

## **Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Tingkat *Turnover Intention* Karyawan dengan Kepuasan Kerja (Studi Kasus PT. Radja Poultry Shop VIII Koto Dangung-Dangung)**

**Shofi Yuliana Arnetta<sup>1</sup>, Marta Widian Sari<sup>2</sup>, Dian Anggraini<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Faculty of Economics and Business, Bachelor Program in Management Science, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, West Sumatera, 25221, Indonesia

e-mail : [oppiyuliana@gmail.com](mailto:oppiyuliana@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar, Pengaruh stres kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Radja Poultry Shop VIII Koto Dangung-Dangung Kabupaten Lima Puluh Kota. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuensioner, dengan Sampel 59 responden dengan menggunakan metode teknik sampel jenuh yaitu menjadikan semua populasi sebagai sampel. Metode Analisis data yang digunakan adalah analisis uji validitas, uji realibilitas, dan uji hipotesis dengan SmartPLS versi 3.0. Hasil analisis data menyimpulkan, (1) Stres kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) Budaya organisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) Stres kerja pengaruh negatif yang terhadap turnover intention, (4) Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention, (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap turnover intention, (6) Stres kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja, (7) Budaya organisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja

**Kata Kunci** : *Stres Kerja, Budaya Organisasi, Turnover Intention, Kepuasan Kerja.*

### **Abstract**

This research aims to test how much influence work stress and organizational culture have on employee turnover intention with job satisfaction as a mediating variable at PT. Radja Poultry Shop VIII Koto Dangung-Dangung Limapuluh Kota Regency. The data collection method is through surveys and distributing questionnaires, with a sample of 59 respondents using the saturated sampling technique method, namely taking the entire population as a sample. The data analysis method used is validity test analysis, reliability test, and hypothesis test with SmartPLS version 3.0. The results of the data analysis concluded, (1) Job stress has a significant positive influence on job satisfaction, (2) Organizational culture has a significant positive influence on job satisfaction, (3) Job stress has a negative influence on turnover intention, (4) Organizational culture has a negative influence negative effect on

turnover intention, (5) Job satisfaction has a significant positive effect on turnover intention, (6) Job stress has a significant positive effect on turnover intention through job satisfaction, (7) Organizational culture has a significant positive effect on turnover intention through job satisfaction.

**Keywords:** *Job Stress, Organizational Culture, Turnover Intention, Job Satisfaction*

## **PENDAHULUAN**

Menurut (Ma et al., 2019) Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Bentuk dan tujuan organisasi, berbagai visi dirancang untuk kepentingan manusia dimana dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Ini berarti, bahwa manusia merupakan sumber daya strategis dalam semua aktivitas organisasi. Untuk itu, sumber daya manusia perlu direncanakan, dirumuskan strategi-strategi yang relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan serta konsisten dalam mengimplementasikannya secara kontiniu sehingga dapat meningkatnya kinerja (performance) organisasi dimana sumber daya manusia tersebut berada. Perencanaan sumber daya manusia strategis perlu dilakukan dengan baik dan benar. Perencanaan strategis yang kaitannya dengan sumber daya manusia (SDM) yang dimaksud adalah perencanaan SDM yang harus memperhatikan faktor lain selain SDM (human) dilaksanakan secara misalnya faktor keuangan (finance) sehingga dapat bersinergi dalam mencapai tujuan organisasi. Apabila pengelolaan sumber daya manusia dilaksanakan secara profesional, diharapkan sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan tersebut dimulai sejak perekrutan, seleksi, pengklasifikasian, penempatan sesuai dengan kemampuan, pelatihan (training) dan pengembangan karir serta pemberhentian.

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, merupakan masalah utama yang patut mendapatkan perhatian organisasi adalah masalah kepuasan kerja. Menurut (Rahayu & Rushadiyati, 2021) Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya. Turnover Intention pada karyawan dapat berdampak buruk pada organisasi apalagi jika berujung pada keputusan karyawan meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada Turnover Intention sehingga kecenderungan terjadinya pengunduran diri karyawan dapat ditekan (Alam & Asim, 2019). Menurut (Arwin et al., 2019) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Turnover atau employee turnover didefinisikan sebagai sebuah tingkat dimana orang-orang meninggalkan organisasi. Turnover juga dikenal dengan istilah 'wastage' atau 'attrition' dan memberikan dampak yang mengganggu kegiatan organisasi serta membutuhkan biaya yang besar untuk menghadapinya. Untuk memberikan definisi lain dari turnover, yaitu sebuah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan perlu diganti dengan

karyawan yang baru. Sedangkan turnover intention didefinisikan sebagai keinginan secara sadar dan penuh pertimbangan untuk meninggalkan organisasi. Organisasi perlu melihat berapa tingkat turnover yang dialami agar dapat menyusun perencanaan terkait biaya yang dibutuhkan dan tindakan apa yang dapat dilakukan untuk mencegah terjadinya turnover di masa mendatang (Alam & Asim, 2019). Menurut (Arwin et al., 2019) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Orang-orang yang mengalami stress kerja bisa menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Gejala stress kerja dikelompokkan ke dalam 3 aspek yaitu (1) gejala fisiologikal, yang termasuk dalam simptom-simptom yaitu sakit perut, detak jantung meningkat dan sesak nafas, tekanan darah meningkat, sakit kepala, serangan jantung . (2) gejala psikologikal yang termasuk dalam simptom-simptom ini yaitu kecemasan, ketegangan, kebosanan, ketidakpuasan dalam bekerja, iritabilitas, menunda-nunda dan (3) gejala perilaku yang termasuk dalam simptom-simptom ini yaitu meningkatnya ketergantungan pada alkohol dan konsumsi rokok, melakukan sabotase dalam pekerjaan, makan yang berlebihan ataupun mengurangi makan yang tidak wajar sebagai perilaku menarik diri, tingkat absensi meningkat dan performansi kerja menurun, gelisah dan mengalami gangguan tidur dan berbicara cepat.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting dan cara pekerja merasakan mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek pekerjaan, meliputi: upah/gaji, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, materi pekerjaan, jaminan kerja, serta kesempatan untuk maju. Mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para pegawai terhadap kondisi dan situasi kerja termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis. Kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Prawironegoro dan Siswandoko juga mendefinisikan kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan pegawai (Jufrizen & Sitorus, 2021). Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi (Ramadhan et al., 2022). Kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Prawironegoro dan Siswandoko juga mendefinisikan kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan pegawai (Jufrizen & Sitorus, 2021).

## **METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yang menggambarkan hubungan kausalitas antar variabel (Sugiyono, 2014). Penelitian ini menguji hubungan kausal antara variabel stres kerja, budaya organisasi, *turnover intention* dan kepuasan kerja di dangung-dangung. Sampel yang digunakan adalah 59 orang karyawan. Kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan Skala Likert 1-5. Sebelum dilakukan analisis data akan dilakukan uji reliabilitas dan uji validitas, standar nilai reliabilitas

menggunakan standar composite reliability dan Cronbach's Alpha (0,70) serta uji validitas dengan membandingkan nilai korelasi (r-hitung) dengan r-tabel. Teknik analisis data menggunakan analisis SEM (Structural Equation Modelling) dengan metode PLS (Partial Least Square) (Ghozali, 2014). Tahapan analisis data adalah: Tahap pertama adalah mengevaluasi model pengukuran (outer model). Uji validitas dan reliabilitas dengan melakukan Convergent Validity, Discriminant Validity Composite Reliability, Cronbach's Alpha dan AVE. Indikator formatif diuji dengan bobot signifikansi dan multikolinearitas. Tahap kedua adalah mengevaluasi model struktural (inner model). Evaluasi pada model ini akan dilihat dari koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), predictive relevansi (Q<sup>2</sup>), goodness of fit index (GOF). Pengujian hipotesis dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik, sehingga untuk alpha 5% nilai t statistik yang digunakan adalah 1,960.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Dalam penelitian ini terdiri dari 2 jenis variabel yaitu Variabel Eksogen dan Variabel Endogen.

Variabel eksogen meliputi: Stres Kerja terdiri 4 indikator yaitu Beban Kerja, Tekanan, Wewenang, Pelaksanaan Kerja. Budaya Organisasi 6 indikator yaitu Inovasi, Perhatian, orientasi Hasil, Orientasi Orang, Orientasi Tim, Keagresifan. Variabel endogen meliputi: *Turnover Intention* terdiri 4 indikator yaitu Absensi, Malas Bekerja, Pelanggaran Tata Tertib Kerja, Protes Terhadap Atasan. Kepuasan Kerja 8 indikator yaitu Gaji, Promosi, Pengawasan (Supervisi), Rekan Kerja, Pekerjaan Itu Sendiri, *Altruism*, Status, Lingkungan Sosial.

### **Assess the Outer Model or Measurement Model**

Konstruk dapat dinyatakan memiliki reliabilitas tinggi jika nilai composite reliability diatas 0,70, nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60, Rho\_A diatas 0,70, dan AVE diatas 0,50 (Ghozali, 2014). Tabel 1 menyajikan nilai Cronbach's Alpha, Rho\_A, Composite Reliability dan Average Variance Extracted (AVE) untuk semua variabel.

**Table 1. Construct Reliability and Validity**

	Cronbach 's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
<b>Stres Kerja</b>	0.880	0.931	0.904	0.654
<b>Budaya Organisasi</b>	0.880	0.882	0.910	0.628
<b>Turnover Intention</b>	0.912	0.913	0.928	0.589
<b>Kepuasan Kerja</b>	0.921	0.921	0.934	0.585

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua konstruk dalam penelitian ini menunjukkan nilai composite reliability diatas 0,70 dan nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60. Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha terendah berada pada Stres Kerja, masing-masing sebesar 0,880 dan 0,904. Dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam penelitian ini reliabel. Di sebelah nilai Average Variance Extracted (AVE) semua konstruk

pada waiting model berada di atas 0,5. Nilai AVE terendah sebesar 0,585 terletak pada Kepuasan Kerja, sehingga dapat disimpulkan konstruk dalam penelitian ini valid. Dan untuk nilai rho\_A semua konstruk sudah diatas 0.70. Pengukuran besarnya korelasi antara konstruk dan variabel laten juga dapat dilihat pada diagram jalur pada Gambar 2. Gambar 2 menunjukkan semua indikator variabel memiliki nilai loading factor di atas 0,5, hal ini membuktikan semua indikator variabel valid.

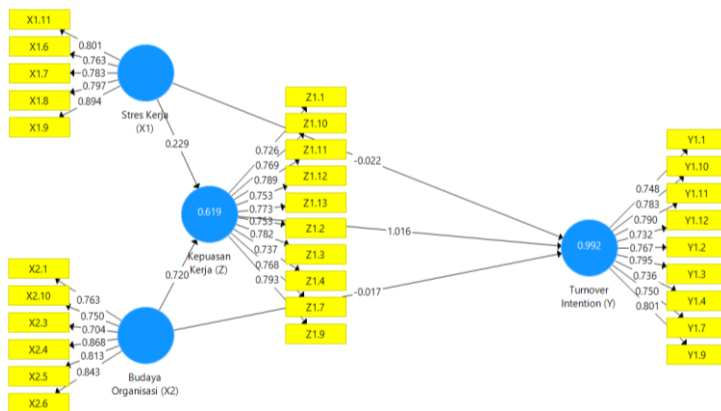


Figure 1. Algorithm

### Structural Model Testing (Inner Model)

Pengujian model struktural dilakukan untuk mengetahui hubungan antar konstruk laten dalam model penelitian. Penilaian inner model dapat dilihat dari R Square untuk semua variabel laten dependen (Ghozali 2014). Tabel 2 menyajikan nilai R Square.

Table 2. R-Square Value

	R Square	R Square Adjusted
Turnover Intention	0.992	0.991
Kepuasan Kerja	0.619	0.605

Pada nilai R Square terdapat rentang nilai yang digunakan sebagai konstruk penilaian yaitu 0,67 (kuat), 0,33 (sedang) dan 0,19 (lemah). Berdasarkan tabel di atas, terdapat dua konstruk yang terdapat dalam nilai R-Square, yaitu Turnover Intention dan Kepuasan Kerja. Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai r-square Turnover Intention mencapai 0,992 atau 99%, artinya 99% konstruk Turnover Intention dapat dijelaskan oleh variabel Stres Kerja dan Budaya Organisasi, 1% dijelaskan oleh variabel lain. Untuk variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai r-square sebesar 0,619 atau 61,9%, hal ini menunjukkan bahwa 61,9% konstruk Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Stres Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja, 38,1% lainnya dijelaskan oleh variabel lain.

### Pengujian Hipotesis

Dasar utama yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output untuk inner bobot. Tabel 3, menjelaskan hasil pengujian hipotesis (halaman selanjutnya).

**Table 3. Result for Inner Weight**

Original Sample(O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	0,229	0.089	0.089	2,563 <b>0.011</b>
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.720	0.068	0.068	10,633 <b>0.000</b>
Stres Kerja -> Turnover Intention	-0,022	-0,023	0.014	1.602 <b>0.110</b>
Budaya Organisasi -> Turnover Intention	-0,017	-0.024	0.021	0,806 <b>0.421</b>
Kepuasan Kerja -> Turnover Intention	1,016	0.018	0.018	56,460 <b>0.000</b>

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa Hubungan pertama, Dukungan Keluarga berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja sesuai dengan hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar 0,229 dengan nilai t-statistik sebesar 2,563 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,960 ( $7,330 > 1,960$ ). Hubungan kedua Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja sesuai dengan hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar 0,720 dengan nilai t-statistik sebesar 10,633 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,960 ( $6,429 > 1,960$ ). Hubungan ketiga Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention sesuai dengan hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar -0,022 dengan nilai t-statistik sebesar 1,602 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,960 ( $1,145 < 1,960$ ). Hubungan keempat, Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention sesuai dengan hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar -0,017 dengan nilai t-statistik sebesar 0,806 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,960 ( $2,451 > 1,960$ ). Dan Hubungan kelima, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention sesuai dengan hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar 1,016 dengan nilai t-statistik sebesar 56,460 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,960 ( $4,474 > 1,960$ ).

**Table 4. Specific Indirect Effects**

Original Sample(O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Stres Kerja -> Turnover Intention-> Kepuasan Kerja	0,731	0.742	0.069	10.615 <b>0.000</b>
Budaya Organisasi -> Turnover Intention-> Kepuasan Kerja	0.233	0.244	0.087	2.670 <b>0.008</b>

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui hubungan mediasi yaitu Hubungan pertama, Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi sesuai dengan hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar 0,731 dengan nilai t- statistik sebesar 10,615 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,960 ( $10,615 > 1,960$ ). Nilai original sample pengaruh tidak langsung sebesar 0,731 > pengaruh langsung sebesar 0,069, maka variabel Kepuasan Kerja memediasi Stres Kerja terhadap Turnover Intention. Dan hubungan kedua Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi sesuai dengan hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar 0,233 dengan nilai t-statistik sebesar 2,670 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,960 ( $2,670 > 1,960$ ). Nilai original sample pengaruh tidak langsung sebesar 0,233 < pengaruh langsung sebesar 0,087, maka variabel peluang usaha tidak memediasi Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian, Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja sesuai dengan hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar 0,229 dengan nilai t-statistik sebesar 7,330 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,960 ( $2,563 > 1,960$ ). Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini membuktikan secara empiris bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja diterima. Nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa semakin baik Stres Kerja maka akan berdampak terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT> Radja Poltry Shop Dangung-Dangung

Untuk variabel Stres Kerja, hasil uji model pengukuran dan persepsi responden menunjukkan bahwa Dukungan Penilaian atau Penghargaan yang paling dominan dalam merefleksikan Stres Kerja. Persepsi responden menyatakan bahwa Dukungan Penilaian atau Penghargaan lebih dominan dicerminkan oleh Karyawan memberikan motivasi kepada saya untuk selalu sabar dan tabah dalam menghadapi masalah. Dari hasil uji model pengukuran menunjukkan bahwa Dukungan Penilaian atau Penghargaan berfokus pada Karyawan memberikan pujian atau penghargaan positif ketika ada kemajuan pekerjaan saya. Dukungan Tim dapat menjadi sebuah dorongan untuk Karyawan maka perhatian pada Dukungan Penilaian atau Penghargaan tetap harus dipertahankan dan ditingkatkan. Namun agar Dukungan Penilaian atau Penghargaan dapat lebih optimal maka dalam penerapannya lebih difokuskan pada Karyawan memberikan motivasi kepada saya untuk selalu sabar dan tabah dalam menghadapi masalah, Karyawan memberikan pujian atau penghargaan positif ketika ada kemajuan pekerjaan saya, dan Keluarga mendukung penuh terhadap tindakan yang saya lakukan dalam pekerjaan. Dalam Kepuasan Kerja adanya dukungan tim akan meningkatkan kemauan masyarakat tersebut dalam mencapai usaha atau bisnis mereka. Namun jika tidak adapun dukungan tim, Kepuasan Kerja tetap dapat di capai oleh seseorang.

Hasil penelitian ini menjelaskan dan menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini bisa dikarenakan karyawan PT. Radja

Poultry Shop memperhatikan atau mengharapkan secara langsung dukungan tim dalam meningkatkan kepuasan kerja mereka. Ada hal lain yang perlu ditingkatkan namun tanpa mengabaikan dukungan tim tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya : (Wirya & Andiani, 2020), (Putra & Mujiati, 2019) yang justru mengatakan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji model, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja sesuai dengan hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar 0,720 dengan nilai t-statistik sebesar 10,633 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,960 ( $10,633 > 1,960$ ). Aktivitas Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini membuktikan secara empiris bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja diterima. Nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa semakin baik Budaya Organisasi maka akan berdampak terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Radja Poultry Shop Dangung-Dangung.

Hasil penelitian ini menjelaskan dan menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini bisa saja dikarenakan sebuah Kepuasan Kerja timbul karena aktivitas karyawan yang meningkat dan terjaga dengan baik. Maka dari itu harus karyawan perhatikan dari segi pengelolaan sumber daya manusia yang tertata rapi agar tidak rusak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya : ((Organisasi et al., 2013) dan (Sulistyawati et al., 2022).

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention**

Berdasarkan hasil uji model, Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention sesuai dengan hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar -0,022 dengan nilai t-statistik sebesar 0,110 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,960 ( $0,110 < 1,960$ ). Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Hal ini membuktikan secara empiris bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention ditolak. Nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa semakin baik Stres Kerja maka akan berdampak terhadap Turnover Intention karyawan pada PT. Radja Poultry shop Dangung-Dangung.

Untuk variabel Stres Kerja, hasil uji model pengukuran dan persepsi responden menunjukkan bahwa Dukungan Penilaian atau Penghargaan yang paling dominan dalam merefleksikan Dukungan Tim. Persepsi responden menyatakan bahwa Dukungan Penilaian atau Penghargaan lebih dominan dicerminkan oleh Tim memberikan motivasi kepada saya untuk selalu sabar dan tabah dalam menghadapi masalah. Dari hasil uji model pengukuran menunjukkan bahwa Dukungan Penilaian atau Penghargaan berfokus pada Karyawan memberikan pujian atau penghargaan positif ketika ada kemajuan pekerjaan saya. Dukungan Tim dapat menjadi sebuah dorongan untuk anggota tim maka perhatian pada



Dukungan Penilaian atau Penghargaan tetap harus dipertahankan dan ditingkatkan. Namun agar Dukungan Penilaian atau Penghargaan dapat lebih optimal maka dalam penerapannya lebih difokuskan pada Karyawan memberikan motivasi kepada saya untuk selalu sabar dan tabah dalam menghadapi masalah, Tim memberikan pujian atau penghargaan positif ketika ada kemajuan pekerjaan saya, dan Tim mendukung penuh terhadap tindakan yang saya lakukan dalam pekerjaan. Dalam Kepuasan Kerja adanya dukungan karyawan akan meningkatkan semangat seseorang dalam mewujudkan kepuasan kerja. Namun jika tidak adapun dukungan tim, tingkat kepuasan kerja tetap dapat di capai oleh seseorang.

Hasil penelitian ini menjelaskan dan menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya : (Ratnaningsih, 2021) dan (Sukmawati & Tarmizi, 2022) yang justru mengatakan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention**

Berdasarkan hasil uji model, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention sesuai dengan hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar -0,017 dengan nilai t-statistik sebesar 0,806 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,960 ( $0,806 > 1,960$ ). Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Hal ini membuktikan secara empiris bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention ditolak. Nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa semakin baik Budaya Organisasi maka akan berdampak terhadap Turnover Intention pada PT. Radja Poultry Shop Dangung-Dangung.

Hasil penelitian ini menjelaskan dan menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Turnover Intention. Hal ini bisa saja dikarenakan sebuah tingkat turnover intention timbul karena adanya budaya organisasi yang meningkat . Maka dari itu harus karyawan perhatikan dari segi pengelolaan sumber daya manusia yang tertata rapi agar tidak rusak. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya : (Budaya Organisasi et al., 2023) dan (Ekonomi et al., 2016).

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention**

Berdasarkan hasil uji model, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention sesuai dengan hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar 1,016 dengan nilai t-statistik sebesar 0,000 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,960 ( $0,000 > 1,960$ ). Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Hal ini membuktikan secara empiris bahwa hipotesis kelima yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention diterima. Nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa semakin baik Kepuasan Kerja maka akan berdampak terhadap Turnover Intention pada PT. Radja Poultry Shop Dangung-Dangung. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya : (Derrick, 2022) dan (NingTyas et al., 2020).

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji model, Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi sesuai dengan hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar 0,731 dengan nilai t-statistik sebesar 10,615 yang lebih besar dari nilai t- tabel sebesar 1,960 ( $0,731 > 1,960$ ). Nilai original sample pengaruh tidak langsung sebesar 0,731 > pengaruh langsung sebesar 0,069, maka variabel kepuasan kerja memediasi Stres Kerja terhadap Turnover Intention. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja. Hal ini membuktikan secara empiris bahwa hipotesis keenam yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja diterima. Nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa semakin baik Stres Kerja maka akan berdampak terhadap Turnover Intention karyawan PT. Radja Poultry Shop Dangung-Dangung dengan Kepuasan Kerja sudah di dapatkan atau dikembangkan oleh karyawan untuk dapat lebih sejahtera. Hal ini menunjukkan berdasarkan pengujian statistik bahwa Kepuasan Kerja terbukti mampu memediasi hubungan antara Stres Kerja terhadap Turnover Intention. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya : (Yanto & Efendi, 2021) (Small(1), n.d.) dimana dinyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi stres kerja terhadap turnover intention.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji model, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi sesuai dengan hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar 0,233 dengan nilai t-statistik sebesar 2,670 yang lebih besar dari nilai t- tabel sebesar 1,960 ( $2,670 > 1,960$ ). Nilai original sample pengaruh tidak langsung sebesar 0,233 < pengaruh langsung sebesar 0,270, maka variabel Kepuasan Kerja tidak memediasi Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention. Aktivitas Pariwisata berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja. Hal ini membuktikan secara empiris bahwa hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja diterima. Nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa semakin baik Budaya Organisasi maka akan berdampak terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Radja Poultry Shop Dangung-Dangung. Ketika Kepuasan Kerja telah di adopsi dengan baik dan benar serta berani dalam mengambil resiko ini akan meningkatkan kesejahteraan karyawan PT. Radja. Namun hal ini menunjukkan berdasarkan pengujian statistik bahwa Nilai original sample pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pada pengaruh langsung sebesar maka variabel Kepuasan Kerja tidak memediasi Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya (Faaroek, 2021).

### **SIMPULAN**

Penelitian ini membuktikan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini membuktikan secara empiris bahwa hipotesis pertama yang menyatakan

bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja diterima. Nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa semakin baik Stres Kerja maka akan berdampak terhadap Kepuasan Kerja karyawan

PT. Radja Poultry Shop Dangung-Dangung. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini membuktikan secara empiris bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja diterima. Nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa semakin baik Budaya Organisasi maka akan berdampak terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Radja Poultry Shop Dangung-Dangung. Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Hal ini membuktikan secara empiris bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention ditolak. Nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa semakin baik Stres Kerja maka akan berdampak terhadap Turnover Intention karyawan PT. Radja Poultry Shop Dangung-Dangung. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal ini membuktikan secara empiris bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention ditolak. Nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa semakin baik Budaya Organisasi maka akan berdampak terhadap Turnover Intention karyawan PT. Radja Poultry Shop Dangung-Dangung. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Hal ini membuktikan secara empiris bahwa hipotesis kelima yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention diterima. Nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa semakin baik Kepuasan Kerja maka akan berdampak terhadap Turnover Intention karyawan pada PT. Radja Poultry Shop Dangung-Dangung. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja. Hal ini membuktikan secara empiris bahwa hipotesis keenam yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja diterima. Nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa semakin baik Stres Kerja maka akan berdampak terhadap Turnover Intention karyawan Pt. Radja Poultry Shop Dangung-Dangung dengan Kepuasan Kerja sudah di dapatkan atau dikembangkan oleh karyawan untuk dapat lebih sejahtera. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja. Hal ini membuktikan secara empiris bahwa hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja diterima. Nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa semakin baik Budaya Organisasi maka akan berdampak terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Radja Poultry Shop Dangung-Dangung..

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alam, A., & Asim, M. (2019). Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 163. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14618>
- Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen*

- Dan Perbankan (*Journal of Economics, Management and Banking*), 2(2), 83. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>
- Arwin, Ciamas, E. S., Siahaan, R. F., Vincent, W., & Rudy. (2019). Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 1, 75–78. <https://seminar-id.com/semnas-sainteks2019.html>
- Basri, M. hasan. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intentions melalui kepuasan kerja pada cv. aneka produksi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 05(02), 1–7. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/19156/17492>
- Budaya Organisasi, P., Organisasi dan Gaya, K., Angga Abdulah, M., & Badrianto, Y. (2023). Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention. *Journal Of Social Science Research*, 3, 12975–12788.
- Derrick, D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(1), 29. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v6i1.16350>
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13>
- Dian Sudiantini, & Farhan Saputra. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3), 467–478. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v1i3.873>
- Dwi Suseno, B., & Dkk. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In CV. Eureka Media Aksara.
- Eko, A. B. (2021). Program Studi Keperawatan. *The Proceeding of the 7th ...*, 1–9. [http://repository.um-surabaya.ac.id/4610/3/JURNAL\\_KEPERAWATAN.pdf](http://repository.um-surabaya.ac.id/4610/3/JURNAL_KEPERAWATAN.pdf)
- Ekonomi, F., Unisma, B., Kokoh, O. :, Sari, I., Wahono, B., & Rizal, M. (2016). e-Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi PT. Tri Mitra Jaya Sentosa). 96–104. [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id)
- Erlik, Mulyani, S. R., Utomo, W., & Paramarta, V. (2023). Analisis Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Pada Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus di Rumah Sakit Bedah Mitra Sehat Lamongan). *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 1(2), 94–102.
- Faarook, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention Melalui Motivasi pada Karyawan Generasi Milenial. *Forum Ilmiah*, 18(1), 11–25.
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- Gofur, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295–304. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3is1.147>
- Harmen, H., Agustini, F., Aprinawati, A., & Amanah, D. (2019). Analisis Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Beberapa Perusahaan Bumh Di Kota Medan. *Niaga*, 8(3), 140. <https://doi.org/10.24114/niaga.v8i3.15572>

- Hendi, H., dan Robin, R. (2023). The Effect Of Organizational Culture And Position Promotion On Employee Turnover Intention In PT. Petro Anugerah Dinamika. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 71–78.
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Media Utama, 1–27.
- Islam, U., Sultan, N., & Hasanuddin Banten, M. (2020). Budaya Organisasi Habudin. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(1), 23–32. <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlppn>
- Iv, B. A. B., Penelitian, A. H., Uji, H., & Instrumen, C. (2019). Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), 211.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Lineuwih, I. I., Sariwulan, T., & Fidhayallah, N. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work Family Conflict Terhadap Burnout Karyawan The Effect of Workload, Work Stress, and Work Family Conflict on Burnout in Employees. *Sinomika Journal | Volume*, 1(5), 1235–1248. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.601>
- Ma, L., Luo, J., 桑原信弘, Hiramoto, T., Onumata, Y., Manabe, Y., Takaba, H., Corporation, E., Energy, A., Flory, P. J., Æ, Ì, Sato, T., Geometry, R., Analysis, G., Muraki, M., Nakamura, K., Geometry, R., & Analysis, G. (2019). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Proceedings of the Institution of Mechanical Engineers, Part J: Journal of Engineering Tribology*, 224(11), 122–130.
- Manajemen, P. J., Kerja, P. K., Kepemimpinan, G., Komitmen, D. A. N., Pt, K., & Telekomunikasi, D. (2022). Turnover karyawan Depotel. 01(1), 54–66.
- Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 407–428.
- NingTyas, A. P. A., Purnomo, S. H., & Aswar, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1634. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p20>
- Organisasi, P. B., Kerja, L., & Kerja, D. A. N. E. (2013). ( Studi Kasus Pada UPTD Unit Puskesmas Gombang I ) Tiwi Nofitasari Prodi S1 Manajemen , Universitas Putra Bangsa Email: ntiwisa@gmail.com ( Studi Kasus Pada UPTD Unit Puskesmas Gombang I ). 857, 1–12.
- Pasaribu, L. V., & Arfusau, W. A. I. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Adhigana Papua: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 43–54. <https://doi.org/10.61331/adhiganapapua.v1i1.6>

- Pranata, G. D., & Ketut Netra, I. G. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada Restoran Queen'S Tandoor Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3531. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p09>
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 31–42. <https://doi.org/10.54069/attadrib.v3i1.179>
- Puspitasari, I. H. (2020). Pengaruh Dimensi Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Garam (Persero). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, Vol. 8(2), 454–463. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/31899>
- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4045. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p02>
- Putu, G., & Dkk. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap UD surya raditya negara. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/22015>
- Qurbani, D., Solihin, D., & Kurniawan, Makkira, M. Syakir, A. S. (2021). Amkop Management Accounting Review (AMAR). *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 8(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Ramadhan, A., Waruwu, K., & Yunita, M. (2022). MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT KENCANA LESTARI LOGISTIK. 1(2), 204–216.
- Ratnaningsih, D. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1267–1278. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1267-1278>
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. *INA-Rvix Papers*, 10.
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 466. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p04>
- Rismayanti, R. D., & Ain, M. A. M. E. K. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 38(2), 79–88. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=750469%5C&val=6468%5C&title=PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION>

- SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang
- Rizaldi, A. R. (2019). Kinerja Pegawai Dalam Tinjauan Budaya Organisasi (Studi Kasus). SEIKO: Journal of Management & Business, 2(2), 131–144. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/368>
- Sandiartha, I. W. B., & Suwandana, I. G. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 9(5), 1899. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p13>
- Saputra, S., & Andani, K. W. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT CITRA CROCOTAMA INTERNATIONAL Di Jakarta. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 3(1), 98. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11292>
- Sasuwe, M., Tewel, B., Uhing, Y., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pt . Air Manado the Effect of Organizational Culture and Job Stress on Job Satisfaction and Employee Productivity At Pt . Air Manado. 6(4), 2408–2418. small(1). (n.d.).
- Sudiono, E. (2017). Analisis Kesalahan Dalam Menyelesaikan Soal Matematika Materi Persamaan Garis Lurus Berdasarkan Analisis Newman. UNION: Jurnal Ilmiah Pendidikan Matematika, 5(3), 295–302. <https://doi.org/10.30738/.v5i3.1282>
- Sugiyono. (n.d.). biblio-detail-1463.
- Sukmawati, R., & Tarmizi, M. I. (2022). 肖沉 1, 2, 孙莉 1, 2Δ, 曹杉杉 1, 2, 梁浩 1, 2, 程焱 1, 2. Tjyybjb.Ac.Cn, 27(2), 58–66. <http://117.74.115.107/index.php/jemasi/article/view/537>
- Sulistiyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial. Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi, 3(1), 183–197. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680>
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. Jurnal Publikasi Manajemen Informatika, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(6), 3700. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>
- Viera Valencia, L. F., & Garcia Giraldo, D. (2019a). 濟無No Title No Title No Title. Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952., 2(135), 47–93.
- Viera Valencia, L. F., & Garcia Giraldo, D. (2019b). 濟無No Title No Title No Title. Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952., 2, 1–19.
- Wijaya, H. (2018). Analisis Data Kualitatif Model Spradley (Etnografi). Research Gate, March, 1–9. <https://www.researchgate.net/publication/323557072>
- Wirya, K. S., & Andiani, N. D. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap. Available on Line at Hppt://Www. Google. Com, 2(1), 50–60.

- Witasari, L. I. A. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intentions. 4(4), 14.
- Yayat Rahmat Hidayat. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 4, 763–773.
- Yelvita, F. S. (2022). No Title1, הארץ. הכי קשה לראות את מה שבאמת לנגד העינים (8.5.2017), 2003–2005