

Pengaruh Person Job Fit, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan CV Citra Karya Abadi

Oleh:

Aditya Sendi Pratama,

Rifdah Abadiyah

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Mei, 2026

Pendahuluan

Dalam era globalisasi saat ini industri konstruksi memiliki urgensi yang sangat tinggi dalam mendukung perekonomian nasional karena berperan sebagai tulang punggung sektor manufaktur yang menghasilkan berbagai komponen, peralatan, dan struktur penting bagi pembangunan infrastruktur maupun pengembangan teknologi. Selain menambah nilai melalui proses produksi, keberadaan industri ini menawarkan peluang kerja, meningkatkan keterampilan pekerja, dan mendorong aliran investasi yang mendukung ekspansi ekonomi[1]. Untuk menjamin produktivitas, efisiensi, dan keberlanjutan industri ini dalam menghadapi dinamika global, penelitian tentang faktor-faktor yang memengaruhi keberlanjutan karyawan di sektor manufaktur sangat relevan secara strategis.[1].

Pendahuluan

Salah satu aspek krusial yang perlu diperhatikan dalam menjaga keberlangsungan karyawan adalah *turnover intention*, yaitu niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Fenomena ini memiliki signifikansi besar terhadap kemajuan dan keberhasilan industri konstruksi, khususnya di CV Citra Karya Abadi, karena menjadi indikator awal dari potensi keluarnya karyawan yang berpengaruh langsung pada stabilitas operasional perusahaan. Tingginya *turnover intention* dapat menimbulkan biaya tambahan dalam perekrutan, pelatihan, serta adaptasi karyawan baru, yang pada akhirnya mengurangi efisiensi dan produktivitas. Dalam konteks industri konstruksi yang menuntut keterampilan teknis, konsistensi kualitas, dan ketepatan waktu produksi, keberlangsungan karyawan yang kompeten menjadi faktor kunci dalam menjaga daya saing perusahaan. Dengan demikian, memahami dan mengendalikan *turnover intention* bukan hanya penting untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi juga strategis dalam memastikan keberlanjutan, inovasi, dan pertumbuhan industri konstruksi di tengah persaingan global [2].

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1. Apakah *person job fit* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan?

Metode

- Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal untuk menguji pengaruh *person job fit*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan dan diberikan langsung kepada karyawan di CV Citra Karya Abadi. Sementara itu, data sekunder berasal dari informasi yang telah diolah oleh pihak perusahaan dan bersifat objektif, seperti dokumen peraturan perusahaan serta laporan terkait data karyawan.
- Metode analisis yang digunakan adalah Partial Least Square - Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. yang memiliki kemampuan untuk mengolah data dengan model kompleks, ukuran sampel kecil hingga sedang, serta tidak memerlukan asumsi distribusi normal.

Hasil

- **1. Person Job Fit -> Turnover Intention**

Berdasarkan hasil uji path coefficient pada tabel diatas menunjukkan nilai original sample adalah positif yaitu sebesar 0,231 yang berarti terdapat pengaruh positif *Person Job Fit* terhadap *Turnover Intention*. Nilai t statistik sebesar $2,271 > 1,99$ dan p value $0,023 < 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, maka H1 diterima.

- **2. Lingkungan Kerja -> Turnover Intention**

Berdasarkan hasil uji path coefficient pada tabel diatas menunjukkan nilai original sample adalah negatif yaitu sebesar -0,265 yang berarti terdapat pengaruh negatif Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Nilai t statistik sebesar $2,308 > 1,99$ dan p value $0,021 < 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, maka H2 diterima

- **3. Kepuasan Kerja -> Turnover Intention**

Berdasarkan hasil uji path coefficient pada tabel diatas menunjukkan nilai original sample adalah positif yaitu sebesar 0,386 yang berarti terdapat pengaruh positif Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Nilai t statistik sebesar $3,640 > 1,99$ dan p value $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, maka H3 diterima

Berdasarkan hasil uji path coefficient diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen berpengaruh positif dan signifikan.

Pembahasan

- **Person Job Fit** berpengaruh terhadap **Turnover Intention** Karyawan CV Citra Karya Abadi

Hasil peneliti menunjukkan bahwa *Person Job Fit* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Jawaban responden juga menunjukkan bahwa *person job fit* dan perusahaan ini tergolong kuat, Karyawan merasa bahwa pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan pribadinya, namun hal ini mempengaruhi pada keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turn over intention*). Hal ini dapat dilihat dari jumlah pegawai yang sebagian besar adalah usia 31 – 40 tahun yaitu generasi milenial. Menurut (Ratnaningtyas et al., 2025) karakteristik generasi milenial adalah memiliki ambisi mudah berpindah pekerjaan dengan alasan untuk mengembangkan diri [35] sehingga dengan pekerjaan yang tergolong relatif mapan (dapat memenuhi kebutuhan pribadi) dapat menjadi alasan untuk menetap. Pekerjaan yang mampu memenuhi kebutuhan pribadi seperti harapan karyawan maka dapat membuat karyawan semakin betah untuk bekerja terus di perusahaan tersebut. Kontribusi dan kepuasan karyawan yang selalu dihargai oleh perusahaan terbukti signifikan dapat menurunkan *turnover intention* karyawan di CV Citra Karya Abadi, hal tersebut terbukti adanya komitmen terhadap organisasi dan keterikatan kerja berkelanjutan.

Pembahasan

Hal ini sejalan dengan Person-Environment (P-E) Fit Theory yang menyatakan bahwa kesesuaian antara karakteristik individu baik dari kepribadian dengan karakteristik lingkungannya untuk memprediksi kinerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan. kesesuaian yang baik akan meningkatkan kepuasan dan performa, sementara ketidaksesuaian menimbulkan kemungkinan *turnover* [36] Sesuai dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa *person job fit* berpengaruh terhadap *turnover intention* [4]. Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu [3] yang menyatakan bahwa *person job fit* negatif signifikan terhadap *turnover intention*

Pembahasan

- **Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV Citra Karya Abadi**

Hasil peneliti menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention karyawan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin buruk dan tidak baiknya lingkungan kerja di CV Citra Karya Abadi maka akan semakin meningkatkan tingkat turnover intention. Menurut Nitisemito dalam Eroy (2020) lingkungan kerja penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja[37]. Jawaban responden juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan perusahaan CV Citra Karya Abadi ini tergolong kuat, karyawan merasa atasan dan rekan kerja terbuka dalam menyampaikan informasi yang relevan. Hal ini mengindikasikan bahwa keterbukaan informasi baik dari atasan maupun karyawan dapat meningkatkan keselarasan satu sama lain dan hal tersebut sangat berdampak besar ke setiap individu untuk selalu menetap di CV Citra Karya Abadi. Hal ini dapat dilihat dari jumlah pegawai yang sebagian besar adalah usia 31 – 40 tahun yaitu generasi milenial. Menurut (Ratnaningtyas et al., 2025) karakteristik generasi milenial adalah memiliki ambisi mudah berpindah pekerjaan dengan alasan untuk mengembangkan diri[35], sehingga dengan lingkungan pekerjaan yang tergolong relatif nyaman (saling terbuka dan support satu sama lain) dapat menjadi alasan mereka untuk menetap. Lingkungan kerja yang tidak mendukung karyawan dalam bekerja akan berdampak buruk bagi kenyamanan karyawan tersebut. Rasa tidak nyaman dan tidak aman dapat menimbulkan kecemasan dalam bekerja dan fasilitas yang tidak memadai membuat karyawan tidak betah berada di tempat kerja. Akibatnya akan timbul *turnover intention* karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang tidak nyaman dan mendukung.

Pembahasan

Hal ini sejalan dengan Social Exchange Theory yang menyatakan bahwasannya ketika lingkungan kerja yang kurang optimal dalam mendukung karyawan dan tertutup, maka karyawan merasa tidak ada nilai yang dipertukarkan, sehingga bisa berdampak terhadap turnover intention [38]. lingkungan kerja yang nyaman dapat memungkinkan karyawan tersebut bekerja lebih optimal karena ia merasa nyaman tanpa merasa terbebani. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan[9]. Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu [5] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Pembahasan

- **Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV Citra Karya Abadi**

Hasil peneliti menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan CV Citra Karya Abadi. Jawaban responden juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan perusahaan CV Citra Karya Abadi ini tergolong kuat, karyawan merasa pekerjaan yang mereka jalani sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang ditempatkan di posisi yang sesuai dengan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki, sangat berdampak besar terhadap *turnover intention* di CV Citra Karya Abadi. Hal ini dapat dilihat dari jumlah pegawai yang sebagian besar adalah usia 31 – 40 tahun yaitu generasi milenial. Menurut (Ratnaningtyas et al., 2025) karakteristik generasi milenial adalah memiliki ambisi mudah berpindah pekerjaan dengan alasan untuk mengembangkan diri [35], sehingga dengan menempatkan pekerjaan yang sesuai kemampuan karyawan dapat menjadi alasan mereka untuk menetap. Sebab semakin besar kepuasan kerja yang oleh karyawan di CV Citra Karya Abadi maka semakin menurunkan niat karyawan untuk *turnover intention* [39]. Implementasi kepuasan kerja tersebut dapat dilakukan dengan screening karyawan untuk mengetahui kemampuan atau keahlian karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan dijalankannya untuk mengurangi *turnover intention*.

Pembahasan

Dengan memberikan pekerjaan yang sesuai kemampuan dan keahlian karyawan merupakan bentuk pemenuhan untuk mencegah ketidakpuasan, tapi secara aktif membangun kepuasan yang mendalam, sehingga karyawan betah bertahan di perusahaan. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan [7]. Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu [11] yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Temuan Penting Penelitian

pentingnya pertumbuhan ekonomi inklusif dan berkelanjutan serta pekerjaan layak dalam kerangka pembangunan berkelanjutan. Ketersediaan lapangan kerja hanyalah salah satu aspek dari pekerjaan layak; faktor lain termasuk tingkat kepuasan kerja yang dialami karyawan, kualitas tempat kerja, dan kesesuaian antara individu dan pekerjaan mereka (kesesuaian individu-pekerjaan). Unsur-unsur ini memiliki dampak besar pada apakah pekerja memilih untuk tetap bekerja di perusahaan atau pergi (niat berhenti kerja). Penelitian tentang dampak kesesuaian individu-pekerjaan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap niat berhenti kerja sangat relevan untuk mencapai SDG 8 karena tingkat pergantian karyawan yang tinggi dapat menghambat produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Dengan memahami keterkaitan ini, organisasi dapat merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, mendukung kesejahteraan karyawan, serta berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Manfaat Penelitian

untuk menganalisis pengaruh *person-job fit*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan, baik secara parsial maupun simultan, sehingga dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi niat karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis berupa kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami hubungan antara kesesuaian pekerjaan, kualitas lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dengan retensi karyawan. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan karyawan yang lebih efektif, menciptakan kondisi kerja yang layak, serta mendukung pencapaian *Sustainable Development Goal (SDG) 8* mengenai pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi berkelanjutan.

Referensi

- [1] R. Prabowo And A. Hasibuan, "Kontribusi Industri Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Nasional".
- [2] M. Budun, M. Amberi, And E. Rahmawati, "Turnover Pada Pt. Jasapower Indonesia," *J. Bisnis Dan Pembang.*, Vol. 10, No. 2, P. 38, Jun. 2021, Doi: 10.20527/Jbp.V10i2.10958.
- [3] A. T. Saputra And I. Djastuti, "Analisis Pengaruh Person Organization Fit Dan Person Job Fit Terhadap Turnover Intention Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening," Vol. 10, 2021.
- [4] A. Afandi, B. Wicaksono, And P. A. Satwika, "Peran Kepemimpinan Autentik Dan Person-Job Fit Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Z," *J. Psikol. Teori Dan Terap.*, Vol. 13, No. 3, Pp. 282–293, Oct. 2022, Doi: 10.26740/Jptt.V13n3.P282-293.
- [5] "L Ribkha, G Polli, "Analisis Keterikatan Karyawan Terhadap Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intentions Karyawan Di Rumah Sakit Siloam Manado.""
- [6] N. Kusumawati, "Pengaruh Work-Life Balance Dan Beban Kerja Berlebih Terhadap Turnover Intention Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Mandiri Agung Abadi".
- [7] "M Putri, Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Puma Jaya Sorowako, 2025."
- [8] R. D. Rahadiyanti And W. Prahiawan, "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja," *J. Syntax Admiration*, Vol. 5, No. 5, Pp. 1724–1740, May 2024, Doi: 10.46799/Jsa.V5i5.1152.
- [9] I. Efitriana And L. Liana, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang)".
- [10] H. Hidayati And M. K. Rizalti, "Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau," *J. Pundi*, Vol. 5, No. 2, Jul. 2021, Doi: 10.31575/Jp.V5i2.353.

Referensi

- [11] J. Marcella And M. Ie, "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan," *J. Muara Ilmu Ekon. Dan Bisnis*, Vol. 6, No. 1, P. 213, Apr. 2022, Doi: 10.24912/Jmieb.V6i1.18321.
- [12] "A Fatimah, M Bethabara, N Emilisa, Pengaruh Perceived Organizational, Person Job Fit, Dan Meaningfulness Of Work Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Work Engagement."
- [13] N. K. Pramesti And D. P. Astiti, "Peran Komitmen Organisasi Dan Person Job Fit Terhadap Turnover Intention Generasi Y Pada Karyawan Di Indonesia," *J. Psikol. Udayana*, Vol. 7, No. 2, P. 66, Nov. 2020, Doi: 10.24843/Jpu.2020.V07.102.P07.
- [14] L. Lutfiyah, H. W. Oetomo, And S. Suhermin, "Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Person Job Fit Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Andromedia," *J. Ilmu Manaj.*, Vol. 8, No. 3, P. 684, May 2020, Doi: 10.26740/Jim.V8n3.P684-699.
- [15] S. Aisyah And R. Maming, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai Tuuk Tea Kofa Palopo Universitas Muhammadiyah Palopo".
- [16] I. P. C. W. Antara, I. M. Widiantara, R. N. Fakhrurozi, And I. M. Suidarma, "Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Klapa Resort," *J. Ilm. Akunt. Dan Bisnis*, Vol. 9, No. 1, Pp. 33–45, Jun. 2024, Doi: 10.38043/Jiab.V9i1.5272.
- [17] A. Madjidu, "Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai," Vol. 5, No. 1, 2022.
- [18] I. N. T. Sutagana, R. Ernayani, F. E. R. I. Liow, C. S. Octiva, And R. Setyawasih, "Analisis Pengaruh Paket Remunerasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan," *Budg. J. Bus. Manag. Account.*, Vol. 4, No. 1, Pp. 183–203, Jan. 2023, Doi: 10.31539/Budgeting.V4i1.4687.
- [19] P. R. S. Sundari And L. Meria, "Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention," *Adi Bisnis Digit. Interdisiplin J.*, Vol. 3, No. 2, Pp. 14–29, Sep. 2022, Doi: 10.34306/Abdi.V3i2.785.
- [20] Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Jakarta Selatan, K. Maulidah, S. Ali, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Jakarta Selatan, D. C. Pangestuti, And Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Jakarta Selatan, "Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Rsu 'Abc' Jakarta Selatan," *J. Akunt. Keuang. Dan Manaj.*, Vol. 3, No. 2, Pp. 159–176, Mar. 2022, Doi: 10.35912/Jakman.V3i2.611.

Referensi

- [21] I. Efitriana And L. Liana, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang)”.
- [22] Rafa Fitria And Lingga Yuliana, “Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intentions Pada Karyawan Pt. Spesial Gold,” *Masman Master Manaj.*, Vol. 3, No. 2, Pp. 01–10, May 2025, Doi: 10.59603/Masman.V3i2.808.
- [23] N. P. Nainggolan, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt Bintang Sejahtera Bafam Group”.
- [24] N. N. Egarini And N. L. P. E. Y. Prastiwi, “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt,” *Kontan J. Ekon. Manaj. Dan Bisnis*, Vol. 1, No. 3, Sep. 2022, Doi: 10.59818/Kontan.V1i3.236.
- [25] E. Putriani And F. J. Pareke, “Mengurangi Turnover Intention Karyawan Pada Perusahaan Ritel: Peran Person-Job Fit, Person-Organization Fit, Dan Work Engagement”.
- [26] C. A. A. Mangumbahang, R. Tarore, And I. Palandeng, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Pelangi Sulut,” *J. Emba J. Ris. Ekon. Manaj. Bisnis Dan Akunt.*, Vol. 11, No. 3, Pp. 1510–1519, Sep. 2023, Doi: 10.35794/Emba.V11i3.51084.
- [27] H. Hidayati And M. K. Rizalti, “Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau,” *J. Pundi*, Vol. 5, No. 2, Jul. 2021, Doi: 10.31575/Jp.V5i2.353.
- [28] F. Y. Sari, K. D. H. Saraswati, And D. Lie, “Pengaruh Person Job-Fit Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Di Industri Manufaktur Pt.,” Vol. 1, No. 1.
- [29] H. D. Sayuga, A. Ambarwati, And R. Fatmawati, “Pengaruh Person-Job Fit Dan Person-Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sumatraco Langgeng Makmur,” *J. Ilm. Adm. Bisnis Dan Inov.*, Vol. 7, No. 2, Pp. 145–163, Jan. 2024, Doi: 10.25139/Jiabi.V7i2.5772.
- [30] E. R. Mawey, S. Moniharapon, And R. Saerang, “The Influence Of Physical Work Environment And Non-Physical Work Environment On Turnover Intention Among Employees Of Pt. Rajawali Nusindo Branch Manado,” 2024.

Referensi

- [31] E. Monalis, W. Rumawas, And T. M. Tumbel, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," Vol. 1, No. 3, 2020.
- [32] H. Margareta And I. G. Riana, "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Fastrata Buana Denpasar," *E-J. Manaj. Univ. Udayana*, Vol. 9, No. 3, P. 1149, Mar. 2020, Doi: 10.24843/Ejmunud.2020.V09.I03.P17.
- [33] L. Ilmia, R. Abadiyah, And K. A. Kusuma, "Work Engagement As An Variabel Intervening Person Job Organization And Person Job Fit On Turnover Intention".
- [34] D. R. Rahadi, "Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem)," 2023.
- [35] A. Ratnaningtyas, D. A. B. Barus, And D. Prastyani, "Job Hopping Intention Ditinjau Dari Job Demand-Resources (Jd-R) Pada Pekerja Generasi Milenial," *Jurnal Diversita*, Vol. 11, No. 2, Pp. 330–338, Dec. 2025, Doi: 10.31289/Diversita.V11i2.16234.
- [36] R. De Cooman And W. Vleugels, "Person–Environment Fit: Theoretical Perspectives, Conceptualizations, And Outcomes," In *Oxford Research Encyclopedia Of Business And Management*, Oxford University Press, 2022. Doi: 10.1093/Acrefore/9780190224851.013.377.
- [37] I. Y. Kurniawati And A. P. Surya, "Dampak Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Milenial Di Perusahaan Startup," *Teropong : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 11, No. 1, P. 16, Apr. 2022, Doi: 10.22441/Teropong.V11i1.17147.
- [38] K. S. Cook, "Social Exchange Theory," 2006.
- [39] M. Akmal And S. Wirawan, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda)," *Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, Vol. 8, No. 1, Pp. 900–916, 2025.

