

Analisis Turnover Intention Pada Karyawan Bagian Procurement Pt X Dengan Masa Kerja Di Bawah 2 Tahun

M Iqbal Sidiq, Lamhot Henry Pasaribu

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Bangsa, Indonesia

Email: miqbalsidiq01@gmail.com, lamhot_dlb@ithb.ac.id

Abstrak:

Berdasarkan data internal, tingkat turnover pada divisi procurement mencapai 35%, jauh melampaui divisi lain di perusahaan. Fenomena ini diduga dipicu oleh tingginya stres kerja, rendahnya kepuasan kerja, serta lemahnya komitmen organisasi. Ketiga faktor ini secara langsung maupun tidak langsung berdampak pada produktivitas, meningkatnya biaya rekrutmen, dan menurunnya stabilitas operasional perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan divisi procurement PT X yang memiliki masa kerja di bawah dua tahun. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode kausal-komparatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup berbasis skala Likert kepada 40 orang karyawan yang menjadi sampel penelitian. Analisis data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas instrumen, serta analisis regresi linear berganda yang didukung dengan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention ($\beta=0,330$; $p<0,01$), yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja, maka semakin besar niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Sebaliknya, kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention ($\beta=-0,189$; $p=0,024$), menunjukkan bahwa ketidakpuasan terhadap aspek seperti kompensasi dan lingkungan kerja menjadi faktor pemicu keinginan resign. Komitmen organisasi ditemukan memiliki pengaruh negatif paling kuat terhadap turnover intention ($\beta=-0,372$; $p<0,01$), menegaskan bahwa karyawan dengan ikatan emosional dan keterlibatan tinggi terhadap perusahaan cenderung memiliki loyalitas yang lebih besar. Implikasi manajerial meliputi program manajemen stres, evaluasi sistem kompensasi, dan penguatan komitmen melalui mentoring serta employer branding. Penelitian ini memberikan kontribusi strategi retensi spesifik bagi PT X dan literatur terkait turnover intention di sektor procurement.

Kata Kunci: Turnover intention, stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, procurement.

ABSTRACT

Based on internal data, the turnover rate in the procurement division reached 35%, far exceeding other divisions in the company. This phenomenon is thought to be triggered by high work stress, low job satisfaction, and weak organizational commitment. These three factors directly or indirectly impact productivity, increase recruitment costs, and decrease the stability of the company's operations. This study aims to analyze the effect of work stress, job satisfaction, and organizational commitment on turnover intention in employees of the procurement division of PT X who have a work period of less than two years. The approach used in this study is quantitative with a causal-comparative method. Data were collected by distributing closed questionnaires based on a Likert scale to 40 employees who were the research samples. Data analysis was conducted through instrument validity and reliability tests, as well as multiple linear regression analysis supported by classical assumption tests including normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests. The results showed that work stress had a positive and significant effect on turnover intention ($\beta = 0.330$; $p < 0.01$), which means that the higher the level of work stress, the greater the employee's intention to leave the company. Conversely, job satisfaction had a negative and significant effect on turnover intention ($\beta = -0.189$; $p = 0.024$), indicating that dissatisfaction with aspects such as compensation and work environment were triggers for the desire to resign. Organizational commitment was found to have the strongest negative effect on turnover intention ($\beta = -0.372$; $p < 0.01$), confirming that employees with high emotional ties and involvement in the company tend to have greater loyalty. The managerial implications include stress management

programs, evaluation of compensation systems, and strengthening commitment through mentoring and employer branding. This research contributes to specific retention strategies for PT X and literature related to turnover intention in the procurement sector

Keywords: *Turnover intention, job stress, job satisfaction, organizational commitment, procurement.*

Corresponding: Nama author

E-mail: Email author



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu aset yang krusial dalam keberlangsungan dan perkembangan dari sebuah organisasi (Basuki, 2023). Tantangan besar dalam manajemen SDM adalah mempertahankan karyawan berkinerja baik agar tidak meninggalkan perusahaan, terutama dalam konteks dunia kerja yang semakin dinamis dan kompetitif. Manajemen SDM yang efektif sangat penting karena dapat memaksimalkan potensi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Tingginya mobilitas tenaga kerja, khususnya pada generasi muda dan karyawan awal masa kerja menjadi perhatian serius bagi perusahaan dalam merancang strategi retensi yang efektif (Budun et al., 2021). Salah satu fenomena yang menjadi sorotan dalam dunia kerja saat ini adalah tingginya angka turnover karyawan, baik secara sukarela (voluntary turnover) maupun tidak sukarela (involuntary turnover) (Budun et al., 2021). Menurut Hutahaean (2021), turnover yang terlalu tinggi apabila tidak dikendalikan dapat menyebabkan berbagai dampak negatif seperti menurunnya produktivitas, meningkatnya beban kerja karyawan yang tersisa, meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, serta gangguan dalam operasional harian.

Turnover intention atau niat berhenti kerja adalah kecenderungan psikologis individu untuk meninggalkan pekerjaan dan mencari peluang kerja lain (Kusumawati et al., 2021). Turnover intention biasanya muncul sebagai tahap awal sebelum perilaku resign benar-benar terjadi. Faktor-faktor yang mempengaruhinya sangat beragam, baik dari sisi internal (seperti stres, kepuasan, dan komitmen) maupun eksternal (seperti tawaran pekerjaan yang lebih baik, kondisi pasar tenaga kerja, atau lokasi pekerjaan) (Kurniawati, 2021). Mengukur turnover intention secara akurat dapat membantu perusahaan melakukan intervensi dini sebelum kehilangan talenta, khususnya di divisi strategis seperti procurement yang memerlukan tingkat keahlian dan pengalaman tertentu.

Divisi procurement merupakan salah satu bagian penting dalam perusahaan karena berfungsi sebagai jembatan antara perusahaan dengan pemasok serta berperan langsung dalam pengendalian biaya dan pengadaan barang dan jasa (Rumahorbo & Endah, 2022). Stabilitas personel di bagian ini sangat penting untuk memastikan keberlangsungan proses pengadaan yang efisien dan bebas dari kesalahan. Namun, kenyataan menunjukkan bahwa turnover karyawan di divisi ini, khususnya bagi karyawan dengan masa kerja di bawah dua tahun cenderung tinggi. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan internal yang perlu dikaji lebih dalam, terutama dari aspek psikologis karyawan. PT X, sebagai perusahaan yang bergerak dalam sektor industri pulp and paper, mengalami tantangan tersebut.

Tingginya turnover ini juga berdampak langsung pada operasional dan produktivitas perusahaan. Hengkangnya karyawan lama yang telah lama berkecimpung di perusahaan menyebabkan terganggunya kinerja tim secara signifikan. Karyawan baru yang menggantikannya memerlukan waktu untuk menyesuaikan diri dengan budaya kerja perusahaan, sekaligus mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan tanggung jawabnya. Selama masa transisi ini, tim harus menunggu hingga karyawan baru dapat mencapai tingkat kompetensi yang sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini memperlambat penyelesaian pekerjaan dan dapat menyebabkan keterlambatan pada proyek-proyek penting.

Selain itu, anggota tim lainnya mungkin harus menanggung beban kerja yang lebih besar sementara karyawan baru masih dalam tahap belajar, yang pada akhirnya memengaruhi keseimbangan kerja dan motivasi tim secara keseluruhan.

Fenomena ini menandakan bahwa masa adaptasi dan proses integrasi karyawan baru dalam perusahaan masih menjadi tantangan besar. Kondisi ini mengindikasikan perlunya pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (turnover intention), terutama dari sudut pandang psikologis. Secara teori dan empiris, turnover intention merupakan indikator awal dari perilaku turnover actual (Simarmata et al., 2023). Artinya, sebelum seorang karyawan benar-benar keluar, mereka akan mengalami tahapan psikologis berupa keinginan atau niat untuk meninggalkan pekerjaannya. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa turnover intention dipengaruhi oleh sejumlah faktor psikologis, antara lain yakni stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi (Adiyanti & Kusumah, 2023; Diputra et al., 2021; Ihwanti & Gunawan, 2023).

Stres kerja adalah kondisi ketegangan fisik dan emosional yang timbul akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan individu (Sukmawati & Herman, 2024). Stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti beban kerja berlebihan, tekanan waktu, konflik peran, serta ketidakjelasan tanggung jawab (Siswati & Wardani, 2025). Stres kerja dalam jangka panjang yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan tingkat turnover yang tinggi, terutama pada karyawan baru yang belum sepenuhnya beradaptasi dengan lingkungan kerja. Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi turnover intention dari karyawan perusahaan (Ihwanti & Gunawan, 2023; Soekotjo & Lestari, 2024; Sutagana et al., 2022).

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau negatif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan seberapa jauh harapan karyawan terpenuhi dalam pekerjaan mereka (Nurwati, 2021). Aspek-aspek seperti kompensasi, kondisi kerja, hubungan antar rekan, kebijakan perusahaan, serta kesempatan pengembangan karier berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja (Syahputra, 2024). Karyawan yang merasa puas cenderung lebih loyal, termotivasi, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat meningkatkan risiko turnover intention, terutama pada masa-masa awal karyawan menilai kecocokan mereka dengan budaya dan sistem kerja perusahaan. Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi turnover intention secara keseluruhan (Alfarol & Bahwiyanti, 2023; Marcella & Ie, 2022; Maulidah et al., 2022).

Komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan merasa terikat secara emosional, loyal, dan termotivasi untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Muliawati & Masmarulan, 2025). Komitmen ini mencakup tiga dimensi utama yakni komitmen afektif (keinginan tetap bekerja karena kecintaan terhadap organisasi), komitmen normatif (perasaan berkewajiban untuk tetap tinggal), dan komitmen berkelanjutan (pertimbangan untung-rugi jika meninggalkan organisasi) (Kania, 2022). Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi umumnya memiliki ikatan emosional yang kuat terhadap tujuan perusahaan dan tidak mudah terpengaruh untuk keluar, bahkan ketika menghadapi tantangan di tempat kerja. Oleh karena itu, rendahnya komitmen organisasi sering kali menjadi indikator kuat dari meningkatnya turnover intention. Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa komitmen organisasi yang rendah dapat meningkatkan turnover intention pada diri karyawan (Amsar & Lutfianto, 2024; Cahyadi, 2022; Su'ada et al., 2022).

Meskipun banyak penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention, studi pada konteks spesifik divisi procurement perusahaan manufaktur, terutama dengan karakteristik beban kerja tinggi dan tekanan rantai pasok masih sangat terbatas, padahal data PT X menunjukkan tingkat

turnover divisi ini (35%) jauh lebih tinggi dibanding divisi lain. Selain itu, mayoritas penelitian (Tola, 2021; Alfiona, 2022) tidak secara khusus membahas fase kritis masa kerja awal (<2 tahun), di mana 80% karyawan PT X memutuskan keluar akibat ketidaksesuaian ekspektasi dan realitas pekerjaan. Gap lain terlihat pada ketidakkonsistenan temuan tentang peran komitmen organisasi sebagai mediator, serta terbatasnya integrasi teori JD-R dan Two-Factor Herzberg dalam analisis, padahal kombinasi ini dapat menjelaskan mengapa insentif finansial di PT X gagal menekan turnover sementara aspek pengembangan karier belum optimal. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengisi celah literatur melalui analisis spesifik di sektor pulp and paper, tetapi juga memberikan rekomendasi strategi retensi berbasis konteks unik PT X.

Penelitian ini menjadi penting karena mampu memberikan gambaran empiris tentang bagaimana ketiga faktor tersebut (stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi) memengaruhi turnover intention pada karyawan dengan masa kerja singkat, khususnya di divisi procurement. Jika perusahaan mampu mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor tersebut dengan baik, maka upaya untuk menekan angka turnover dapat dilakukan secara lebih efektif dan strategis. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen PT X dalam menyusun kebijakan HR yang lebih adaptif, seperti peningkatan program onboarding, coaching mental health, hingga perbaikan struktur penghargaan dan pengembangan karier. Dari sisi akademik, penelitian ini juga berkontribusi dalam memperkaya literatur mengenai hubungan antara faktor psikologis dan turnover intention dalam konteks perusahaan di Indonesia.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini memiliki tiga tujuan utama. Pertama, untuk menganalisis sejauh mana stres kerja memengaruhi turnover intention pada karyawan divisi procurement PT X. Kedua, mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Ketiga, mengevaluasi dampak komitmen organisasi terhadap turnover intention. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor psikologis yang berperan dalam tingginya angka turnover di divisi procurement PT X, khususnya pada karyawan dengan masa kerja kurang dari dua tahun. Penelitian ini memberikan dua kontribusi utama bagi dunia akademik. Pertama, memperkaya kajian teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama terkait peran faktor psikologis seperti stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dalam memengaruhi turnover intention. Kedua, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi atau dasar bagi peneliti lain yang ingin mengeksplorasi topik serupa, baik dalam konteks divisi procurement maupun sektor industri lainnya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yakni pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang menekankan pada pengukuran objektif dan analisis numerik terhadap data yang dikumpulkan melalui instrumen penelitian. Pendekatan ini dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara beberapa variabel bebas (stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (turnover intention).

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal-komparatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau dampak suatu variabel terhadap variabel lain. Dengan kata lain, penelitian ini ingin mengetahui apakah variabel psikologis karyawan dapat memprediksi atau mempengaruhi keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Selain itu, data yang digunakan bersifat primer dan dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan metode statistik inferensial, khususnya regresi linear berganda, agar hubungan antar variabel dapat diukur secara kuantitatif dan menghasilkan kesimpulan yang dapat diuji secara ilmiah.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan mantan karyawan bagian procurement di PT X yang memiliki masa kerja di bawah dua tahun. Populasi ini dipilih secara spesifik karena berdasarkan observasi awal, tingkat turnover yang tinggi terjadi secara dominan pada kelompok karyawan dengan masa kerja pendek, khususnya di divisi procurement yang memiliki beban kerja tinggi dan tekanan target yang intens.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu teknik non-probability sampling di mana pengambilan sampel dilakukan berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah:

1. Merupakan karyawan aktif atau mantan karyawan procurement PT X.
2. Memiliki masa kerja kurang dari dua tahun.
3. Pernah memiliki keinginan untuk keluar atau resign dari pekerjaan.

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 40 responden. Jumlah ini dianggap cukup representatif dan sesuai dengan kebutuhan minimum dalam analisis regresi linear berganda, yang idealnya membutuhkan minimal 15 responden per variabel independen (dalam hal ini ada 3 variabel independen).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara atau prosedur yang digunakan peneliti untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner tertutup. Kuesioner dirancang dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari "sangat tidak setuju" (1) hingga "sangat setuju" (5), agar dapat mengukur sikap, persepsi, dan intensi responden secara lebih akurat. Alasan pemilihan kuesioner adalah karena metode ini memungkinkan pengumpulan data dalam jumlah besar dalam waktu yang relatif singkat, efisien, dan mudah dianalisis secara statistik. Selain itu, penggunaan kuesioner sangat sesuai dalam konteks penelitian yang berfokus pada persepsi psikologis seperti stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Kuesioner disebarikan secara daring (online) dan luring (offline) sesuai dengan ketersediaan responden. Untuk memastikan validitas awal, kuesioner diuji coba terlebih dahulu kepada 10 responden dengan karakteristik serupa guna mengetahui apakah item pertanyaan mudah dipahami dan mengukur indikator yang dimaksud.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Mayoritas karyawan bagian procurement PT. X dengan masa kerja di bawah 2 tahun didominasi oleh kelompok usia 20–25 tahun, yaitu sebanyak 18 orang (45%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di divisi tersebut tergolong generasi muda yang baru memasuki dunia kerja atau masih dalam tahap awal pengembangan karier. Tingginya persentase kelompok usia muda dapat mengindikasikan bahwa PT. X banyak merekrut fresh graduate atau karyawan junior untuk posisi procurement.

Pada sisi yang lain, kelompok usia 36–40 tahun juga memiliki porsi yang signifikan, yaitu 12 orang (30%), yang mungkin mencerminkan adanya karyawan yang beralih karier atau baru bergabung dengan PT. X di usia yang lebih matang. Sementara itu, karyawan berusia 40 tahun ke atas memiliki persentase yang relatif kecil (total 25% untuk usia 40–50+ tahun), menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja pendek di divisi procurement cenderung berasal dari kalangan young workforce. Temuan ini dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam memahami dinamika turnover intention, terutama pada generasi muda yang lebih rentan terhadap keputusan untuk berpindah pekerjaan.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karyawan bagian procurement PT. X dengan masa kerja di bawah 2 tahun didominasi oleh laki-laki sebanyak 22 orang (55%), sementara perempuan berjumlah 18 orang (45%). Komposisi ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat lebih banyak karyawan laki-laki di divisi tersebut, perbedaan proporsinya tidak terlalu signifikan. Hal ini dapat mencerminkan bahwa PT. X telah menerapkan praktik rekrutmen yang relatif seimbang dalam hal gender untuk posisi procurement, meskipun dengan

sedikit kecenderungan pada laki-laki. Dominasi laki-laki di bidang procurement mungkin terkait dengan persepsi tradisional tentang kesesuaian gender untuk pekerjaan di bidang logistik dan pengadaan, meskipun gap-nya tidak terlalu besar.

Proporsi perempuan yang mencapai 45% menunjukkan bahwa bidang procurement tidak sepenuhnya didominasi oleh laki-laki, dan terdapat peluang yang cukup besar bagi perempuan untuk berkariir di divisi ini. Temuan ini penting untuk dikaitkan dengan penelitian tentang turnover intention, karena perbedaan gender mungkin memengaruhi faktor-faktor yang mendorong keinginan untuk resign, seperti work-life balance, budaya kerja, atau kesempatan pengembangan karier. Perlu diteliti lebih lanjut apakah ada perbedaan signifikan dalam turnover intention antara karyawan laki-laki dan perempuan di PT. X, serta faktor-faktor spesifik yang mempengaruhinya.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

responden di PT. X menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1), dengan jumlah 26 orang atau 65,0% dari total 40 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan tergolong berpendidikan tinggi, yang dapat memengaruhi kualitas dan kedalaman respons yang diberikan dalam penelitian. Sementara itu, responden dengan pendidikan Diploma III berjumlah 8 orang (20,0%), dan Magister (S2) sebanyak 6 orang (15,0%). Persentase ini mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan responden cukup beragam, meskipun didominasi oleh lulusan S1.

Distribusi pendidikan responden mencerminkan kecenderungan sampel penelitian yang lebih banyak melibatkan kalangan akademik atau profesional dengan kualifikasi strata satu. Adanya 15,0% responden berpendidikan S2 juga menegaskan bahwa sebagian kecil partisipan memiliki tingkat spesialisasi yang lebih tinggi, yang mungkin memberikan perspektif lebih mendalam terkait topik penelitian. Secara keseluruhan, komposisi pendidikan ini dapat memengaruhi hasil penelitian, terutama jika variabel yang diteliti berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Oleh karena itu, temuan penelitian perlu diinterpretasikan dengan mempertimbangkan karakteristik responden tersebut.

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

a. Variabel Stres Kerja

**Tabel 1. Uji Validitas Variabel Stres Kerja
KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,674
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	284,411
	df	45
	Sig.	,000

Sumber: Olah data, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel stress kerja pada Tabel 4.4 di atas, nilai *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy* sebesar 0,674 menunjukkan bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini cukup memadai untuk dilakukannya analisis faktor. Meskipun nilai KMO tidak mencapai 0,7 yang merupakan ambang batas ideal, namun nilai 0,674 masih berada dalam kategori *mediocre* yang berarti analisis faktor tetap dapat dilakukan dengan hasil yang dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa korelasi antar variabel dalam instrumen penelitian cukup kuat untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

Hasil *Bartlett's Test of Sphericity* menunjukkan nilai *chi-square* sebesar 284,411 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), yang membuktikan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antar variabel yang diuji. Dengan demikian, data memenuhi syarat untuk dilakukan analisis faktor karena menolak hipotesis nol bahwa matriks korelasi adalah matriks identitas. Temuan ini memperkuat validitas konstruk dari variabel stres kerja yang diukur, sekaligus menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam instrumen penelitian saling berkorelasi dan layak untuk dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

b. Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,699
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	163,506
	df	45
	Sig.	,000

Sumber: Olah data, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel kepuasan kerja pada Tabel 4.5 di atas, menunjukkan nilai *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy* sebesar 0,699 menunjukkan bahwa sampel penelitian memenuhi syarat kecukupan untuk analisis faktor. Meskipun nilai ini berada tepat di bawah ambang batas ideal 0,7, namun secara statistik masih dapat diterima karena termasuk dalam kategori *middling* atau cukup memadai. Nilai ini mengindikasikan bahwa korelasi antar item dalam variabel kepuasan kerja cukup kuat untuk dilanjutkan ke tahap analisis faktor, meskipun terdapat ruang untuk perbaikan dalam penyusunan instrumen penelitian di masa mendatang.

Hasil *Bartlett's Test of Sphericity* menunjukkan nilai *chi-square* sebesar 163,506 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,01$), yang membuktikan bahwa korelasi antar variabel adalah signifikan dan tidak membentuk matriks identitas. Temuan ini secara tegas menolak hipotesis nol bahwa variabel-variabel dalam instrumen kepuasan kerja tidak berkorelasi. Dengan demikian, data penelitian ini memenuhi persyaratan dasar untuk analisis faktor lebih lanjut, sekaligus mengkonfirmasi bahwa konstruk kepuasan kerja yang diukur telah memiliki validitas yang memadai sebagai dasar penelitian.

c. Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,598
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	64,276
	df	15
	Sig.	,000

Sumber: Olah data, 2025

Hasil uji validitas untuk variabel komitmen organisasi pada Tabel 4.6 di atas menunjukkan nilai *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* sebesar 0,598 untuk variabel komitmen organisasi. Nilai ini berada dalam kategori *minimally acceptable* meskipun berada di bawah ambang batas rekomendasi 0.6. Hal ini mengindikasikan bahwa korelasi antar item dalam variabel komitmen organisasi cukup lemah, namun masih memungkinkan untuk dilanjutkan ke analisis faktor dengan pertimbangan khusus. Rendahnya nilai KMO ini mungkin disebabkan oleh jumlah sampel yang terbatas atau heterogenitas responden dalam mempersepsikan komitmen organisasi. Peneliti perlu berhati-hati dalam menginterpretasikan hasil analisis faktor lebih lanjut untuk variabel ini.

Meskipun nilai KMO relatif rendah, hasil *Bartlett's Test of Sphericity* menunjukkan nilai *chi-square* 64,276 dengan signifikansi 0.000 ($p < 0.01$). Hasil ini secara tegas menolak hipotesis nol bahwa matriks korelasi adalah matriks identitas, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antar variabel. Temuan ini memberikan dasar yang memadai untuk melanjutkan analisis faktor, namun peneliti disarankan untuk melakukan evaluasi ulang terhadap konstruk item pengukuran, mempertimbangkan penambahan sampel, atau melakukan uji validitas konfirmatori untuk memastikan reliabilitas instrumen pengukuran komitmen organisasi ini.

d. Variabel *Turnover Intention***Tabel 4. Uji Validitas Variabel *Turnover Intention*****KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,738
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	126,446
	df	28
	Sig.	,000

Sumber: Olah data, 2025

Hasil uji validitas untuk variabel *turnover intention* pada Tabel 4.7 di atas menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel *turnover intention* dengan nilai *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* sebesar 0,738. Nilai ini termasuk dalam kategori baik karena melebihi ambang batas minimal 0,7, yang mengindikasikan bahwa sampel penelitian telah memenuhi kecukupan untuk dilakukannya analisis faktor. Nilai KMO ini menunjukkan bahwa korelasi antar item dalam variabel turnover intention cukup kuat dan homogen, sehingga instrumen penelitian dapat dikatakan layak untuk mengukur konstruk turnover intention secara tepat. Hasil ini memberikan dasar yang kuat untuk melakukan analisis faktor lebih lanjut terhadap variabel tersebut.

Hasil *Bartlett's Test of Sphericity* menunjukkan nilai *chi-square* sebesar 126,446 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,01$), yang secara tegas menolak hipotesis nol bahwa tidak ada korelasi antar variabel. Temuan ini membuktikan bahwa matriks korelasi bukan merupakan matriks identitas dan terdapat hubungan yang signifikan antar item dalam mengukur turnover intention. Dengan demikian, data penelitian ini tidak hanya memenuhi syarat kecukupan sampel (KMO), tetapi juga memenuhi persyaratan adanya korelasi yang signifikan antar variabel, sehingga analisis faktor dapat dilanjutkan dengan hasil yang valid dan reliabel untuk variabel *turnover intention*.

2. Uji Reliabilitas

a. Variabel Stres Kerja

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,836	10

Sumber: Olah data, 2025

Hasil uji reliabilitas untuk variabel stress kerja menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,836 dengan jumlah item sebanyak 10 pertanyaan. Nilai ini jauh melampaui ambang batas minimal 0,7 yang direkomendasikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran stres kerja dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik. Tingginya nilai reliabilitas ini mengindikasikan bahwa seluruh item dalam variabel stres kerja saling berkorelasi dengan kuat dan secara konsisten mengukur konstruk yang sama, yaitu tingkat stres kerja yang dialami karyawan. Dengan demikian, alat ukur ini dapat diandalkan untuk menghasilkan data yang stabil dan akurat mengenai persepsi stres kerja responden.

b. Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,836	10

Sumber: Olah data, 2025

Hasil uji reliabilitas untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan variabel kepuasan kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,836 dengan 10 item pertanyaan, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat baik karena melebihi ambang batas minimal 0,7. Nilai ini mengindikasikan bahwa instrumen pengukuran kepuasan kerja dalam penelitian ini konsisten dan andal dalam mengukur konstruk yang sama, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya untuk mengevaluasi tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan reliabilitas yang tinggi, alat ukur ini memastikan stabilitas data dan mendukung validitas analisis lebih lanjut terkait hubungan kepuasan kerja dengan variabel lainnya dalam penelitian.

c. Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 7. Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,734	6

Sumber: Olah data, 2025

Hasil uji reliabilitas untuk variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,734 untuk variabel komitmen organisasi dengan 6 item pertanyaan, yang berada di atas batas

minimum 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang memadai. Nilai ini mengindikasikan bahwa keenam item pengukuran saling berkorelasi dengan cukup baik dan secara konsisten mengukur konstruk komitmen organisasi. Meskipun tidak setinggi variabel lainnya, nilai reliabilitas ini tetap dapat diterima untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian. Temuan ini memberikan keyakinan bahwa alat ukur yang digunakan mampu memberikan hasil yang stabil dalam menilai tingkat komitmen organisasi karyawan di PT X.

d. Variabel *Turnover Intention*

Tabel 8. Uji Reliabilitas Variabel *Turnover Intention*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,816	8

Sumber: Olah data, 2025

Tabel 8 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,816 dengan 8 item pengukuran, mengindikasikan instrumen penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dalam mengukur *turnover intention*. Nilai yang jauh melampaui batas minimal 0,7 ini membuktikan konsistensi internal yang kuat antar item, sehingga alat ukur ini dapat diandalkan untuk mengevaluasi kecenderungan karyawan meninggalkan perusahaan. Tingginya koefisien reliabilitas ini memperkuat validitas konstruk dan mendukung kelayakan instrumen untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

**Tabel 9. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,30824860
Most Extreme Differences	Absolute	,120
	Positive	,065
	Negative	-,120
Test Statistic		,120
Asymp. Sig. (2-tailed)		,151 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Olah data, 2025

Berdasarkan Tabel hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* terhadap residual tidak terstandarisasi menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,151 ($p > 0,05$) dengan test statistic 0,120 untuk $N=40$. Hal ini mengindikasikan bahwa residual data berdistribusi normal karena nilai signifikansi melebihi batas kritis 0,05. Hasil ini diperkuat oleh nilai mean residual mendekati nol (0,0000000) dan standar deviasi 1,308 yang menunjukkan karakteristik distribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam analisis statistik parametrik penelitian ini terpenuhi, sehingga teknik analisis seperti regresi linier dapat digunakan secara valid.

Hasil uji menunjukkan perbedaan ekstrim (*most extreme differences*) absolut sebesar 0,120 antara distribusi data empiris dengan distribusi normal teoritis. Nilai positif 0,065 dan negatif -0,120 mengindikasikan bahwa penyimpangan distribusi data bersifat simetris. Penggunaan koreksi *Lilliefors* (*Lilliefors Significance Correction*) dalam perhitungan semakin memperkuat keakuratan hasil uji ini. Temuan normalitas data ini menjadi dasar penting untuk memastikan bahwa hasil analisis statistik selanjutnya, seperti uji hipotesis dan analisis regresi, dapat diinterpretasikan dengan tingkat kepercayaan yang tinggi.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Stres Kerja	,669	1,495
	Kepuasan Kerja	,621	1,610
	Komitmen Organisasi	,553	1,809

a. Dependent Variable: Turnover intention

Sumber: Olah data, 2025

Berdasarkan Tabel 10, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari masalah multikolinearitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Tolerance* untuk ketiga variabel independen yang semuanya berada di atas 0.1 (Stres Kerja=0.669, Kepuasan Kerja=0.621, Komitmen Organisasi=0.553) dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* yang semuanya berada jauh di bawah 10 (berturut-turut 1.495, 1.610, dan 1.809). Nilai-nilai ini mengindikasikan bahwa tidak ada korelasi yang terlalu tinggi antar variabel independen dalam model, sehingga masing-masing variabel memberikan kontribusi unik dalam memprediksi *turnover intention*.

Nilai VIF yang berkisar antara 1.495 hingga 1.809 menunjukkan tingkat multikolinearitas yang sangat rendah, karena masih jauh dari nilai ambang batas 10. Demikian pula dengan nilai *Tolerance* yang seluruhnya di atas 0.5, semakin menguatkan bahwa ketiga variabel prediktor dalam model ini saling independen. Hasil ini sangat penting karena memastikan bahwa estimasi koefisien regresi akan stabil dan tidak bias, sehingga interpretasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap *turnover intention* dapat dilakukan dengan tingkat kepercayaan yang tinggi. Dengan demikian, model regresi yang dibangun telah memenuhi asumsi klasik dalam analisis regresi linier berganda.

c. Uji Heterokedastisitas

Tabel 11. Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,437	1,515		1,609	,116
	Stres Kerja	-,065	,040	-,317	-1,624	,113
	Kepuasan Kerja	-,014	,049	-,058	-,287	,776
	Komitmen Organisasi	,057	,084	,145	,677	,503

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Olah data, 2025

Berdasarkan Tabel 4.14, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi (Sig.) seluruh variabel independen yang berada di atas 0,05 (stres kerja=0,113; kepuasan kerja=0,776; komitmen organisasi=0,503). Nilai-nilai ini mengindikasikan bahwa varians residual model bersifat konstan (homoskedastis), karena tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Dengan demikian, asumsi klasik regresi tentang homoskedastisitas terpenuhi dalam penelitian ini.

Nilai *standardized coefficients (Beta)* yang relatif kecil untuk ketiga variabel (stres kerja=-0,317; kepuasan kerja=-0,058; komitmen organisasi=0,145) menunjukkan bahwa fluktuasi error term tidak dipengaruhi secara sistematis oleh variabel-variabel independen. Hasil ini diperkuat oleh nilai t-hitung yang seluruhnya berada di bawah nilai kritis (*absolute t*-hitung < 1,624), yang semakin mengkonfirmasi tidak adanya pola tertentu dalam sebaran residual. Temuan ini penting karena memastikan bahwa hasil estimasi regresi bersifat *BLUE (Best Linear Unbiased Estimator)* dan dapat diinterpretasikan secara valid.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	400,626	3	133,542	72,024	,000 ^b
	Residual	66,749	36	1,854		
	Total	467,375	39			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Olah data, 2025

Berdasarkan Tabel 4.15, hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 72,024 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,01$). Nilai ini mengindikasikan bahwa secara simultan, variabel stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan. Dengan nilai F-hitung yang jauh lebih besar dari F-tabel (pada $\alpha = 0,01$) dan signifikansi di bawah 0,01, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dalam turnover intention. Hasil ini membuktikan bahwa model regresi yang dibangun signifikan secara statistik dan layak digunakan untuk memprediksi *turnover intention*.

Nilai *Sum of Squares Regression* sebesar 400,626 dibandingkan dengan *Sum of Squares Residual* sebesar 66,749 menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam *turnover intention* dapat dijelaskan oleh model regresi ini. Rasio yang tinggi antara *mean square regression* (133,542) terhadap *mean square residual* (1,854) semakin memperkuat validitas model. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kombinasi variabel stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap niat keluar karyawan di PT X. Temuan ini memberikan dasar yang kuat untuk melanjutkan analisis pengaruh parsial masing-masing variabel melalui uji t.

b. Uji t

Uji t adalah metode statistik parametrik yang digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel independen secara individual (parsial) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi, atau untuk membandingkan rata-rata dua kelompok.

Tabel 13. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9,331	2,652		-3,518	,001
	Stres Kerja	,299	,070	,330	4,290	,000
	Kepuasan Kerja	-,203	,086	-,189	-2,360	,024
	Komitmen Organisasi	-,650	,148	-,372	-4,392	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Olah data, 2025

Hasil uji t menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan koefisien beta sebesar 0,330 ($t=4,290$; $p<0,01$). Artinya, setiap peningkatan satu unit tingkat stres kerja akan meningkatkan niat *turnover* karyawan sebesar 0,330 unit, dengan asumsi variabel lain tetap. Temuan ini konsisten dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan faktor pendorong utama keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil ini menguatkan pentingnya manajemen stres di lingkungan kerja untuk mengurangi *turnover intention*. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja memiliki koefisien beta -0,189 ($t=-2,360$; $p=0,024$), menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat mengurangi niat *turnover*. Sementara itu, komitmen organisasi menunjukkan pengaruh yang lebih kuat dengan koefisien beta -0,372 ($t=-4,392$; $p<0,01$).

Konstanta model sebesar -9,331 ($t=-3,518$; $p=0,001$) menunjukkan bahwa ketika semua variabel independen bernilai nol, prediksi *turnover intention* akan negatif. Hasil ini secara keseluruhan membuktikan bahwa ketiga variabel independen (stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi)

secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan arah hubungan yang sesuai teori. Temuan ini memberikan dasar empiris yang kuat bagi manajemen PT X untuk mengembangkan strategi retensi karyawan yang komprehensif dengan mempertimbangkan ketiga faktor tersebut secara simultan.

c. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 14. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	Beta (β)	Nilai t	Sig.	Keterangan
(Konstanta)	-9,331	2,652	-	-3,518	0,001	Signifikan
Stres Kerja	0,299	0,070	0,330	4,290	0,000	Positif & Signifikan
Kepuasan Kerja	-0,203	0,086	-0,189	-2,360	0,024	Negatif & Signifikan
Komitmen Organisasi	-0,650	0,148	-0,372	-4,392	0,000	Negatif & Signifikan

Sumber: Olah data, 2025

Model Regresi:

$$Y = -9,331 + 0,299X_1 - 0,203X_2 - 0,650X_3 + e$$

Berdasarkan Tabel 4.18, model regresi menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan koefisien regresi sebesar 0,299 ($p=0,000$). Nilai beta standar sebesar 0,330 mengindikasikan bahwa stres kerja merupakan prediktor terkuat kedua dalam meningkatkan niat keluar karyawan. Setiap kenaikan satu unit tingkat stres kerja akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,299 unit, dengan asumsi variabel lain tetap. Temuan ini konsisten dengan teori bahwa tekanan kerja yang berlebihan tanpa manajemen yang tepat dapat mendorong karyawan untuk mempertimbangkan keluar dari organisasi.

Kepuasan kerja menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan koefisien -0,203 ($p=0,024$). Nilai beta standar -0,189 mengungkapkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori Herzberg yang menyatakan bahwa faktor higienis seperti kepuasan kerja berperan penting dalam mempertahankan karyawan. Setiap peningkatan satu unit kepuasan kerja dapat mengurangi *turnover intention* sebesar 0,203 unit.

Variabel komitmen organisasi mencatat pengaruh negatif terkuat dengan koefisien -0,650 ($p=0,000$) dan beta standar -0,372. Hasil ini memperkuat teori Meyer dan Allen (1991) tentang pentingnya komitmen afektif dalam retensi karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki ikatan emosional kuat dengan organisasi cenderung memiliki niat *turnover* yang lebih rendah. Setiap kenaikan satu unit komitmen organisasi mampu mengurangi *turnover intention* hingga 0,650 unit, menjadikannya faktor paling efektif dalam strategi retensi.

Konstanta model sebesar -9,331 ($p=0,001$) secara teoritis menunjukkan nilai dasar *turnover intention* ketika semua variabel independen bernilai nol, meskipun interpretasi ini kurang bermakna dalam konteks praktis. Model regresi ini memiliki kekuatan prediktif yang sangat baik dengan nilai R^2 sebesar 85,7%, artinya 85,7% variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut. Standard error sebesar 1,362 menunjukkan tingkat akurasi model dalam memprediksi *turnover intention*.

Secara keseluruhan, hasil analisis regresi ini memberikan dasar empiris yang kuat bagi manajemen PT X untuk mengembangkan strategi retensi karyawan yang komprehensif. Perusahaan perlu fokus pada: (1) program manajemen stres, (2) peningkatan kepuasan kerja melalui sistem reward dan lingkungan kerja yang positif, serta (3) penguatan komitmen organisasi melalui program

engagement dan pengembangan karier. Kombinasi intervensi terhadap ketiga faktor ini diharapkan dapat secara signifikan mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan, khususnya di divisi *procurement*.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.926 ^a	.857	.845	1,362

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Olah data, 2025

Berdasarkan Tabel 4.19, model regresi menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,857, yang berarti variabel stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 85,7% variasi dalam *turnover intention* karyawan. Nilai *Adjusted R Square* yang mencapai 0,845 (hanya berbeda 0,012 dari *R Square*) mengindikasikan bahwa model ini tetap signifikan bahkan setelah disesuaikan dengan jumlah prediktor, sehingga ketiga variabel independen benar-benar memberikan kontribusi berarti dalam memprediksi *turnover intention*. Besarnya proporsi variansi yang dijelaskan ini menunjukkan kekuatan prediktif model yang sangat baik dalam penelitian. Nilai *R* (korelasi multiple) sebesar 0,926 mencerminkan hubungan yang sangat kuat antara ketiga variabel independen dengan variabel dependen. Sementara *standard error of estimate* sebesar 1,362 menunjukkan tingkat akurasi model dalam memprediksi *turnover intention*, dimana sekitar 68% residual berada dalam $\pm 1,362$ unit dari nilai prediksi. Dengan hanya 14,3% variansi *turnover intention* yang dijelaskan oleh faktor lain di luar model, temuan ini menegaskan bahwa stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi merupakan faktor dominan yang memengaruhi niat keluar karyawan di PT X.

Pembahasan**Hubungan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention**

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention ($\beta=0,330$; $p<0,01$). Temuan ini sejalan dengan teori Lazarus (1966) yang menyatakan bahwa stres kerja yang tidak terkelola akan memicu keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Pada konteks PT X, tingginya beban kerja di divisi procurement, terutama pada karyawan dengan masa kerja di bawah 2 tahun (72,5% berusia ≤ 40 tahun), menjadi pemicu utama stres. Karakteristik pekerjaan procurement yang menuntut ketepatan waktu, negosiasi dengan supplier, dan target pengadaan barang/jasa menciptakan tekanan psikologis.

Tingginya tingkat stres kerja di divisi procurement PT X berdampak signifikan terhadap peningkatan niat keluar karyawan (turnover intention). Dampak utama meliputi: (1) penurunan produktivitas akibat beban kerja yang tidak terkelola, (2) meningkatnya ketidakhadiran (absenteeism) karena kelelahan emosional, dan (3) hilangnya talenta potensial, terutama pada generasi muda (45% berusia 20-25 tahun) yang cenderung lebih rentan terhadap tekanan kerja. Jika tidak ditangani, hal ini dapat mengganggu kelancaran operasional perusahaan, meningkatkan biaya rekrutmen, dan menurunkan moral tim.

Manajemen PT X, khususnya divisi HRD dan pimpinan departemen procurement, bertanggung jawab untuk mengatasi masalah ini. HRD perlu memastikan kebijakan yang pro-kesejahteraan karyawan, seperti pemantauan beban kerja secara berkala dan penyediaan program konseling. Sementara itu, manajer procurement harus membangun komunikasi terbuka untuk mengidentifikasi sumber stres spesifik, seperti target yang tidak realistis atau

konflik dengan supplier. Kolaborasi antara HRD dan manajemen lini depan kunci dalam menciptakan solusi berkelanjutan.

PT X perlu menerapkan strategi untuk mengurangi stres kerja, antara lain: (1) memperkenalkan sistem job rotation untuk menghindari kejenuhan, (2) menyelenggarakan pelatihan manajemen waktu dan stres, serta (3) menciptakan mekanisme umpan balik dua arah untuk menyesuaikan ekspektasi kerja. Selain itu, perusahaan dapat mempertimbangkan insentif non-finansial seperti pengakuan kinerja dan fleksibilitas jam kerja. Langkah-langkah ini tidak hanya akan mengurangi turnover intention tetapi juga meningkatkan engagement karyawan dalam jangka panjang. Ali et al., (2022) dalam penelitiannya menemukan bahwa stres kerja meningkatkan turnover intention sebesar 27% pada karyawan sektor logistik, terutama yang berusia muda. Penelitian ini memperkuat temuan tentang pengaruh positif stres kerja di PT X.

Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Kepuasan kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention ($\beta=-0,189$; $p=0,024$). Hasil ini mendukung teori Herzberg (1959) bahwa faktor higienis (gaji, lingkungan kerja) yang tidak terpenuhi akan meningkatkan niat keluar. Di PT X, 45% karyawan berpendidikan Diploma III merasa kurang puas dengan kesempatan pengembangan karier atau kompensasi, sehingga rentan terhadap turnover.

Rendahnya tingkat kepuasan kerja di PT X berdampak langsung pada meningkatnya niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan (turnover intention). Dampak utama meliputi: (1) penurunan motivasi dan kinerja karyawan, terutama pada kelompok berpendidikan Diploma III merasa kurang dihargai, (2) meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan akibat tingginya pergantian karyawan, serta (3) terganggunya kelancaran operasional divisi procurement karena kurangnya staf berpengalaman. Jika dibiarkan, kondisi ini dapat merusak reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang ideal dan mengurangi daya saing di industri.

Manajemen senior PT X bersama divisi HRD memegang tanggung jawab utama dalam meningkatkan kepuasan kerja. HRD perlu secara berkala mengevaluasi sistem kompensasi dan benefit, memastikan kesetaraan dengan standar industri. Sementara itu, manajer procurement harus fokus pada pengembangan karier staf melalui program pelatihan yang terstruktur dan kesempatan promosi yang transparan. Kolaborasi antara kedua pihak ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional karyawan.

PT X dapat menerapkan beberapa langkah konkret untuk meningkatkan kepuasan kerja, antara lain: (1) menyelenggarakan survei kepuasan karyawan secara berkala untuk mengidentifikasi masalah spesifik, (2) mengembangkan program pengembangan karier yang jelas, terutama untuk karyawan berpendidikan Diploma III, dan (3) memperbaiki sistem reward dengan memperkenalkan bonus kinerja dan pengakuan non-material. Selain itu, perusahaan perlu menciptakan budaya kerja yang inklusif dengan mendorong partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan. Implementasi kebijakan ini diharapkan dapat mengurangi turnover intention sekaligus meningkatkan loyalitas karyawan.

Chen & Wang (2021) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention ($\beta=-0.21$), dengan kompensasi dan pengembangan karier sebagai faktor kunci. Hasil ini konsisten dengan temuan di PT X pada karyawan berpendidikan Diploma III.

Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention

Komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terkuat ($\beta=-0,372$; $p<0,01$), sesuai teori Meyer dan Allen (1991) tentang komitmen afektif. Karyawan yang merasa memiliki ikatan emosional dengan PT X cenderung tidak ingin resign, meskipun 65,0% responden berpendidikan S1 yang mungkin memiliki ekspektasi tinggi terhadap pengembangan karier.

Tingginya komitmen organisasi di PT X terbukti menjadi faktor paling efektif dalam mengurangi niat karyawan untuk keluar (turnover intention). Dampak positifnya meliputi: (1) stabilitas tim kerja yang lebih baik dengan retensi karyawan jangka panjang, (2) peningkatan kinerja organisasi karena karyawan yang berkomitmen cenderung lebih produktif, dan (3) penghematan biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Namun, tantangan muncul pada karyawan berpendidikan S1 (65,0% responden) yang memiliki ekspektasi tinggi terhadap pengembangan karier namun belum tentu terpenuhi.

Manajemen puncak PT X bersama dengan departemen HRD memikul tanggung jawab utama dalam membangun dan mempertahankan komitmen organisasi. Para manajer lini pertama di divisi procurement berperan krusial dalam menciptakan ikatan emosional melalui kepemimpinan yang transformasional dan komunikasi yang terbuka. HRD perlu mengembangkan sistem yang mendukung pertumbuhan karyawan, terutama untuk lulusan S1 yang memiliki ambisi karier lebih tinggi, sementara pimpinan harus menjadi teladan dalam menerapkan nilai-nilai perusahaan.

PT X dapat menerapkan beberapa pendekatan strategis: (1) mengembangkan program mentoring dan career path yang jelas untuk semua tingkat pendidikan, (2) memperkuat employer branding melalui budaya perusahaan yang inklusif dan nilai-nilai yang menginspirasi, serta (3) menyelenggarakan kegiatan pengembangan tim dan pengakuan prestasi secara berkala. Untuk karyawan berpendidikan tinggi, perusahaan perlu menyediakan tantangan kerja yang sesuai dengan kompetensi mereka dan kesempatan untuk berkontribusi pada pengambilan keputusan strategis. Pendekatan holistik ini diharapkan dapat memperkuat komitmen organisasi sekaligus mengurangi turnover intention.

Putra et al., (2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasi mengurangi turnover intention hingga 35% pada perusahaan manufaktur di Asia Tenggara, terutama melalui ikatan emosional dan nilai organisasi, hal ini memperkuat hasil penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT X, terutama akibat tingginya beban kerja dan tekanan di divisi procurement. Di sisi lain, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan, di mana karyawan yang tidak puas dengan kompensasi, lingkungan kerja, atau pengembangan karier cenderung memiliki niat turnover lebih tinggi. Selain itu, komitmen organisasi memberikan pengaruh negatif terkuat terhadap turnover intention, menunjukkan bahwa karyawan dengan ikatan emosional kuat cenderung lebih loyal. Namun, perlu diperhatikan bahwa mayoritas karyawan berpendidikan S1 (65,0%) memiliki ekspektasi tinggi terhadap pengembangan karier.

Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen PT X. Pertama, dalam hal manajemen stres kerja, diperlukan program job rotation, pelatihan manajemen waktu, dan mekanisme umpan balik untuk mengurangi tekanan di divisi procurement, serta pemantauan berkala beban kerja dan layanan konseling oleh HRD. Kedua, untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan perlu mengevaluasi sistem kompensasi dan benefit agar sesuai standar industri, sekaligus mengembangkan program pengembangan karier yang jelas, terutama bagi lulusan Diploma III, serta memberikan bonus kinerja dan pengakuan non-material. Ketiga, penguatan komitmen organisasi dapat dilakukan melalui program mentoring, career path transparan, dan kegiatan pengembangan tim, serta memperkuat employer branding dengan menciptakan budaya perusahaan yang inklusif dan bernilai inspiratif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Z. A., & Budiani, M. S. (2024). Hubungan Psychological Ownership dengan Komitmen Organisasi pada Guru di Yayasan X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(2), 746-756.
- Adiyanti, S. A., & Kusumah, R. M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover intention (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia). *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 10(2), 238–253.
- Agegnehu, W., Abdissa, D., & Alemayehu, D. (2022). Confirmatory and exploratory factor analysis for validating Allen and Meyer organizational commitment questionnaire for health professionals in Ethiopia—Amharic language. *Journal of Healthcare Leadership*, 99–111.
- Aji, B. P., Setyorini, N., & Setiawati, I. (2024). Pengaruh Work Family Conflict Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bagian Garment PT. Apac Inti Corpora. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 8913–8925.
- Alfarol, A. K., & Bahwiyanti, J. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin. *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 10(1), 75–89.
- Alfiona, F. N. (2022). Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasi. Universitas Hasanuddin.
- Amsar, A., & Lutfianto, R. (2024). Evaluasi Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Turnover Intention (Studi pada PT. Bandeng Juwana Elrina). *Serat Acitya*, 13(2), 154–165.
- Anggraeni, D. S. (2022). Pengaruh Leadership Style Terhadap Turnover Intention Dimediasi Oleh Perceived Organizational Support (POS), Work Engagement, dan Job Satisfaction Pada Karyawan Generasi Millenial di Perusahaan Sektor Asuransi. Universitas Trisakti.
- Arianti, W., & Irwanto, I. (2021). Stres kerja: Penyebab, dampak dan strategi mengatasinya (Studi kasus jurnalis media daring rubrik kriminal). *Psikodimensia: Kajian Ilmiah Psikologi*, 20(2), 207-218.
- Asrulla, R., Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan sampling (kuantitatif), serta pemilihan informan kunci (kualitatif) dalam pendekatan praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320-26332.
- Bachri, F., & Solekah, N. A. (2021). Organizational commitment as mediating variable of employee job satisfaction toward turnover intentions. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 4(2), 151-162.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 25–53.
- Bhatt, N., Chitranshi, J., & Mehta, M. (2022). Testing Herzberg’s two factor theory on millennials. *Cardiometry*, 22, 231–236.
- Basuki, N. (2023). Mengoptimalkan modal manusia: Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182-192.
- Budun, M., Amberi, M., & Rahmawati, E. (2021). Turnover Pada Pt. Jasapower Indonesia. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 10(2), 38-52.
- Cahyadi, L. (2022). Mengukur Turnover Intention, Konflik Peran, Dan Self Efficacy. *Jurnal Ekonomi: Journal Of Economic*, 13, 1–16.
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (2024). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Managerial, Occupational and Organizational Stress Research*, 3–20.
- Diputra, I. P. K. C. O., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Ksu Swadana Giri Kusuma Di Desa Pengotan, Bangli. *Values*, 2(3).
- Fhauzan, R. F., & Ali, H. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 2(4), 169-176.
- Ghofur, M. A., & Andriani, A. (2024). Penerapan Metode Expressing Writing Therapy Dalam Mereduksi Stress Kerja Pada Karyawan Rumah Makan Kalimasada Mencimai. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 4(1), 238–246.

- Girsang, E. R. (2023). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Turnover Intention Pegawai di RSUD Tuan Rondahaim Kabupaten Simalungun Tahun 2023. Institut Kesehatan Deli Husada Deli Tua.
- Hadisyam, A. S. W. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. Universitas Hasanuddin.
- Hutahaean, W. S. (2021). Dasar Manajemen. Ahlimedia Book.
- Ihwanti, R., & Gunawan, C. (2023). Literature Review: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan. Jurnal Pijar, 1(2), 51–59.
- Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam, 1(2), 1-9.
- Julindrastuti, D., Karyadi, I., Ekonomi, F., Wijaya, U., & Surabaya, K. (2023). Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi, 19(1), 50-58.
- Jusmaliani, M. E. (2023). Pengelolaan Sumber Daya Insani. Bumi Aksara.
- Kalsum, U., Harlen, H., & Machasin, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru. Jurnal Sosial Humaniora Terapan, 5(1), 5.
- Kania, D. (2022). Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan pada Hotel Grandia Bandung. Bisman (Bisnis dan Manajemen): The Journal of Business and Management, 5(1), 95-105.
- Kurniawati, E. (2021). Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia, 1, 27.
- Kusumawati, E., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2021). Keterikatan kerja dan tingkat Turnover Intention pada karyawan generasi milenial dan generasi Z. Sukma: Jurnal Penelitian Psikologi, 2(2), 100-111.
- Lestari, A. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Bakti Persada Perkasa. Universitas Hasanuddin.
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan. Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis, 6(1), 213.
- Nadir, M. E. (2024). Analisis Pengaruh Leader Member Exchange dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat dan Bidan di RSIA Permata Hati dan RSIA Sitti Khadijah Cabang 1 Muhammadiyah Makassar. Universitas Hasanuddin.
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan. Jurnal Akuntansi, Keuangan Dan Manajemen, 3(2), 159–176.
- Maydiantoro, A., Tusianah, R., Isnainy, U. C. A. S., Kesuma, T. A. R. P., Zainaro, M. A., & Nurmalisa, Y. U. N. I. S. C. A. (2021). A literature review of the three elements of organizational commitment: The meaning of the contribution score average. Wseas transactions on business and economics, 18, 679-689.
- Muliati, M., & Masmarulan, R. (2025). Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Faktor Penentu Loyalitas Karyawan. Jurnal Online Manajemen ELPEI, 5(1), 1200-1205.
- Nurwati, S. (2021). Determinasi kepuasan kerja dan kinerja pegawai: Kompensasi dan lingkungan kerja (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik, 1(2), 235-264.
- Prawaty, D. W. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intentions dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT MNC SKY Vision TBK. Universitas Sumatera Utara.
- Puspita, T. Y. (2022). Analisis Kepuasan Kerja Staf Politeknik Amamapare Menurut Teori Dua Faktor Herzberg. Jurnal Sosial dan Teknologi Terapan AMATA, 1(2), 35-38.
- Rahadi, Q., & Rozikan, R. (2024). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Baitul Maal wa Tamwil Ditinjau dari Teori Dua Faktor Herzberg. Al Maal: Journal of Islamic Economics and Banking, 5(1), 85-99.

- Rumahorbo, N. F., & Endah, M. I. K. R. (2022, December). Pengadaan Barang Dalam Event WSBK Mandalika 2021 Oleh Departemen Procurement PT Fasen Creative Quality. In *Seminar Nasional Riset Terapan* (Vol. 11, No. 01, pp. 37-42).
- Satrio, R. M. J. P. (2023). Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Universitas Islam Sultan Agung*.
- Septiawan, S., Kuncoro, K., & Mas'ud, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Pengembangan Karir Pegawai dan Pemberian Financial Reward terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Pegawai. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 9(3), 228–245.
- Simarmata, F. W., Rahman, A., & Kusdyah, I. (2023). Pengaruh Kohesivitas Kelompok dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Turnover Intention Karyawan PT. Purnama INDONESIA di Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 14-33.
- Siswati, E., & Wardani, L. M. I. (2025). *Kualitas Kehidupan Kerja dan Intensi Berhenti Bekerja*. Penerbit NEM.
- Soekotjo, S., & Lestari, S. D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Locus: Penelitian Dan Pengabdian*, 3(2).
- Su'ada, A. M., Hadi, S. P., & Suryoko, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada Karyawan Pelaksana Produksi PT Putra Albasia Mandiri Temanggung). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(4), 1418–1427.
- Sukmawati, R., & Hermana, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 51-56.
- Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24-36.
- Surya, C. D. (2022). Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Dengan Affective Commitment Sebagai Variabel Pemediasi Pada Karyawan (Studi Pada: Super Dazzle Gejayan). *Universitas Atma Jaya Yogyakarta*.
- Sutagana, I. N. T., Ernayani, R., Liow, F. E. R., Otiva, C. S., & Setyawasih, R. (2022). Analisis Pengaruh Paket Remunerasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business. Management and Accounting*, 4(1), 183–203.
- Syahputra, D. (2024). Psikologi Kerja Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja. *Circle Archive*, 1(4).
- Tobing, R. Y. L. (2023). Analisis Turnover Intention Perawat dan Bidan RSIA Viola. *Universitas Indonesia*.
- Tola, J. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Area Makassar Ratulangi. *Institut Bisnis dan Keuangan Nitro Makassar*.
- Wati, E. Y. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan CV Varissa Jaya di Tanjung Redeb. *Universitas Muhammadiyah Berau*.
- Widyawati, N., & Himawan, A. F. I. (2022). Dampak Turnover Tinggi Terhadap Kinerja Karyawan dan Produktivitas PT. XYZ Cabang Rembang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 653–659.
- Windari, Y., & Rini, H. P. (2024). Peningkatan Kinerja Melalui Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan. *Jambura Economic Education Journal*, 6(2), 593-615.
- Wulanda, N., Irawan, A., Putriani, D. A., Herlina, T., & Natalia, T. S. (2024). Determinasi Faktor-Faktor Penyebab Turnover Intention Karyawan Di Encar Daihatsu Cabang Baturaja. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 10(2), 1–14.
- Zahwa, B. (2024). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Minat Pengunduran Diri Pada Karyawan Generasi Z di Kota Madiun. *Universitas PGRI Madiun*.