

PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP TURNOVER KARYAWAN PT. XYZ

Rizty Dwi Nurazizah^{1*}, Milda Handayani², Rini Wijayaningsih³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

riztydw.n@gmail.com¹, milda.handayani@dsn.ubharajaya.ac.id²,
rini.wijayaningsih@dsn.ubharajaya.ac.id³

*corresponden author : milda.handayani@dsn.ubharajaya.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Turnover Karyawan

Received : Date, Month

Revised : Date, Month

Accepted: Date, Month

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap *turnover* karyawan pada PT. XYZ. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif. Populasi berjumlah 171 karyawan divisi produksi dan maintenance, dengan 114 responden yang memenuhi kriteria analisis. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan. Sebaliknya, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan dengan Adjusted R² sebesar 0,535. Stres kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi *turnover* karyawan.

PENDAHULUAN

Perilaku dan kondisi karyawan dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja perusahaan. Di dunia kerja yang semakin kompetitif, perusahaan perlu mempertimbangkan sumber daya manusianya guna memastikan keberlanjutan kinerja di masa depan (Handayani *et al.*, 2023). Namun pada kenyataannya, banyak perusahaan masih mengalami kesulitan dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas, yang dibuktikan dari meningkatnya jumlah karyawan yang keluar atau berpindah ke perusahaan lain dalam waktu singkat. Kondisi ini menambah biaya rekrutmen dan pelatihan, sekaligus menurunkan produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan (Nurfaizi, 2024).

Turnover karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun organisasi. Di antara faktor yang sering dikaji adalah kepuasan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja. Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana karyawan merasa senang dan puas terhadap pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan komitmen untuk tetap bertahan di perusahaan (Rijasawitri, 2020). Sebaliknya, stres kerja yang muncul akibat tingginya tuntutan pekerjaan, perubahan organisasi, maupun tekanan lingkungan kerja dapat menurunkan kenyamanan bekerja dan mendorong karyawan untuk meninggalkan organisasi (Rahadiyanti & Prahawan, 2024). Selain itu, disiplin kerja juga berperan dalam menciptakan tanggungjawab dan komitmen karyawan terhadap organisasi (Lutfi, 2025). Namun, penerapan disiplin yang

kurang tepat berpotensi menimbulkan tekanan psikologis sehingga dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja atau keluar dari perusahaan.

PT. XYZ merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri minuman di Indonesia. Perusahaan ini dikenal memiliki produk yang telah lama beredar di pasar nasional. Dalam perkembangannya, perusahaan melakukan perubahan struktur organisasi sebagai bagian dari restrukturisasi internal untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia, salah satunya melalui penerapan sistem *outsourcing*. Dalam beberapa tahun terakhir, fenomena tingginya *turnover* karyawan mulai menjadi perhatian utama pada komponen sumber daya manusia perusahaan ini. Data *turnover* karyawan menunjukkan tren peningkatan yang tajam, dari 7,99% pada tahun 2023 menjadi 27,26% pada tahun 2024, dan tetap tinggi di angka 27,2% pada tahun 2025. Peningkatan ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam manajemen sumber daya manusia, terutama terkait perubahan SOP dan tuntutan tugas baru pasca-restrukturisasi yang memberikan tekanan lebih besar kepada karyawan dalam menyesuaikan diri.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai hubungan antara kepuasan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap *turnover* karyawan. Triana (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, sedangkan Saputro (2024) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Akmal & Wirawan (2025) menemukan pengaruh kepuasan kerja yang signifikan namun dengan kontribusi yang rendah (5,8%). Pada variabel disiplin kerja, Hermawati *et al.*, (2021) menemukan pengaruh negatif namun tidak signifikan, berbeda dengan Putra & Nugroho (2024) yang menemukan pengaruh signifikan. Perbedaan temuan ini menunjukkan perlunya penelitian lanjutan pada konteks organisasi yang berbeda, khususnya pada perusahaan manufaktur seperti PT. XYZ.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover* karyawan; (2) pengaruh stres kerja terhadap *turnover* karyawan; (3) pengaruh disiplin kerja terhadap *turnover* karyawan; dan (4) pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap *turnover* karyawan di PT. XYZ.

TINJAUAN TEORITIS

Theory of Planned Behavior

Penelitian ini dilandasi oleh *Theory of Planned Behavior* (TPB), yang menjelaskan bahwa perilaku seseorang diprediksi oleh niat untuk melakukannya, dan niat tersebut dipengaruhi oleh sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan (Wollast, 2021). Dalam konteks *turnover* karyawan, keinginan seseorang untuk berpindah pekerjaan berawal dari niat yang terbentuk secara sadar, di mana individu mempertimbangkan konsekuensi dari setiap tindakan sebelum mengambil keputusan (Purwanto *et al.*, 2022).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya berdasarkan penilaian atas gaji, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta respons perusahaan terhadap kebutuhan karyawan (Maulidah *et al.*, 2022). Karyawan yang puas cenderung tidak berpikir untuk melakukan *turnover*, sebaliknya karyawan yang tidak puas cenderung mempertimbangkan untuk berpindah ke pekerjaan lain (Rahadiyanti & Prahiawan, 2024).

H₁: Diduga adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover* karyawan di PT. XYZ.

Stress Kerja

Stres kerja merupakan reaksi fisik dan emosional seseorang terhadap perubahan lingkungan kerja yang dianggap mengganggu dan mengancam, yang dapat timbul akibat tekanan internal maupun eksternal seperti tuntutan target yang tinggi dan beban kerja yang berat Triana (2022). Kondisi stres yang tidak terkelola dapat menurunkan motivasi kerja dan meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (Nursalimah & Oktafien, 2023).

H₂: Diduga adanya pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover* karyawan di PT. XYZ.

Disiplin Kerja

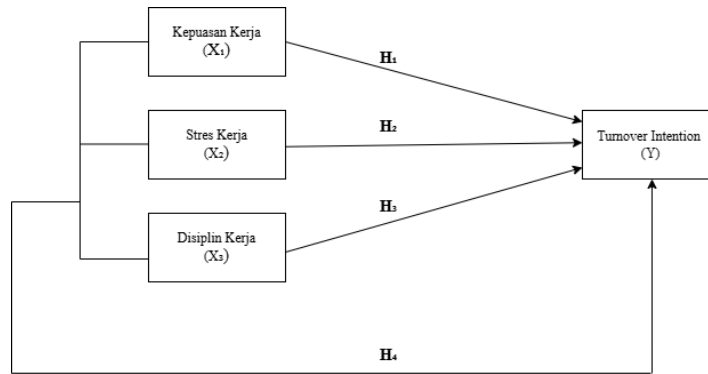
Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, tanggung jawab, dan standar kerja yang berlaku dalam organisasi (Hermawati *et al.*, 2021). Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab serta komitmen terhadap organisasi (Lutfi, 2025), namun penerapan disiplin yang terlalu ketat tanpa memperhatikan kondisi karyawan dapat menimbulkan tekanan psikologis yang justru mendorong *turnover intention*.

H₃: Diduga adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap *turnover* karyawan di PT. XYZ.

Turnover Karyawan

Turnover karyawan merupakan fenomena keluarnya karyawan dari organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor individu, pekerjaan, dan organisasi (Bolt *et al.*, 2022). Fenomena ini umumnya diawali dengan munculnya *turnover intention*, yaitu keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, sehingga dalam penelitian ini *turnover* karyawan diukur menggunakan indikator *turnover intention* (Maulidah *et al.*, 2022), yaitu pikiran untuk berhenti bekerja, keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, dan keinginan untuk mencari pekerjaan baru.

H₄: Diduga adanya pengaruh antara kepuasan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap *turnover* karyawan di PT. XYZ.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antarvariabel (Sugiyono, 2020). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan divisi produksi dan maintenance PT. XYZ pada tahun 2025 yang berjumlah 171 orang, yaitu divisi dengan tingkat *turnover* tertinggi. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, menghasilkan sampel sebanyak 120 responden yang dipilih dengan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria: karyawan aktif, berusia 20-45 tahun, memiliki masa kerja minimal satu tahun, dan bersedia berpartisipasi secara sukarela. Dari 120 kuesioner yang disebar, 114 kuesioner (95%) memenuhi kriteria untuk diolah lebih lanjut.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berskala Likert (1-5), sedangkan data sekunder diperoleh dari laporan internal perusahaan, jurnal ilmiah, dan penelitian terdahulu. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3), sedangkan variabel dependen adalah *Turnover* Karyawan (Y). Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 26 melalui tahapan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis melalui uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (Adjusted R^2) (Ghozali, 2018).

HASIL

Karakteristik Responden

Dari 114 responden yang datanya dapat diolah, mayoritas berjenis kelamin laki-laki (95 orang atau 83,3%), berusia 20-30 tahun (104 orang atau 91,2%), serta memiliki masa kerja yang relatif berimbang antara 1-3 tahun (58 orang atau 50,9%) dan 4-6 tahun (56 orang atau 49,1%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif dengan komposisi masa kerja yang cukup merata.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan *Turnover* Karyawan

memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,1840 pada taraf signifikansi 5% dengan $n=114$), sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,773	10	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,905	10	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,712	10	Reliabel
Turnover Karyawan (Y)	0,891	6	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,000, namun mengacu pada Teorema Limit Tengah, pelanggaran ini masih dapat ditoleransi karena jumlah sampel tergolong besar ($n=114$). Hasil uji multikolinearitas menunjukkan seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10 (Kepuasan Kerja: tolerance 0,464, VIF 2,153; Stres Kerja: tolerance 0,724, VIF 1,381; Disiplin Kerja: tolerance 0,508, VIF 1,969), sehingga model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas. Hasil uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan titik-titik residual menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji t (parsial) disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
(Constant)	0,842	5,070	-	0,166	0,868
Kepuasan Kerja (X1)	-0,140	0,106	-0,125	-1,325	0,188
Stres Kerja (X2)	0,480	0,049	0,733	9,722	0,000
Disiplin Kerja (X3)	0,203	0,125	0,146	1,627	0,107

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 2, persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah: $Y = 0,842 - 0,140 X_1 + 0,480 X_2 + 0,203 X_3 + e$.

Hasil uji t menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar -0,140 dengan nilai t hitung $-1,325 < t$ tabel 1,982 dan signifikansi $0,188 >$

0,05, sehingga kepuasan kerja berarah negatif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan.

Stres Kerja (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,480 dengan nilai t hitung $9,722 > t$ tabel 1,982 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan.

Disiplin Kerja (X_3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,203 dengan nilai t hitung $1,627 < t$ tabel 1,982 dan signifikansi $0,107 > 0,05$, sehingga disiplin kerja berarah positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan.

Uji Simultan (Uji F) dan Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Uji F dan Koefisien Determinasi

F hitung	F tabel	Sig.	Adjusted R Square
44,381	2,69	0,000	0,535

Sumber: Data diolah SPSS, 2026 (df1=3, df2=110, $\alpha=5\%$)

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar $44,381 > F$ tabel 2,69 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover* Karyawan. Dengan demikian, H_4 diterima.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,535 menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas mampu menjelaskan 53,5% variasi *Turnover* Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 46,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan

Dengan demikian, H_1 ditolak. Hasil ini sejalan dengan penelitian Nahidah (2024), namun tidak sejalan dengan Nuraldy *et al.*, (2021) dan Lutfi (2025) yang menemukan pengaruh signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki arah hubungan negatif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan. Tingkat persetujuan tertinggi terdapat pada indikator promosi, yang menunjukkan bahwa 41,2% karyawan memiliki harapan untuk memperoleh jenjang jabatan yang lebih baik, sedangkan tingkat ketidaksetujuan tertinggi terdapat pada indikator pekerjaan itu sendiri (13,2%),

yang menunjukkan karyawan mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan tanpa menimbulkan kelelahan berlebihan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan *turnover* dapat berbeda pada setiap organisasi.

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover* Karyawan

Dengan demikian, H₂ diterima. Hasil ini sejalan dengan Zulhidayani *et al.* (2024) dan Triana (2022) namun tidak sejalan dengan Nahidah (2024). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan, dengan tingkat persetujuan tertinggi pada indikator tuntutan antarpribadi (22,8%) yang mengindikasikan bahwa konflik dengan rekan kerja menjadi sumber tekanan psikologis yang cukup dirasakan. Kondisi ini berkaitan dengan penyesuaian SOP pascarestrukturisasi perusahaan yang menuntut karyawan beradaptasi dengan sistem kerja baru. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat tekanan yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap *Turnover* Karyawan

Dengan demikian, H₃ ditolak. Hasil ini sejalan dengan Ananta *et al.* (2025), namun tidak sejalan dengan Putra & Nugroho (2024). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki arah hubungan positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan. Tingkat persetujuan tertinggi terdapat pada indikator tujuan (48,2%), yang menunjukkan karyawan mampu memperkirakan waktu penyelesaian tugas, sedangkan ketidaksetujuan tertinggi terdapat pada indikator sanksi hukum dan keteladanan pemimpin (masing-masing 2,6%), yang mengindikasikan bahwa kepatuhan karyawan lebih didorong oleh kesadaran individu dibandingkan rasa takut akan sanksi. Perbedaan pada penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan dalam menjaga kepatuhan dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja, namun belum menjadi faktor yang secara signifikan memengaruhi *turnover* karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap *Turnover* Karyawan

Dengan demikian, H₄ diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan, meskipun secara parsial hanya stres kerja yang terbukti signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa *turnover* karyawan merupakan fenomena multifaktor yang dipengaruhi oleh interaksi berbagai kondisi kerja, sejalan dengan penelitian Nuraldy *et al.*, (2021) dan Triana (2022).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- (1) Kepuasan kerja memiliki arah hubungan negatif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan, sehingga H_1 ditolak;
- (2) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan, sehingga H_2 diterima dan menjadikan stres kerja sebagai variabel paling dominan;
- (3) Disiplin kerja memiliki arah hubungan positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan, sehingga H_3 ditolak; dan
- (4) Kepuasan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan, sehingga H_4 diterima, dengan kemampuan model menjelaskan 53,5% variasi *turnover* karyawan.

Saran

Bagi PT. XYZ, perusahaan disarankan lebih memperhatikan kondisi kerja karyawan terkait tekanan akibat perubahan SOP pasca-restrukturisasi, memperkuat komunikasi internal dan kerja sama antarkaryawan untuk meminimalkan konflik interpersonal, serta tetap memberikan kesempatan pengembangan karier dan meningkatkan peran pimpinan sebagai teladan penerapan disiplin kerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *turnover* karyawan, seperti kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan komitmen organisasi, serta memperluas cakupan responden pada divisi atau perusahaan lain agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, M., & Wirawan, S. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Air Minum Tabalong Bersinar (PERSERODA). *STIA Tabalong*, 8.
<https://doi.org/10.35722/japb.v8i1.1223>
- Ananta, R., Sullaida, Matriadi, F., & Khairawati. (2025). the Impact of Workload , Work Discipline , and Job Satisfaction on Nurse Turnover Intention At Rsia Abby Kota Lhokseumawe. *JICN: Jurnal Intelek Dan Cendikiawan Nusantara*, 2.
<https://jicnusanantara.com/index.php/jicn/article/view/4949>
- Ester Ellen Tress, B., Winterton, J., & Cafferkey, K. (2022). A century of labour turnover research: A systematic literature review. *IJMR (International Journal of Management Reviews)*, 555–576.
<https://doi.org/10.1111/ijmr.12294>
- Handayani, M., Krisnanto, R. R., & Anggriani, S. (2023). Kinerja Karyawan Muslim pada Supermarket (X) di Bekasi Utara: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja. *JIEI (Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam)*, 9(01), 1177–1182.
<https://doi.org/10.29040/jiei.v9i1.8379>
- Hermawati, E., Kusdya, I., & Agustina, T. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan di Tidar Property Group Malang. *Journal of Applied Management Studies*, 03(01), 9–26.
<https://doi.org/10.51713/jamms.v3i1.42>
- Lutfi, S. (2025). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen

- Organisasi terhadap turnover intention (Studi Kasus pada Paguyuban Sendatari Langen Sari Utomo). *Repository UNDARIS*.
<https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i2.11036>
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU "ABC" Jakarta Selatan. *Akuntansi Keuangan Dan Manajemen*, Vol 3, No. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
- Nahidah, A. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Sendawar Energi Yogyakarta dengan Variabel Komitmen Organisasi sebagai Mediasi. *Repository Universitas Peradaban*, 4(1), 9–15.
- Nuraldy, L., Pratama, G. D., Zaenal, M., & Abdi, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Citra Betawi. *Jurnal PERKUSI*, 1.
- Nurfaizi, A. (2024). Pengaruh Disiplin, Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Divisi Mineral Dan Batubara PT . Surveyor Indonesia. 6.
<https://doi.org/10.70375/e-logis.v7i1.68>
- Nursalimah, D., & Oktafien, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3224–3236.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1998>
- Purwanto, N., Budiyanto, & Suhermin. (2022). *Theory of Planned Behaviour*. CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Putra, T. A. D., & Nugroho, N. E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Divisi Collection CV Intan Jaya Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 13(11), 1–20.
<https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/6136>
- Rahadiyanti, R. D., & Prahiawan, W. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(5), 1724–1740.
<https://doi.org/10.46799/jsa.v5i5.1152>
- Rijasawitri, P. D. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention. 9(2), 466–486.
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i02.p04>
- Saputro, D. E. (2024). Job stress and turnover intention: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Management and Business Insight*, 2(1), 33–42.
<https://doi.org/10.12928/jombi.v2i1.915>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta, Bandung.
- Triana, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 105(2), 79.
<https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i5.7940>
- Wollast, R., Schmitz, M., Bigot, A., & Luminet, O. (2021). The Theory of Planned Behavior during the COVID-19 pandemic: A comparison of health

behaviors between Belgian and French residents. *PubMed Central*.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0258320>

Zulhidayani, M., Pitoyo, B., & Wulandari, D. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Indoaluminium Intikarsa Industri Di Cikarang. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 2(2), 861–871.
<https://doi.org/10.61722/jrme.v1i3.2265>