

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
PADA PT. SERPONG MEDIA UTAMA PERIODE MARET - MEI 2018  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BUDI LUHUR**

**Miftah Huda Haerudin<sup>1</sup>**

**Dra. Dzulvia Khalid, M.M, M.Pd<sup>2</sup>**

*E-mail : [miftahudahaerudin19@gmail.com](mailto:miftahudahaerudin19@gmail.com)<sup>1</sup>. [zulvia.khalid@budiluhur.ac.id](mailto:zulvia.khalid@budiluhur.ac.id)<sup>2</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur*

**ABSTRACT**

***The Influence Of Work Satisfaction, Work Stress, And Work Environmetn To Turnover Intention Of  
PT. Serpong Media Utama (Case Study In PT. Serpong Media Utama of March-May period 2018)***

***(xvi, 118 Pages, 31 Tables, 4 Pictures, 5 Appendices)***

*The purpose of the research is to know whether work satisfaction, work stress, and work environment influence significantly toward turnover intention at PT. Serpong Media Utama. The population of the research is all works of PT. Serpong Media Utama. The method used in this research is Likert scale, technique of taking sample is non-probability sampling that is a technique of taking sampling randomly or all population works that are about 50 employees and use method of multiple regression linear. The result of this research and hypothesis shows that variable of work satisfaction and work environment partially influence significantly to turnover intention, meanwhile variable of work stress does not influence to turnover intention simultaneously, variable work satisfaction, work stress and work environment influence to turnover intention. The result of determination coefficient or adjusted R- Square (R<sup>2</sup>) is 0.726, the number means the value of turnover intention is influenced by work satisfaction, work stress, and work environment is 72.6%.*

***Keywords:*** *Work Satisfaction, Work Sterss, Work Environment, and Turnover Intention*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam sebuah organisasi. Organisasi dibuat berdasarkan tujuan dan keinginan manusia dalam pelaksanaannya. Selanjutnya, manusia merupakan faktor strategis dalam kegiatan organisasi. Sedangkan, manajemen sumber daya manusia berarti mengatur dan melaksanakan tujuan perusahaan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik dan efektif. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang mempelajari fungsi manajemen dalam melaksanakan proses-proses perencanaan, perorganisasian, staffing, memimpin dan juga mengendalikan.

Di dalam suatu perusahaan, manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dan dibutuhkan oleh masyarakat agar tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Bahkan dalam pengertiannya sumber daya manusia merupakan penentu dari keefektifan organisasi bisnis, yang bisa dilihat dari kesuksesan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia. Untuk itu perusahaan harus menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat agar para karyawan dapat berkontribusi secara efektif di dalam perusahaan. Namun seringkali perusahaan mengalami kendala dalam melakukan tujuannya antara lain kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela atau berpindah ke tempat kerja lainnya, yang dikenal dengan turnover intention ( intensi atau keinginan untuk keluar). *Turnover* dapat berupa pengunduran diri dari suatu organisasi (Mobley dalam Sari, 2014)

Keinginan karyawan untuk berpindah disebabkan oleh berbagai macam faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap

kinerjanya. Jika kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi maka mereka akan memiliki motivasi yang tinggi terhadap perusahaan. Tapi sebaliknya, ketidakpuasan kerja akan mengakibatkan tingginya keluar masuk karyawan dalam suatu perusahaan dan dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Kepuasan kerja memiliki pengertian yaitu suatu opini atau pandangan seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins dan Judge dalam Abdurrahim, 2017).

Selain kepuasan kerja, yang dapat mempengaruhi turnover pada sebuah perusahaan adalah stress kerja. Menurut (Gusmanto, 2017) stress kerja adalah proses berpikir dalam suatu kondisi seseorang terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuannya terhadap suatu tuntutan. Di dalam stress kerja ini memiliki dampak positif dan negatif. Stress kerja yang bersifat positif memiliki kemampuan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan tujuan hidup yang lebih baik dengan cara meningkatkan karoer untuk mencapai prestasi yang baik. Sedangkan stress kerja yang berdampak negatif dapat mengganggu produktifitas dari karyawan itu sendiri.

Faktor lain dari terjadinya *turnover* adalah lingkungan kerja, khususnya seperti yang dapat kita lihat pada PT. Serpong Media Utama. Lingkungan kerja merupakan sesuatu barang yang berada pada jangkauan karyawan atau di sekitar karyawan (Abdulloh, 2017). Oleh sebab itu perusahaan harus memfasilitasi karyawannya dengan baik seperti Lingkungan fisik contohnya lingkungan yang indah dan bersih, tata ruang kantor yang apik, sirkulasi udara yang bagus, penerangan tata lampu dan suasana yang baik, serta Lingkungan non fisik contohnya harus memperhatikan kesehjatraan karyawannya, dibangunnya suasana hubungan kerja yang harmonis, dan hubungan antara bawahan dengan atasan yang baik.

Dampak dari *turnover intention* sangatlah banyak jika tidak ditanggulangi secepatnya maka akan jadi masalah yang sangat serius bagi perusahaan contohnya seperti membutuhkan waktu dan mengeluarkan biaya tambahan untuk mencari karyawan baru yang berpengalaman, menyeleksi calon karyawan, melatih karyawan hingga terampil dan lain sebagainya, oleh karena itu PT. Serpong Media utama harus melakukan pencegahan agar karyawan merasa betah atau nyaman dan mengurungkan niatnya keluar dari perusahaan salah satu cara yang dilakukan untuk menekan *turnover intention* adalah dengan kepuasan kerja, stress kerja dan lingkungan kerja, diharapkan PT. Serpong Media Utama dapat bertahan dalam persaingan di era globalisasi ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Serpong Media Utama.

### **Pembatasan Masalah**

1. Variabel independen yang diteliti penulis yaitu Kepuasan Kerja (X1), Stress Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) serta variabel *Turnover Intention* (Y) sebagai variabel dependen.
2. Objek penelitian pada penelitian ini adalah karyawan PT. Serpong Media Utama
3. Periode pengamatan dari Maret-Mei 2018

### **Hipotesis Penelitian**

H1 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*

H2 : Stress kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edison, Anwar, Komariyah (2017) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju penoptimalan tujuan organisasi.

## Turnover Intention

*Turnover intention* adalah rencana atau kemauan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pengalaman kerja dan tantangan baru dalam perusahaan barunya yang lebih baik dari perusahaan sebelumnya (Waspodo *et al*, 2013) dalam (Putri dan Prasetio, 2017).

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil dari penilaian individu karyawan itu sendiri mengenai seberapa baik pekerjaan yang mereka di dalam perusahaan tersebut dan memberikan hal yang dinilai dapat membantu dan penting dalam kemajuan suatu perusahaan (Luthans, 2006) dalam (Setiyanto dan Hidayanti, 2017).

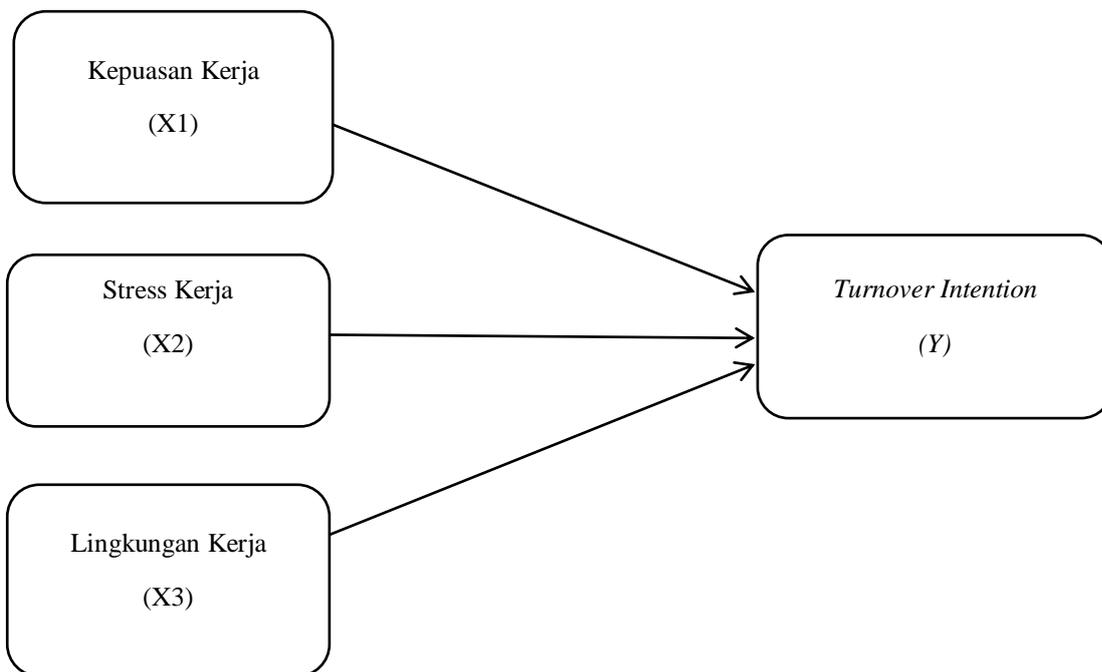
### Stress Kerja

Stress kerja merupakan perasaan yang muncul dari interaksi antara karyawan dan pekerjaannya dimana karyawan memiliki kejenuhan dalam bekerja sehingga menimbulkan masalah yang memaksa mereka untuk keluar batas atau zona nyaman dari fungsi normal karyawan tersebut (Luthans, 2005) dalam (Baskoro dan Wardhana, 2017).

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu atau fasilitas yang di beri perusahaan kepada karyawan untuk menunjang kinerja para karyawannya. Hal ini meliputi dari penerangan, kebersihan, pewarnaan, sirkulasi udara keamanan dan kebisingan dalam perusahaan (Nitisemito, 2009) dalam (Firdaus, Widiana dan Fattah, 2017).

### Kerangka Pemikiran



## METODE PENELITIAN

### Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian pendekatan kuantitatif . Dalam melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal). Sehingga dalam penelitiannya ada variabel dependen dan independen. Dari variabel tersebut selanjutnya akan dicari pengaruh seberapa besar variabel dependen terhadap variabel independen (Sugiyono, 2017).Penelitian kuantitatif atau deskriptif merupakan penelitian yang mendeskripsikan suatu kejadian atau fakta, Soentoro (2015).

## Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian yaitu pada PT. Serpong Media Utama, dengan waktu penelitian selama 3 bulan dimulai dari bulan Maret- Mei 2018. Model penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda karena pada penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel independen.

## Model Penelitian

Model penelitian dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat analisis menggunakan program SPSS versi 19.

Persamaan regresi linier berganda (Sugiyono, 2017) :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

### Keterangan :

$X_1$	= Variabel Kepuasan Kerja
$X_2$	= Variabel Stress Kerja
$X_3$	= Variabel Lingkungan Kerja
$Y$	= <i>Turnover Intention</i>
$\alpha$	= Konstanta
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$	= Koefisien regresi (nilai penurunan atau peningkatan)
$\epsilon$	= Faktor pengganggu di luar model (error)

## Objek Penelitian

### Populasi dan Sampel

Dalam Kerangka Penelitian (terutama metode kuantitatif), penelitian harus sangat cermat dan tepat guna untuk daerah (area) atau objek penelitiannya, mencirikan atau memberi berbagai macam warna pada hasil penelitian (Yusuf, 2014). Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Serpong Media Utama yang berjumlah 50 orang pegawai tetap yang dijadikan sampel penelitian sedangkan 23 orang jurnalis freelance tidak dijadikan sampel penelitian.

Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu merupakan teknik untuk menentukan sampel bila semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017).

## HASIL PENELITIAN

### Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,74950567
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,073
	Negative	-,107
Kolmogorov-Smirnov Z		,758
Asymp. Sig. (2-tailed)		,613

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel di atas, Asymp. Sig (2-tailed) sebesar  $0,613 > 0,05$ . Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	-,717	3,536		-,203	,840			
Kepuasan Kerja	,711	,070	,793	10,160	,000	,917	1,091	
Stress Kerja	,058	,086	,051	,668	,508	,964	1,037	
Lingkungan Kerja	,186	,071	,205	2,638	,011	,924	1,082	

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Dapat dilihat diatas bahwa nilai *tolerance* dari variabel yang diteliti diatas lebih dari 0,1 dan *VIF* lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan tidak terjadi multikolenieritas sehingga data dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### Korelasi Pearson

		Correlations			
		Kepuasan Kerja	Stress Kerja	Lingkungan Kerja	Turnover Intention
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	-,133	,242	,836**
	Sig. (2-tailed)		,356	,090	,000
	N	50	50	50	50
Stress Kerja	Pearson Correlation	-,133	1	,097	-,035
	Sig. (2-tailed)	,356		,501	,810
	N	50	50	50	50
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,242	,097	1	,402**
	Sig. (2-tailed)	,090	,501		,004
	N	50	50	50	50
Turnover Intention	Pearson Correlation	,836**	-,035	,402**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,810	,004	
	N	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

1. Nilai *Pearson correlation* variabel Kepuasan Kerja (X1) dengan *Turnover Intention*(Y) adalah 0,836 artinya korelasi sangat kuat dengan arah positif.
2. Nilai *Pearson correlation* variabel Stress Kerja (X2) dengan *Turnover Intention*(Y) adalah -0,035 artinya korelasi sangat lemah dengan arah negatif.
3. Nilai *Pearson correlation* variabel Lingkungan Kerja (X3) dengan *Turnover Intention*(Y) adalah 0,402 artinya korelasi cukup kuat dengan arah positif.

### Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas (X) dengan satu variabel (Y). Model regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,717	3,536		-,203	,840		
Kepuasan Kerja	,711	,070	,793	10,160	,000	,917	1,091
Stress Kerja	,058	,086	,051	,668	,508	,964	1,037
Lingkungan Kerja	,186	,071	,205	2,638	,011	,924	1,082

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Persamaan Regresi tersebut adalah sebagai berikut:

- Konstanta -0,717 artinya jika Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), Stress Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0, maka *Turnover Intention* (Y) nilainya sebesar -0,717.
- Koefisien Regresi variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,711 tanda positif, artinya peningkatan nilai Kepuasan Kerja sebesar 1% akan mengakibatkan peningkatan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,711 atau 71,1% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
- Koefisien Regresi variabel Stress Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,058 tanda positif, artinya peningkatan nilai Stress Kerja sebesar 1% akan mengakibatkan peningkatan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,058 atau 5,8% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
- Koefisien Regresi variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,186 artinya peningkatan perubahan Lingkungan Kerja sebesar 1% akan mengakibatkan peningkatan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,186 atau 18,6% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

### Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 <sup>a</sup>	,743	,726	2,83775

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui Koefisien Determinasi/KD/*Adjusted R Square* menunjukkan 0,726 artinya sebesar 72,6% dari nilai *Turnover Intention* (Y) dipengaruhi oleh variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), Stress Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ). Sedangkan sisanya sebesar 27,4% (100% - 72,6%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

### Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,717	3,536		-,203	,840		
Kepuasan Kerja	,711	,070	,793	10,160	,000	,917	1,091
Stress Kerja	,058	,086	,051	,668	,508	,964	1,037
Lingkungan Kerja	,186	,071	,205	2,638	,011	,924	1,082

a. Dependent Variable: Turnover Intention

### Kepuasan Kerja ( $X_1$ )

- t hitung variabel Kepuasan Kerja sebesar  $10,160 > 1,678$ , maka  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak
- Nilai Sig Kepuasan Kerja  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak.  
Artinya Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

### Stress Kerja ( $X_2$ )

- t hitung variabel Stress Kerja sebesar  $0,668 < 1,678$ , maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak
- Nilai Sig Stress Kerja  $0,585 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak.  
Artinya Stress Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

### Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

- t hitung variabel Lingkungan Kerja sebesar  $2,638 > 1,678$ , maka  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak
- Nilai Sig Lingkungan Kerja  $0,011 < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak.  
Artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Jadi hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions* sedangkan variabel stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

### Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1072,257	3	357,419	44,384	,000 <sup>a</sup>
Residual	370,429	46	8,053		
Total	1442,686	49			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Hasil Uji F pada tabel diatas sebagai berikut:

- F hitung  $44,384 > F$  tabel  $2,81$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima
- Sig.  $0,000 < 0,050$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima

Jadi, hasil Uji F menunjukkan bahwa dalam penelitian ini  $H_4$  diterima, yang berarti secara simultan terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), Stress Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap peningkatan *Turnover Intention* (Y).

### Interpretasi Nilai

#### a. Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT. Serpong Media Utama

Dalam hasil pengujian secara parsial, hipotesis yang dihasilkan dalam pengujian membandingkan nilai thitung dengan ttabel maupun dengan menggunakan tingkat signifikansi yang hasilnya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil pengujian statistik yang dilihat pada output *Coefficients* (Uji-t), dimana thitung sebesar  $10,160 > ttabel 1,678$ , serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,000 < nilai sig. 0,05$ . Hal ini berarti, indikator-indikator yang terdapat dalam kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan *turnover intention*.

**b. Pengaruh Stress Kerja ( $X_2$ ) Terhadap *Turnover Intention*(Y) di PT. Serpong Media Utama**

Dalam hasil pengujian secara parsial, hipotesis yang dihasilkan dalam pengujian membandingkan nilai thitung dengan ttabel maupun dengan menggunakan tingkat signifikansi yang hasilnya adalah  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak. Hasil pengujian statistik yang dilihat pada output *Coeficients* (Uji-t), dimana thitung sebesar  $0,668 < ttabel_{1,678}$ , serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,508 > nilai\ sig.\ 0,05$ . Hal ini berarti, indikator-indikator yang terdapat dalam stress kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan *turnover intention*.

**c. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT. Serpong Media Utama**

Dalam hasil pengujian secara parsial, hipotesis yang dihasilkan dalam pengujian membandingkan nilai thitung dengan ttabel maupun dengan menggunakan tingkat signifikansi yang hasilnya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hasil pengujian statistik yang dilihat pada output *Coeficients* (Uji-t), dimana thitung sebesar  $2,638 > ttabel_{1,678}$ , serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,011 < nilai\ sig.\ 0,05$ . Hal ini berarti, indikator-indikator yang terdapat dalam lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan *turnover intention*.

## **SIMPULAN**

Dari hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa Stress Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di PT.Serpong Media Utama Periode Maret sampai Mei 2018, sedangkan Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di PT. Serpong Media Utama Periode Maret sampai Mei 2018.

PT. Serpong Media Utama sebagai perusahaan yang aktif dibidang media cetak maupun media online harus terus meningkatkan layanan dan kualitas berita yang berkualitas yang diberikan kepada konsumen. Selain itu juga perusahaan harus selalu bisa meningkatkan kualitas sumber daya yang ada dan juga harus bisa memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh setiap individu yang ada didalam perusahaan, sehingga dapat tercipta kinerja yang bagus yang sesuai dengan keinginan perusahaan sehingga dapat meminimalisir terjadinya *turnover intention* yang pada akhirnya akan membantu untuk mencapai visi dan misi perusahaan yang telah dicanangkan dan memajukan perusahaan. Perusahaan juga harus menjaga hubungan sosial dengan lingkungan sekitar agar menjadi lebih baik sehingga tercipta lingkungan yang aman dan harmonis. Perusahaan juga harus selalu menjaga kepercayaan konsumen yang telah diberikan ke perusahaan, dengan cara perusahaan memberikan layanan yang maksimal dan berita-berita yang berkualitas sehingga konsumen merasa puas terhadap informasi yang telah diberikan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Referensi Buku :**

Moorhead dan Griffin Ricky.W. 2013. *Fundamental Of Management*, seven edition.

Priyatno, Duwi. 2017. *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta : CV Andi.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-25 Bandung : CV Alfabeta.

Soentoro, Idris. 2015. *Metodologi Penelitian Dengan Aplikasi Statistika*. Jakarta : Taramedia Bakti Persada.

- Suwatno dan Priansa. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : CV ALVABETA.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama Eresco.
- Sudaryono. 2017. *Metedologi Penelitian (Ed. 1, cet.1)*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Sutrisno, Edy H. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : KENCANA
- Yusuf, Muri. 2014. *Metode Penelitiaan Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta : Kencana.

#### **Referensi Jurnal :**

- Anggraeni, Irwansyah, dan Wahyuni. 2016. “*Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Andika Lintas Samudera Banjarmasin*”. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, Vol. 5, No. 2
- Baskoro, dan Wardana. 2017. “*Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pekerja Melalui Kepuasan Kerja Di UMKM Pengolahan Tahu Di Malang*”. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan Unmer*. Vol. 2, No 2.
- Emiroglu Dilara Begum, Orhan Akova and Haluk Tanriverdi. 2015. “*The Relationship Between Turnover Intention and Demographic Factors In hotel businesses: study at star five hotel in Istanbul*”. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 207.385 – 397
- Gusmanto, Deri. 2017. “*Pengaruh Stress Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Kerja (Turnover Intention) Pada Karyawan PT. Alas Watu Emas Kabupaten Kampar Riau*”. *Jurnal JOM Fekon Universitas Riau*, Vol. 4, No. 1
- Nelfianti, Fera. 2016. “*Pengaruh Organizational Citizeneship Behavior, Komitmen Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja (Studi Kasus) PT. PERTAMINA BINA MEDIKA*”. *Widya Cipta*, Vol. 3, No. 2
- Putri, dan Prasetio. 2017. “*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Hotel Delonix Karawang)* “. *Smart – Study & Management Research*, Vol. XIV, No. 3.
- Poniasih dan Dewi. 2015. “*Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Indonesia Power UBP Bali*”. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 6
- Shah, Haider Nazir. 2015. “*Relationship of Job Satisfaction and Turnover Intention of Private Secondary School Teachers In Islamabad*”. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol. 6, No. 4.
- Sari, Hakam, dan Susilo. 2015. “*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada AJB Bumi Putera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/ Malang)*” . *Jurnal Administrasi Bisnis* . Vol. 27, No. 1.