

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI UNA  
SWALAYAN**

**Nurhita Sari<sup>1</sup>, Ririn Wahyu Arida, S.E, MM<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Prodi Manajemen, UNISKA Kediri, nurhitasari9@gmail.com

<sup>2</sup>Prodi Manajemen, UNISKA Kediri, ririnwahyu@uniska-kediri.ac.id

**Abstract**

*The results of this research used the SmartPLS program using a significance level of 5% or 0.05 with results (1) Hypothesis testing results H1 (It is suspected that the work environment has a significant effect on turnover intention). (2) Results of testing Hypothesis H2 (It is suspected that compensation has a significant effect on turnover intention). (3) Results of testing Hypothesis H3 (It is suspected that the work environment has a significant effect on job satisfaction). (4) Results of testing Hypothesis H4 (It is suspected that compensation has a significant effect on job satisfaction). (5) Results of testing Hypothesis H5 (It is suspected that job satisfaction has a significant effect on turnover intention). (6) Results of testing Hypothesis H6 (It is suspected that the work environment has a significant effect on turnover intention through job satisfaction). (7) Results of testing Hypothesis H7 (It is suspected that compensation has a significant effect on turnover intention through job satisfaction).*

**Keywords:** *Work Environment, Compensation, Turnover Intention and Job Satisfaction*

**Abstrak**

Hasil penelitian ini menggunakan program *SmartPLS* dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05 dengan hasil (1) Hasil pengujian Hipotesis H1 (Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*). (2) Hasil pengujian Hipotesis H2 (Diduga kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*). (3) Hasil pengujian Hipotesis H3 (Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja). (4) Hasil pengujian Hipotesis H4 (Diduga kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja). (5) Hasil pengujian Hipotesis H5 (Diduga kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*). (6) Hasil pengujian Hipotesis H6 (Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja). (7) Hasil pengujian Hipotesis H7 (Diduga kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja).

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Kompensasi, *Turnover Intention* dan Kepuasan Kerja.

---

DOI : <http://dx.doi.org/10.32503/jcm.v1i2.4397>  
Sejarah Artikel : Artikel diterima (15 June 2023); direvisi ( 25 June 2023);  
disetujui (3 July 2023)  
Email Co-Author : ririnwahyu@uniska-kediri.ac.id

---

## Pendahuluan

Pada era saat ini, sebuah perusahaan harus memiliki jiwa yang kompetitif serta mampu mempertahankan usaha secara maksimal. Salah satu cara untuk mempertahankan usahanya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain yaitu dengan meningkatkan kualitas serta kuantitas SDM. dalam perusahaan kesejahteraan sumber daya manusia harus diperhatikan supaya tidak ada keinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Setiap perusahaan pasti pernah mengalami *turnover intention*, fenomena terjadinya tingkat *turnover intention* yang belum baik, juga terjadi di perusahaan UNA Swalayan ialah salah satu swalayan yang bertempat di Kec. Tarokan. perusahaan ini berdiri pada tahun 2008, dengan jumlah kurang lebih 44 karyawan yang terbagi dari beberapa divisi. UNA Swalayan adalah perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran produk. dapat juga diartikan sebagai tempat perbelanjaan yang berada di Tarokan tepatnya di Jl Semeru Bulusari Tarokan Kab. Kediri. Berdasarkan data yang didapatkan peneliti, dari bapak Yusuf Affandi selaku supervisor di UNA Swalayan, bahwa tingkat *turnover Intention* terbilang belum baik. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan salah satu karyawan di UNA Swalayan, peneliti mendapatkan informasi mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh UNA Swalayan berkaitan dengan lingkungan kerja dan kompensasi. faktor pertama yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu kondisi lingkungan kerja. faktor terkait lingkungan kerja pada UNA Swalayan yaitu yang pertama, keberadaan toilet terbatas sehingga waktu istirahat kurang maksimal dikarenakan harus menunggu, di mana waktu istirahat hanya 30 menit saja. Kedua, suhu ruangan kurang lembab karena pendingin udara yang kurang berfungsi, sehingga tidak sedikit karyawan mengeluh kegerahan. Ketiga, tempat istirahat yang kurang mencukupi kapasitas karyawan, membuat sebagian karyawan beristirahat dan makan diparkiran sepeda motor khusus karyawan. Keempat, absensi masih dilakukan secara manual sehingga kurang efisien dan tidak akurat. Kelima, tidak adanya karyawan khusus yang bertanggung jawab untuk kebersihan, sehingga setiap hari masing-masing tempat kerjanya dibersihkan sendiri oleh karyawan yang menempati.

Selanjutnya beberapa alasan yang mengakibatkan pengambilan keputusan karyawan keluar dari perusahaan adalah diterimanya karyawan tersebut di perusahaan lain serta kurang adanya kesejahteraan hingga munculnya rasa jenuh dan karir yang dirasakan tidak berkembang dengan kompensasi yang diberikan. Seorang pegawai akan cepat merasa puas apabila terdapat kompensasi yang diberikan oleh tempat bekerja. Terkait kompensasi, peneliti mendapatkan informasi dari salah satu karyawan yang bekerja cukup lama, yakni 10 tahun di UNA Swalayan, bahwa ditemukan masalah lain yaitu beban kerja tidak memadai dengan gaji yang diberikan, khususnya pada insentif dan asuransi serta tunjangan misalnya, selama ini tidak ada rencana atau kegiatan liburan bersama yang bisa melepaskan kepenatan diri dari berbagai banyaknya pekerjaan. selain itu, belum keseluruhan karyawan diikut sertakan dalam BPJS ketenagakerjaan. Sejalan dengan penelitian Olivia *et al.*(2020: 14) bahwa tingkat kompensasi memiliki dampak yang signifikan pada tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, yang biasa disebut sebagai *turnover intention*. Jika kompensasi rendah, hal ini membuat pegawai tidak puas dan memunculkan reaksi buruk.

Adapun reaksi buruk yang dilakukan pegawai antara lain dengan keluar dari tempat kerja dan mencari pekerjaan dengan gaji yang sesuai.

Adanya gap pada penelitian terdahulu seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Meilano (2017: 9), Sutikno (2020: 18) dan Retnowati (2019: 7) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. artinya, apabila kompensasi perusahaan baik maka tingkat *turnover intention* rendah. Penelitian selanjutnya oleh penelitian Setiawan dan Tan (2021: 13) dan Arta *et al.*(2023: 8) variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*, di mana jika lingkungan kerja tinggi maka *turnover intention* akan menurun. namun pada penelitian Prisillya dan Turangan (2020: 6) menyimpulkan bahwa “tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan *turnover intention*”.

## Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif, hal ini dikarenakan penelitian ini membutuhkan hasil statistik berupa hasil uji SmartPLS. Lokasi dari penelitian ini adalah Jalan Semeru, Bulusari Tarokan Kab.Kediri. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian market yang bekerja lebih dari 1 tahun sebanyak 44 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan studi pustaka atau literatur. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS.

## Hasil dan Pembahasan

Adapun kriteria pengujian yang digunakan yaitu: *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*.

**Tabel 1. Hasil Cross Loading**

Item	Lingkungan Kerja	Kompensasi	Turnover Intention	Kepuasan Kerja
Item X1.1	0,834	0,233	0,444	0,452
Item X1.2	0,760	0,161	0,324	0,509
Item X1.3	0,810	0,211	0,139	0,487
Item X1.4	0,790	0,425	0,275	0,366
Item X1.5	0,701	0,590	0,260	0,299
Item X1.6	0,834	0,478	0,364	0,443
Item X1.7	0,786	0,336	0,184	0,620
Item X1.8	0,859	0,264	0,116	0,311
Item X1.9	0,840	0,434	0,364	0,434
Item X1.10	0,756	0,602	0,284	0,232
Item X1.11	0,704	0,355	0,366	0,331
Item X1.12	0,759	0,475	0,299	0,201
Item X2.1	0,232	0,876	0,443	0,113
Item X2.2	0,331	0,932	0,620	0,312
Item X2.3	0,201	0,700	0,311	0,341
Item X2.4	0,113	0,874	0,222	0,453
Item X2.5	0,312	0,981	0,199	0,186
Item X2.6	0,341	0,726	0,391	0,265
Item X2.7	0,110	0,860	0,299	0,210
Item X2.8	0,233	0,823	0,443	0,238
Item Y.1	0,442	0,452	0,786	0,504

<b>Item Y.2</b>	0,503	0,423	0,759	0,675
<b>Item Y.3</b>	0,223	0,377	0,840	0,409
<b>Item Y.4</b>	0,111	0,212	0,756	0,773
<b>Item Y.5</b>	0,151	0,519	0,704	0,639
<b>Item Y.6</b>	0,452	0,478	0,759	0,700
<b>Item Z.1</b>	0,509	0,590	0,229	0,876
<b>Item Z.2</b>	0,487	0,477	0,384	0,932
<b>Item Z.3</b>	0,366	0,384	0,200	0,707
<b>Item Z.4</b>	0,299	0,201	0,160	0,874
<b>Item Z.5</b>	0,443	0,521	0,240	0,874
<b>Item Z.6</b>	0,620	0,647	0,356	0,732
<b>Item Z.7</b>	0,311	0,116	0,674	0,861
<b>Item Z.8</b>	0,222	0,339	0,643	0,801
<b>Item Z.9</b>	0,199	0,288	0,810	0,788
<b>Item Z.10</b>	0,391	0,319	0,498	0,822

Berlandaskan tabel 1 diatas didapati bahwa nilai pemuatan faktor beberapa indikator berada di atas 0,7 dan hasil indikator tersebut memenuhi syarat nilai signifikansi 7%. Selanjutnya, data tersebut dianggap valid dan telah memenuhi persyaratan validitas dengan alasan *loading factornya* di atas 0,7. Serta didapatkan gambaran semua indikator mempunyai angka koefisien korelasi lebih tinggi terhadap setiap variabelnya sendiri dibandingkan dengan angka koefisien korelasi indikator dengan variabel lainnya, sehingga pada akhirnya di intisarikan bahwa setiap indikator dalam blok.

**Tabel 2. Hasil Uji *Composite Reliability***

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keputusan
<b>Lingkungan Kerja (X1)</b>	0,878	Reliabel
<b>Kompensasi (X2)</b>	0,945	Reliabel
<b><i>Turnover Intention</i> (Y)</b>	0,932	Reliabel
<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	0,951	Reliabel

Kesimpulan pada tabel 2 yaitu pengolahan seluruh variabel dalam data berada di atas ambang batas 0,70 dimana menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan sangat konsisten dan stabil. Dapat disimpulkan keseluruhan konstruk penelitian ini sudah menjadi alat ukur yang fit, serta mempunyai reabilitas yang baik.

**Tabel 3. Hasil Nilai Akar AVE dan Korelasi Antar Konstruk**

	Lingkungan Kerja	Kompensasi	<i>Turnover Intention</i>	Kepuasan Kerja
Lingkungan Kerja (X1)	0,792			
Kompensasi (X2)	0,540	0,754		
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,517	0,111	0,821	

Kepuasan Kerja (Z)	0,475	0,261	0,411	0,729
--------------------	-------	-------	-------	-------

Berikut gambaran nilai akar AVE dan korelasi konstraknya dengan konstruk lainnya:

1. Lingkungan kerja : 0,792 adalah nilai akar AVE. Nilai hubungan lingkungan kerja dengan berbagai faktor: 0,540; 0,517, 0,475.
2. Kompensasi : Nilai korelasi kompensasi dengan variabel lain adalah 0,540, 0,111, 0,261 dan Nilai akar AVE sebesar 0,754.
3. *Turnover intention* : AVE memiliki nilai akar sebesar 0,821. *Turnover intention* dan faktor lainnya mempunyai nilai korelasi sebesar 0,517, 0,111 dan 0,411
4. Kepuasan kerja : Nilai akar AVE sebesar 0,729. Koefisien korelasi kepuasan kerja dengan faktor lain sebesar 0,475, 0,261, dan 0,411.

Dari temuan pengolahan data pada tabel 4 di atas dapat disimpulkan bahwa model ini memiliki *discriminant validity* yang baik berdasarkan pengujian menggunakan akar AVE.

**Tabel 4. Hasil R-square**

Varibel	R-square	R Square Adjusted
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,720	0,562
Kepuasan Kerja (Z)	0,660	0,495

Nilai R-Square untuk variabel ditampilkan pada tabel 5 nilai R-Square variabel *turnover intention* adalah sebesar 0,720. Berdasarkan hasil tersebut, lingkungan kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi 72,0% variabel *turnover intention*, sedangkan 28% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sedangkan kepuasan kerja mendapat skor 0,660. Hasil ini menunjukkan bahwa 66,0% faktor kepuasan kerja mungkin dipengaruhi oleh variabel kompensasi, *turnover intention* serta lingkungan kerja, sedangkan 34% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

**Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis**

Variable	T Statistics ( O/STDEV )	P-Value	Hipotesis
Lingkungan Kerja > <i>Turnover Intention</i>	3,392	0,023	Diterima
Kompensasi > <i>Turnover Intention</i>	6,510	0,000	Diterima
Lingkungan Kerja > Kepuasan Kerja	3,980	0,000	Diterima
Kompensasi > Kepuasan Kerja	6,322	0,000	Diterima
Kepuasan Kerja > <i>Turnover Intention</i>	2,418	0,016	Diterima
Lingkungan Kerja > <i>Turnover Intention</i> > Kepuasan Kerja	2,410	0,004	Diterima

Kompensasi > <i>Turnover Itention</i> > Kepuasan Kerja	2,071	0.039	Diterima
--	-------	-------	----------

Dari hasil tabel 5 diatas dapat disimpulkan bahwa pengujian Hipotesis H1 (Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*). Berdasarkan tabel 4.13, dapat dilihat bahwa *p-value* sebesar 0,023 dan *t-statistik* atau *t-value* sebesar 3,392. Karena *p-value* < 0,05, Maka H1 diterima. Jadi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Pengujian Hipotesis H2 (Diduga kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*). Berdasarkan tabel 4.13, dapat dilihat bahwa *p-value* sebesar 0,000 dan *t-statistik* atau *T-value* sebesar 6,510. Karena *p-value* < 0,05, maka H2 diterima. Jadi kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Pengujian Hipotesis H3 (Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja). Nilai *p-value* sebesar 0,000 dan *t-statistic* atau *T-value* sebesar 3,890, seperti terlihat pada tabel 4.13. *P-value* < 0,05 menunjukkan bahwa H3 disetujui. Oleh karena itu, kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Pengujian Hipotesis H4 (Diduga kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja). Nilai *p-value* sebesar 0,000 dan *t-statistic* atau *T-value* sebesar 6,322 seperti terlihat pada tabel 4.13. H4 disetujui karena nilai *p value* < dari 0,05. Oleh karena itu, kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengujian Hipotesis H5 (Diduga kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*). Nilai *p-value* sebesar 0,016 dan *t-statistic* atau *T-value* sebesar 2,418, terlihat dari tabel 4.13. H5 dapat diterima karena nilai *p value* < dari 0,05. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Pengujian Hipotesis H6 (Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja). Nilai *p value* adalah 0,004 dan *t-statistik* atau nilai *T value* adalah 2,410, sesuai tabel dengan tabel 4.13. *P-value* < 0,05 menunjukkan H6 diterima. Oleh karena itu, lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. hal ini dibuktikan dengan hasil *t-statistic* pengaruh langsung sebesar 3,321 dan *p-value* sebesar 0,023 sedangkan pengaruh tidak langsung diperoleh *t-value* 2,410 dan *p-value* 0,004. Pengujian Hipotesis H7 (Diduga kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja). Nilai *p-value* sebesar 0,016 dan *t-statistic* atau *T-value* sebesar 2,071 seperti terlihat pada tabel 4.13. Nilai *p-value* < dari 0,039 maka H7 dapat diterima. Jadi, melalui kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengaruh langsung *p-value* sebesar 0,000 dan *t-statistic* sebesar 6,510 sedangkan pengaruh tidak langsung diperoleh *p-value* 0,039 dan *t-statistic* sebesar 2,071.

## Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di UNA Swalayan. Hasil pengujian hipotesis H1 dapat dilihat bahwa *p-value* sebesar 0,023 dan *t-statistic* atau *T-value* sebesar 3,392. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, karena *p-value* < 0,05 Maka H1 diterima dan

Ho ditolak. Hasil pengujian hipotesis H2 dapat dilihat bahwa *p-value* sebesar 0,000 dan *t-statistic* atau *T-value* sebesar 6,510. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, karena *p-value* < 0,05, maka H2 diterima dan Ho ditolak. Hasil pengujian hipotesis H3 dapat dilihat bahwa *p-value* sebesar 0,000 dan *t-statistic* atau *T-value* sebesar 3,890. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya karena *p-value* < 0,05, maka H3 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima dan Ho ditolak. Hasil pengujian hipotesis H4 dapat dilihat bahwa *p-value* sebesar 0,000 dan *t-statistic* atau *T-value* sebesar 6,322. Karena *p-value* < 0,05, maka H4 yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima dan Ho ditolak. Hasil pengujian hipotesis H5 dapat dilihat bahwa *p-value* sebesar 0,016 dan *t-statistic* atau *T-value* sebesar 2,418. Karena *p-value* < 0,05, maka H5 yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap diterima dan Ho ditolak. Hasil pengujian Hipotesis H6 dapat dilihat bahwa *p-value* sebesar 0,004 dan *t-statistic* atau *T-value* sebesar 2,410. Karena *p-value* < 0,05, maka H6 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja diterima dan Ho ditolak. Hasil pengujian Hipotesis H7 dapat dilihat bahwa *p-value* sebesar 0,016 dan *t-statistic* atau *T-value* sebesar 2,071. Karena *p-value* < 0,05 maka H7 yang menyatakan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja diterima dan Ho ditolak.

Berdasarkan kesimpulan diatas, untuk pihak UNA Swalayan perlu memperhatikan lingkungan serta kompensasi guna tercapainya kepuasan kerja serta meminimalisir *turnover intention* karyawan.

Dan untuk penelitian selanjutnya dapat meneliti variabel lainnya seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan pelatihan yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

## Daftar Pustaka

- Arta, D.N.C. *et al.* (2023) ‘*Analysis Of The Relationship Between Job Stress And Work Environment With Turnover Intention: Literature Review*’, *Costing: Journal of Economic, Business and Accounting*, 6.
- Dihan, F.N. and Prasetyo, F.N.D. (2022) ‘Pengaruh *Job Insecurity* dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Penyedia Jasa Pengelolaan Kebersihan PT Panji Putra Perkasa Jogjakarta’, vol 1 no 1, pp. 79–91.
- Hadi, Ningsih and Maniza (2019). ‘Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Komitmen pada Organisasi Terhadap *Turnover Intentions* Di PT Sumber Purnama Sakti Mataram’, 4.
- Hermawan, S. and Amirullah (2021). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*. Jakarta: Media Nusa Creative (MNC Publishing). Available at: <https://books.google.co.id/books?id=tHNMEAAAQBAJ>.

- Himawati, D. and Firdaus, M.F. (2021). 'Pengaruh *Word of Mouth* dan Manfaat Terhadap Keputusan Menggunakan *E-Wallet* Dana Melalui Kepercayaan Pelanggan di Jabodetabek', *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 4(3), pp. 424–436. Available at: <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i3.194>.
- Meilano, M.R.A. and Nugraheni, R. (2017). 'Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang)', *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), pp. 655–665.
- Pambudi, C.S. and Djastuti, I. (2021). 'Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Dankos Farma)', *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 16(2), pp. 45–54. Available at: <https://doi.org/10.14710/jsmo.v16i2.39388>.
- Prisillya, T. and Turangan, J.A. (2020) 'Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Niat Untuk Berpindah', 2020, 2, pp. 299–305.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L. and Chabibi, M.N. (2020). *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Lppm Universitas KH.A.Wahab Hasbullah.
- Setiawan, S. and Tan, P.H. (2021) 'Pengaruh Stres Kerja Lingkungan Kerja Dan Kebijakan Kehidupan Kerja Terhadap *Turnover* Pada Rumah Sakit Di Kota Jakarta', 2021-12-29, Vol. 4 No. Spesial Issue 2 (2021): Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan