

# Trend of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Work Stress on Turnover Intention

## [Kecenderungan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention*]

Veby Irawati<sup>1)</sup>, Kumara Adji Kusuma<sup>\*2)</sup>, Dewi Andriani<sup>3)</sup>, Rifdah Abadiyah<sup>4)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>3)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>4)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: [kumarakusuma@gmail.com](mailto:kumarakusuma@gmail.com)

**Abstract.** *The problem of turnover is one of the problems that is considered serious in the field of human resource management associated with high labor turnover. The phenomenon that is often experienced by companies is a high level of turnover intention and this is being experienced by the Sidoarjo Post Office which operates in various fields of mail delivery services and has various branches spread across Indonesia. The research method used is quantitative, namely research conducted by drawing conclusions based on the results of the hypothesis using statistics and collecting data through empirical data measurements. This study uses a quantitative descriptive method through the distribution of questionnaire links contained in Google Forms. Then the results are assessed using a Likert scale. Which corresponds to the variables to be tested, namely the independent variable (X1) job satisfaction and organizational commitment (X2) to the dependent variable (Y) turnover intention. The results of the research and discussion of the effect of job satisfaction, organizational commitment, and work stress can be concluded, 1) there is an effect of job satisfaction on turnover intention, 2) there is an effect of organizational commitment on turnover intention, 3) there is an effect of work stress on turnover intention, 4) there is the effect of job satisfaction, organizational commitment, and work stress on turnover intention.*

**Keywords** - Job Satisfaction, Organizational Commitment, Work stress, Turnover Intention

**Abstrak.** *Permasalahan turnover menjadi salah satu masalah yang dianggap serius di bidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan pergantian tenaga kerja yang tinggi. Fenomena yang sering dialami oleh perusahaan adalah tingkat turnover intention yang tinggi dan hal ini sedang dialami oleh Kantor Pos Sidoarjo yang bergerak di berbagai bidang jasa pengiriman surat dan memiliki berbagai macam cabang yang tersebar di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengambil kesimpulan berdasarkan hasil dari hipotesis menggunakan statistik dan mengumpulkan data melalui pengukuran data empirik. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif melalui penyebaran link kuesioner yang terdapat di google forms. Kemudian hasil tersebut dinilai dengan menggunakan skala likert. Yang sesuai dengan variabel yang akan diuji yaitu variabel independen (X1) kepuasan kerja dan komitmen organisasi (X2) terhadap variabel dependen (Y) turnover intention. Hasil penelitian dan pembahasan pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stress kerja maka dapat disimpulkan, 1) adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention, 2) adanya pengaruh komitmen organisasi turnover intention, 3) adanya pengaruh stress kerja terhadap turnover intention, 4) adanya pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stress kerja, terhadap turnover intention.*

**Kata Kunci** - Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Stress Kerja, Turnover Intention

## I. PENDAHULUAN

Permasalahan turnover menjadi salah satu masalah yang dianggap serius di bidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan pergantian tenaga kerja yang tinggi. Banyaknya intensitas dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan agar mendapatkan pekerjaan yang lebih baik adalah menjadi salah satu faktor yang berkontribusi besar pada pergantian karyawan (Program Studi Manajemen FEB Unmas Denpasar, 2020). Tingginya keinginan untuk cuti menunjukkan bahwa adanya pergantian karyawan dan mengakibatkan perlunya mempekerjakan kembali kekosongan posisi seseorang yang telah meninggalkan perusahaan. Hal tersebut tentu menimbulkan biaya recruitment yang nominalnya tidak sedikit. Biaya ini berupa biaya iklan pembukaan lowongan, proses seleksi, waktu training pegawai, dan biaya lainnya. Karena omset semakin naik dan berkembang pesat, maka diperlukan anggaran dalam jumlah besar dan hal tersebut akan sangat merugikan perusahaan apabila belum

menemukan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Niat turnover tersebut dipengaruhi oleh berbagai macam variabel seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stress kerja (Putra & Mujiati, 2019).

Kepuasan organisasi membahas mengenai pentingnya persepsi karyawan tentang baik buruknya sebuah pekerjaan atas apa yang mereka lakukan dan dianggap penting yang tercermin dalam kepuasan organisasi. Salah satu konsekuensi dari ketidakpuasan kerja adalah adanya karyawan yang keluar dari suatu perusahaan (Hidayat, 2018). Ketidakpuasan karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu aspek finansial seperti gaji, aspek fisik yang berupa atasan pekerjaan itu sendiri, aspek sosial seperti interaksi antara atasan dengan para karyawan (Andarias Pong Bija, . Hamidah, 2021). Karyawan yang keluar dari perusahaan dapat dipengaruhi oleh stress kerja karyawan. Stres di tempat kerja dapat berdampak pada kemampuan seseorang untuk tampil di tempat kerja. Stres kerja adalah keadaan tegang di tempat kerja yang mempengaruhi emosi, kondisi mental, dan kondisi fisik karyawan (Parashakti & Apriani, 2020). Mempertahankan ketegangan dan tekanan tertentu dapat memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efektif, tetapi jika pegawai tidak dapat mengendalikan tingkat stres mereka, itu dapat menyebabkan masalah dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya menimbulkan niat turnover seorang karyawan (Fitriantini et al., 2019).

Fenomena yang sering dialami oleh perusahaan adalah tingkat turnover intention yang tinggi dan hal ini sedang dialami oleh Kantor Pos Sidoarjo yang bergerak di berbagai bidang jasa pengiriman surat dan memiliki berbagai macam cabang yang tersebar di Indonesia. Mengingat banyaknya cabang yang tersebar ini dengan permasalahan tingginya permintaan masuk dan keluar karyawan menjadikan perusahaan ini untuk mengeluarkan banyak biaya proses recruitment dan dapat menghambat kinerja. Hal ini bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1: Data Turnover Intention

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Karyawan masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Rata-Rata	Tingkat LTO
2017	54	15	13	56	55	24%
2018	56	14	13	57	56,5	23%
2019	57	12	14	55	56	25%
2020	55	14	10	59	57	18%
2021	59	14	15	58	58,5	26%
2022	58	18	18	58	58	31%

Dari gambar di atas jelas bahwa tingkat turnover intention yang ada di Kantor Pos Sidoarjo semakin meningkat di setiap tahunnya. Pada tahun 2017-2022 jumlah karyawan awal tahun berturut-turut sebesar 54, 56, 57, 55, 59, dan 58 dengan tingkat labor turnover nya adalah 24% pada tahun 2017. LTO tahun 2018 yaitu 23%, tingkat perputaran tenaga kerja (LTO) tahun 2019 nilainya yaitu 25%, labor turnover 2020 sebesar 18%, 2021 nilai perputaran tenaga kerjanya yaitu 26%, dan 2022 LTO nya sebesar 31%.

Alasan peneliti memilih judul ini adalah berdasarkan saran dari peneliti sebelumnya yang menyarankan agar tidak terjadi kesalah pahaman ketika membaca dengan meneliti respon dari narasumber saat ini untuk lebih memperhatikan responden ketika menyelesaikan kuesioner. Selanjutnya, berusaha untuk mengumpulkan informasi sebanyak mungkin, misalnya, dengan mencantumkan pembenaran untuk tanggapan responden. (Alviolita Muna Su'ada, Sudharto P, Hadi, 2020). Selain itu, mengikuti saran yang dilakukan oleh (Dewi & Sriathi, 2019) untuk menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi turnover intention karyawan.

Research gap ini dapat dilihat dari penelitian yang telah dilakukan oleh (Fauzi et al., 2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fitriantini et al., 2019) yang mengatakan bahwa uji parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Variabel komitmen kerja yang dilakukan oleh (Yuliane & Hasiholan, 2018) menunjukkan hasil bahwa komitmen kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Jariyah & Swasti, 2022) mengenai komitmen organisasi yang memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention. Penelitian yang dilakukan oleh (Erviansyah et al., 2021) baik secara parsial kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan. Berbeda dengan penelitian (Syamsir & Hidayat, 2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap turnover intention karyawan. Sesuai dengan latar belakang tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kepuasan kerja, komitmen kerja, dan stress kerja terhadap turnover intention karyawan.

Rumusan Masalah : Menganalisis kecenderungan kepuasan kerja, komitmen kerja, dan stress kerja terhadap turnover intention karyawan.

Pertanyaan Penelitian : Bagaimana analisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen kerja, dan stress kerja terhadap turnover intention karyawan?

Kategori SDGs : Berdasarkan uraian pengembangan dalam pendahuluan dan rumusan masalah dalam penelitian ini sesuai dengan salah satu sustainable development goals yang meliputi poin 8 berpusat pada decent work and economic growth

## II. LITERATURE REVIEW

### 1. Kepuasan Kerja

Penilaian terhadap watak atau ketidak bahagiaan seseorang, serta kepuasan dengan ketidak puasan di tempat kerja biasa disebut juga sebagai kepuasan kerja (Ita Rahmawati, Lailatus Sa'adah, 2020). Selain itu, juga dapat diartikan sebagai suatu perasaan atau penilaian sikap pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan lingkungan bekerjanya (Ihwanti et al., 2023). Jadi, dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa perilaku karyawan yang mencerminkan sikap terpenuhinya suatu kebutuhan dari pekerjaan yang dilaksanakan disebut sebagai kepuasan kerja. Semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan maka keinginan untuk meninggalkan tempat kerjanya tinggi. Jika pegawai merasa puas, maka mayoritas karyawannya akan meningkatkan komitmennya terhadap entitas dan tidak akan meninggalkan korporasi tersebut. Meri Sandora Athariqi Andrala (2022) dan Dewi Mawadati, Asep Rokhyadi Permana Saputra (2020) menghasilkan penelitian tentang kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap turnover intention karyawan.

### 2. Komitmen Organisasi

Loyalitas dapat dilihat dari bagaimana cara karyawan untuk tetap bertahan di tempat kerjanya untuk dapat mengejar target profit yang telah ditetapkan dan hal ini biasa disebut dengan istilah komitmen organisasi. Perusahaan yang mampu memenuhi hak-hak karyawannya dapat menumbuhkan komitmen kerja yang tinggi dan mempengaruhi niatan karyawan untuk bertahan atau keluar dari perusahaan (Ria Mardiana Yusuf, 2018). Penelitian ini sejalan dengan Muhamad Sartono, Yulianue, Leonardo Budi H (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intention karyawan.

### 3. Stress kerja

Ketidak sesuaian antara tuntutan pekerjaan yang diterima individu dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki disebut sebagai stress kerja. Stres di tempat kerja dapat berdampak pada kemampuan seseorang untuk memiliki kinerja yang baik di tempat kerja dan berpengaruh terhadap niatan seorang karyawan untuk keluar dan memilih pekerjaan yang lebih baik lagi. Semakin tinggi tingkat stress kerja maka semakin tinggi juga tingkat turnover intention karyawan yang terjadi (Utami et al., 2021).

### 4. Turnover Intention

Menunjukkan upaya seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Perusahaan yang dapat memenuhi hak karyawan untuk mendorong komitmen pegawai yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan (Yusuf & Darman, 2018). Kepuasan kerja mengacu pada sikap emosional positif terhadap pekerjaan seseorang. Karyawan yang tidak puas dapat ditunjukkan dengan adanya sikap negatif terhadap pekerjaan dan lingkungan tempat mereka bekerja, sehingga membuat karyawan merasa tidak aman dan cemas sampai ada pemikiran dan niatan untuk memutuskan keluar dari perusahaan. Keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi atau perusahaan dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik lagi disebut dengan urover intention (Ardan & Jaelani, 2021). Semakin tinggi turnover intention karyawan maka semakin tinggi juga tingkat stress kerja yang terjadi (Fitriantini et al., 2019). Penelitian ini sejalan dengan pendapat dari Andreano Audi Bawawa Victor P.K. Lengkong Rita N. Taroreh (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stress kerja berpengaruh terhadap turnover intention.

## III. METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengambil kesimpulan berdasarkan hasil dari hipotesis menggunakan statistik dan mengumpulkan data melalui pengukuran data empirik (Djaali, 2020). Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kepuasan, komitmen, dan stress kerja terhadap turnover intention pegawai. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data diambil secara langsung dari responden yang relevan dengan kebutuhan penelitian. Sedangkan data yang diperoleh secara tidak langsung dan melalui perantara disebut juga dengan data sekunder (Sugiyono, 2019b). Data primer yang digunakan berupa kuesioner yang akan dibagikan kepada seluruh karyawan Kantor Pos Sidoarjo sedangkan data sekunder didapatkan melalui buku artikel, jurnal, dokumentasi yang relevan dengan penelitian ini, dan lain-lain.

Subjek atau bahan penelitian ini yaitu kepuasan kerja (X1) yang diukur dengan gaji, kondisi kerja, rekan kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, dan pengawasan. Komitmen kerja (X2) diukur melalui indikator komitmen afektif,

normatif dan berkelanjutan. Stress kerja dapat diukur dengan beban kerja, umpan balik, waktu kerja, dan tanggung jawab sedangkan turnover intention diukur dengan menggunakan indikator pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan, dan keinginan untuk meninggalkan organisasi. Selain itu subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pos Sidoarjo Subjek penelitian menjadi hal yang paling penting dalam sebuah penelitian karena variabel tersebut mencerminkan data yang akan diolah.

Alat atau perangkat yang digunakan adalah kuesioner. Instrumen penelitian yang memberikan berbagai macam jenis petunjuk lainnya atau serangkaian pertanyaan yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi dari seorang responden disebut juga dengan kuesioner. Pertanyaan yang ada di dalam kuesioner dibuat berdasarkan pengembangan yang dilakukan oleh penelitian terdahulu (Hartono, 2018). Kuesioner ini dilakukan dengan menggunakan google form melalui situs google dengan responden seluruh karyawan Kantor Pos Sidoarjo. Memperoleh data merupakan tujuan utama dalam sebuah penelitian. Untuk memperoleh data diperlukan sebuah metode pengumpulan data. Sebuah data dapat dikumpulkan melalui berbagai macam cara yaitu melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara.

Lokasi atau objek penelitian dari penelitian ini adalah di Kantor Pos Sidoarjo yang terletak di jalan Jl. Sultan Agung No.50, Gajah Timur, Magersari, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61211, Indonesia. Penelitian ini dilakukan mulai Bulan Mei 2023. Sebuah metode yang menggambarkan secara sistematis mengenai gambaran, deskripsi, faktual, akurat, membuat implikasi dari pemecahan masalah, dan membuat hipotesa-hipotesa yang ada disebut juga dengan metode deskriptif kuantitatif. Desain penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif (Hartono, 2018). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif melalui penyebaran link kuesioner yang terdapat di google forms. Kemudian hasil tersebut dinilai dengan menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur suatu kebijakan atau evaluasi mengenai sikap, pendapat seseorang, persepsi sekelompok orang atau individu terhadap suatu gejala sosial dan kejadian yang sedang atau telah terjadi (Rahayuningsih & Saputra, 2020).

Subjek atau objek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditunjuk peneliti untuk suatu studi dan kesimpulan lebih lanjut yang dapat disebut sebagai populasi. Sedangkan sampel adalah anggota dari populasi. Seluruh karyawan Kantor Pos Sidoarjo yang berjumlah 58 anggota karyawan menjadi populasi dalam penelitian ini dan sampel yang digunakan berjumlah 58 anggota karyawan karena menggunakan teknik pengambilan sampel berupa metode sampel total. Sampel ini dapat diartikan sebagai banyaknya jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu sebesar 58 orang karyawan yang akan dijadikan sampel (Sugiyono, 2019a). Rencana pengujian dari kuesioner yang akan dibagikan adalah dengan menggunakan skala likert yang sesuai dengan variabel yang akan diuji yaitu variabel independen (X1) kepuasan kerja dan komitmen organisasi (X2) terhadap variabel dependen (Y) turnover intention.

Variabel dapat didefinisikan sebagai suatu karakteristik dari suatu organisasi perusahaan atau orang yang dapat diobservasi antara organisasi dengan individu atau antar objek yang akan diteliti (Djaali, 2020).

#### 1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel yang menjadi sebab perubahan atau variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab timbulnya variabel dependen (terikat) (Djaali, 2020). Variabel independen yang digunakan yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stress kerja.

#### 2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel yang dapat dipengaruhi oleh adanya variabel bebas (Sugiyono, 2019a). Variabel dalam penelitian ini adalah turnover intention.

##### 1. Hubungan Antar variabel

##### 1. Kepuasan Kerja (X1)

Penelitian yang telah dikaji oleh Achmad Fauzi, Annisa Suci Wulandari, Della Restu Cahyani, Nia Nurfitri, Nila Khairani, Ramara Deva, Silvia Nursafitri (2022), Meri Sandora Athaariqi Andrala (2022), Dewi Mawadati, Asep Rokhyadi Permana Saputra (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan.

##### 2. Komitmen Organisasi (X2)

Penelitian ini sejalan dengan Muhamad Sartono, Yulianue, Leonardo Budi H (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan

##### 3. Stress Kerja (X3)

Penelitian ini sejalan dengan hasil dari Andreano Audi Bawawa, Victor P.K. Lengkong, Rita N. Taroreh (2021) stress kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

##### 4. Turnover Intention

Penelitian ini sejalan dengan pendapat dari Inayat Hanum Indriati (2021) yang memiliki pengaruh antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stress kerja berpengaruh terhadap turnover intention.

Analisis data yang digunakan yaitu menggunakan:

#### 1. Uji validitas dan reliabilitas

### i. Uji Validitas

Uji validitas dapat didefinisikan sebagai kemampuan dari suatu alat ukur yang digunakan untuk sasaran ukurnya. Uji ini digunakan untuk mengukur kuesioner apakah pertanyaan yang telah disusun dapat dikatakan sah atau tidaknya instrumen yang telah disusun sebelumnya. Kriteria uji validitas adalah dengan menggunakan nilai r hitung (pearson correlation) dengan nilai r tabel (Darmawati, 2021).

### ii. Uji reliabilitas

Alat untuk menyesuaikan kuesioner yang berfungsi sebagai variabel atau indikator struktural yang dapat diandalkan jika respon jawaban konsisten dan stabil di setiap waktunya. Ketika dua atau lebih pengukuran dilakukan terhadap gejala yang sama, tes keandalan digunakan untuk menentukan seberapa konsisten hasilnya. Tingkat stabilitas, konsistensi, prediktabilitas, dan akurasi teks disebut sebagai keandalannya. Butir kuesioner dikatakan layak jika Cronbach's alpha  $>0,70$  dan dikatakan tidak layak jika Cronbach's alpha  $<0,70$  (Ghozali, 2018).

### 2. Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan uji regresi linier berganda)

#### a. Uji normalitas

Digunakan untuk memastikan apakah sampel mewakili komunitas yang didistribusikan secara acak. Dasar untuk pengambilan keputusan yang dipilih yaitu: (Sugiyono, 2019b)

1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan bergerak ke arah yang sama dengan garis diagonal, atau jika grafik histogram menampilkan pola distribusi normal, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Jika data didistribusikan secara luas dari diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal, atau jika grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, model regresi mematahkan asumsi normalitas.

3) Model regresi memenuhi asumsi normalitas jika data didistribusikan di sekitar garis diagonal dan bergerak ke arah yang sama dengan garis diagonal atau jika grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal.

4) Model regresi melanggar premis normalitas jika data menyebar luas dari diagonal atau tidak mengikuti orientasi garis diagonal, atau jika grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal.

#### b. Uji multikolinieritas

Multikolinieritas yaitu adanya hubungan secara linear antara peubah-peubah bebasnya. Jika nilai VIF  $>10$  multikolinieritas dapat terjadi dan sebaliknya. Kemudian melakukan uji keandalan variabel (uji parsial) dan uji keandalan model (uji) simultan (Djaali, 2020).

#### c. Uji heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas meneliti apakah ada perbedaan varians antara residu dari satu pengamatan dan yang lain dalam model regresi. Model regresi tidak heteroskedastis ketika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Jika varians antara residu dari satu pengamatan dan yang berikutnya adalah sama, ini disebut sebagai heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang unik atau tidak memiliki heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

#### d. Uji regresi linier berganda

Sebelum dapat digunakan untuk menguji hipotesis, analisis regresi linier berganda harus terlebih dahulu menentukan koefisien regresi dan tingkat signifikansi. Rumus yang digunakan adalah: (Indriati, 2021)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Turnover Intention

A = Konstanta

X1 = Kepuasan kerja

B = Koefisien regresi linear berganda

X2 = Komitmen organisasi

X3 = Stres Kerja

Koefisien regresi dan tingkat signifikansi harus ditetapkan melalui analisis regresi linier berganda sebelum dapat digunakan untuk menguji hipotesis.

### 3. Uji hipotesis (uji t, uji f, dan koefisien determinasi)

#### a. Uji t (uji parsial)

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap definisi variabel dependen. Selain itu, untuk mengetahui apakah suatu variabel memiliki dampak yang berarti terhadap variabel dependen (Darmawati, 2021). Jika nilai yang dihitung dari t lebih tinggi dari nilai tabel, variabel memiliki dampak yang substansial. Pengambilan keputusan didasarkan pada probabilitas angka signifikansi: (Sugiyono, 2019)

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = distribusi t

n = jumlah data

r = koefisien korelasi parsial

r<sup>2</sup> = koefisien determinasi

-Apabila probabilitas signifikansinya  $\leq 0,05$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima (berpengaruh)

-Apabila probabilitas signifikansinya  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak berpengaruh)

b. Uji F

Ukuran koefisien regresi gabungan yang menentukan apakah Variabel independen mempengaruhi dependen. Tahap pertama dalam melakukan Uji F adalah membandingkan derajat signifikansi dengan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan nilai probabilitas temuan penelitian. Probabilitas angka kepentingan digunakan untuk membuat pilihan (Ghozali, 2018).

-Apabila probabilitas signifikansinya  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

-Apabila probabilitas signifikansinya  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima

c. Uji koefisien determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menentukan kemampuan jarak jauh model untuk menjelaskan variasi variabel Uji R Square ( $R^2$ ) dan berfungsi untuk menampilkan besarnya pengaruh persentase variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien dari 0 hingga 1. Semakin dekat koefisien determinasi dengan 0, pengaruhnya terhadap variabel bebas semakin kecil; Sebaliknya, koefisien determinasi ke 1 semakin dekat dan besar pengaruhnya terhadap variabel bebas. Uji ini memiliki beberapa kelemahan, yaitu bias terhadap penambahan jumlah variabel bebas dalam model regresi dan dapat meningkatkan nilai  $R^2$  meskipun tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yang diteliti (Indriati, 2021).

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Kepuasan kerja	X1.1	0,717	0,2586	Valid
	X1.2	0,751	0,2586	Valid
	X1.3	0,534	0,2586	Valid
	X1.4	0,521	0,2586	Valid
	X1.5	0,760	0,2586	Valid
	X1.6	0,804	0,2586	Valid
	X1.7	0,762	0,2586	Valid
	X1.8	0,751	0,2586	Valid
	X1.9	0,685	0,2586	Valid
	X1.10	0,780	0,2586	Valid
Komitmen Organisasi	X2.1	0,685	0,2586	Valid
	X2.2	0,688	0,2586	Valid
	X2.3	0,668	0,2586	Valid
	X2.4	0,627	0,2586	Valid
	X2.5	0,747	0,2586	Valid
	X2.6	0,629	0,2586	Valid
Stress Kerja	X3.1	0,501	0,2586	Valid
	X3.2	0,588	0,2586	Valid
	X3.3	0,833	0,2586	Valid
	X3.4	0,864	0,2586	Valid
		0,828	0,2586	Valid
		0,824	0,2586	Valid
		0,869	0,2586	Valid
		0,809	0,2586	Valid

<i>Turnover Intention</i>	Y1.1	0,859	0,2586	Valid
	Y1.2	0,842	0,2586	Valid
	Y1.3	0,883	0,2586	Valid
	Y1.4	0,591	0,2586	Valid
	Y1.5	0,887	0,2586	Valid

Tabel 1. Hasil Uji Validitas spss 25, data diolah penulis 2023

Dari total item pernyataan kuesioner yang disebar terhadap responden mulai dari variabel X dan Y didapatkan R tabel di atas 0,2586 ( $>0,2586$ ), maka dapat disimpulkan butir pernyataan kuesioner yang digunakan semua dinyatakan valid dan data penelitian yang diambil dapat dipercaya.

## B. Uji Reliabilitas

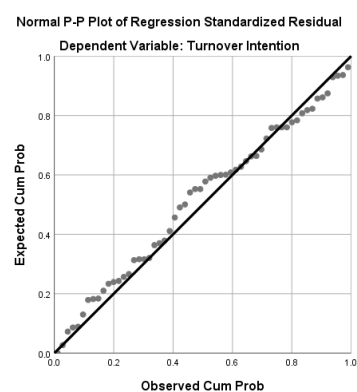
Variabel	N	Nilai Cronbach Alpha	Nilai	Keterangan
Kepuasan Kerja	10	0,889	0,7	Reliabel
Komitmen Organisasi	6	0,755	0,7	Reliabel
Stress Kerja	8	0,902	0,7	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	5	0,875	0,7	Reliabel

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas spss 25, data diolah penulis 2023

Dalam perhitungan terdapat ketentuan apabila nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,7 dan dapat dinyatakan mempunyai reliabilitas. Hasil tabel di atas didapatkan nilai koefisien reliabilitas pada variabel kepuasan kerja 0,889, komitmen organisasi dengan nilai 0,755; stress kerja 0,902; dan turnover intention sebesar 0,875. Sehingga, data disimpulkan dari pengujian tersebut dapat dikatakan reliable karena nilai cronbach alphanya lebih dari 0,70 ( $>0,70$ ).

## C. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas spss 25, data diolah penulis 2023

Model regresi memenuhi asumsi normalitas karena data didistribusikan di sekitar garis diagonal dan bergerak ke arah yang sama dengan garis diagonal atau jika grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal.

### 2. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
-------	---	----------	-------------------	----------------------------	---------------

1	.848 <sup>a</sup>	0,719	0,704	1,94217	2,043
---	-------------------	-------	-------	---------	-------

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi  
b. Dependent Variable: Turnover Intention

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi spss 25, data diolah penulis 2023

Dari hasil penelitian di atas diperoleh nilai Durbin Watson (d) sebesar 2,043 dengan nilai  $du = 1,7259$ ,  $k = 3$  dan  $n = 58$ . Dengan melihat tabel DW tersebut, nilai durbin watsonnya berada di  $(1,7259 < 2,043 < 2,2741)$ . Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi autokorelasi.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,613	1,867		0,328	0,744
1 Kepuasan Kerja	0,101	0,053	0,316	1,902	0,062
Komitmen Organisasi	-0,126	0,111	-0,249	-1,140	0,259
Stress Kerja	0,010	0,057	0,035	0,177	0,860

a. Dependent Variable: Abs\_res

T

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas spss 25, data diolah penulis 2023

Dari tabel di atas variabel kepuasan kerja memiliki signifikansi 0,062; komitmen organisasi 0,259; dan stress kerja 0,860. Sehingga model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena tingkat signifikansi  $> 0,05$ .

### 4. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3,276	2,140		-1,531	0,132		
Kepuasan Kerja	0,115	0,047	0,185	2,438	0,018	0,932	1,073
Komitmen Organisasi	0,454	0,120	0,418	3,782	0,000	0,437	2,287
Stress Kerja	0,252	0,068	0,414	3,686	0,001	0,424	2,359

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas spss 25, data diolah penulis 2023

Dari hasil pengujian diperoleh nilai VIF untuk variabel kepuasan kerja sebesar 1,073 ( $< 10$ ), komitmen organisasi 2,287 ( $< 10$ ), variabel stress kerja sebesar 2,359 ( $< 10$ ), dan hasil pengujian diperoleh nilai tolerance untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,932  $> 0,10$ ; komitmen organisasi 0,437  $> 0,10$  dan stress kerja 0,424  $> 0,10$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat dinyatakan bahwa antarvariabel tidak terjadi korelasi sehingga bebas dari multikolinearitas.

### 5. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------



	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,276	2,140		-1,531	0,132
Kepuasan Kerja	0,115	0,047	0,185	2,438	0,018
Komitmen Organisasi	0,454	0,120	0,418	3,782	0,000
Stress kerja	0,252	0,068	0,414	3,686	0,001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda spss 25, data diolah penulis 2023

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$= -3,276 + 0,115 X_1 + 0,454X_2 + 0,252 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat diartikan sebagai berikut:

a. Konstanta (a)

Dengan nilai negatif sebesar -3,276. Hal tersebut akan ditunjukkan ketika variabel kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan stress kerja (X3) naik satu satuan dan berpengaruh, maka variabel turnover intention juga naik.

b. Kepuasan kerja (b1)

Nilai b1 diperoleh 0,115 yang berarti menunjukkan adanya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention dan variabel kepuasan kerja meningkat satu satuan sebesar 0,115.

c. Komitmen organisasi (b2)

Nilai b2 diperoleh 0,454 yang menunjukkan adanya variabel kepuasan berpengaruh positif terhadap turnover intention, dan variabel komitmen organisasi meningkat satu satuan sebesar 0,454.

d. Stress kerja (b3)

Nilai b3 diperoleh 0,252 yang berarti menunjukkan adanya variabel stress kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention, dan variabel stress kerja meningkat satu satuan sebesar 0,252.

#### D. Uji Hipotesis

1. Uji t

1. Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,276	2,140		-1,531	0,132
Kepuasan Kerja	0,115	0,047	0,185	2,438	0,018
Komitmen Organisasi	0,454	0,120	0,418	3,782	0,000
Stress kerja	0,252	0,068	0,414	3,686	0,001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Tabel 6. Hasil Uji t spss 25, data diolah penulis 2023

$$T_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1)$$

$$= t(0,025; 54)$$

$$= 2,005$$

a) Kepuasan Kerja

Nilai t hitung sebesar 2,438 dengan t tabel 2,005 dan t hitung > t tabel (2,438 > 2,005) dan memiliki nilai signifikan sebesar 0,018 < 0,05. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja (X1) dan turnover intention (Y).

b) Komitmen Organisasi

Nilai t hitung sebesar 3,782 dengan t tabel 2,005 dan t hitung > t tabel (3,782 > 2,005) dan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi (X2) dan turnover intention (Y).

c) Stress Kerja

Nilai t hitung sebesar 3,686 dengan t tabel 2,005 dan t hitung > t tabel (3,686 > 2,005) dan memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 < 0,05. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel stress kerja (X3) dan turnover intention (Y).

2. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	522,190	3	174,063	46,146	.000 <sup>b</sup>
	Residual	203,689	54	3,772		
	Total	725,879	57			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

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

Tabel 7. Hasil Uji F spss 25, data diolah penulis 2023

F hitung diperoleh sebesar 46,146 kemudian f tabel menunjukkan nilai 2,77, f hitung > f tabel 46,146 > 2,77 dan nilai sig. yang dihasilkan adalah 0,000 < 0,05 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel X secara simultan terdapat pengaruh terhadap variabel Y.

Df = f(k;n-k)

= f (3; 58-3)

= f(3; 55)

= 2,77

3. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.848 <sup>a</sup>	0,719	0,704		1,94217

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

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi spss 25, data diolah penulis 2023

R square diperoleh sebesar 0,719 atau sebesar (71,9%), yang artinya presentase variabel bebas terhadap variabel terikat dilihat dari R square yakni besar pengaruh variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stress kerja terhadap turnover intention sebesar 71,9% sedangkan sisanya 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

## Pembahasan

Hasil olah data pada penelitian ini diketahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stress kerja terhadap turnover intention.

1. Hipotesis pertama (H1): adanya pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap turnover intention (Y)

Dari hasil analisis yang dilakukan ditunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja meningkatkan satu satuan terhadap turnover intention, yang artinya Kantor Pos Sidoarjo telah memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya dengan baik. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawainya dapat dilihat dari gaji yang sesuai, kondisi kerja yang nyaman, rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target perusahaan membuat pegawai merasa semangat dalam menjalankan tugasnya, serta aspek sosial yang mendukung dengan cara berkomunikasi yang baik dan ramah. Kemudian ditarik kesimpulan dengan adanya kepuasan kerja diantara para pegawainya dapat meminimalisir adanya turnover intention yang tinggi. Sehingga, kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Hasil ini didukung oleh penelitian dari Achmad Fauzi, Annisa Suci Wulandari, Della Restu Cahyani, Nia Nurfitri, Nila Khairani, Ramara Deva, Silvia Nursafitri (2022), Meri Sandora, Athariqi Andrala (2022), Dewi Mawadati (2020), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention.

2. Hipotesis kedua (H2): adanya pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap turnover intention (Y)

Dari hasil analisis yang dilakukan ditunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi meningkatkan satu satuan terhadap turnover intention. Yang artinya Kantor Pos Sidoarjo memiliki tingkat komitmen organisasi yang baik. artinya, mayoritas karyawan pada Kantor Pos Sidoarjo ini bertahan dan menghabiskan sisa masa kerjanya untuk perusahaan. Selain itu, mayoritas karyawannya memiliki keterikatan emosional kepada perusahaan dan memiliki tanggung jawab penuh atas pekerjaannya. Sehingga, hal ini membuat tingkat turnover intention mengalami penurunan. Hasil ini relevan dengan penelitian dari (Yuliane & Hasiholan, 2018) yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intention.

3. Hipotesis ketiga (H3): adanya pengaruh stress kerja terhadap turnover intention (Y)

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa stress kerja dapat meningkatkan satu satuan terhadap turnover intention. Yang berarti mayoritas karyawan di Kantor Pos Sidoarjo ini memiliki tingkat stress

kerja yang rendah. Hal ini dapat dilihat dari kondisi beban kerja yang sesuai dengan tanggung jawabnya dan sikap yang ditunjukkan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dengan maksimal. Selain itu, waktu untuk bekerja sesuai dengan operasional yang telah ditentukan dan pegawai mampu mencapai target yang telah disepakati. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan adanya stress kerja yang rendah dapat mengurangi tingkat turnover intention karyawan. Hasil ini sejalan dengan pendapat dari Inayat Hanum Indriati (2021) yang berpendapat bahwa stress kerja berpengaruh terhadap turnover intention.

4. Hipotesis keempat (H4): adanya pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stress kerja terhadap turnover intention (Y)

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stress kerja terhadap turnover intention dapat meningkatkan satu satuan terhadap turnover intention. Yang mencerminkan bahwa mayoritas karyawan di Kantor Pos Sidoarjo memiliki kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stress kerja yang baik dan menyebabkan tingkat turnover intention yang dimiliki pada tingkat yang rendah. Hal ini dapat dilihat dari adanya gaji yang sesuai, kondisi kerja yang nyaman, rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target perusahaan membuat pegawai merasa semangat dalam menjalankan tugasnya, serta aspek sosial yang mendukung dengan cara berkomunikasi yang baik dan ramah.

Selain itu dapat dilihat dari tingkat komitmen organisasi di Kantor Pos Sidoarjo dapat dikatakan baik. artinya, mayoritas karyawan pada Kantor Pos Sidoarjo ini bertahan dan menghabiskan sisa masa kerjanya untuk perusahaan. Selain itu, mayoritas karyawannya memiliki keterikatan emosional kepada perusahaan dan memiliki tanggung jawab penuh atas pekerjaannya. Sikap lainnya juga dicerminkan dari kondisi beban kerja yang sesuai dengan tanggung jawabnya dan sikap yang ditunjukkan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dengan maksimal. Selain itu, waktu untuk bekerja sesuai dengan operasional yang telah ditentukan dan pegawai mampu mencapai target yang telah disepakati. Dari berbagai macam sikap tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stress kerja terhadap turnover intention (Y) dan sejalan dengan pendapat dari (Bawawa et al., 2021).

## V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stress kerja maka dapat disimpulkan, 1) adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention, 2) adanya pengaruh komitmen organisasi turnover intention, 3) adanya pengaruh stress kerja terhadap turnover intention, 4) adanya pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stress kerja, terhadap turnover intention.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa dengan kepuasan kerja, karyawan merasa semangat dalam menjalankan pekerjaannya, dengan komitmen organisasi membuat karyawan dapat bertahan lama dan berkontribusi penuh bagi perusahaan, dengan stress kerja yang rendah membuat karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan mencapai target yang telah ditentukan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi penelitian lain yang topiknya mengenai karyawan, untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain kemudian mempertimbangkan untuk menggunakan metode penelitian lain atau dapat mengembangkan model penelitian variabel-variabel lain yang diperoleh dapat mempengaruhi turnover intention.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penyelesaian penelitian ini tidak akan terwujud dengan baik tanpa adanya bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak yang mendukung dan memberi bimbingan penulis selama proses penyusunan penelitian ini terutama pada pihak Kantor Pos Sidoarjo, para responden yang telah membantu peneliti dalam mengisi kuisioner, orang tua yang saya cintai, saudara, serta para teman-teman yang sudah memberikan dukungannya untuk penulis.

## REFERENSI

- [1] R. Ihwanti, C. Gunawan, and A. Korespondensi, "Literatur Review: Pengaruh Kepuasan Kerja dan StrESS Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan," *J. Pijar*, vol. 1, no. 2, pp. 51–59, 2023, [Online]. Available: <https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>.
- [2] S. Syamsir and R. Hidayat, "Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap intention turnover pegawai," *Insight Manag. J.*, vol. 1, no. 1, pp. 1–5, 2020.
- [3] D. Susanti and I. Halilah, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi pada CV Rabbani

- Asysa),” *Pros. Ind. Res. Work. Natl. Semin.*, vol. 10, no. 1, pp. 1036–1045, 2019.
- [4] R. A. Erviansyah, L. Putriana, and M. N. Subhan, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan CV. Pandawa Copy Digital Printing di Depok,” *J. Ilm. Manaj. Pancasila*, vol. 1, no. 1, pp. 1–13, 2021, [Online]. Available: <https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/JIMP/article/view/2062%0Ahttps://journal.univpancasila.ac.id/index.php/JIMP/article/download/2062/1154>.
  - [5] A. A. Jariyah and I. K. Swasti, “Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention,” *J. Manag. Bussines*, vol. 4, no. 2, pp. 964–971, 2022, doi: 10.31539/jomb.v4i2.4452.
  - [6] A. M. Su’ada, S. P. Hadi, and S. Suryoko, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada Karyawan Pelaksana Produksi PT Putra Albasia Mandiri Temanggung),” *J. Ilmu Adm. Bisnis*, vol. 10, no. 4, pp. 1418–1427, 2022, doi: 10.14710/jiab.2021.32740.
  - [7] D. M. B. A. Putra and N. W. Mujiati, “Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention,” *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 7, p. 4045, 2019, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p02.
  - [8] P. S. A. Dewi and A. A. A. Sriathi, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja,” *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 6, p. 3646, 2019, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13.
  - [9] R. Fitriantini, A. Agusdin, and S. Nurmayanti, “Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram,” *Distrib. - J. Manag. Bus.*, vol. 8, no. 1, pp. 23–38, 2019, doi: 10.29303/distribusi.v8i1.100.
  - [10] N. K. A. A. Gde Bayu Surya Pawita, Ni Nyoman Suryani, “Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention pada CV. Dwi Boga Utama,” *Forum Manaj.*, vol. 17, pp. 87–96, 2019.
  - [11] Yulianue, M. Sartono, and L. B. Hasiholan, “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention,” *J. Manage.*, vol. 4, no. 4, pp. 1–13, 2018, [Online]. Available: <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/1019>.
  - [12] I. H. Indriati, “Pengaruh stress kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pegawai,” *Forum Ekon.*, vol. 23, no. 3, pp. 491–501, 2021, [Online]. Available: <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>.
  - [13] A. Halim, “Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Meranti Medan,” *Ekon. Bisnis Manaj. dan Akunt.*, vol. 1, no. 2, pp. 162–167, 2020.
  - [14] A. Syaripudin, M. Magdalena, and A. Seputra, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus CV Kalijaga Property Banyumanik Semarang),” *Manajemen*, pp. 1–8, 2020.
  - [15] D. Derrick, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention,” *J. Manaj. Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 6, no. 1, p. 29, 2022, doi: 10.24912/jmbk.v6i1.16350.
  - [16] A. Anggara and T. D. Nursanti, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya,” *J. Ekon. Manaj. dan Perbank. (Journal Econ. Manag. Banking)*, vol. 2, no. 2, p. 83, 2019, doi: 10.35384/jemp.v2i2.106.
  - [17] R. D. Parashakti and F. Apriani, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Daya Eka Samudera Jakarta,” *J. Perspekt. Manajerial dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 1, pp. 53–70, 2021, doi: 10.59832/jpmk.v1i1.7.
  - [18] R. Astuti and Iverizkinawati, “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan,” *J. Ilman*, vol. 6, no. 1, pp. 26–41, 2018.
  - [19] M. Sandora and A. Andrala, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Medis RS ‘X’ Pekanbaru,” *Eko dan Bisnis (Riau Econ. Bus. Rev.)*, vol. 13, no. 4, pp. 373–387, 2022.
  - [20] I. G. ANDRIANI, “Pengaruh Stress Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan Otomotif,” *J. Bisnis dan Akunt.*, vol. 20, no. 2, pp. 135–140, 2019, doi: 10.34208/jba.v20i2.419.
  - [21] A. Z. Al Ghiffari and R. Safitri, “Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress terhadap Turnover Intention,” *Revitalisasi*, vol. 11, no. 1, p. 73, 2022, doi: 10.32503/revitalisasi.v11i1.2534.
  - [22] A. R. B. Sianipar and K. Haryanti, “Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X,” *Psikodimensia*, vol. 13, no. 1, p. 98, 2014, [Online]. Available: <http://journal.unika.ac.id/index.php/psi/article/view/281>.
  - [23] A. Bawawa, V. Lengkong, R. Taroreh, A. Audi Bawawa, V. P. Lengkong, and R. N. Taroreh, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Sig Asia Kota Bitung Effect of Job Sattisfaction, Organizational Commitment and Job Stress on Turnover Intention At

- Pt.Sig Asia Bitung City,” *Emba* , vol. 9, no. 2, pp. 785–795, 2021.
- [24] A. S. Hidayat, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention,” *J. Manaj. dan Pemasar. Jasa*, vol. 11, no. 1, pp. 51–66, 2018, doi: 10.25105/jmpj.v11i1.2516.
- [25] Izmi Maghfira dan Asrizal Efendi, “Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan jufrizen,” *J. Manajemen, Bisnis dan Organ.*, vol. 2, no. e-ISSN 2502-4175, p. 15, 2022.
- [26] F. R. Putri and Y. N. Supriadi, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi,” *J. Manaj. Motiv.*, vol. 18, no. 1, p. 10, 2022, doi: 10.29406/jmm.v18i1.3707.
- [27] N. Aisyiah, Darminto., and A. Husaini, “PENGUKURAN KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN MENGGUNAKAN ANALISIS RASIO KEUANGAN DAN METODE ECONOMIC VALUE ADDED (EVA) (Studi Pada PT. Kalbe Farma Tbk yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2009-2011),” *J. Adm. Bisnis SI Univ. Brawijaya*, vol. 2, no. 1, pp. 108–117, 2013.
- [28] A. Iroth, V. ictor P. K. Lengkong, and L. O. H. Dotulong, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran di Manado,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 6, no. 4, pp. 2098–2107, 2018.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*