



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 302-311

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Perusahaan Kompas Gramedia Palmerah

Yholanda Azzahra¹, Nur Asni Gani²

^{1,2}Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

yholandaazzahra245@gmail.com, n.asnigani@umi.ac.id

Abstrak

Tingginya tingkat *turnover intention* karyawan menjadi permasalahan serius bagi perusahaan karena dapat berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan, serta menurunnya stabilitas dan produktivitas organisasi. Dua faktor yang sering dikaitkan dengan munculnya *turnover intention* adalah kepuasan kerja dan stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Perusahaan Kompas Gramedia Palmerah, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 50 karyawan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS, yang diawali dengan uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Sebaliknya, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin besar kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Namun demikian, hasil uji simultan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini menegaskan bahwa *turnover intention* tidak dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan oleh kombinasi faktor psikologis karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan menjadi dasar pertimbangan praktis bagi manajemen dalam mengelola stres kerja guna menekan tingkat *turnover intention* karyawan.

Kata kunci: *Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Turnover Intention*

1. Latar Belakang

Di tengah era globalisasi dan meningkatnya persaingan bisnis yang kian ketat, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada mutu serta kestabilan sumber daya manusianya. Apabila tenaga kerja yang dimiliki memiliki kualitas yang baik, maka organisasi akan mampu menghasilkan SDM yang unggul dan bernilai tinggi bagi perusahaan. Karyawan dipandang sebagai aset strategis yang memainkan peran krusial dalam pencapaian target dan visi perusahaan. Mobley (1978) dalam (Skelton et al., 2018) mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi menjadi salah satu prioritas utama dalam manajemen sumber daya manusia, tantangan terbesar yang dihadapi organisasi saat ini adalah *turnover intention* yaitu suatu ingin atau niatan pekerja ada rasa ingin berhenti dalam perusahaan secara sukarela. Karyawan untuk meninggalkan perusahaannya. *Turnover intention* menjadi indikator utama dari potensi kehilangan tenaga kerja yang berdampak negatif terhadap efisiensi operasional, rekrutmen atau pelatihan, dan peningkatan biaya, dan kontinuitas kerja. Fenomena ini sering terjadi karena adanya faktor psikologis yang dirasakan oleh karyawan tersebut seperti kepuasan kerja yang rendah dan tingginya tingkat stres kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Keith Davis (Mangkunegara, 2009) dalam jurnalnya (Mawadati & Saputra, 2022) dikatakan, terdapat korelasi yang signifikan antara tingkat kepuasan kerja dengan niat keluar dari pekerjaan (*turnover intention*). Ketika *Turnover intention* yang tinggi memberikan dampak negatif bagi perusahaan karena meningkatkan biaya rekrutmen, seleksi, orientasi, dan pelatihan karyawan baru. Kondisi ini menyebabkan perusahaan menjadi kurang efektif serta mengganggu stabilitas operasional. Kehilangan karyawan berpengalaman juga menurunkan kualitas kerja dan transfer pengetahuan. Pada akhirnya, kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi, loyalitas, dan perilaku karyawan yang mendukung produktivitas berkelanjutan dalam menghadapi persaingan bisnis dan tuntutan pasar global modern. (Dewi Trisnawati, 2016). Awalmula *turnover intention*, dikatakan oleh Ridlo (2012) dalam (Ihwanti & Gunawan, 2023) yaitu "*Turnover intention*

adalah proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (*voluntary*) dan tidak sukarela (*non-voluntary*) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu dan faktor tertentu. Pada umumnya dinyatakan dalam satu tahun, *turnover* tidak boleh lebih dari 10%/ tahun". Niat untuk berhenti kerja berdampak buruk pada bisnis, khususnya pada kualitas dan kapasitas untuk menggantikan personel yang pergi, sehingga membuat pencarian karyawan baru menjadi lebih mahal dan memakan waktu. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyadari pentingnya memberikan insentif yang adil, menciptakan kenyamanan kerja, serta membangun hubungan yang harmonis agar karyawan betah, loyal, dan puas. Tingginya *turnover intention* harus menjadi perhatian serius manajemen. Pepatah bahwa karyawan adalah aset paling berharga semakin dikenal di masyarakat sebagai pengingat pentingnya peran SDM (Parashakti & Apriani, 2021). Ketika tingkat *turnover intention* tinggi, hal tersebut menjadi masalah serius yang harus diperhatikan manajemen karena dapat mengganggu stabilitas organisasi. Dampak yang ditimbulkan tidak hanya bersifat internal, tetapi juga eksternal. Namun, sebagian besar dampak yang muncul bersifat negatif, terutama dari segi produktivitas, biaya rekrutmen, kualitas pelayanan, dan citra perusahaan di mata publik (Ihwanti & Gunawan, 2023).

Dua faktor krusial yang kerap menjadi pemicu munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya adalah kepuasan kerja dan tekanan kerja. Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana individu merasa dihargai, merasa nyaman, serta mendapatkan pemenuhan atas kebutuhannya di lingkungan kerja. Sebaliknya, stres kerja biasanya dipicu oleh beban pekerjaan yang tinggi, ketidakjelasan peran, minimnya dukungan dari atasan, serta konflik tanggung jawab. Berdasarkan temuan Fadilah *et al.* (2025), stres kerja yang tidak tertangani dengan baik dapat meningkatkan kecenderungan untuk keluar dari pekerjaan secara signifikan, bahkan pengaruhnya lebih besar dibandingkan insentif ekonomi seperti upah atau bonus. Menurut Syahronica (2015) dalam (Ihwanti & Gunawan, 2023) kepuasan kerja mencerminkan adanya titik temu emosional antara karyawan dan perusahaan, khususnya terkait perasaan dihargai, kenyamanan kerja, serta pemenuhan harapan. Balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik dalam bentuk finansial seperti gaji dan tunjangan, maupun nonfinansial seperti penghargaan, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif, menjadi faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja. Apabila kebutuhan dan harapan karyawan tidak terpenuhi, maka loyalitas akan menurun.

Kepuasan kerja dapat terjadi baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Karyawan yang tidak puas akan memandang tempat kerja mereka secara negatif, dan jika pekerjaan mereka menciptakan lingkungan yang tidak aman bagi seluruh staf, mereka mungkin mempertimbangkan untuk mengundurkan diri atau pindah dari organisasi (Lestari & Mujiati, 2018). Menurut penelitian Nasution (2017) sebagaimana dikutip dalam (Ihwanti & Gunawan, 2023), kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti memiliki gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan finansial, menawarkan insentif yang memadai, menyediakan fasilitas kerja yang mendukung, memastikan keamanan kerja, dan menerapkan promosi yang dapat diakses oleh semua karyawan, yang menumbuhkan kepuasan pribadi dan membantu mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap niat untuk berhenti kerja, menunjukkan korelasi negatif. Ini menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan merasa puas dengan perannya, mereka cenderung kurang ingin meninggalkan organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja dan akan menunjukkan dedikasi yang lebih besar kepada perusahaan (Fitriantini *et al.*, 2020).

Berbagai studi sebelumnya menunjukkan bahwa hubungan pekerja alami stres kerja dengan *turnover intention* bersifat langsung dan kuat. Penelitian yang dilakukan oleh (Cahyana & Dewi, 2025) menegaskan bahwa stres kerja memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, variabel kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan ini. Dengan kata lain, peningkatan kepuasan kerja dapat meredakan efek negatif dari stres kerja terhadap keinginan untuk resign. Dukungan terhadap hal ini juga ditunjukkan oleh riset (Habib *et al.*, 2025) yang menemukan bahwa intervensi terhadap peningkatan kepuasan kerja mampu menurunkan intensi keluar sebesar 34%, sementara pengelolaan stres kerja hanya menurunkan hingga 26%.

Stres kerja juga merupakan elemen penting di antara berbagai faktor yang memengaruhi tingkat pergantian karyawan (Ihwanti & Gunawan, 2023). Stres kerja muncul ketika karyawan merasa kesulitan dan tidak mampu untuk memenuhi tugastugas pekerjaannya. Bagi karyawan yang merasa tidak mampu lagi untuk mengendalikan tingkat stress kerjanya akan memutuskan agar nantinya keluar (*turnover*) di sebuah perusahaan (Widjanarko *et al.*, 2022). Variabel stress kerja diukur melalui indikator perasaan cemas di saat melakukan tugas pekerjaannya, perasaan tegang di saat melakukan tugas pekerjaannya, kebingungan saat melakukan tugas pekerjaannya, mudah marah saat melakukan tugas pekerjaannya, mudah sensitif/emosi saat melakukan pekerjaan, penundaan menjalankan kewajiban pekerjaannya tambahan dimana perusahaan akan memberi, menghindari pekerjaan tambahan yang nantinya akan diberi oleh perusahaan (Widjanarko *et al.*, 2022). Stres terkait pekerjaan adalah pengalaman pribadi yang dapat terlihat pada individu dan dapat berdampak pada organisasi, memengaruhi kepuasan dan produktivitas karyawan. Efektivitas karyawan suatu perusahaan memengaruhi kesuksesannya.

Situasi stres dapat menyebabkan berbagai dampak di bidang fisiologis, psikologis, dan perilaku. Dampak fisiologis meliputi kondisi seperti sakit kepala, tekanan darah tinggi, dan penyakit jantung. Gejala psikologis meliputi berbagai keadaan emosional negatif seperti kecemasan, depresi, dan penurunan kepuasan kerja (Salsabila & Fernando Tumanggor, 2023). Perbedaan lingkungan kerja dan tingkat stres dapat memicu berbagai reaksi dari pekerja, yang dipengaruhi oleh sifat pribadi mereka (Handoko, 2016) dalam (Salsabila & Fernando Tumanggor, 2023) telah mengidentifikasi berbagai faktor di tempat kerja yang dapat menyebabkan stres di kalangan karyawan. Faktor-faktor ini meliputi: 1) Beban kerja yang berat 2) Waktu yang tidak cukup 3) Kualitas kepemimpinan yang tidak memadai 4) Kondisi politik yang tidak stabil 5) Reaksi yang tidak sesuai harapan 6) Delegasi wewenang yang terbatas menghambat kemampuan untuk memenuhi tanggung jawab 7) Peran yang ambigu 8) Iritasi 9) Perselisihan antar pribadi.

Studi dari (Maysaroh et al., 2024) serta (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) umumnya bersifat deskriptif dan belum mengadopsi pendekatan analisis struktural secara menyeluruh. Bahkan, (Giebran, 2024) telah membahas pengaruh budaya organisasi serta komitmen kerja, keduanya belum secara eksplisit menguji peran kepuasan kerja menjadi suatu variabel antara dalam kaitan antara stres kerja dan intensi keluar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi kekurangan ini dengan cara merancang model kuantitatif yang secara simultan mengevaluasi pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap niat untuk berhenti bekerja, serta mengeksplorasi secara lebih dalam peran mediasi dari kepuasan kerja. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman menyeluruh mengenai dinamika psikologis yang mendorong karyawan keluar dari pekerjaannya, sekaligus menghadirkan solusi alternatif berbasis pendekatan manajemen berbasis bukti (*evidence-based management*).

Kepuasan kerja dan stres kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja atau meninggalkan perusahaan. Tingginya tingkat *turnover intention* dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu, pemahaman mengenai peran kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* menjadi hal yang penting bagi organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap *turnover intention* karyawan pada Perusahaan Kompas Gramedia Palmerah.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kepuasan kerja, stres kerja, dan *turnover intention*. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia guna menekan tingkat *turnover intention* dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2020) dalam (Meileny & Tintia, 2024), penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengukur korelasi dari beberapa variabel sama dengan ketika menggunakan angka hasil numerik yang diolah melalui teknik statistik. Desain kausal digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel independen, yaitu Kepuasan Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) secara simultan maupun parsial. Menurut (Derrick, 2022) survei merupakan metode yang efektif untuk mengukur pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* karena memungkinkan pengumpulan data dalam jumlah besar sekaligus.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

| Variabel | Definisi | Dimensi | Indikator |
|---------------------|---|---|--|
| Kepuasan Kerja (X1) | Luthans (2011) dalam (Turnip & Nurwidawati, 2022), mendefinisikan kepuasan kerja adalah hasil persepsi individu terhadap pekerjaannya. Persepsi ini berkaitan dengan apakah pekerjaan yang dilakukan oleh individu tersebut menghasilkan sesuatu yang dianggap penting atau | <i>Work itself</i> (pekerjaan itu sendiri) <i>Pay</i> (Gaji atau kompensasi) <i>Promotion</i> (Kesempatan promosi) <i>Supervision</i> (Pengawasan atau hubungan dengan atasan) | <ul style="list-style-type: none"> • Variasi pekerjaan • Pekerjaan bermakna • Kompensasi finansial • Kesesuaian gaji • Kesempatan pelatihan • Kenaikan jabatan • Komunikasi dengan atasan • Perilaku adil atasan |

| Variabel | Definisi | Dimensi | Indikator |
|-------------------------------|---|--|--|
| | tidak. Individu akan mempersepsikan dengan positif pekerjaannya ketika apa yang didapat sesuai atau melebihi dengan apa yang diinginkan. | <i>Coworkers</i> (Rekan kerja) <i>Working conditions</i> (Kondisi kerja) | <ul style="list-style-type: none"> • Hubungan positif dengan rekan kerja • Kerjasama tim • Kondisi Fisik • Psikologis lingkungan kerja |
| Stress Kerja (X2) | (Utomo, 2023) stres kerja adalah pedang bermata dua, dapat menjadi produktif dan kontraproduktif. Menjadi produktif ketika membantu atau memotivasi orang untuk bekerja lebih giat dan berkinerja lebih baik. Ini akan memungkinkan mereka untuk mengeksplorasi peluang dan mengarah pada peningkatan produktivitas kerja. | <i>Role conflict</i> (Konflik peran) <i>Role ambiguity</i> (Ketidakjelasan peran) <i>Work overload</i> (Beban kerja berlebih) <i>Time pressure</i> (Tekanan waktu) <i>Interpersonal relationship</i> (Hubungan antarpribadi) <i>Organizational climate</i> (Iklim organisasi) | <ul style="list-style-type: none"> • Tuntutan pekerjaan • Bertentangan • Ketidakjelasan mengenai tugas • Harapan pekerjaan • Beban kerja lebih • Durasi waktu lama • Tekanan dalam deadline • Hubungan buruk antarkerja • Atasan sebagai sumber stress • Suasana kerja yang negative • Tidak mendukung • Penuh konflik internal. |
| <i>Turnover Intention</i> (Y) | <i>Turnover intention</i> (Handayani et al., 2024) juga dapat terjadi saat performa atau kinerja seorang karyawan kurang memuaskan dan perusahaan merencanakan untuk mengeluarkannya dari suatu posisi. Karena tekanan ekonomi atau kerugian, dalam bisnis, perusahaan bisa saja melakukan pemutusan hubungan kerja dengan karyawan tersebut. | Keinginan untuk keluar dari organisasi Niat untuk mencari pekerjaan lain Pertimbangan serius untuk berhenti Frekuensi berpikir untuk resign | <ul style="list-style-type: none"> • Mengukur frekuensi karyawan • Meninggalkan organisasi • Karyawan mencari pekerjaan baru • Mencari jaringan atau loker baru • Tingkat keseriusan karyawan mengundurkan diri • Perencanaan waktu mengundurkan diri • Karyawan memikirkan resign • Mengundurkan diri dalam waktu tertentu |

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Perusahaan Kompas Gramedia Palmerah, yang disusun berdasarkan variabel Kepuasan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Turnover Intention (Y). Data sekunder berasal dari dokumen internal perusahaan, laporan, serta jurnal dan literatur ilmiah yang relevan untuk mendukung landasan teoretis penelitian.

Penelitian dilaksanakan di Perusahaan Kompas Gramedia Palmerah pada periode Juli hingga September 2025. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah sekitar 1.000 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, dengan sampel sebanyak 50 karyawan yang berasal dari divisi administrasi dan tenaga pengajar, karena dianggap memiliki tingkat turnover yang relatif tinggi dan relevan dengan fokus penelitian.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention, baik secara parsial maupun simultan. Sebelum dilakukan analisis regresi, data diuji melalui uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan

heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) pada tingkat signifikansi 5%.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil

Karakteristik Responden

Pengolahan data dilakukan terhadap tanggapan kuesioner dari 50 responden yang merupakan karyawan Perusahaan Kompas Gramedia. Karakteristik responden dianalisis untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian, meliputi jenis kelamin, usia, status kepegawaian, dan lama bekerja. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan dengan persentase 56%, sedangkan responden laki-laki sebesar 44%. Dari sisi usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 18–25 tahun (46%), diikuti usia 26–35 tahun (30%), usia di atas 40 tahun (18%), dan usia 36–40 tahun (6%). Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh karyawan usia produktif.

Berdasarkan status kepegawaian, responden terbanyak adalah karyawan tetap sebesar 48%, diikuti mahasiswa/pelajar sebesar 28% dan karyawan kontrak sebesar 24%. Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, responden dengan masa kerja kurang dari dua tahun mendominasi dengan persentase 44%, diikuti masa kerja lebih dari lima tahun sebesar 32%, masa kerja dua hingga tiga tahun sebesar 14%, dan masa kerja tiga hingga lima tahun sebesar 10%. Karakteristik responden tersebut menunjukkan bahwa sampel penelitian didominasi oleh karyawan usia muda, karyawan tetap, serta karyawan dengan masa kerja relatif singkat, sehingga relevan untuk mengkaji kepuasan kerja, stres kerja, dan turnover intention di lingkungan Perusahaan Kompas Gramedia.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

| Jumlah Pernyataan | Hasil r_{hitung} | Hasil r_{tabel} | Keterangan |
|-------------------|--------------------|-------------------|------------|
| Y.1-Y.8 | 0,565 - 1 | 0,278. | VALID |
| X1.1 – X1.12 | 0,517 – 0,963 | 0,278. | VALID |
| X2.1 – X2.12 | 0,383 – 1,000 | 0,278. | VALID |

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel penelitian secara akurat dan sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria pengujian validitas ditentukan berdasarkan perbandingan antara nilai r hitung dan r tabel. Dengan jumlah responden sebanyak 50 orang, derajat kebebasan (df) sebesar 48, dan tingkat signifikansi 0,05, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,278.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Turnover Intention (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Hal yang sama juga ditunjukkan pada variabel Kepuasan Kerja (X1), di mana seluruh butir pernyataan memiliki nilai r hitung di atas r tabel dan dinyatakan valid. Selain itu, hasil uji validitas pada variabel Stres Kerja (X2) juga menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang melebihi r tabel, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian yang digunakan dalam mengukur variabel kepuasan kerja, stres kerja, dan turnover intention dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Realibilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|---------------------------------|-------------------------|-----------------|
| Turnover Intention Karyawan (Y) | 0,961 | Sangat Realibel |
| Kepuasan Kerja (X1) | 0,955 | Sangat Realibel |
| Stres Kerja (X2) | 0,952 | Sangat Realibel |

Berdasarkan tabel 3, memperlihatkan hasil dari masing masing variabel dalam pengujian reliabilitas, dimana hasilnya semua variabel dikatakan sangat realibel, dikarenakan hasil dari nilai *Cronbach's Alpha* berada pada rentang nilai 0,80–1,00. Maka dari itu dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 50 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.22414897 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .090 |
| | Positive | .090 |
| | Negative | -.069 |
| Test Statistic | | .090 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 4, hasil pengolahan data pada pengujian normalitas ini, dengan memperlihatkan hasil nilai Sig di atas yaitu pada angka 0,200. Dimana pada nilai bahwa $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan data yang ada pada penelitian ini yaitu berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|---------------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Kepuasan Kerja (X1) | .338 | 2.958 |
| | Stres Kerja (X2) | .338 | 2.958 |

a. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 5. Dengan adanya hasil pengolahan data yang sudah penulis lakukan dalam penelitian ini, dimana hasilnya terdapat pada di atas menunjukkan bahwa pada variabel independen yaitu kepuasan kerja (X1) nilai tolerance sebesar $0,338 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $2,958 < 10$ dan selanjutnya pada stress kerja (X2) memiliki nilai tolerance sebesar $0,338 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $2,958 < 10$, dengan adanya hasil tersebut tidak adanya hubungan linear yang sempurna, sehingga pada penelitian ini model regresinya tidak terjadi multikolinearitas, dan telah memenuhi persyaratan regresi yang baik.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Glejser*)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.647 | 2.063 | | 1.768 | .084 |
| | Kepuasan Kerja (X1) | -.021 | .070 | -.076 | -.306 | .761 |
| | Stres Kerja (X2) | -.006 | .041 | -.034 | -.135 | .893 |

a. Dependent Variable: Abs_RES

Dengan adanya hasil pengolahan data yang sudah penulis lakukan dalam penelitian ini, dalam menguji heterokedastisitas dengan metode glejser jika nilai sig lebih besar dari 0,05 tidak terjadi heterokedasatisitas, terlihat pada hasil di atas pada variabel independen yaitu kepuasan kerja (X1) memiliki nilai sig $0,761 > 0,05$ dan pada stress kerja (X2) memiliki nilai sig $0,893 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terjadi adanya heterokedasatisitas, sehingga dapat dilakukan uji regresi linear berganda

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -2.906 | 3.274 | | -.887 | .379 |
| Kepuasan Kerja (X1) | .134 | .111 | .109 | 1.205 | .234 |
| Stres Kerja (X2) | .613 | .066 | .843 | 9.353 | .000 |

a. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan (Y)

Pada analisis regresi berganda ini untuk mengetahui pengaruh pada variabel independen (kepuasan kerja dan stress kerja) terhadap variabel dependen (*turnover intention* karyawan). Berdasarkan hasil pengolahan yang penulis telah olah dari SPSS diatas, maka terdapat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -2,906 + 0,134X1 + 0,613 + e$$

Dari koefisien-koefisien persamaan dari di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut ini :

Dalam penelitian ini angka konstanta bernilai negative yaitu sebesar -2,906, hal tersebut ada artinya jika variabel independen (kepuasan kerja (X1) dan stress kerja (X2)) memiliki nilai yang konstan, maka nilai *turnover intention* karyawan sebesar 2,906.

B1 yaitu nilai koefisien regresi pada variabel X1 yaitu kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0,134 bernilai positif, hal ini memiliki arti jika kepuasan kerja naik 1 satuan, maka *turnover intention* karyawan juga akan meningkat sebesar 0,134.

B2 yaitu nilai koefisien regresi pada variabel X2 yaitu stress kerja memiliki nilai sebesar 0,613 bernilai positif, hal ini memiliki arti jika stress kerja naik 1 satuan, maka *turnover intention* karyawan juga akan meningkat sebesar 0,613.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .933 ^a | .871 | .866 | 3.292 |

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X1)
b. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan (Y)

Pada tabel 8 diatas dapat dilihat bahwa hasil dari uji koefisien determinasi, dalam penelitian ini menggunakan R² x 100%. Maka dari itu dapat hasilnya 0,933, angka tersebut menunjukkan bahwa variabel dependen (kepuasan kerja karyawan) bisa dapat dikontribusi oleh variabel independen (kepuasan kerja (X1) dan stress kerja (X2)) nilainya sebesar 0,933 atau sebesar 93,3%, sedangkan sisanya (100% - 93,3% = 6,7%) bisa dapat dijelaskan oleh variabel yang lain.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9. Hasil Uji t

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -2.906 | 3.274 | | -.887 | .379 |
| Kepuasan Kerja (X1) | .134 | .111 | .109 | 1.205 | .234 |
| Stres Kerja (X2) | .613 | .066 | .843 | 9.353 | .000 |

a. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan (Y)

Berdasarkan diatas hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat hasilnya, dengan menggunakan rumus $df = (n-k-1)$, dimana n = jumlah observasi dan k = jumlah variabel, maka $df = 50-2- 1 = 47$, dapat dilihat dari titik persentasi distribusi t 47 menunjukkan nilai sebesar 2,011. Penjelasan sebagai berikut :

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.6173>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Pada variabel X1 pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan dari hasil pengolahan data mendapatkan nilai thitung 1,205 lebih kecil dari nilai ttabel yaitu 2,011, selain itu juga nilai sig berada pada angka $0,234 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya dapat disimpulkan bahwa variabel X1 kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y) pada perusahaan Kompas Gramedia.

Pada variabel X2 pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan dari hasil pengolahan data mendapatkan nilai thitung 9,353 lebih besar dari nilai ttabel yaitu 2,011, selain itu juga nilai sig berada pada angka $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya dapat disimpulkan bahwa variabel X1 kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y) pada perusahaan Kompas Gramedia.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 10. Hasil Uji f

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 3439.358 | 2 | 1719.679 | 158.679 | .000 ^b |
| | Residual | 509.362 | 47 | 10.837 | | |
| | Total | 3948.720 | 49 | | | |

a. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X1)

Berdasarkan diatas hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat hasilnya, dengan menggunakan rumus $df = (n-k-1)$, dimana n = jumlah observasi dan k = jumlah variabel, maka $df = 50-2- 1 = 47$, dapat dilihat dari titik persentasi distribusi t 47 menunjukkan nilai sebesar 4,047.

Berdasarkan hasil uji F simultan pada Tabel 10. Nilai tersebut menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y) di Kompas Gramedia.

Diskusi

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t parsial, variabel kepuasan kerja (X1) memperoleh nilai thitung sebesar 1,205 yang lebih kecil dari ttabel 2,011 dengan nilai signifikansi 0,234 lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada perusahaan Kompas Gramedia. Meskipun secara simultan uji F menunjukkan model regresi signifikan, secara parsial kepuasan kerja belum mampu memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor lain lebih dominan dalam menentukan *turnover intention*.

Hasil penelitian ini juga konsisten dan mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Erwinda Hesti Pertiwi et al., 2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh (Nurchahyo et al., 2022) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan

Dalam perusahaan Kompas Gramedia, hasil ini menunjukkan bahwa adanya suatu ukuran kepuasan kerja pada pegawai belum menjadi faktor utama yang mendorong *turnover intention*. Karyawan kemungkinan tetap mempertahankan pekerjaannya meskipun tingkat kepuasan kerja tidak sepenuhnya optimal, karena adanya faktor lain seperti stabilitas perusahaan, reputasi Kompas Gramedia, serta peluang pengembangan karier. Selain itu, lingkungan kerja yang profesional dan sistem kerja yang terstruktur memungkinkan karyawan tetap bertahan meskipun terdapat ketidaksesuaian harapan terhadap aspek tertentu dari kepuasan kerja. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan faktor lain di luar kepuasan kerja yang lebih berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa stres kerja (X2) memiliki nilai thitung sebesar 9,353 yang lebih besar dari ttabel 2,011 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada perusahaan Kompas Gramedia. Selain itu, hasil uji F simultan juga menunjukkan model regresi signifikan, yang berarti stres kerja memiliki peran penting dalam

memengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin besar kecenderungan *turnover intention*.

Hasil penelitian ini juga konsisten dan mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dewi Trisnawati, 2016) stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh (Palakha & Parwoto, 2020) menunjukkan hasil stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dan penelitian

Dalam kondisi pada lingkup perusahaan Kompas Gramedia yang dinamis dan kompetitif, stres kerja menjadi penyebab krusial ketika ingin memengaruhi *turnover intention* karyawan. Tuntutan pekerjaan, target yang tinggi, serta tekanan waktu dapat meningkatkan tingkat stres apabila tidak diimbangi dengan manajemen beban kerja yang baik. Kondisi ini mendorong karyawan untuk mempertimbangkan alternatif pekerjaan lain yang dirasa lebih seimbang. Maka dari itu, perusahaan sangat perlu memberikan perhatian khusus terhadap pengelolaan stres kerja melalui kebijakan *work-life balance*, dukungan atasan, serta penyediaan program kesejahteraan karyawan agar *turnover intention* dapat ditekan secara efektif.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Stres kerja (X2) terhadap Turnover Intention Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji F simultan, diperoleh nilai F hitung sebesar 158,679 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada perusahaan Kompas Gramedia. Meskipun secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan, keberadaannya bersama stres kerja tetap berkontribusi dalam menjelaskan variasi *turnover intention*. Dengan demikian, kombinasi kedua variabel ini penting dalam membentuk niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian ini juga konsisten dan mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dewi Trisnawati, 2016) kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, dan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi & Agustina, 2021) juga menunjukkan kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan

Dalam perusahaan Kompas Gramedia, output ini memperlihatkan bahwa *turnover intention* karyawan tidak dapat dilihat hanya dari satu faktor saja. Kepuasan kerja yang relatif stabil belum tentu mampu menekan *turnover intention* apabila tingkat stres kerja tinggi. Sebaliknya, stres kerja yang tidak terkendali dapat memperbesar niat karyawan untuk keluar meskipun mereka merasa cukup puas terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola kedua aspek ini secara seimbang dengan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, memperbaiki sistem manajemen kinerja, serta mengurangi sumber stres kerja. Pendekatan ini diharapkan mampu menurunkan tingkat *turnover intention* dan menjaga keberlangsungan sumber daya manusia di Kompas Gramedia.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di Perusahaan Kompas Gramedia secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja belum menjadi faktor utama yang secara langsung mendorong niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, stres kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, yang mengindikasikan bahwa tekanan dan beban kerja memiliki peran penting dalam mendorong keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Meskipun kepuasan kerja tidak berpengaruh secara parsial, hasil uji simultan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga menegaskan bahwa niat berhenti kerja dipengaruhi oleh interaksi beberapa faktor secara simultan. Secara teoritis, temuan ini memperkuat kajian manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi yang menekankan pentingnya faktor psikologis, khususnya stres kerja, dalam membentuk *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian juga mendukung pandangan bahwa *turnover intention* tidak disebabkan oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi antara kondisi kerja dan faktor psikologis karyawan. Dari sisi praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen Perusahaan Kompas Gramedia dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan disarankan untuk memprioritaskan pengelolaan stres kerja melalui penyesuaian beban kerja, target, dan tekanan pekerjaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan suportif. Meskipun kepuasan kerja tidak berpengaruh secara langsung, perusahaan tetap perlu menjaganya agar tidak memperburuk tingkat stres kerja karyawan. Dengan pengelolaan stres kerja yang efektif, perusahaan diharapkan dapat menurunkan *turnover intention* dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain hanya menggunakan dua variabel independen, jumlah responden yang terbatas, serta kemungkinan perbedaan persepsi responden dalam mengisi

kuesioner. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah responden serta memasukkan variabel lain, seperti komitmen organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja, agar pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention menjadi lebih komprehensif.

Referensi

1. Cahyana, I. G. P. K. O., & Dewi, I. G. A. M. (2025). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Puritaman Distribution Center Gianyar. *E-Jurnal Manajemen*, 14(2), 108–123.
2. Derrick. (2022). *Pengaruh Stress Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention* (pp. 29–33).
3. Dewi, A. P., & Agustina, M. D. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 1076–1088.
4. Dewi Trisnawati, N. H. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag. Marketing Pt. Wahana Sahabat Utama. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 22–37. <https://doi.org/10.26533/eksis.v11i1.27>
5. Erwinda Hesti Pertiwi, Rita Tri Yusnita, & Mila Karmila. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan CV. Sollar Citra Muslim. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(3), 36–42. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i3.854>
6. Fitriantini, R., Agusdin, & Nurmawati, S. (2020). Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23–38.
7. Giebran, A. F. (2024). *Analisis Stres Kerja Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Aurora Indah Elektrik Sunggal*. 1–23.
8. Habib, M. F., Suhairi, S., & Daulay, A. N. (2025). Pengaruh stres kerja dan job insecurity terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Educatio (Jurnal Pendidikan Indonesia)*, 11(1), 21–31.
9. Handayani, S. O., Andriani, & Chirinnida, I. T. (2024). PENGARUH STRESKERJA TERHADAP TURNOVERINTENTION DENGAN JOBSATISFACTION SEBAGAI VARIABELMEDIASI. *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 13(3), 1–9. <https://doi.org/10.24843/eeb.2024.v13.i03.p09>
10. Ihwanti, R., & Gunawan, C. (2023). Peran Masjid dan Lembaga Keagamaan dalam Pengambilan Keputusan Finansial Nasabah. *Jurnal Pijar Studi Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 51–59.
11. Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
12. Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3412–3441.
13. Mawadati, D., & Saputra, A. R. P. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *FORUM EKONOMI*, 22(01), 18–26. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i3.2819>
14. Maysaroh, M., Supardi, S., & Agus, D. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi pada PT Logistik Palletindo Group. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(4), 90–107. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v3i4.4111>
15. Meileny, L., & Tintia, A. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sukses Bersama Stationery Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(9), 65–76.
16. Nurcahyo, O., Prayekti, & Kirana, K. C. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada UMKM Persewaan Alat Pesta OR Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 2(2), 253–264.
17. Palakha, A., & Parwoto. (2020). PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASANKERJATERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWANOUTSOURCING (STUDI PADA PT. TRIFA SARI NUSANTARA). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(3), 1818–1830.
18. Parashakti, R. D., & Apriani, F. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Daya Eka Samudera Jakarta. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 53–70. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i1.7>
19. Salsabila, N., & Fernando Tumanggor, B. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Pegawai Di PT PKSS Cabang Jakarta 1. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 5(2), 1–20. <https://doi.org/10.32834/jsda.v5i2.646>
20. Skelton, A. R., Nattress, D., & Dwyer, R. J. (2018). Predicting manufacturing employee turnover intentions. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 25(49), 101–117. <https://doi.org/10.1108/JEFAS-07-2018-0069>
21. Turmip, M. J. A. P., & Nurwidawati, D. (2022). Hubungan antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(03), 345–358.
22. Utomo, A. T. (2023). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Job Demand dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus di Satuan Kerja Inspektorat Jenderal Kementerian XYZ). *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 3(3), 603–614. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v3i3.516>
23. Widjanarko, G. P., Hermani, A., & Widiartanto, W. (2022). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada Bank Jateng Cabang Utama). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(4), 622–629. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35591>