

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN**

Studi kasus pada PT. Yamaha di Daerah Istimewa Yogyakarta



Disusun Oleh:

Sabinus Tobing Sopian

11180552

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

2023

HALAMAN PENGAJUAN

**Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Kristen Duta Wacana
Untuk Memenuhi Sebagai Syarat – Syarat
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen**



DISUSUN OLEH:

Sabinus Tobing Sopian

11180552

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sabinus Tobing Sopian
NIM : 11180552
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN”**

Studi kasus pada PT. Yamaha di Daerah Istimewa Yogyakarta

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 23 Januari 2024

Yang menyatakan



(Sabinus Tobing Sopian)
NIM.11180552

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TRUNOVER INTENTION KARYAWAN

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

SABINUS TOBING SOPIAN

11180552

Dalam Ujian Skripsi Program

Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar


Sarjana pada tanggal

18 Januari 2024

Nama Dosen

1. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si
(Ketua Tim/Dosen Pembimbing)
2. Dr. Heru Kristanto, MT
(Dosen Penguji)
3. Ora. Agustini Dyah Respati, MBA
(Dosen Penguji)

Tanda Tangan

: 
: 
: 

Yogyakarta, 22 Januari 2024

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, SE., M. Si.

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENSION* KARYAWAN”

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 15 Desember 2023



Sabinus Tobing Sopian

11180552

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur yang tak terhingga kepada Tuhan Yesus, atas segala kebaikan yang telah dikaruniakan selama perjalanan hidup ini. Dengan penuh rasa hormat dan kerendahan hati, saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada orang tua, keluarga, kerabat, sahabat, teman seperjuangan, dan berbagai pihak yang turut berperan serta dalam kehidupan saya, meski tidak dapat saya sebutkan satu per satu.

Tak lupa, penghargaan dan terima kasih yang setinggi-tingginya saya sampaikan kepada dosen pembimbing saya, Ibu Ambar Kusuma Astuti, S., M.Si., yang dengan kesabaran dan bimbingan yang luar biasa telah membantu saya menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas waktu dan kesempatan yang Ibu berikan kepada saya.

Tak lupa juga, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen di Universitas Kristen Duta Wacana yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan sebagai bekal bagi perkembangan saya di masa depan.

Akhir kata, ucapan terima kasih sebesar-besarnya saya sampaikan kepada semua pihak yang turut ambil bagian dalam perjalanan perkuliahan saya. Semoga segala bantuan dan dukungan yang diberikan dapat menjadi berkat bagi kita semua.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis haturkan kepada Tuhan Yesus Kristus, yang telah melimpahkan kesehatan dan kekuatan bagi penulis hingga saat ini. Dengan berkat-Nya, penulis berhasil menyelesaikan skripsi berjudul “ **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN** ” Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi strata 1 (S1) di jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.

Dalam perjalanan penulisan skripsi ini, penulis menghadapi berbagai hambatan, namun berkat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Penulis sadar bahwa tanpa dukungan dan dorongan dari orang-orang terdekat, penulis tidak akan berhasil menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus, yang dengan berkat, rahmat, dan kasih-Nya memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Papah dan Mamah tersayang, serta kedua adik, yang tanpa henti memberikan semangat, nasihat, dorongan, dan bantuan materiil selama proses perkuliahan.
3. Dosen pembimbing, Ibu Ambar Kusuma Astuti, S., M.Si., yang telah membimbing penulis dengan baik sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Salvador Toras Sagala S.kom, yang memberikan bantuan secara berkesinambungan selama proses penulisan skripsi.
5. Teman-teman di Yogyakarta dan semua teman seperjuangan selama proses perkuliahan, yang memberikan bantuan dan dorongan bagi penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini mungkin masih memiliki kekurangan, baik yang disadari maupun tidak. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat, khususnya bagi penulis dan para pembaca.

Yogyakarta, 15 Desember 2023

Penulis



Sabinus Tobing Sopian

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGANTAR	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kontribusi Penelitian	5
1.5 Batasan Masalah	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan teori	7
2.1.1 <i>Turnover Intention</i>	7
2.1.2 Lingkungan Kerja	11
2.1.3 Kepuasan Kerja	19
2.1.4 Stres kerja	22
2.2 Penelitian Terdahulu	28
2.3 Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis	30
2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan	31
2.3.2 Pengaruh Stres kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan	31
2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan	31

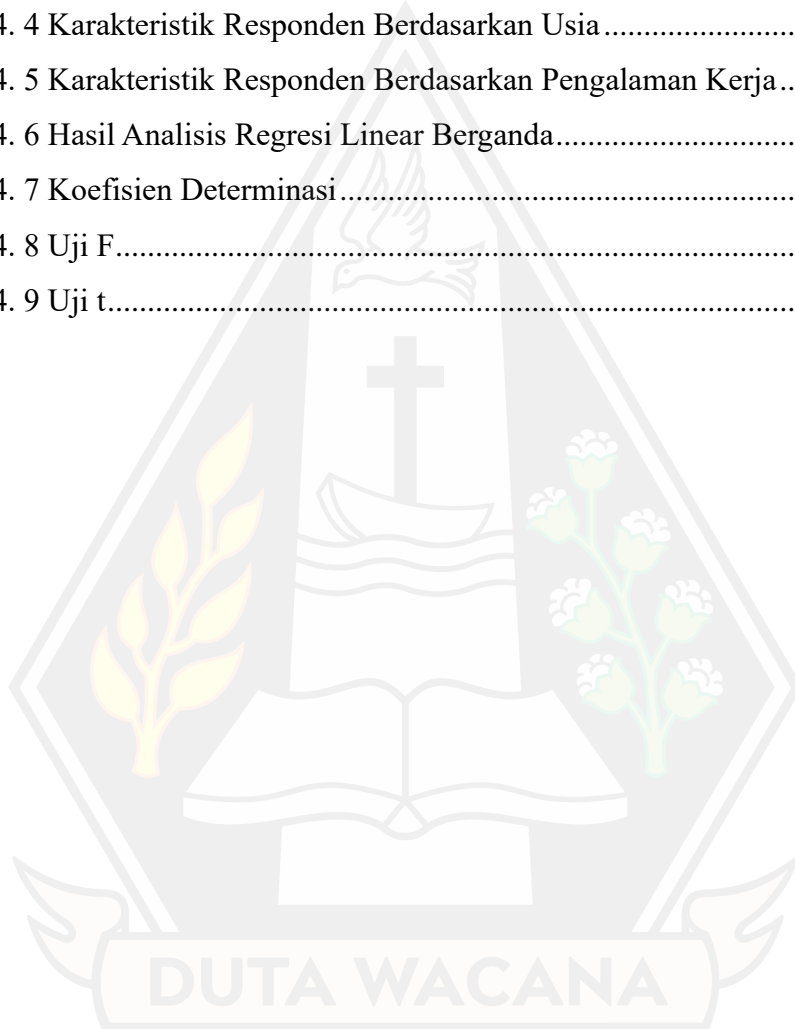
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Populasi dan Sampel Penelitian	32
3.2 Jenis Data Dan Sumber Data.....	32
3.3 Teknik Pengumpulan Data	33
3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	33
3.4.1 Pengukuran Variabel	36
3.4.2 Analisis Data	37
3.4.3 Etika Penelitian	37
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	37
3.5.1 Uji Validitas.....	37
3.5.2 Uji Reliabilitas	38
3.6 Hasil Analisis.....	38
3.6.1 Analisis Deskriptif	38
3.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	39
3.6.3 Uji F	40
3.6.4 Koefisien Determinasi (R^2).....	40
3.7 Gambaran Umum Perusahaan	40
BAB IV PEMBAHASAN.....	42
4.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian	42
4.1.1 Hasil Uji Validitas	42
4.1.2 Hasil Reliabilitas	44
4.2 Analisis Deskriptif.....	44
Sumber: Data diolah 2023.....	45
4.3 Analisis Linear Berganda	46
4.3.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	46
4.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	48
4.3.3 Uji F	49
4.3.4 Uji t	49
4.4 Pembahasan	51
4.4.1 Lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover intention.....	51
4.4.2 Stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention.	52
4.4.3 Kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention	53

BAB V KESIMPULAN.....	55
5.1 Kesimpulan.....	55
5.2 Keterbatasan Penelitian	56
5.3 Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA.....	58
LAMPIRAN.....	62



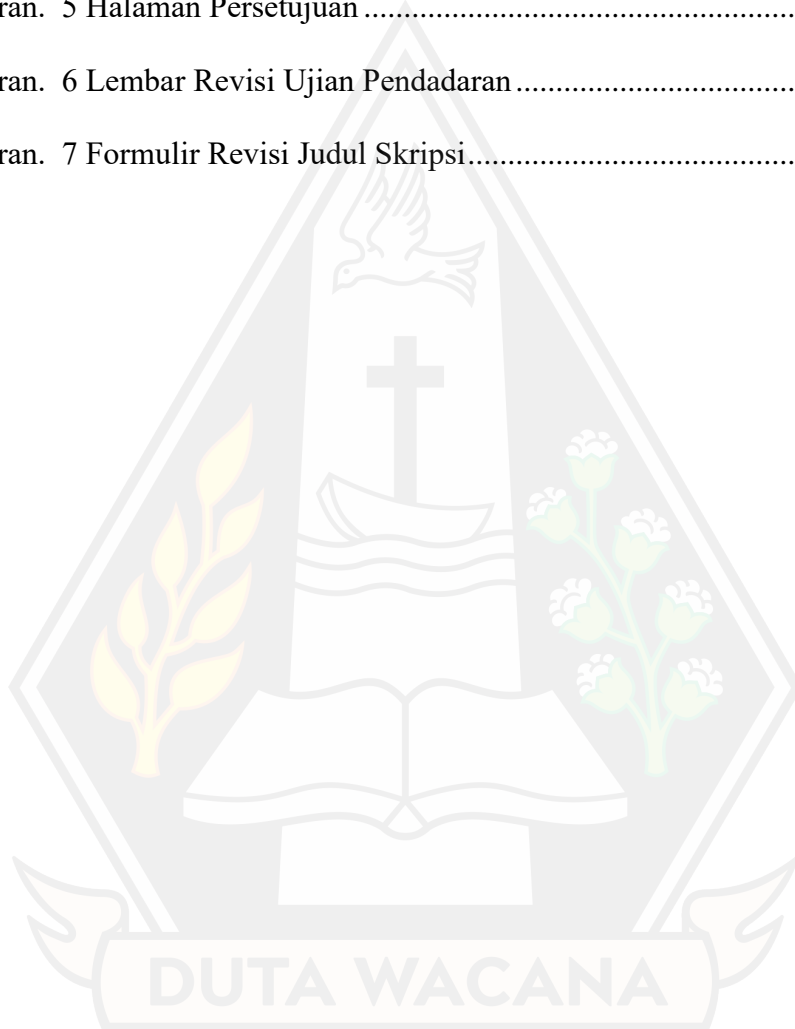
DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas.....	43
Tabel 4. 2 Hasil Reliabilitas	44
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	46
Tabel 4. 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	46
Tabel 4. 7 Koefisien Determinasi.....	48
Tabel 4. 8 Uji F.....	49
Tabel 4. 9 Uji t.....	50



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran. 1 Kuesioner.....	62
Lampiran. 2 Uji Deskriptif.....	65
Lampiran. 3 Uji Validitas dan Relibilitas.....	66
Lampiran. 4 Regresi Linear Berganda	72
Lampiran. 5 Halaman Persetujuan	77
Lampiran. 6 Lembar Revisi Ujian Pendadaran.....	78
Lampiran. 7 Formulir Revisi Judul Skripsi.....	1



**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
Studi kasus pada PT. Yamaha di Daerah Istimewa Yogyakarta”**

Sabinus Tobing Sopian 11180552

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email: sabiustobingsopian@gmail.com

ABSTRAK

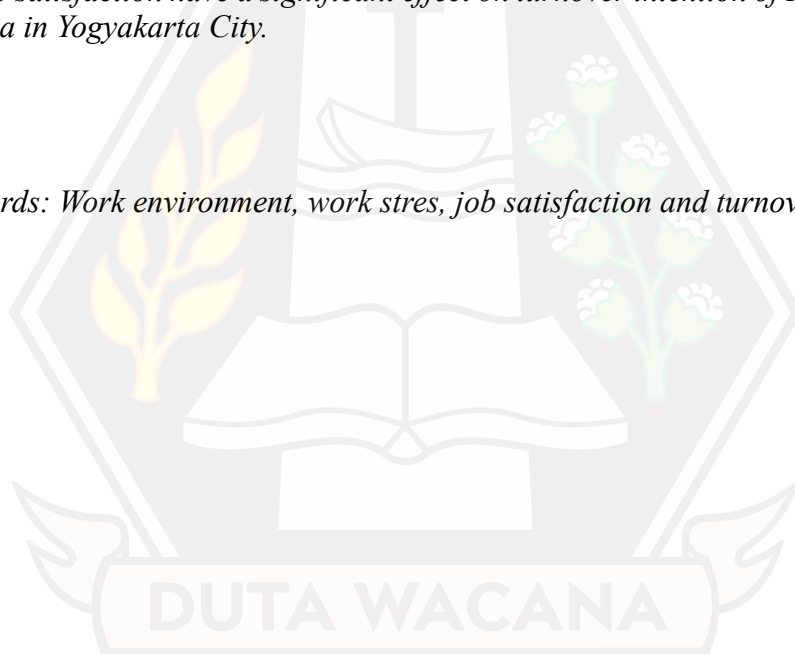
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Yamaha di Kota Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, terdapat variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yaitu lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja, variabel terikat yaitu *turnover intention*. Populasi dalam penelitian adalah karyawan yang bekerja di PT. Yamaha di Kota Yogyakarta. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling*, dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis data regresi linear berganda, untuk melakukan uji koefisien determinasi (R^2), Uji F, dan Uji t, dengan terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen penelitian dengan uji validitas dan reliabilitas. Hasil dan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa koefisien determinasi R^2 yaitu sebesar 920 dengan persentase 92%, menunjukkan bahwa variabel dependen dipengaruhi sebesar 92% dan variabel independen sebesar 8% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini. Melalui uji regresi linear berganda, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention terhadap karyawan PT. Yamaha di Kota Yogyakarta.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan turnover intention.

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the influence of the work environment, work stress, and job satisfaction on employee turnover intention at PT. Yamaha in Yogyakarta City. This research is quantitative research. In this research, there are independent variables and dependent variables. The independent variables are work environment, work stress and job satisfaction, the dependent variable is turnover intention. The population in the study were employees who worked at PT. Yamaha in Yogyakarta City. Determining the sample in this study used a non-probability sampling method, with a purposive sampling technique. The sample in this study was 100 respondents. This research uses multiple linear regression data analysis methods, to test the coefficient of determination (R^2), F test, and t test, by first testing the research instrument with validity and reliability tests. The results and data analysis that have been carried out show that the coefficient of determination R^2 is 920 with a percentage of 92%, indicating that the dependent variable is influenced by 92% and the other 8% of the independent variable is influenced by other factors outside this research. Through multiple linear regression tests, it can be concluded that the work environment, work stress and job satisfaction have a significant effect on turnover intention of PT employees. Yamaha in Yogyakarta City.

Keywords: Work environment, work stress, job satisfaction and turnover intention.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset berharga bagi perusahaan untuk memenuhi tujuan perusahaan, oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk mengelola SDM dengan baik. Pengelolaan SDM ini diperlukan untuk mengurangi *turnover intention* karyawan, *turnover intention* karyawan merupakan masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), karena dampaknya yang berpotensi negatif terhadap produktivitas perusahaan. Menurut survei Biro Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2023 tingkat pengangguran terbuka di Indonesia mencapai 5,45%, dengan mayoritas pengangguran berusia produktif yaitu 15-24 tahun dan 25-29 tahun. Tingkat pengangguran di Indonesia meningkat sebanyak 1,2 juta orang (Katadata.co.id, 2023). Salah satu penyebab utama dari tingginya tingkat pengangguran tersebut adalah tingkat *turnover* atau pergantian karyawan yang tinggi di lingkungan organisasi. Pergantian karyawan yang tinggi di lingkungan organisasi tidak hanya memberikan dampak finansial bagi perusahaan, tetapi juga dapat berdampak pada kinerja organisasi dan kesejahteraan karyawan.

Pada beberapa perusahaan besar, terdapat peluang bagi para pengangguran untuk dapat bergabung dengan perusahaan tersebut. Salah satunya adalah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang elektronik dan otomotif. Perusahaan ini memiliki skala produksi yang besar, oleh karena itu tentunya membutuhkan tenaga kerja cukup besar dan membantu menciptakan lapangan pekerjaan yang memadai (Kompas.com, 2021). PT. Yamaha Indonesia Motor

Manufacturing, merupakan salah satu contoh perusahaan besar yang menyediakan lapangan kerja yang memadai. PT. Yamaha berhasil meraih 7 penghargaan pada tahun 2023 dan berhasil membuktikan bahwa kesuksesan Yamaha dalam memproduksi produk-produk berkualitas tinggi.

Beragam prestasi yang diraih PT. Yamaha tidak menutup kemungkinan adanya *turnover intention* di dalam perusahaan, karena pekerjaan dengan skala produksi yang besar dapat mempengaruhi kinerja dan aspek psikologis karyawan. Pekerjaan produksi skala besar berarti menuntut karyawan untuk dapat memenuhi tanggung jawab besar, terutama PT. Yamaha yang bekerja dibidang otomatis yang memiliki target penjualan, pengelolaan keuangan, perbaikan motor atau mobil secara cepat dan lainnya. Oleh karena itu, perusahaan harus tetap mengelola sumber daya manusia untuk menghindari tingkat *turnover* yang tinggi, sehingga penting untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi niat berhenti kerja karyawan pada karyawan di lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang diyakini mempengaruhi *turnover intention* karyawan adalah kondisi lingkungan kerja atau *work environment*, yang meliputi aspek fisik dan psikologis dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana seseorang bekerja meliputi metode kerja, aturan-aturan kerja, bekerja secara individu atau kelompok (Rivai, 2019). Lingkungan kerja yang kurang baik atau nyaman tentu dapat menurunkan semangat kerja yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik menurut Sedarmayanti (2007) merupakan kondisi tempat kerja dengan fasilitas yang didapatkan. Fasilitas yang memadai akan membuat karyawan merasa nyaman namun sebaliknya, jika

fasilitas yang diberikan kurang tentu membuat karyawan merasa tidak nyaman. Sedangkan lingkungan non fisik menurut Munandar (2012), dapat berupa hubungan antar karyawan. Hubungan kerja yang baik membawa kenyamanan bagi karyawan dan sebaliknya jika hubungan antar karyawan tidak baik dapat memicu perselisihan sehingga karyawan merasa tidak nyaman.

Faktor lain yang turut mempengaruhi *turnover intention* karyawan adalah stres, yaitu respons psikologis dan fisiologis terhadap tekanan atau tuntutan lingkungan yang melebihi kemampuan seseorang untuk mengatasinya. Stres dapat muncul ketika karyawan tidak mampu memenuhi apa tuntutan-tuntutan pekerjaan, ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas dan tidak ada dukungan fasilitas yang memadai untuk menjalankan pekerjaan (Rijasawitri dan Suana, 2022). Ketika stres karyawan mencapai batas yang berlebih akan memicu penurunan produktivitas karyawan atau bahkan kondisi fisiologis nya. Kondisi mental setiap karyawan tentu berbeda, oleh karena itu stres menjadi salah satu faktor penting pada *turnover intention* karyawan.

Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut (Robbins et al. 2013). Kepuasan kerja adalah kunci dari kenyamanan yang dirasakan oleh karyawan, dengan adanya kepuasan kerja setelah apapun karyawan bekerja, jika kepuasan mereka dapat terpenuhi maka tidak akan mengganggu produktivitas mereka. Namun, jika kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi kemungkinan karyawan tidak akan merasakan kenyamanan dan keinginan untuk bertahan pada perusahaan

tersebut. Kepuasan kerja dapat dikategorikan ke dalam beberapa hal seperti gaji, insentif, promosi dan hubungan antar rekan kerja maupun atasan.

Penting bagi PT. Yamaha untuk mengetahui secara jelas serta dan akurat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *employee turnover intention*. Dengan mengetahui faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan dan mempertahankan produktivitas industri secara signifikan. Penelitian ini diharapkan bisa membagikan manfaat berarti untuk penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia, paling utama dalam perihal pengurangan tingkatan *turnover* karyawan. Diharapkan pula hasil Penelitian ini bisa membagikan saran yang efisien untuk manajemen SDM industri dalam menanggulangi *turnover intention* karyawan serta tingkatan produktivitas industri secara totalitas.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, penulis mengangkat judul penelitian “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENSION* KARYAWAN PADA PT YAMAHA DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intension* karyawan PT. Yamaha di Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intension* karyawan PT. Yamaha di Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intension* karyawan PT. Yamaha di Daerah Istimewa Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan.
2. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap turnover intention karyawan.
3. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan.
4. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan memperjelas hubungan antara lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja dengan turnover intention karyawan.

1.4 Kontribusi Penelitian

Penelitian ini memiliki kontribusi penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia karena mampu memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Turnover Intension karyawan. Beberapa kontribusi yang dapat dihasilkan dari penelitian ini adalah:

1. Menambah pemahaman tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Turnover Intension* karyawan. Hal ini dapat membantu perusahaan dalam mengambil langkah-langkah untuk mencegah karyawan meninggalkan pekerjaan mereka.
2. Memberikan rekomendasi bagi perusahaan tentang cara meningkatkan kondisi lingkungan kerja, mengurangi stres, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat memperbaiki kondisi kerja yang dapat mempengaruhi *Turnover Intension* karyawan.

3. Mengembangkan teori dan konsep baru dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intension* karyawan.
4. Memberikan manfaat bagi perusahaan untuk memperbaiki kualitas lingkungan kerja, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan mengurangi stres yang mungkin berdampak pada niat mereka untuk berhenti kerja.

1.5 Batasan Masalah

Adapun beberapa batasan masalah yang dapat diidentifikasi dari judul skripsi ini adalah:

1. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Yamaha di Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu di dealer Yamaha di Ambarukmo, Dealer Yamaha di Mangkubumi, dealer Yamaha di Gejayan, dan dealer Yamaha Berbah.
2. Sampel dalam penelitian ini adalah responden yang bertemu sewaktu-waktu dan memberikan jawaban atas kuesioner yang diberikan.
3. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Juni 2023.
4. Variabel yang diteliti:
 - Variabel Independen adalah lingkungan kerja, stres dan kepuasan kerja.
 - Variabel dependen adalah *turnover intention* karyawan

DUTA WACANA

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Yamaha di Daerah Istimewa Yogyakarta”. Penulis kemudian mengambil kesimpulan, bahwa:

- 1) Responden penelitian dengan usia 26-35 lebih banyak jika dibandingkan dengan responden lain, dengan persentase sebesar 55,5%. Mayoritas responden karyawan PT. Yamaha di Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki pengalaman bekerja lebih dari 1 tahun dengan persentase 53,5% jika dibandingkan dengan karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun.
- 2) Hasil uji F (Simultan) variabel lingkungan kerja (X1), Promosi (X2) dan Persepsi Harga (X3) menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* (Y).
- 3) Hasil uji t variabel lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh secara signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* (Y). Dan Hasil ini sejalan dengan penelitian Djamhur, M.A., & Suwignyo, B. (2019) bahwa lingkungan kerja negatif berpengaruh terhadap *turnover intention*.
- 4) Hasil uji t stres kerja (X2) memiliki pengaruh secara signifikan dan positif

terhadap turnover intention (Y). Dan Hasil ini sejalan dengan penelitian Lin, Y.J., & Huang, Y. C (2017), yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (Y).

- 5) Hasil uji t variabel kepuasan kerja (X3) memiliki pengaruh secara signifikan dan negatif terhadap turnover intention (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan Lin, Y. J., & Huang, Y. C. (2017), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

5.2 Keterbatasan Penelitian

- 1) Sampel responden hanya berfokus pada karyawan PT. Yamaha yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Jumlah responden yang diolah hanya sebanyak 100 responden.
- 2) Data kuesioner disebarikan melalui google form, sehingga penulis tidak dapat mengontrol secara langsung bagaimana responden mengisi kuesioner. Sehingga, terdapat kemungkinan adanya responden yang kurang atau belum jujur ketika mengisi kuesioner.

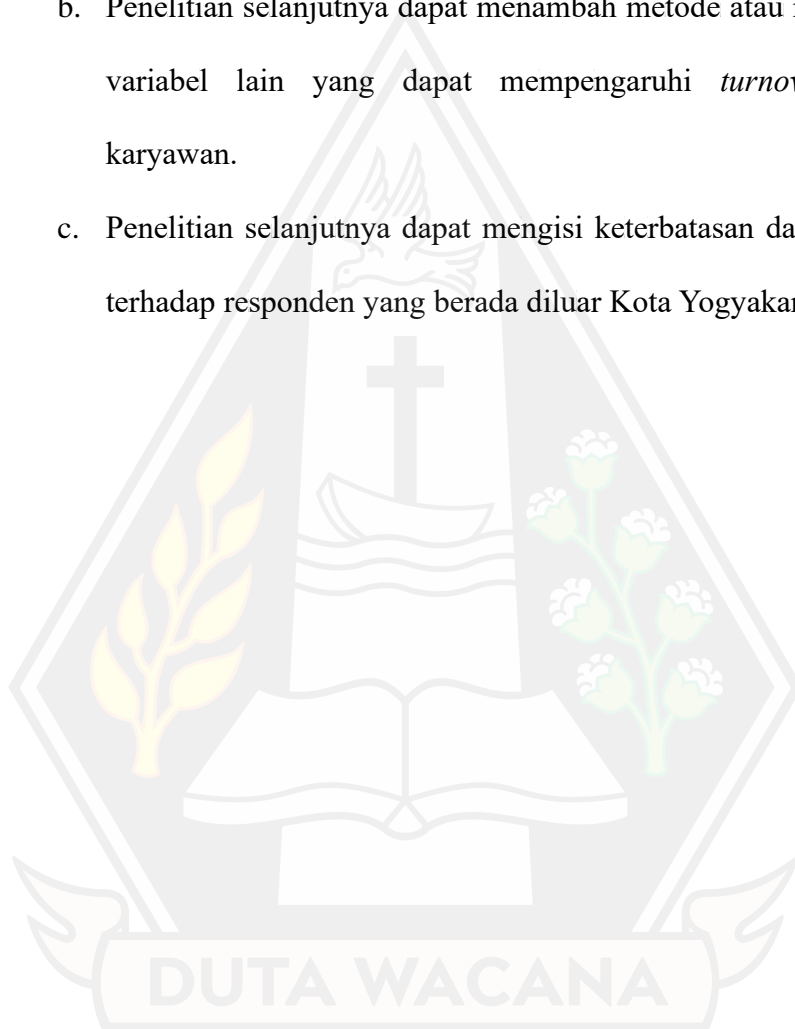
5.3 Saran

- 1) Bagi Perusahaan
 - a. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan dalam berbagai macam bentuk apresiasi sehingga dapat mengurangi tingkat *turnover intention* yang dapat mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan.
 - b. Perusahaan dapat mempertahankan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga membuat karyawan nyaman dengan semua pekerjaan yang dikerjakan. Dengan tingkat lingkungan kerja yang

semakin baik maka akan mengurangi stres kerja karyawan. Dengan kedua hal tersebut dapat menurunkan turnover intention karyawan.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.
- b. Penelitian selanjutnya dapat menambah metode atau menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan.
- c. Penelitian selanjutnya dapat mengisi keterbatasan dan kekurangan terhadap responden yang berada diluar Kota Yogyakarta.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiat, A. (2023, Mei 5). *Awal 2023, Ada 7,9 Juta Pengangguran di Indonesia*. Retrieved from Katadata: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/05/05/awal-2023-ada-79-juta-pengangguran-di-indonesia>
- Ashworth, N. (2009). *Clinical Evidence Carpal Tunnel Syndrome*. Edmonton Canada: Associate Profesor University of Alberta.
- Cellucci, A. J. (1978). *Measuring Managerial Satisfaction : A Manual for the MJSQ. Technical Report II (Center for Creative Leadership)*.
- Chen, & Francesco. (2000). Employee Demography, Organizational Commitment, and Turnover Intention in China : Do Cultural Diffrences Matter. *Vol. 53(6)*, 869-887.
- Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku .
- Degibson Siagian, S. (2000). *Metode Statistika Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Gramedia.
- Geurts, Schaufeli, & Jonge. (1998). Burnout and Intention to Leave Among Mental Health-Care Proffesionals: A Social Psychological Approach . *Journal of Social and Clinical Psycology*, 341-362.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regres*. Semarang: Badan Penerbit Universitas. Diponegoro.
- Gitosudarmo, I. (2000). *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: BPFE.
- Hair, J. F. (2019). Partial Least Squares Structural Equation ModelingBased Discrete Choice Modeling: An Illustration In Modeling Retailer. *Business Research*, 115-142.

- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia . BPFE Yogyakarta, Edisi II.*
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia .* Jakarta: PT. Prehallindo, Edisi ke-2.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Idris, M. (2021, juli 16). *Apa Itu Perusahaan Manufaktur: Pengertian, Sistem Kerja, dan Contohnya.* Retrieved from Kompas: <https://money.kompas.com/read/2021/07/16/235100926/apa-itu-perusahaan-manufaktur--pengertian-sistem-kerja-dan-contohnya>
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen.* Yogyakarta: BPFE.
- Julvia. (2016). PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS*, 71-80.
- Kreitner, R. d. (2005). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.
- Lestari, F. A. (2016). The Influence of Affective, Normative, and Continuance Commitment on Turnover Intention. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 111-119.
- LN, L. (2009). *Depresi : Tinjauan Psikologis.* Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara. (2017).
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mobley. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover . *Journal of Applied Psychology*, 408-414.

- Mobley. (2011). *Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nasution. (2017). *Berbagai pendekatan dalam proses belajar & mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, A. (1996). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya)*. Kudus: Ghalia Indonesia.
- Ranupandoyo, H., & Husnan, S. (2007). *Manajemen Personalialia. BPFE, Edisi ke-4*.
- Riduwan. (2012). *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung : Alfabeta).
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen*, 466-486.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Rodly, I. A. (2012, Oktober 18). *Turnover Karyawan Kajian Literatur*. Retrieved from id.scribd.com: <http://id.scribd.com/doc/78478535/Turn-Over-Karyawan-Kajian-Literatur>
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- SP, R., & TA, J. (2013). *Perilaku Organisasi*. Boston: Pearson, Edisi ke-15.
- Suana, D. P. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP TURNOVER INTENTION. *E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 2, 2020 : 466-486, DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i02.p04>*.

- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Toly, A. A. (2001). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intentions Pada Staff kantor Akuntan Publik . *Jurnal Akuntansi & Keuangan* , 102-125.
- Trisnawati, N. H. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bag. Marketing PT. Wahana Sahabat Utama. *Vol. 11. No. 1* .
- Umar. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wursanto. (2019).
- Wursanto, I. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

