

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* PT. Arteria Daya Mulia

Allifah Nurbaeti^{1)*}, Dewi Laily Purnamasari²⁾, Ni Wayan Fitriana Ayu Lestari³⁾

¹⁾nurbaitialifah@gmail.com

¹²³⁾Universitas Catur Insan Cendekia

Jl. Kesambi No.202, Drajat, Kec.Kesambi Kota Citebon, Jawa Barat, Indonesia.

Article history:

Received: 08 September 2024

Revised: 02 October 2024

Accepted: 03 October 2024

Available online: 10 October 2024

Kata kunci:

Kepuasan Kerja;
Stres Kerja;
Turnover Intention;
Karyawan;
Perusahaan;

ABSTRAK

PT Arteria Daya Mulia ialah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri jaring ikan terbesar di Indonesia. Tingginya jumlah produksi yang dihasilkan oleh perusahaan menyebabkan semakin padatnya kegiatan operasional perusahaan. Dengan ini, kepuasan kerja karyawan wajib dipertahankan dan stres kerja karyawan harus benar-benar diperhatikan. Maksud penelitian agar melihat pengaruh dari kepuasan kerja serta stres kerja pada *turnover intention*. Jenis penelitian yang dipakai yaitu memakai metode kuantitatif. Sampel diambil dengan teknik *probability sampling*. Objek dari penelitian ini yaitu semua karyawan PT Arteria Daya Mulia. Sampel yang dipakai sejumlah 100 responden. Metode yang dipakai yaitu uji instrumen penelitian, asumsi klasik, dan analisis regresi yang diolah memakai aplikasi IBM SPSS 22. Penelitian memperlihatkan variable kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan pada *turnover intention* karyawan PT Arteria Daya Mulia. Variabel stres kerja memberikan pengaruh signifikan pada *turnover intention* karyawan PT Arteria Daya Mulia. Variabel stres kerja serta kepuasan kerja memberikan pengaruh secara simultan pada *turnover intention* karyawan PT Arteria Daya Mulia.

PENDAHULUAN

Hal yang berharga bagi perusahaan terletak pada sumber daya manusianya (SDM), dimana karyawan ikut berpartisipasi dalam seluruh proses produksi maupun aktivitas lain yang berhubungan pada aktivitas operasional perusahaan. Sehingga hal ini, kualitas serta kepuasan Sumber Daya Manusia harus benar-benar diperhatikan ataupun dipertahankan agar karyawan mampu bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan dan mengurangi terjadinya niat karyawan meninggalkan pekerjaannya (*Turnover Intention*). (Ridlo, 2012) Terdapat beberapa faktor yang memberikan pengaruh pada *turnover intention* yaitu faktor tingkat pendidikan, keterikatan terhadap organisasi, stress kerja, lama kerja, kepuasan kerja, usia, dan budaya perusahaan.

Tingginya tingkat kesenangan karyawan dalam bekerja memberi tanda karyawan merasa

* Corresponding author

EISSN. 2656-095X

PISSN. 2656-0941

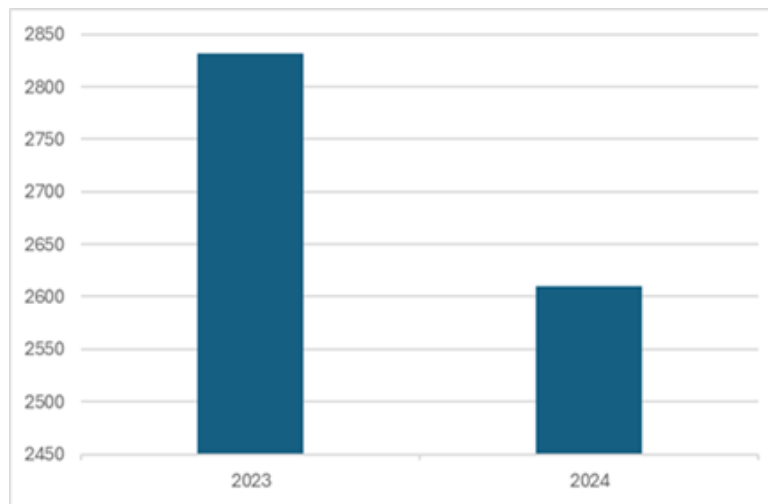
Published by Komunitas Dosen Indonesia.

DOI: [10.32877/ef.v6i3.1653](https://doi.org/10.32877/ef.v6i3.1653)

puas dengan pekerjaannya, seperti merasa puas dengan kompensasi atau penghargaan yang diberikan perusahaan, nyaman dengan kondisi lingkungannya dan mempunyai relasi yang baik pada rekan sekerja.

Disamping itu, ada suatu kondisi dimana individu merasa bahwa pekerjaan yang diberikan perusahaan melebihi kemampuannya, seperti pekerjaan yang wajib terselesaikan dengan batas waktu tertentu serta kurangnya dukungan yang diberikan oleh rekan kerja ataupun atasan, hal ini dapat menimbulkan kelelahan pada mental dan kondisi fisik karyawan, sehingga dapat mengakibatkan terjadinya stres kerja pada karyawan perusahaan.

Pada bulan Desember tahun 2023 dan bulan Mei tahun 2024, PT Arteria Daya Mulia mengalami penurunan jumlah karyawan, sebagai berikut:



Sumber: PT Arteria Daya Mulia, 2024

Gambar 1. Jumlah Karyawan PT Arteria Daya Mulia

Berlandaskan data, bahwa masalah yang dihadapi PT Arteria Daya Mulia tahun 2023 terdapat 2832 karyawan dan di tahun 2024 mengalami penurunan jumlah karyawan menjadi 2610 karyawan. Terdapat beberapa alasan yang menjadi factor utamanya yaitu karyawan merasa tidak nyaman pada lingkungan kerja, merasa kelelahan saat mengerjakan pekerjaannya, mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, absensi kehadiran kurang baik dan kinerja yang tidak memuaskan. Hal tersebut memperlihatkan terjadinya fenomena *turnover intention* karyawan di PT Arteria Daya Mulia, dilihat dari adanya niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaan dan terdapatnya perputaran keluar masuk karyawan di perusahaan, yang dimana kondisi ini cenderung dapat menyebabkan terhambatnya operasional Perusahaan.

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengidentifikasi *turnover intention* pada perusahaan, sehingga dapat mengetahui langkah yang efektif guna menambah kepuasan kerja serta meminimalkan stres kerja agar perputaran karyawan berkurang dan tidak menghambat kelancaran operasional perusahaan, serta dapat meminimalisir dampak negatif terhadap produktivitas pekerja. Bila kepuasan kerja pada karyawan bertambah, maka akan meminimalisir niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Lukita, 2019). Kepuasan karyawan bisa menambah profitabilitas perusahaan untuk jangka panjang sebab karyawan yang puas cenderung bertahan lama di perusahaan, berkualitas tinggi dan bekerja dengan produktif.

METODE PENELITIAN

Sumber Data

Penelitian dilakukan melalui cara kuantitatif. Metode kuantitatif ialah penelitian dengan cara survei menggunakan kuesioner untuk menguji hipotesis dari sampel pada populasi tertentu. Jenis penelitian pada penelitian ini ialah jenis penelitian asosiatif ataupun rumusan masalah asosiatif. Rumusan masalah asosiatif merupakan suatu pernyataan masalah penelitian yang bermaksud untuk mengeksplorasi keterkaitan antara dua dan lebih variabel (Sugiyono, 2022). Sumber penelitian meliputi data primer yang didapat dari sumber aslinya serta data sekunder dari data yang telah ada. Penelitian dilaksanakan di PT Arteria Daya Mulia yang terletak di Jl Dukuh Duwur, Kota Cirebon.

Metode Pengumpulan Data dan Teknik Sampling

Metode ini dilaksanakan dengan dokumentasi, kuesioner, wawancara serta observasi. Teknik samplingnya menggunakan *Simple Random Sampling (Probability Sampling)*, mengambil sampel secara bebas yang akan dijadikan sampel untuk mewakili populasi secara keseluruhan (Sugiyono, 2022).

Populasi dan Sampel

Populasi yang diambil ialah seluruh karyawan PT Arteria Daya Mulia. Dengan total 2610 karyawan, pengambilan sampel akan dihitung memakai rumus Slovin dan taraf kesalahan sejumlah 10%, didapatkan:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2} = \frac{2610}{1 + 2610 (0,1)^2} = \frac{2610}{27,1} = 96,30 \rightarrow 100 \quad (1)$$

Jadi sampel yang didapatkan yaitu 97 sampel, yang di mana sebelumnya sudah dihitung menggunakan rumus Slovin di atas. Pengambilan sampel digenapkan menjadi 100 responden dikarenakan jika ukuran sampel besar, semakin optimal hasil yang diperoleh, dan memudahkan dalam pengolahan data, serta pembulatan sampel ini sudah memadai karena jumlahnya melebihi batas sampel yang diperlukan.

Analisis Data

Uji validitas dipakai untuk menetapkan apakah pernyataan dalam kuesioner bisa dengan tepat mengungkapkan apa yang kita ukur (Ghozali, 2018). Untuk menghitung korelasi, memakai rumus korelasi *Product Moment*, ketentuannya akan valid bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan tidak valid bila $r_{hitung} < r_{tabel}$. Pengujian reliabilitas dipakai untuk melihat apakah hasil responden pada pernyataan kuesioner stabil dan tetap jika diuji berulang (Ghozali, 2018). Bisa ditentukan menggunakan *Algoritme Alpha Cronbach*, dengan ketentuan bila $\alpha > 0,70$ maka reliabel dan tidak reliabel bila $\alpha < 0,70$. Uji normalitas dipakai agar melihat apakah variabel independen serta dependennya normal atau tidak (Ghozali, 2018). Pengujian memakai uji *Kolmogorov-Smirnov*, yang ketentuannya akan terdistribusi normal $sig > 0,05$, tidak normal $sig < 0,05$. Uji multikolinearitas dipakai agar melihat model regresinya terdapat hubungan antar variabel bebas (Ghozali, 2018). Pengujian bisa dilihat pada VIF, ketentuannya terjadi multikoleniaritas $VIF > 10$ & $Tolerance < 0,10$ serta tidak terjadi $VIF < 10$ & $Tolerance > 0,10$. Pengujian heteroskedastisitas dipakai agar melihat model regresinya terdapat perbedaan variance residual dengan pengamatan lainnya (Ghozali, 2018). Diuji dengan *Spearman's Rho*, terjadi masalah heteroskedastisitas bila

$\text{sig} < 0,05$, tidak mengalami masalah bila $\text{sig} > 0,05$. Pengujian regresi linear berganda dipakai agar melihat hubungan dari variabel terikat dengan variabel bebas (Arikunto, 2020). Uji statistik t secara umum melihat sejauh mana pengaruh variabel bebas secara personal dalam memperjelas variabel terikat (Ghozali, 2018). Dengan ketentuan bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ataupun $\text{sig} < 0,05$ hipotesis ditolak, berarti variabel memberikan pengaruh dan bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ataupun $\text{sig} > 0,05$ hipotesis diterima, artinya variabel tidak memberikan pengaruh. Uji F yaitu uji signifikansi ANOVA yang pada dasarnya untuk memperlihatkan apakah variabel terikat berpengaruh terhadap semua variabel bebas (Ghozali, 2018). Dengan ketentuan $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ & $\text{sig} < 0,05$ hipotesis ditolak, artinya berpengaruh bersamaan serta $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$ & $\text{sig} > 0,05$ hipotesis diterima, artinya bersamaan tidak berpengaruh. Koefisien determinasi dipakai agar mengetahui persentase atau kemampuan variabel bebas pada variabel terikatnya sejauh mana (Ghozali, 2018).

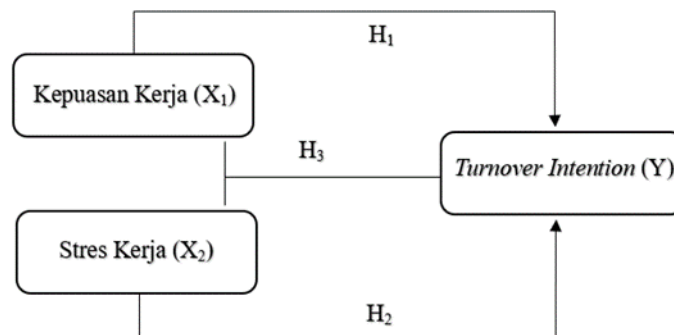
Operasional Variabel

Tabel 1. Operasional Variabel

Variable	Indicator
Variabel Bebas (X1) Kepuasan Kerja (Setiana, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Atasan 3. Promosi 4. Gaji/upah 5. Teman sekerja
Variabel Bebas (X2) Stres Kerja (Fauzi et al., 2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan banyak hal yang harus dilakukan 2. Tidak ada kemajuan karir 3. Pikiran yang tidak didukung rekan kerja 4. Dibully teman 5. Bekerja diluar jam kantor
Variabel Terikat (Y) Turnover Intention (Ansori, 2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memikirkan untuk keluar 2. Niat untuk keluar 3. Mencari alternatif pekerjaan

Sumber: diolah peneliti, 2024

Kerangka Berfikir



Sumber: diolah peneliti, 2024

Gambar 2. Kerangka Berfikir

Hipotesis

1. $H_1 : H_0 =$ Tidak adanya pengaruh kepuasan kerja pada *turnover intention* karyawan.

- H_a = Adanya pengaruh kepuasan kerja pada *turnover intention* karyawan.
2. $H_2 : H_0$ = Tidak adanya pengaruh stres kerja pada *turnover intention* karyawan.
 H_a = Adanya pengaruh antara stres kerja pada *turnover intention* karyawan.
3. $H_3 : H_0$ = Tidak adanya pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja serta stres kerja pada *turnover intention*.
 H_a = Adanya pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja serta stres kerja (X_2) pada *turnover intention* karyawan (Y).

HASIL

Validitas

Tabel 2. Hasil Validitas

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Ket
Kepuasan Kerja (X1)			
X1.1	0,748	0,195	Valid
X1.2	0,747	0,195	Valid
X1.3	0,695	0,195	Valid
X1.4	0,747	0,195	Valid
X1.5	0,659	0,195	Valid
Stres Kerja (X2)			
X2.1	0,700	0,195	Valid
X2.2	0,803	0,195	Valid
X2.3	0,825	0,195	Valid
X2.4	0,760	0,195	Valid
X2.5	0,598	0,195	Valid
Turnover Intention (Y)			
Y.1	0,862	0,195	Valid
Y.2	0,841	0,195	Valid
Y.3	0,808	0,195	Valid

Sumber: diolah peneliti, 2024

Berlandaskan tabel 2, ketiga variabel tersebut memperlihatkan semua pernyataannya valid. Ini disebabkan semua item pernyataan sudah memenuhi syarat yakni $r_{hitung} > r_{tabel}$ sejumlah 0,195. Karenanya bisa ditarik kesimpulan instrumen/item pernyataan tersebut bisa dipakai karena sudah memenuhi asumsi validitas.

Reliabilitas

Didapatkan hasil:

Tabel 3. Hasil Reliabilitas

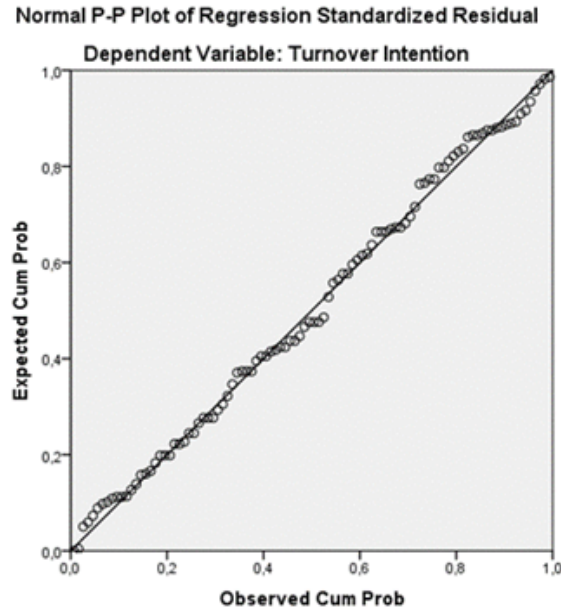
Variable	Cronbach Alpha	Ket
Kepuasan Kerja (X1)	0,762	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,789	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,784	Reliabel

Sumber: diolah peneliti, 2024

Berlandaskan uji reliabilitas, dapat dilihat variabel *turnover intention*, stres kerja, serta kepuasan kerja menunjukkan bahwa semua variabel reliabel. Karenanya bisa ditarik kesimpulan semua variabel bisa dipercaya/reliabel sebab syaratnya sudah terpenuhi yaitu nilai $\alpha > 0,70$.

Normalitas

Didapatkan pengujian grafik dan statistik sebagai berikut:



Sumber: Output SPSS 22, 2024

Gambar 3. Hasil Normalitas Grafik Normal Plot

Pada grafik di atas bisa dilihat titik-titiknya menyebar dan berdekatan mengikuti arah garis diagonalnya. Dalam bukunya (Ghozali, 2018) menyebutkan bahwa untuk mengidentifikasi normalitas ialah mengamati sebaran titik di sumbu atau garis diagonal grafiknya. Pada grafik normal plot dinyatakan terdistribusi normal karena asumsi klasik telah terpenuhi.

**Tabel 4. Hasil Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Untandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{ab}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,77762159
Most Extreme Differences	Absolute	,046
	Positive	,044
	Negative	-,046
Test Statistic		,046
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Output SPSS 22, 2024

Berlandaskan hasil uji tabel 4 dihasilkan sig 0,200 > 0,05, artinya residual seluruh variabel terdistribusi normal.

Multikoleniaritas

Tabel 5. Hasil Multikoleniaritas

Coefficients ^a			
Model		Collonearity Startistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan Kerja	,964	1,037
	Stres Kerja	,964	1,037

a. Dependent: Turnover Intention

Sumber: Output SPSS 22, 2024

Berlandaskan uji multikoleniaritas, didapat VIF $1,037 < 10$ serta *Tolerance* $0,964 > 10$, yang artinya tidak ada multikoleniaritas pada variabel bebasnya.

Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Heteroskedastisitas

Correlations					
			Kepuasan Kerja	Stres Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kepuasan Kerja	Correlation	1,000	-	-,012
		Coefficient		,230*	
		Sig. (2-tailed)	.	,021	,907
		N	100	100	100
	Stres Kerja	Correlation	-,230*	1,00	,023
		Coefficient		0	
		Sig. (2-tailed)	,021	.	,821
		N	100	100	100
	Unstandardized Residual	Correlation	-,012	,023	1,000
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	,907	,821	.
		N	100	100	100

*Correlation is significant 0.05 lv (2-tailed).

Sumber: Output SPSS 22, 2024

Berlandaskan uji heteroskedastisitas, hubungan variabel kepuasan kerja dan unstandardized residual terdapat sig $0,907 > 0,05$, berarti tidak ada masalah heteroskedastisitas. Pada hubungan variabel stres kerja dan unstandardized residual didapatkan signifikansi $0,821 > 0,05$, berarti tidak ada heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5,101	1,369		3,726	,000
	Kepuasan Kerja	-,132	,069	-,155	-	,059
	Stres Kerja	,412	,058	,572	7,060	,000

a. Dependent: Turnover Intention

Sumber: Output SPSS 22, 2024

Berlandaskan uji di atas, didapatkan konstanta (a) 5,101, nilai variabel kepuasan kerja - 0,132, serta nilai variabel stres kerja sejumlah 0,412. Perhitungan untuk mengetahui persamaan regresi yaitu dengan perhitungan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 5,101 - 0,132 X_1 + 0,412 X_2 \quad (2)$$

Nilai konstanta sebesar 5,101 menunjukkan hasil yang positif, apabila kepuasan kerja serta stres kerja nya tidak bertambah maka *turnover intention* tetap ada. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sejumlah -0,132 menunjukkan hasil yang negatif, bila kepuasan kerja menambah maka *turnover intention* berkurang. Regresi koefisien pada stres kerja sejumlah 0,412 menyatakan hasil positif, bila stres kerja meningkat *turnover intention* juga meningkat.

t (Parsial)

Tabel 8. Hasil t (Parsial)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	Std. Error		
1	(Constant)	5,101		1,369	3,726	,000
	Kepuasan Kerja	-,132	-,155	,069	-1,911	,059
	Stres Kerja	,412	,572	,058	7,060	,000

a. Dependent: *Turnover Intention*

Sumber: Output SPSS 22, 2024

Berdasarkan nilai t_{tabel} yang dicari dengan (df) $n-2$ yakni $100-2 = 98$ dan taraf signifikan 5% yaitu 0,05, nilai t_{tabel} sebesar 1,984. Variabel kepuasan kerja mempunyai nilai t_{hitung} sejumlah $-1,911 < t_{tabel} 1,984$ serta signifikan sejumlah $0,059 > 0,05$. Artinya H_a ditolak serta H_0 diterima, kepuasan kerja tidak berpengaruh pada *turnover intention*. Didukung penelitian (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020), (Tampubolon & Sagala, 2020), dan (Suseno, 2021) yaitu “Kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada *turnover intention*”. Sedangkan, stres kerja didapatkan $t_{hitung} 7,060 > t_{tabel} 1,984$, signifikan sejumlah $0,000 < 0,05$. Dinyatakan H_a diterima serta H_0 ditolak, artinya variabel stres kerja memberikan pengaruh pada *turnover intention*. Sejalan pada penelitian (Kristin et al., 2022), (Bulandari et al., 2023), serta (Putri & Soekotjo, 2020) menyatakan “Stres kerja memberikan pengaruh yang signifikan pada *turnover intention*”.

F (Simultan)

Tabel 9. Hasil F (Simultan)

Model		ANOVA ^a				Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	
1	Regression	196,126	2	98,063	30,406	,000 ^b
	Residual	312,834	97	3,225		
	Total	508,960	99			

a. Dependent: *Turnover Intention*

b. Predictors: Kepuasan Kerja Stres Kerja

Sumber: Output SPSS 22, 2024

Berlandaskan nilai F_{tabel} yang dicari (df 1) total variabelnya-1 berarti $3 - 1 = 2$, serta (df

2) $n-2$ ialah $100-2 = 98$, taraf signifikan 5% yaitu 0,05, didapat F_{tabel} 3,09. Dihasilkan nilai F_{hitung} sejumlah $30,406 > \text{nilai } F_{tabel}$ 3,09 serta signifikan sejumlah $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak serta H_a diterima, variabel bebas memberikan pengaruh simultan pada variabel terikat. Berkaitan pada penelitian (Dewi et al., 2023), (Safutra & Herfianti, 2024), dan (Fauzi et al., 2022) “Secara simultan kepuasan kerja serta stress kerja dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention*”.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b						
Model	R	RSquare	Adjusted RSquare	Std. Error Estimate	of the	
1	,621 ^a	,385	,373		1,796	

a. Predictors: Kepuasan Kerja, Stres Kerja

b. Dependent: *Turnover Intention*

Sumber: Output SPSS 22, 2024

Berlandaskan nilai *R Square* sejumlah 0,385, disimpulkan ialah kepuasan kerja serta stres kerja mampu menjelaskan *turnover intention* sejumlah 38,5% dan selebihnya yaitu 61,5% dijelaskan dengan variabel lainnya yang saat ini tidak diteliti.

KESIMPULAN

Penelitian yang sudah dilaksanakan, nilai dari variabel bebas yaitu kepuasan kerja didapatkan nilai t_{hitung} sejumlah $-1,911 < t_{tabel}$ 1,984, signifikan $0,059 > 0,05$. Berarti variabel kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada *turnover intention* karyawan PT Arteria Daya Mulia. Apabila perusahaan bisa menambah kepuasan kerja karyawan, maka akan menambah loyalitas karyawan pada perusahaan. Variabel stres kerja didapatkan nilai t_{hitung} sejumlah $7,060 > t_{tabel}$ 1,984 serta sig $0,000 < 0,05$. Artinya variabel stres kerja memberikan pengaruh signifikan pada *turnover intention* karyawan PT Arteria Daya Mulia. Bila perusahaan bisa mengurangi stres kerja pada karyawan, maka dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dihasilkan nilai F_{hitung} sejumlah $30,406 > \text{nilai } F_{tabel}$ 3,09, sig sejumlah $0,000 < 0,05$. Berarti variabel kepuasan kerja serta stres kerja bersamaan/simultan berpengaruh pada *turnover intention* karyawan PT Arteria Daya Mulia. Apabila perusahaan dapat membuat karyawan merasa nyaman pada pekerjaannya, maka dapat meminimalisir niat karyawan yang ingin berpindah ke perusahaan lain.

REKOMENDASI

Hasil menyatakan salah satu variabel bebas tidak memiliki pengaruh, untuk peneliti selanjutnya bisa menggunakan objek yang berbeda dan bisa juga menambahkan beberapa variabel lain agar penelitian selanjutnya menjadi lebih maksimal. Populasinya yaitu seluruh karyawan perusahaan, untuk penelitian selanjutnya bisa berfokus pada bagian tertentu dan bisa menggunakan responden dari karyawan perusahaan yang telah berhenti bekerja. Penelitian didapatkan nilai *R Square* sejumlah 38,5% dan sisanya 61,5%, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel-variabel seperti budaya perusahaan, tingkat pendidikan dan keterikatan terhadap organisasi.

REFERENSI

- Ansori. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandar Lampung. *Jurnal SOLMA*, 10(01), 2021. <https://journal.uhamka.ac.id/index.php/solma>
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (18th ed.). Rineka Cipta.
- Bulandari, S., Isyandi, B., & Machasin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi pada PT. Mustika Agung Sawit Gemilang Kab.Indragiri Hulu. *Journal of Economics, Business and Accounting*, 7(1), 1298–1316. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.6463>
- Dewi, N. P. C., Wimba, I. G. A., & Mashyuni, I. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT . Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(1), 55–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.32795/vol4wamrtno1th24>
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229–241. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *Prosiding University Research Colloquium*, 11, 77–85. <http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/1014>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Journal Economics, Accounting and Business*, 2(1), 97–107.
- Lukita, C. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ecodemica*, 3(2), 269–281. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica>
- Putri, T. H. S., & Soekotjo, H. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT MNC Land Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(6), 1–17.
- Ridlo, I. A. (2012). *Turn Over Karyawan “Kajian Literatur”* (1st ed.). PH Movement Publication.
- Safutra, E., & Herfianti, M. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) Kota Bengkulu). *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 5(1), 71–92. <https://doi.org/https://doi.org/10.36086/jems.v5i1.5958>
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. S. Hamidin (ed.)). Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (29th ed.). Alfabeta.
- Suseno, A. (2021). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di PT Prodigy. In *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan* (Vol. 5, Issue 6, p. 637). <https://doi.org/10.24912/jmbk.v5i6.15168>
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. BUM Divisi PMKS. *Business Management Journal*, 16(2), 65–80. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30813/bmj>