

Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Person Organization Fit terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV Bangkit Tiga Bersaudara

Alfin Syafei Khoirul Hayaqi^{1*}, Achmad Fauzi², Indah Rizki Maulia³
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Alfinsyafei1512@gmail.com¹, achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id²,
indah.rizki@dsn.ubharajaya.ac.id³

Corresponding Author: Alfinsyafei1512@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Person Organization Fit, Turnover Intention

Received : 3, Aug

Revised : 10, Aug

Accepted: 30, July

©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/).



ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan person-organization fit terhadap turnover intention karyawan pada CV Bangkit Tiga Bersaudara. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel jenuh sebanyak 70 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan PLS-SEM dengan bantuan SmartPLS 4. Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja, stres kerja, dan person-organization fit berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Person-organization fit memiliki pengaruh paling dominan. Model mampu menjelaskan 47,4% variasi turnover intention. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan kepuasan kerja, pengendalian stres, dan penguatan kesesuaian nilai individu–organisasi sebagai dasar strategi retensi karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam menjaga keberlangsungan dan efektivitas organisasi. Salah satu persoalan yang perlu mendapat perhatian adalah turnover intention, yaitu kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan, merencanakan, atau memiliki keinginan meninggalkan organisasi (Akmal *et al.*, 2023). Tingginya turnover intention dapat meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan, mengganggu kesinambungan pekerjaan, serta berpotensi menurunkan produktivitas organisasi (Maghfirah, 2023). Oleh karena itu, organisasi perlu memahami faktor-faktor internal yang dapat mendorong munculnya keinginan berpindah kerja.

Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dalam memperoleh tenaga kerja yang kompeten, tetapi juga oleh kemampuan mempertahankan karyawan agar tetap berkomitmen dan memberikan kinerja yang optimal. Meningkatnya kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) menjadi tantangan yang perlu diperhatikan karena dapat memengaruhi stabilitas operasional, meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan, serta mengurangi efektivitas pencapaian tujuan organisasi (Simanjuntak *et al.*, 2024). Oleh karena itu, identifikasi faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* menjadi penting sebagai dasar dalam

merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan (Devi Mayangsari, 2024).

CV Bangkit Tiga Bersaudara merupakan perusahaan yang bergerak dalam kegiatan pengangkutan, pengumpulan, pemanfaatan, dan pengolahan limbah bahan berbahaya dan beracun (B3). Karakteristik pekerjaan yang menuntut ketelitian, kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, serta kemampuan beradaptasi dengan beban operasional menjadikan pengelolaan kepuasan kerja, stres kerja, dan kesesuaian individu dengan organisasi sebagai aspek yang penting. Berdasarkan data perusahaan, jumlah karyawan yang keluar selama tiga tahun terakhir menunjukkan kecenderungan yang perlu diperhatikan.

Tabel 1. Data Karyawan Masuk dan Keluar

Tahun	Karyawan Awal	Masuk	Keluar	Karyawan Akhir
2023	50	5	11	44
2024	65	5	16	54
2025	70	2	19	53

Sumber: Data CV Bangkit Tiga Bersaudara (diolah, 2026)

Kepuasan kerja berkaitan dengan penilaian karyawan terhadap pekerjaan, imbalan, kesempatan berkembang, hubungan kerja, dan kondisi organisasi. Stres kerja dapat muncul ketika tuntutan pekerjaan dipersepsikan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki karyawan (Lestari *et al.*, 2022). Sementara itu, person-organization fit menggambarkan tingkat kesesuaian antara nilai, tujuan, dan karakteristik individu dengan nilai serta karakteristik organisasi. Ketiga faktor tersebut diperkirakan memiliki keterkaitan dengan turnover intention (Nawata, 2024).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan person-organization fit terhadap turnover intention karyawan pada CV Bangkit Tiga Bersaudara. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam merumuskan strategi retensi karyawan.

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pengelolaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif (Sari *et al.*, 2025). Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berorientasi pada pencapaian kinerja, tetapi juga pada penciptaan kondisi kerja yang mampu mempertahankan karyawan dan membangun keterikatan terhadap organisasi (Fransisca & Zendrato, 2024).

Turnover Intention

Turnover intention merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela. Niat tersebut umumnya berkembang melalui evaluasi terhadap pengalaman kerja, pertimbangan mengenai alternatif pekerjaan, serta penilaian terhadap kesesuaian antara kebutuhan individu dan kondisi organisasi (Wahyudi *et al.*, 2024). Indikator turnover intention dalam penelitian ini mencakup pikiran untuk keluar, keinginan mencari pekerjaan lain, dan rencana meninggalkan organisasi (Ardianto & Bukhori, 2021).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan evaluatif yang mencerminkan tingkat kesenangan atau kepuasan individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Kepuasan kerja yang rendah dapat mendorong karyawan menilai bahwa organisasi tidak lagi mampu memenuhi harapan mereka, sehingga kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain dapat meningkat (Barbara, 2022). Sebaliknya, kepuasan kerja yang baik dapat memperkuat keterikatan dan keinginan untuk bertahan (Haoming, 2024).

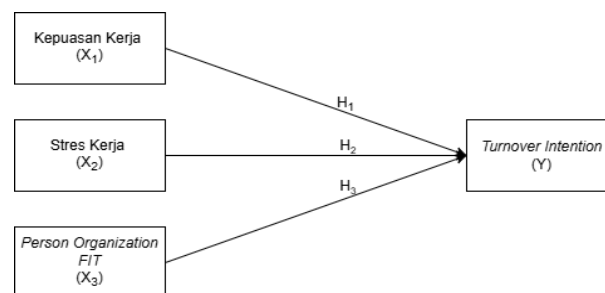
Stres Kerja

Stres kerja merupakan respons psikologis dan fisiologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan dipersepsikan tidak seimbang dengan kemampuan, waktu, atau sumber daya yang dimiliki individu (Maryam *et al.*, 2023). Tekanan kerja yang berlangsung secara terus-menerus dapat menimbulkan kelelahan, menurunkan kenyamanan kerja, dan mendorong karyawan mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi (Mahaputra *et al.*, 2023).

Person-Organization Fit

Person-organization fit merupakan tingkat kesesuaian antara nilai, tujuan, kebutuhan, dan karakteristik individu dengan nilai, tujuan, serta karakteristik organisasi. Kesesuaian yang baik dapat membentuk rasa memiliki dan memperkuat keterikatan organisasi (Asla *et al.*, 2024). Dalam penelitian ini, person-organization fit dipandang sebagai faktor yang berkaitan dengan keselarasan nilai, kecocokan tujuan, dan kenyamanan individu dalam lingkungan organisasi (Kumala Sari *et al.*, 2022).

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1. Kerangka Penelitian

HIPOTESIS PENELITIAN

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Kepuasan kerja memengaruhi cara karyawan menilai pengalaman dan keberlanjutan pekerjaannya. Ketika kepuasan terhadap pekerjaan, imbalan, hubungan kerja, dan kondisi organisasi menurun, kecenderungan untuk mempertimbangkan pekerjaan lain dapat meningkat (Hasanah & Dewi, 2023). Karyawan yang merasa kebutuhan, harapan, dan penghargaan kerjanya terpenuhi cenderung menunjukkan sikap positif serta keinginan bertahan yang lebih tinggi. Sejumlah penelitian menunjukkan adanya keterkaitan kepuasan kerja dengan turnover intention (Ardianto & Bukhori, 2021); (Lestari *et al.*, 2022). Berdasarkan hal tersebut, dirumuskan hipotesis:

H1: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention

Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan tekanan kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan kenyamanan serta meningkatkan keinginan untuk keluar dari organisasi. H2: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Saputo, 2021). Stres yang berlangsung terus-menerus dapat menurunkan motivasi, kepuasan, konsentrasi, dan keterikatan terhadap organisasi, sehingga meningkatkan kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain (Maghfirah, 2023); (Resakomala *et al.*, 2024). Berdasarkan hal tersebut, dirumuskan hipotesis:

H2: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Pengaruh Person Organization Fit terhadap Turnover Intention

Kesesuaian antara nilai dan tujuan individu dengan organisasi memengaruhi rasa memiliki, kenyamanan, dan keputusan untuk bertahan. Ketidaksesuaian yang dirasakan dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Resakomala *et al.*, 2024). Person Organization Fit menekankan keselarasan antara nilai, tujuan, kebutuhan, dan karakteristik individu dengan organisasi. Tingkat kesesuaian yang tinggi mendorong rasa memiliki dan komitmen, sedangkan ketidaksesuaian dapat memunculkan ketidaknyamanan serta niat keluar (Arum, 2022). Berdasarkan hal tersebut, dirumuskan hipotesis:

H3: Person-organization fit berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan CV Bangkit Tiga Bersaudara yang berjumlah 70 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin.

Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS 4. Hair *et al.*, (2017) Evaluasi model pengukuran dilakukan melalui pengujian *outer loading*, *Average Variance Extracted* (AVE), validitas diskriminan, *Cronbach's alpha*, dan *composite reliability*. Evaluasi model struktural dilakukan melalui pengujian *collinearity*, *adjusted R-square*, *f-square*, koefisien jalur, dan *bootstrapping*. Pengujian

hipotesis menggunakan taraf signifikansi 5%, dengan kriteria t-statistics > 1,96 dan p-values < 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

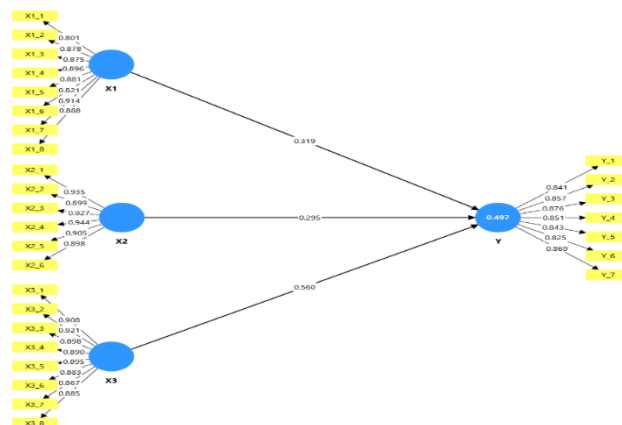
Responden penelitian berjumlah 70 karyawan. Karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, berusia 26–30 tahun, berpendidikan SMA/SMK, dan memiliki masa kerja 1–5 tahun.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	65	92,9%
	Perempuan	5	7,1%
Usia	20–25 tahun	23	32,9%
	26–30 tahun	26	37,1%
	31–40 tahun	18	25,7%
	>40 tahun	3	4,3%
Pendidikan	SMA/SMK	31	44,3%
	Diploma	18	25,7%
	Sarjana	21	30,0%
Masa Kerja	<1 tahun	7	10,0%
	1–5 tahun	37	52,9%
	6–10 tahun	23	32,9%
	>10 tahun	3	4,3%

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4 (2026)

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)



Gambar 2. Outer Model

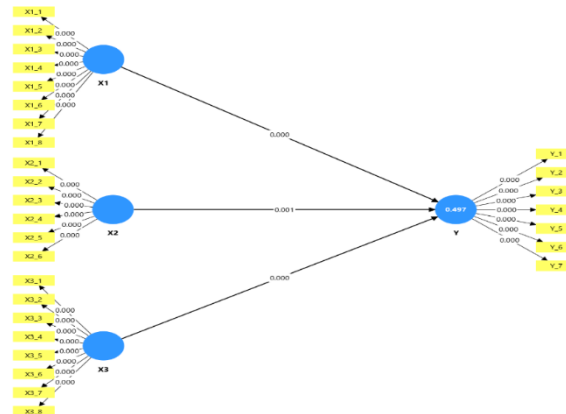
Hasil pengujian outer model, seluruh indikator pada setiap variabel memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70 sehingga dinyatakan valid. Selain itu, nilai AVE pada seluruh variabel berada di atas 0,50, yang menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki validitas konvergen yang baik. Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* juga seluruhnya melebihi 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik. Dengan demikian, seluruh indikator pada penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Variabel	Rentang Outer Loading	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0,801–0,914	0,757	0,954	0,961
Stres Kerja	0,898–0,944	0,843	0,963	0,970
Person-Organization Fit	0,867–0,921	0,798	0,964	0,969
Turnover Intention	0,825–0,876	0,726	0,937	0,949

Sumber: Output SmartPLS 4 (2026)

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)



Gambar 3. Inner Model

Nilai adjusted R-square turnover intention sebesar 0,474. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja, stres kerja, dan person-organization fit secara bersama-sama mampu menjelaskan 47,4% variasi turnover intention, sedangkan 52,6% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 4. Hasil R-square adjusted

Variabel	R-square adjusted	Keterangan
Turnover Intention (Y)	0,474	Sedang

Sumber: Output SmartPLS 4 (2026)

Berdasarkan hasil uji F-Square, variabel Kepuasan Kerja (0,198) dan Stres Kerja (0,170) memiliki pengaruh sedang terhadap Turnover Intention. Sementara itu, Person Organization Fit memiliki nilai 0,617 yang termasuk kategori besar, sehingga menunjukkan bahwa variabel ini memberikan pengaruh paling kuat terhadap Turnover Intention dibandingkan variabel lainnya.

Tabel 5. Hasil F-Square

Hubungan	F-Square	keterangan
Kepuasan Kerja > <i>Turnover Intention</i>	0,198	Sedang
Stres Kerja > <i>Turnover Intention</i>	0,170	Sedang
<i>Person Organization FIT</i> > <i>Turnover Intention</i>	0,617	Besar

Sumber: Output SmartPLS 4 (2026)

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur bootstrapping. Seluruh hubungan memiliki nilai t-statistics di atas 1,96 dan p-values di bawah 0,05 sehingga ketiga hipotesis dinyatakan diterima.

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan	Koefisien Jalur	T-Statistics	P-Values	Keputusan
H1	Kepuasan Kerja → <i>Turnover Intention</i>	0,319	3,646	0,000	Diterima
H2	Stres Kerja → <i>Turnover Intention</i>	0,295	3,204	0,001	Diterima
H3	Person-Organization Fit → <i>Turnover Intention</i>	0,560	7,438	0,000	Diterima

Sumber: Output SmartPLS 4 (2026)

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan koefisien jalur sebesar 0,319, nilai t-statistics sebesar 3,646, dan p-values sebesar 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi kepuasan kerja memiliki keterkaitan yang nyata dengan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Dalam konteks CV Bangkit Tiga Bersaudara, penilaian karyawan terhadap pekerjaan, imbalan, hubungan kerja, dan kondisi organisasi menjadi bagian penting dalam membentuk keputusan untuk bertahan atau mencari alternatif pekerjaan. Besarnya nilai f-square sebesar 0,198 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi pada kategori sedang terhadap kemampuan prediksi turnover intention. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Ardianto & Bukhori, 2021) & (Lestari *et al.*, 2022) yang menyatakan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan koefisien jalur sebesar 0,295, nilai t-statistics sebesar 3,204, dan p-values sebesar 0,001. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa tekanan kerja yang dirasakan karyawan berkaitan dengan perubahan kecenderungan untuk meninggalkan organisasi. Tuntutan pekerjaan, beban tugas, tekanan waktu, serta kebutuhan untuk menjaga ketelitian dan kepatuhan terhadap prosedur dapat menjadi sumber tekanan dalam lingkungan kerja. Apabila tekanan tersebut tidak dikelola secara memadai, kenyamanan dan keberlanjutan kerja dapat terganggu. Nilai f-square sebesar 0,170 menunjukkan kontribusi stres kerja berada pada kategori sedang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Fransisca & Zendrato, 2024) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention.

Pengaruh Person-Organization Fit terhadap *Turnover Intention*

Person-organization fit memiliki pengaruh signifikan dan paling kuat terhadap turnover intention dengan koefisien jalur sebesar 0,560, nilai t-statistics sebesar 7,438, dan p-values sebesar 0,000. Nilai f-square sebesar 0,617 menunjukkan ukuran efek yang besar. Temuan ini menegaskan bahwa kesesuaian nilai, tujuan, dan karakteristik individu dengan organisasi merupakan faktor dominan dalam model penelitian. Karyawan yang merasakan keselarasan dengan budaya dan arah organisasi cenderung memiliki rasa memiliki serta keterikatan yang lebih kuat. Sebaliknya, ketidaksesuaian yang dirasakan dapat meningkatkan evaluasi terhadap alternatif pekerjaan dan kecenderungan untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, proses seleksi, sosialisasi budaya, penempatan, dan pengembangan karyawan perlu mempertimbangkan aspek kesesuaian individu-organisasi. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian (Dewi *et al.*, 2023) yang menyatakan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh *Person Organization Fit* terhadap *turnover intention* bersifat kontekstual dan dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, sistem karier, serta profil demografis karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja, stres kerja, dan person-organization fit berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan pada CV Bangkit Tiga Bersaudara. Person-organization fit merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling kuat, sedangkan kepuasan kerja dan stres kerja memberikan kontribusi pada kategori sedang. Nilai adjusted R-square sebesar 0,474 menunjukkan bahwa ketiga variabel mampu menjelaskan 47,4% variasi turnover intention.

Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas pengalaman kerja melalui evaluasi kepuasan karyawan, pengelolaan beban dan tekanan kerja, serta penguatan keselarasan nilai antara karyawan dan organisasi. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui komunikasi internal yang lebih terbuka, pembagian tugas yang proporsional, pengembangan karier, dan proses orientasi yang memperkenalkan nilai serta tujuan organisasi secara konsisten.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi turnover intention, seperti kompensasi, komitmen organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan peluang pengembangan karier. Penelitian berikutnya juga dapat memperluas objek dan jumlah responden agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

REFERENSI

- Akmal, T. C., Darna, N., & Setianingsih, W. (2023). Pengaruh Employee Retention terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT.Albasi Priangan Lestari Banjar. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 75–84.
- Ardianto, R. E., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Turnover Intentions: The Effect of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Stress. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89–98.
- Arum, A. I. (2022). Pengaruh Person Organization Fit terhadap Turnover Intention melalui Person Job Fit sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 634–647. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n2.p634-647>
- Asla Hanifah Putri, Nadia Rohimah, Amanda Elizafitriani, Amanda Elizafitriani, & Netty Merdiaty. (2024). Model Stres Kerja dan Dampaknya pada Produktivitas: Analisis Literatur. *Observasi : Jurnal Publikasi Ilmu Psikologi*, 3(1), 266–275. <https://doi.org/10.61132/observasi.v3i1.962>
- Barbara, A. S. (2022). Evaluation of Factors Influencing Job Satisfaction, Contemporary Economics. *Jurnal IMAGINE*, 2(2), 9836. <https://jurnal.std-bali.ac.id/index.php/imagine>
- Devi Mayangsari, M. G. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Pt Mirota. *Journal Manajemen Bisnis Indonesia*, 13(2), 106–117. <https://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/jmbi/article/view/12895/0>
- Dewi, R., Datuk, B., & Rambe, M. F. (2023). Pengaruh Person Organization Fit dan Person Job Fit Terhadap Employee Performance Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 236–251. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Fransisca, V., & Zendrato, Y. (2024). Dampak Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Hypermart Cibubur Junction. 7(Juli).
- Hair, F. J., William, Rolph, J., B. B., & Babin. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). In Sage. SAGE.
- Haoxing, Z. (2024). *manajemen Sumber daya manusia(pendekatan profesional)*.
- Hasanah, F., & Fitiani Dewi, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. ISS Indonesia Cabang Medan). *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1333–1348.

<https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.646>

- Lestari, Y. T., Ma'ruf, M. S. Al, & Sanjaya, V. F. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Tuntutan Kerja terhadap Turnover Intention*. 2(1), 182–189.
- Maghfirah, N. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja. *Jurnal Ecopsy*, 1(1), 127–136. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v1i1.481>
- Mahaputra, M. R., Maharani, A., & Mahaputra, M. R. (2023). Hubungan pengakuan dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Penelitian Terapan*, 1(1), 1–7. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Maryam Dunggio¹, Soraya², E., & Nurali³, E. F. (2023). *dampak lingkungan kerja pada pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dengan pendekatan moderated regression analysis*. 6(0).
- Nawata, K. (2024). Evaluation of physical and mental health conditions related to employees' absenteeism. *Frontiers*, (January), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1326334>
- Resakomala, P. N. P., Kartika Dewi, A. A. S., & Suwandana, I. G. M. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 13, 520. <https://doi.org/10.24843/eeb.2024.v13.i03.p09>
- Saputo, R. (2021). Kecocokan Karyawan dengan Organisasi (Person-Organization Fit) Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan UMKM. *Journal of Business Management Education* |, 6(2), 1–13.
- Sari, H. maya kumala, Prapanca, D., Setiyono, vishnu panggah, & Wanti, fadilah herdiana. (2022). Impact of Liquidity, Profitability, and Debt Policy Against The Value Of The Company. *Icbae*. <https://doi.org/10.4108/eai.10-8-2022.2320883>
- Sari, U. T., Sari, N. P., & Manggala, S. (2025). Analisis Pengaruh Person-Organization Fit dan Person-Job Fit terhadap Kinerja Karyawan. *Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 20(2), 31–42. <https://doi.org/10.33369/insight.20.2.31.42>
- Simanjuntak, yuliana efriani kristianingsih, Sihotang, ronny buha, & Hutabarat, F. (2024). Mediating Role of Dividend Policy on the Effect of Profitability, Company Size, and Capital Structure on the Value of Manufacturing Companies in the Indonesia Stock Exchange. *UJBLE*, 5(1), 2024.
- Wahyudi, I., Nurmallasari, A., Bikorin, B., Akmal, M., & Primartono, R. (2024). Kajian Literatur : Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Institut Sains & Teknologi Akprind Yogyakarta tenaga kerja dalam suatu perusahaan . Faktor-faktor seperti kurangnya pengakuan terhadap bakat serta. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 47–53.