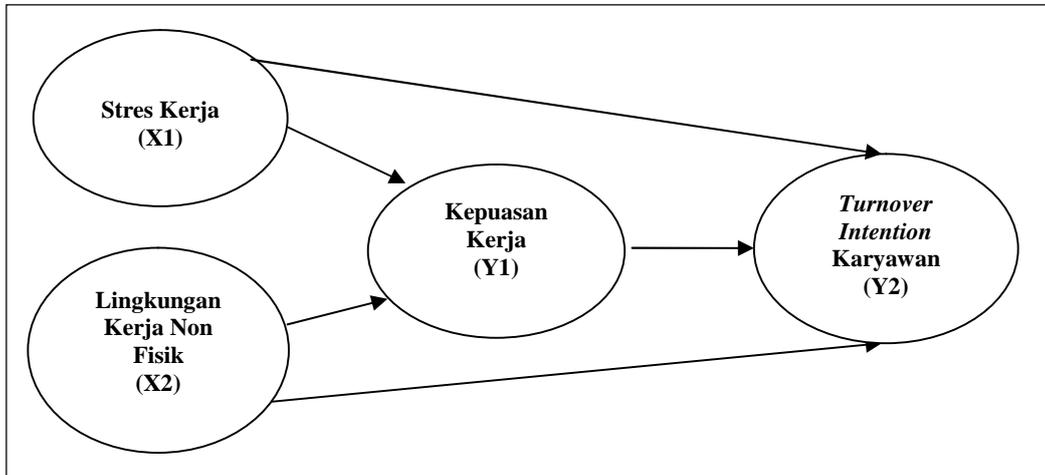
Menurut Robbins (2006) dalam bukunya *Perilaku Organisasi*, dampak kepuasan kerja pada kinerja karyawan meliputi beberapa hal, diantaranya terhadap produktivitas, keabsenan, dan pengunduran diri. Disebutkan pula bahwa kepuasan juga berkorelasi negatif dengan pengunduran diri, namun hubungan tersebut lebih kuat dari apa yang kita temukan untuk keabsenan. Namun kembali, faktor-faktor lain seperti kondisi bursa kerja, harapan-harapan tentang peluang pekerjaan alternatif, dan panjangnya masa kerja pada organisasi tertentu merupakan rintangan-rintangan penting bagi keputusan aktual untuk meninggalkan pekerjaan seseorang saat ini.

Beberapa penelitian sebelumnya yang terkait kepuasan kerja dengan *turnover intention* karyawan oleh Manurung (2012), Edy Suhanto (2009), dan Yatna (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

### H5: Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1:

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran Teoritis**



Sumber: Edi (2009), Ni Nyoman dan I Wayan (2014), Riski (2012), 2014.

## METODE PENELITIAN

### Variabel penelitian

Dalam penelitian ini ada tiga jenis variabel. Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah Stres Kerja, indikator yang digunakan mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2006) antara lain: beban pekerjaan yang berlebihan, ketidakjelasan peran, tuntutan antar pribadi yang saling bertentangan, kurangnya kerjasama dalam struktur organisasi, standar kerja atasan yang sulit dipenuhi, dan ketidakjelasan promosi. Variabel *independent* yang lainnya adalah Lingkungan Kerja Non Fisik, indikator yang digunakan mengacu pada yang dikemukakan Sedarmayanti (2001) antara lain: suasana kerja, hubungan dengan atasan, hubungan antar karyawan. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja, indikator yang digunakan mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Luthans (2006) antara lain: kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap pengawasan, dan kepuasan terhadap rekan kerja. Variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention* Karyawan, indikator yang digunakan mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Firth (2004) antara lain: *Thinking of quit*, *Intention to quit*, dan *Job search*.

### Penentuan Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh karyawan pabrik PT. Panverta Cakrakencana yang berjumlah 1025 orang. Penentuan jumlah sampel 100 responden dikarenakan dengan penggunaan model estimasi Maximum Likelihood (ML) maka sampel yang diperlukan minimum 100 responden. Direkomendasikan ukuran sampel 100 sampai 200 harus digunakan untuk metode estimasi ML. Karena jumlah sampel yang begitu besar menyebabkan metode ML menjadi sangat sensitif dan selalu menghasilkan perbedaan secara signifikan sehingga ukuran *Goodness-of-Fit* menjadi jelek (Imam, 2008).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* yaitu cara pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama dengan yang lainnya untuk jadi anggota sampel (Augusty, 2007).

### Metode Analisis

#### 1. Pengembangan Model Berdasar Teori

Langkah pertama dalam pengembangan model SEM adalah pencari atau pengembangan sebuah model yang mempunyai justifikasi terpenting yang kuat. Setelah itu, model tersebut divalidasi secara empirik melalui populasi program SEM. SEM tidak dipakai untuk

menghasilkan hubungan kausalitas. Tetapi untuk membenarkan adanya kausalitas teoritis melalui data uji empirik (Augusty, 2006).

2. Menyusun Diagram Jalur dan Persamaan Struktural

Langkah berikutnya adalah menyusun hubungan kausalitas dengan diagram jalur dan menyusun persamaan struktural. Ada 2 hal yang perlu dilakukan yaitu menyusun model struktural yaitu dengan menghubungkan antar konstruk laten baik endogen maupun eksogen menyusun suatu dan menentukan model yaitu menghubungkan konstruk laten endogen atau eksogen dengan variabel indikator atau *manifest* (Imam, 2008). Model persamaan struktural:

$$(1) \text{Kepuasan Kerja} = 1 \text{ Stres Kerja} + 2 \text{ Lingkungan Kerja Non Fisik} + Z1$$

$$(2) \text{Turnover Intention Karyawan} = 1 \text{ Stres Kerja} + 2 \text{ Lingkungan Kerja Non Fisik} + 1 \text{ Kepuasan Kerja} + Z2$$

3. Memilih Jenis Input Matriks dan Estimasi Model yang Diusulkan

Model persamaan struktural berbeda dari teknik analisis *multivariate* lainnya. SEM hanya menggunakan data input berupa matrik varian atau kovarian atau metrik korelasi. Analisis terhadap data *outline* harus dilakukan sebelum matrik kovarian atau korelasi dihitung (Imam, 2008).

Teknik estimasi dilakukan dengan dua tahap, yaitu Estimasi *Measurement Model* digunakan untuk menguji undimensionalitas dari konstruk-konstruk eksogen dan endogen dengan menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis* dan tahap Estimasi *Structural Equation Model* dilakukan melalui *full model* untuk melihat kesesuaian model dan hubungan kausalitas yang dibangun dalam model ini (Imam, 2008).

4. Menilai Identifikasi Model Struktural

Problem identifikasi adalah ketidakmampuan *proposed model* untuk menghasilkan *unique estimate*. Cara melihat ada tidaknya problem identifikasi adalah dengan melihat hasil estimasi yang meliputi :

- (1) Adanya nilai standar error yang besar untuk 1 atau lebih koefisien
- (2) Ketidakmampuan program untuk *invert information matrix*
- (3) Nilai estimasi yang tidak mungkin *error variance* yang negatif
- (4) Adanya nilai korelasi yang tinggi (> 0,90) antar koefisien estimasi

Jika diketahui ada problem identifikasi maka ada tiga hal yang harus dilihat:

- (1) Besarnya jumlah koefisien yang diestimasi relatif terhadap jumlah kovarian atau korelasi, yang diindikasikan dengan nilai *degree of freedom* yang kecil
- (2) Digunakannya pengaruh timbal balik atau resiprokal antar konstruk (model *non recursive*) atau
- (3) Kegagalan dalam menetapkan nilai tetap (*fix*) pada skala konstruk

5. Menilai Kriteria *Goodness-of-fit*

Langkah yang harus dilakukan sebelum menilai kelayakan dari model struktural adalah menilai apakah data yang akan diolah memenuhi asumsi model persamaan struktural. Ada tiga asumsi dasar seperti halnya pada teknik *multivariate* yang lain yang harus dipenuhi untuk dapat menggunakan model persamaan struktural yaitu :

- (1) Observasi data independent.
- (2) Responden diambil secara random (*random sampling respondent*).
- (3) Memiliki hubungan linier.

Beberapa indeks kesesuaian dan *cut-off* untuk menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak adalah:

- (1) *Likelihood Ratio Chi square statistic* ( $\chi^2$ )
- (2) *Significaned Probability*:
  - RMSEA
  - GFI
  - AGFI
  - CMIN/DF
  - TLI
  - CFI

(3) *Measurement Model Fit*,menggunakan rumus *construct reliability* dan *variance extracted*:

$$\text{Construct reliability} = \frac{(\sum \text{std loading})^2}{(\sum \text{std loading})^2 + \sum \sigma_j^2}$$

$$\text{Variance extracted} = \frac{\sum \text{std loading}^2}{\sum \text{std loading}^2 + \sum \sigma_j^2}$$

## 6. Interpretasi dan Modifikasi Model

Pada tahap selanjutnya model diinterpretasikan dan dimodifikasi. Setelah model diestimasi, residual kovariansnya haruslah kecil atau mendekati nol dan distribusi kovarians residual harus bersifat simetrik. Batas keamanan untuk jumlah residual yang dihasilkan oleh model adalah 1%. Nilai *residual value* yang lebih besar atau sama dengan 2,58 diinterpretasikan sebagai signifikan secara statis pada tingkat 1% dan residual yang signifikan ini menunjukkan adanya *prediction error* yang substansial untuk dipasang indikator.

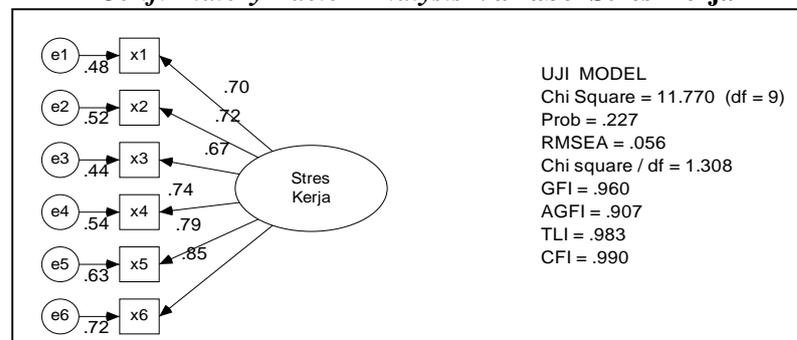
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Analisis SEM*****Confirmatory Factor Analysis***

*Confirmatory Factor Analysis* atau analisis faktor konfirmatori ini merupakan tahap pengukuran terhadap dimensi-dimensi yang membentuk variabel laten dalam model penelitian. Variabel-variabel laten atau konstruk yang digunakan pada model penelitian ini terdiri dari 4 variabel laten dengan jumlah seluruh dimensi berjumlah 17. Model pengukuran terhadap dimensi-dimensi yang membentuk variabel laten/konstruk disajikan berikut ini.

## 1. Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Eksogen

## a. Konstruk Stres Kerja

Hasil analisis *confirmatory factor analysis* konstruk variabel Stress Kerja diperoleh sebagai berikut:

**Gambar 2*****Confirmatory Factor Analysis Variabel Stres Kerja***

Sumber: data primer yang diolah, 2014.

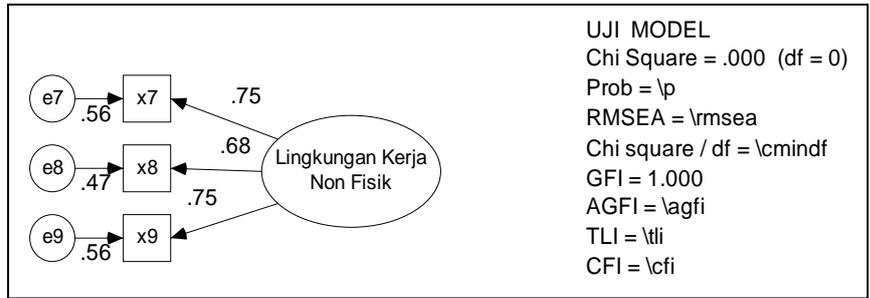
Hasil pengujian kelayakan model untuk konstruk Eksogen menunjukkan nilai *chi-square* sebesar 11,770 dengan signifikansi sebesar 0,227. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan tidak adanya perbedaan kovarians sampel dengan kovarians dari model prediksi.

Uji kemaknaan dari dimensi-dimensi yang terekstraksi dalam membentuk variabel laten, dapat diperoleh dari nilai *standardized loading factor* dari masing-masing dimensi menunjukkan semua *loading factor* (*standardized Estimate*) memiliki nilai diatas 0,50. Dengan hasil ini, maka dapat dikatakan bahwa indikator-indikator pembentuk variabel laten ini telah menunjukkan sebagai faktor yang bermakna. Selanjutnya berdasarkan analisis faktor konfirmatori konstruk ini, maka model penelitian dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

## b. Konstruk Lingkungan Kerja Non Fisik

Hasil analisis *confirmatory factor analysis* konstruk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik diperoleh sebagai berikut:

**Gambar 3*****Confirmatory Factor Analysis Variabel Stres Kerja***



Sumber: data primer yang diolah, 2014.

Hasil pengujian kelayakan model untuk konstruk Eksogen menunjukkan nilai *chi-square* sebesar 0,000 dengan tidak memiliki nilai signifikansi. Tidak diperolehnya nilai signifikansi adalah karena nilai df model tersebut sama dengan 0.

Uji kemaknaan dari dimensi-dimensi yang terekstraksi dalam membentuk variabel laten, dapat diperoleh dari nilai *standardized loading factor* dari masing-masing dimensi menunjukkan semua *loading factor (standardized Estimate)* memiliki nilai diatas 0,50. Dengan hasil ini, maka dapat dikatakan bahwa indikator-indikator pembentuk variabel laten ini telah menunjukkan sebagai faktor yang bermakna. Selanjutnya berdasarkan analisis faktor konfirmatori konstruk ini, maka model penelitian dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

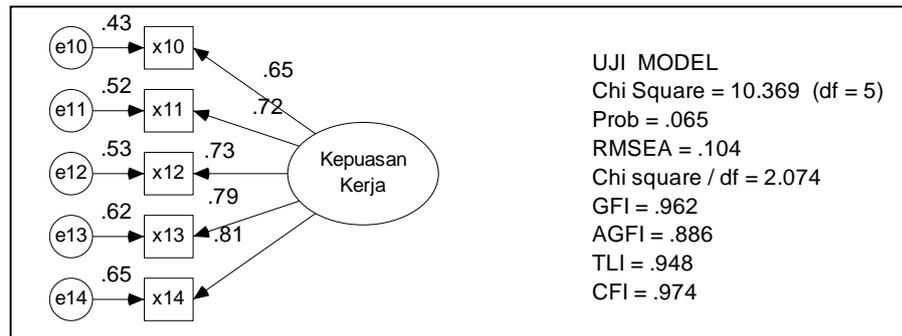
2. Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Indogen

a. Konstruk Kepuasan Kerja

Hasil analisis *confirmatory factor analysis* konstruk variabel Kepuasan Kerja diperoleh sebagai berikut:

Gambar 4

Confirmatory Factor Analysis Variabel Kepuasan Kerja



Sumber: data primer yang diolah, 2014.

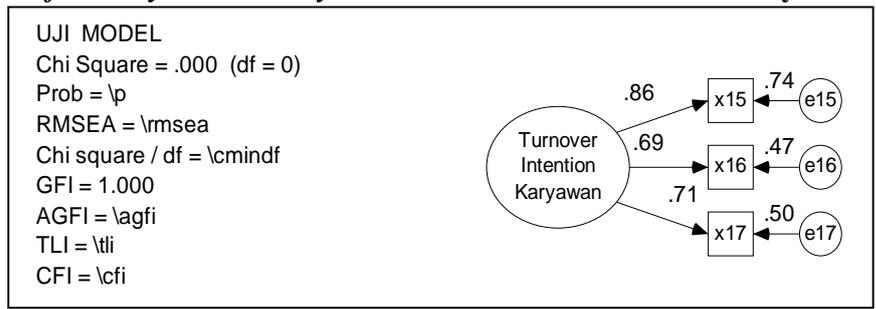
Uji kemaknaan dari dimensi-dimensi yang terekstraksi dalam membentuk variabel laten Faktor Eksternal menunjukkan semua *loading factor (standardized Estimate)* memiliki nilai diatas 0,50. Dengan hasil ini, maka dapat dikatakan bahwa indikator-indikator pembentuk variabel laten ini telah menunjukkan sebagai faktor yang bermakna.

b. Konstruk *Turnover Intention* Karyawan

Hasil analisis *confirmatory factor analysis* konstruk variabel *Turnover Intention* diperoleh sebagai berikut:

Gambar 5

Confirmatory Factor Analysis Variabel *Turnover Intention* Karyawan



Sumber: data primer yang diolah, 2014.

Uji kemaknaan dari dimensi-dimensi yang terekstraksi dalam membentuk variabel laten Faktor Eksternal menunjukkan semua *loading factor (standardized Estimate)* memiliki nilai diatas 0,50. Dengan hasil ini, maka dapat dikatakan bahwa indikator-indikator pembentuk variabel laten ini telah menunjukkan sebagai faktor yang bermakna.

## Analisis Full Model SEM

### Asumsi SEM

Setiap model SEM yang baik harus memenuhi asumsi klasik. Untuk itu sebelum membahas pengujian hipotesis pada masing-masing model, terlebih dahulu akan dilihat mengenai asumsi-asumsi SEM.

#### 1. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan dengan mengamati nilai skewness data yang digunakan, apabila nilai CR pada skewness data berada pada rentang antara  $\pm 2.58$  atau berada pada tingkat signifikansi 0.01. Evaluasi normalitas dilakukan dengan menggunakan kriteria *critical ratio skewness value* dan *kurtosis value*, berdistribusi normal secara *multivariate*, baik secara *multivariate* maupun uji normalitas *univariate* semuanya berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai CR diantara -2,58 dan +2,58.

#### 2. Evaluasi atas *Outlier*

*Outlier* adalah observasi atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda dengan data lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim, baik untuk variabel tunggal maupun kombinasi (Hair, *et al.*, 1995 dalam Imam, 2008). Deteksi terhadap *Multivariate Outliers* dilakukan dengan memperhatikan nilai *mehalanobis distance*. Untuk menghitung *mahalanobis distance* berdasarkan nilai chi-square pada derajat bebas sebesar 17 (jumlah indikator) pada tingkat  $p < 0.001$  adalah  $\chi^2_{(17,0.001)} = 40,790$  (berdasarkan tabel distribusi  $\chi^2$ ). Dari hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa jarak Mahalanobis maksimal adalah 35,236. yang masih berada di bawah batas maksimal *Multivariate Outliers*.

#### 3. Evaluasi atas Multikolineritas dan Singularitas

Pengujian data selanjutnya adalah untuk melihat apakah terdapat multikolineritas dan singularitas dalam sebuah kombinasi variabel. Indikasi adanya multikolineritas dan singularitas dapat diketahui melalui nilai determinan matriks kovarians yang benar-benar kecil, atau mendekati nol. Dari hasil pengolahan data nilai determinan matriks kovarians sample adalah :

$$\text{Determinant of sample covariance matrix} = 0,001$$

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data penelitian yang digunakan sudah mengarah pada gejala multikolineritas atau singularitas. Namun demikian identifikasi dari nilai matrik korelasi menunjukkan bahwa nilai korelasi antar dimensi yang diperoleh dari 17 item yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,666. Nilai tersebut masih jauh di bawah nilai 0,90 yang mencerminkan adanya gejala multikolineritas yang tinggi (Imam, 2005).

#### 4. *Reliability* dan *Variance Extract*

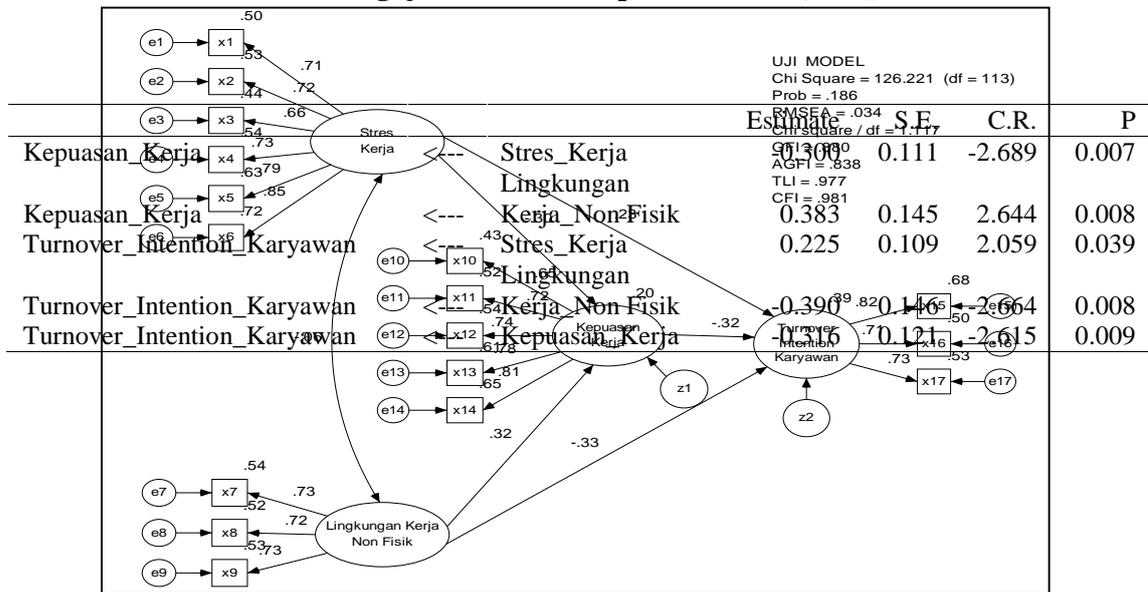
Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang sama. Nilai reliabilitas minimum dari dimensi pembentuk variabel laten yang dapat diterima adalah sebesar 0.70. Pengukuran *variance extract* menunjukkan jumlah varians dari indikator yang diekstraksi oleh konstruk/variabel laten yang dikembangkan. Nilai *variance extract* yang dapat diterima adalah minimum 0,50.

Hasil pengujian *reliability* dan *variance extract* terhadap masing-masing variabel laten atas dimensi-dimensi pembentuknya menunjukkan bahwa semua variabel menunjukkan sebagai suatu ukuran yang reliabel karena masing-masing memiliki *reliability* yang lebih besar dari 0,70. Hasil pengujian *variance extract* juga sudah menunjukkan bahwa masing-masing variabel laten merupakan hasil ekstraksi yang cukup besar dari dimensi-dimensinya. Hal ini ditunjukkan dari nilai *variance extract* dari masing-masing variabel adalah lebih dari 0,5.

## Pengujian Hipotesis

Analisis hasil pengolahan data pada tahap *full model SEM* dilakukan dengan melakukan uji kesesuaian dan uji statistik. Hasil pengolahan data untuk analisis *full model SEM* ditampilkan pada Gambar 6

**Gambar 6**  
**Hasil Pengujian Structural Equation Model (SEM)**



Sumber: data primer yang diolah, 2014.

Uji terhadap kelayakan full model SEM ini diringkas sebagaimana dalam tabel berikut :

**Tabel 1**  
**Hasil Pengujian Kelayakan Model Structural Equation Model**

Goodness of Fit Indeks	Cut-off Value	Hasil	Evaluasi Model
Chi – Square	≤ 138.811	126.221	Baik
Probability	≥ 0.05	0.186	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.034	Baik
GFI	≥ 0.90	0.880	Marginal
AGFI	≥ 0.90	0.838	Marginal
TLI	≥ 0.95	0.977	Baik
CFI	≥ 0.95	0.981	Baik

Sumber: data primer yang diolah, 2014.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa model yang digunakan dapat diterima, dimana diperoleh nilai *chi-square* sebesar 126,221 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,258. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan sebagai suatu model persamaan struktural yang baik. Indeks pengukuran TLI, CFI, CMIN/DF, dan RMSEA juga berada dalam rentang nilai yang diharapkan, meskipun nilai GFI dan AGFI diterima secara marginal. Hal ini disebabkan karena variasi data. Dengan demikian uji kelayakan model SEM sudah memenuhi syarat penerimaan.

Dengan adanya model yang sudah fit maka pengujian parameter sebagaimana yang dihipotesiskan dapat diinterpretasikan. Hasil pengujian parameter diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Regresion Structural Equation**

Sumber: data primer yang diolah, 2014.

Model persamaan struktural berdasarkan hasil tersebut dapat ditulis sebagai berikut :

$$KK = -0,300 SK + 0,383 LKNF + z_1$$

$$TI = 0,225 SK - 0,390 LKNF - 0,316 KK + z_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan parameter estimasi hubungan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* yang menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,225. Nilai pengujian C.R = 2.059 dengan probabilitas = 0,039 < 0,05. Stres Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Turnover intention*.

2. Berdasarkan parameter estimasi hubungan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,300. Nilai pengujian C.R = -2.689 dengan probabilitas =  $0,007 < 0,05$ . Stres Kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Berdasarkan parameter estimasi hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,383. Nilai pengujian C.R = 2.644 dengan probabilitas =  $0,008 < 0,05$ . Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
4. Berdasarkan parameter estimasi hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover Intention* menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,390. Nilai pengujian C.R = -2.664 dengan probabilitas =  $0,008 < 0,05$ . Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *Turnover intention*.
5. Berdasarkan parameter estimasi hubungan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,316. Nilai pengujian C.R = -2.615 dengan probabilitas =  $0,009 < 0,05$ . Kepuasan Kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *Turnover intention*.
6. *Total Effect* pada *turnover intention* karyawan dapat dihitung melalui penjumlahan *direct effect* dan *indirect effect*. Pada tabel standardized direct effect besarnya pengaruh langsung stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan sebesar 0.226 dan standardized indirect effect stres kerja ke kepuasan kerja lalu ke turnover intention sebesar 0.095. Maka Total Effect =  $0.226 + 0.095 = 0.321$ . Tabel standardized direct effect besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* karyawan sebesar -0.335 dan standardized indirect effect stres kerja ke kepuasan kerja lalu ke turnover intention sebesar -0.104. Maka Total Effect =  $(-0.335) + (-0.104) = -0.439$ .

## Pembahasan

### Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Hasil pengujian hipotesis 1 dalam penelitian ini didukung oleh data penelitian dimana diperoleh parameter estimasi hubungan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,225. Nilai pengujian C.R = 2.059 dengan probabilitas =  $0,039 < 0,05$ . Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Turnover intention*. Hasil statistik deskriptif variabel stres kerja dalam diri karyawan secara umum berada dalam kategori sedang, dengan angka indeks yang cenderung lebih besar pada kerjasama antar karyawan yang kurang berjalan dengan baik sebesar 71,00.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Robbins (2006) bahwa perubahan perilaku dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja merupakan akibat dari stres kerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Yatna (2011) dan Chen *et al.* (2009; dalam Bonaventura, 2012) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan.

### Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis 2 dalam penelitian ini didukung oleh data penelitian dimana diperoleh parameter estimasi hubungan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,300. Nilai pengujian C.R = -2.689 dengan probabilitas =  $0,007 < 0,05$ . Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hasil statistik deskriptif variabel stres kerja yang diperoleh, menunjukkan kerjasama antar rekan kerja yang berjalan kurang baik memiliki angka indeks sebesar 71.00. hal ini membuktikan bahwa stres kerja yang dialami oleh responden berasal dari kerjasama antar karyawan yang berjalan kurang baik.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Robbins (2006) bahwa stres kerja merupakan faktor utama dari beberapa faktor yang dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki karyawan yang dapat dilihat dari gejala dan perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Elangovan (2000) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis 3 dalam penelitian ini didukung oleh data penelitian dimana diperoleh parameter estimasi hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,383. Nilai pengujian C.R = 2.644 dengan probabilitas =  $0,008 < 0,05$ . Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan statistik deskriptif variabel lingkungan kerja non fisik yang diperoleh berada pada kategori sedang, angka indeks terbesar ditunjukkan melalui hubungan dengan atasan yang berjalan baik dengan angka indeks sebesar 53.40.

Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik cukup memegang peranan penting dalam organisasi, karena secara tidak langsung dapat mempengaruhi keberhasilan suatu kondisi kerja. Adanya lingkungan kerja non fisik yang baik akan memuaskan bagi karyawan dan menjadi dasar pada peningkatan hubungan antar personal di lokasi kerja. Hasil ini sekaligus memberikan bukti empiris bahwa lingkungan kerja non fisik sebagai salah satu sarana penunjang kerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Edduar (2012) dan Ni Nyoman P.I. Pande dan I Wayan M. Utama (2014) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis 4 dalam penelitian ini didukung oleh data penelitian dimana diperoleh parameter estimasi hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover Intention* menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,390. Nilai pengujian C.R = -2.664 dengan probabilitas =  $0,008 < 0,05$ . Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *Turnover intention*. Berdasarkan statistik deskriptif variabel lingkungan kerja non fisik berada pada kategori sedang, angka indeks terbesar ditunjukkan melalui hubungan dengan atasan kerja yang berjalan baik dengan angka indeks sebesar 53.40.

Perpindahan karyawan dapat dikaitkan salah satunya dengan kehidupan kerja yang ada di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang memiliki hubungan antar karyawan dan atasan yang harmonis, serta didukung sarana dan prasarana memadai memberikan dampak positif bagi karyawan untuk tetap tinggal di perusahaannya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Renno (2014) bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Riski (2012), dimana lingkungan kerja secara parsial tidak mempengaruhi tingkat *turnover* karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis 5 dalam penelitian ini didukung oleh data penelitian dimana diperoleh parameter estimasi hubungan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,316. Nilai pengujian C.R = -2.615 dengan probabilitas =  $0,009 < 0,05$ . Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *Turnover intention*. Berdasarkan statistik deskriptif variabel kepuasan kerja berada pada kategori sedang, angka indeks terkecil ditunjukkan melalui teguran atasan kerja dengan angka indeks sebesar 69.80.

Menurut Robbins (2006) dalam bukunya *Perilaku Organisasi*, dampak kepuasan kerja pada kinerja karyawan meliputi beberapa hal, diantaranya terhadap produktivitas, keabsenan, dan pengunduran diri. Disebutkan pula bahwa kepuasan juga berkorelasi negatif dengan pengunduran diri. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yatna (2011) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang telah disimpulkan hipotesis pertama (H1) yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan **diterima**. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji regresi yang telah dilakukan dan dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Stres kerja yang lebih besar akan memberikan keinginan untuk keluar dari pekerjaan menjadi lebih



besar. Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja **diterima**. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji regresi yang telah dilakukan dan dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja yang lebih besar akan memberikan kepuasan kerja menjadi lebih rendah. Hipotesis ketiga (H3) lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja **diterima**. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji regresi yang telah dilakukan dan dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja non fisik yang lebih besar akan memberikan kepuasan kerja yang lebih besar.

Hipotesis keempat (H4) Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap turnover intention pada karyawan **diterima**. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji regresi yang telah dilakukan dan dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang lebih baik akan memberikan keinginan untuk keluar dari kerja yang lebih rendah. Hipotesis kelima (H5) Kepuasan berpengaruh negatif terhadap turnover intention pada karyawan **diterima**. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji regresi yang telah dilakukan dan dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan. Persepsi mengenai kepuasan kerja yang lebih besar akan menurunkan keinginan untuk keluar dari kerja pada karyawan.

Pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* karyawan yang terdapat pada karyawan PT. Panverta Cakrakencana di indikasikan merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan dan diharapkan menjadi perhatian bagi manajemen PT. Panverta Cakrakencana. Kemudian, berdasarkan besarnya pengaruh antar variabel lainnya yang terdapat di PT. Panverta Cakrakencana secara berurutan adalah pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan, pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja yang terdapat pada karyawan, dan pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan angka indeks untuk menekan *turnover intention* yang muncul pada perusahaan, disarankan perusahaan memperhatikan beberapa faktor lingkungan kerja non fisik, stres kerja dan kepuasan kerja yang dianggap penting untuk ditingkatkan, antara lain suasana kerja serta hubungan antar karyawan yang dirasa perlu untuk ditingkatkan, kerja sama antar rekan kerja yang dirasa masih berjalan kurang baik, cara atasan menegur ketika terjadi kesalahan yang dirasa perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan dan menghindari ketidakpuasan karyawan. Sedangkan, untuk meningkatkan kepuasan kerja perlu diperhatikan beberapa faktor dari lingkungan kerja non fisik, dan stres kerja yang dianggap penting untuk diperhatikan antara lain, faktor kerjasama antar rekan kerja dalam organisasi yang masih berjalan kurang baik, suasana kerja, dan hubungan antar karyawan yang dirasa perlu untuk ditingkatkan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, Keterbatasan tersebut adalah Proses penyebaran kuesioner tidak secara langsung, melainkan melalui perwakilan dari pihak PT. Panverta Cakrakencana. Sehingga waktu yang dibutuhkan dalam proses penyebaran kuesioner hingga pengumpulan data membutuhkan waktu cukup lama. Hasil koefisien determinasi yang diperoleh pada penelitian ini hanya kepuasan kerja sebesar 20,2% dan *turnover intention* 39,5%. Ini berarti 39,5 % *turnover intention* dapat dijelaskan melalui variabel stres kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja. Sementara kepuasan kerja 20,2 % dapat dijelaskan variabel stres kerja dan lingkungan kerja non fisik. Disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk menguji variabel kepuasan dan *turnover intention* dengan variabel di luar penelitian ini.

## REFERENSI

- Aldona Prisilia Rustam. 2011. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sistem Penggajian terhadap Niat Pindah Kerja Karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar". Skripsi. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Alex S. Nitisemito, 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Sembilan. Edisi Keempat. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- \_\_\_\_\_, 2001. *Manajemen Personalialia*. Bandung: Bumi Askara,.



- Augusty Tae Ferdinand. 2006. *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen: Aplikasi Model-Model Rumit Dalam Penelitian Untuk Tesis Magister dan Disertasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_, 2007. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Bonaventura Ridya Putra. 2012. Pengaruh Job Stressor Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*. Vol 1 No. 2.2012.
- Edduar Hendri. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol.9, No.2, Oktober, pp. 1-16.
- Edy Suhanto. 2009. "Pengaruh Stress Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening" (Studi pada Bank Internasional Indonesia)". Tesis. Semarang: Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Elangovan, A. R. 2000. Causal Ordering of Stress, Satisfaction and Commitment, and Intention to Quit: A Structural Equations Analysis. *Leadership & Organization Development Journal*. 22/4, 2001, Pp.159-165.
- Firth, L., Mellor, M., Moore, K., and Loquet, C. 2004. How can Managers Reduce Employee Intention to Quit? *Journal of Managerial Psychology* Vol.19 No. 2. [www.emeraldinsight.com/0268-3946.htm](http://www.emeraldinsight.com/0268-3946.htm)
- Imam Ghozali, 2005. Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- \_\_\_\_\_, 2008. *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi Dengan Program Amos 16.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_, 2009. *Ekonometrika: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lisna Handayani. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Bidang Sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat". Skripsi. Padang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Manurung, M.T. 2012. "Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan"(Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang). Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Mega Arum Yunanda. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan." Skripsi. Malang: Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Brawijaya.
- Nadya Wahyuningtyas. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan" (Studi Pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang). Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Ni Nyoman Paramita Iswari Putri Pande, dan I Wayan Mudhiarta Utama. 2014. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada perusahaan *World Brand Factory* (WBF) Kuta-Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol 3, No. 7, pp. 1943-1962.
- Prescott, R.K. 2012. *The Encyclopedia of Human Resource Management*. San Fransisco: Pfeiffer.
- Renno E. Verina. 2014. "Analisis Pengaru Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. XL Axiata Tbk. Jakarta" Skripsi. Jakarta: Universitas Bina Nusantara.
- Riski Agustina Sari. 2012. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Tingkat *Turnover* Pegawai PT. Bank Danamon Cabang Palembang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Universitas Bina Dharma*. Vol. X, No. X, agustus, hlm. 1-12.
- Rita Andini. 2006. "Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Studi Kasus Pada RS. Roemani Muhammadiyah Semarang". Tesis. Semarang: Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Robbins, S. 2006. *Perilaku Organisasi. (Organizational Behaviour)*. Jakarta : PT.Prehalindo.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.



Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

T. Hani Handoko. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.

Towner, lesley. 2002. *Managing Employee Stress*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Westerman, James W, 2007. The Effects of Work Environment on the Personality-Performance Relationship: An Exploratory Study. *Journal of Managerial Issues*, 19 (2), pp. 288-305.

Yatna Nayaputera. 2011. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Intensi *Turnover Costumer Service Employee* di PT. Plaza Indonesia Reality Tbk." Tesis. Jakarta: Ilmu Administrasi Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia.