TALIJAGAD, 2025, 3(1)

https://journal.unusida.ac.id/index.php/tali-jagad/index| e-ISSN : 2988-2192 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada *Agnes Beauty Center* Wonosobo**

*The Effect of Job Satisfaction, Job Stress, Work Environment, and*

*Organizational Commitment on Turnover Intention at Agnes Beauty Center Wonosobo*

**Nariyah**1**, Afifatus Sholikhah**2

1. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitan Terbuka
2. Tuton Universitas Terbuka dan Dosen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

**Article info: Review Article**

DOI : <https://doi.org/10.55732/UNU.TJJ.2024.03.01.2>

 Kata kunci:

Kepuasan Kerja, Stres Kerja,

Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi

Keywords:

*Job Satisfaction, Job Stress, Work*

*Environment and Organizational Commitment*

**Article history:**

Received: 09-12-2025

Accepted: 01-05-2025

\*)Koresponden email: : nariyahnarinn@gmail.com

(c) 2025 Nariyah



Creative Commons Licence

This work is licensed under a [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) [Attribution-NonCommercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) [International](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) [License.](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

# **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap niat *turnover* di *Agnes Beauty* Center Wonosobo. Metode yang digunakan adalah total sampling terhadap 37 karyawan pada tahun 2023. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS Statistics v.23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap niat turnover karyawan. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan. Beberapa responden tidak memberikan jawaban yang akurat, kurangnya minat terhadap penelitian, serta pemahaman yang rendah terhadap pertanyaan yang diajukan mengakibatkan data yang sulit diolah. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar sampel diperluas untuk mencakup lebih banyak karyawan dan mempertimbangkan variabel lain yang mungkin memengaruhi kinerja, seperti fasilitas dan lingkungan kerja yang lebih baik. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian yang lebih mendalam di masa depan.

**Abstract**

This study aims to identify the effect of job satisfaction, job stress, work environment, and organizational commitment on turnover intention at Agnes Beauty Center Wonosobo. The method used was total sampling of 37 employees in 2023. Data analysis was performed with multiple linear regression using SPSS Statistics v.23. The results showed that job satisfaction, job stress, work environment, and organizational commitment have a significant effect on employee turnover intention. However, this study has limitations. Some respondents did not provide accurate answers, lack of interest in the research, and low understanding of the questions asked resulted in data that was difficult to process. For future research, it is recommended that the sample be expanded to include more employees and consider other variables that might affect

performance, such as better facilities and work environment. This research in the future. Research is expected to be a reference for more in-depth

# **1. Pendahuluan**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakan sumber daya lainnya. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang ada dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia tersebut akan baik kualitas dan kinerjanya bila dipimpin dan dikelola dengan baik. Untuk dapat mengelola SDM dengan baik, setiap pemimpin dan manajer serta bagian yang menangani SDM harus mengerti masalah manajemen SDM dengan baik pula (Widodo, 2015). Saat ini permasalahan tingginya tingkat turnover intention telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya turnover pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru.

*Agnes Beauty Center* Wonosobo sangat sesuai untuk dilakukan penelitian mengenai turnover intention. Hal ini didukung dengan data pencatatan mengenai karyawan masuk dan keluar yang ditunjukkan pada tingkat *turnover* yang terjadi pada perusahaan pada tahun 2023. Data ini dapat mendukung penelitian *turnover intention* yang ditunjukkan pada permasalahan *turnover* karyawan *Agnes Beauty Center* Wonosobo pada Tabel 1.1

# Tabel 1. 1

Tingkat *Turnover Agnes Beauty* Center Wonosobo Tahun 2023

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tahun** | **Bulan** | **Jumlah****Karyawan****Awal****(Orang)** | **Jumlah****Karyawan****Akhir****(Orang)** | **Jumlah****Karyawan****Keluar****(Orang)** | ***Turnover* (persen)** |
| **2023** | Januari | 40 | 40 | 0 | 0,0 |
|  | Februari | 40 | 38 | 2 | 0,8 |
|  | Maret | 38 | 38 | 0 | 0,0 |
|  | April | 38 | 36 | 2 | 0,8 |
|  | Mei | 36 | 35 | 1 | 0,4 |
|  | Juni | 35 | 26 | 9 | 3,5 |
|  | Juli | 26 | 20 | 6 | 2,4 |
|  | Agustus | 43 | 39 | 4 | 1,6 |
|  | September | 39 | 37 | 2 | 0,8 |
|  | Oktober | 37 | 3 | 0 | 0,0 |
|  | November | 37 | 36 | 1 | 0,4 |
|  | Desember | 37 | 37 | 0 | 0,0 |
| **TAHUN****2023** |  | **37** | 37 | 27 | 10,6 |

Sumber: Data Personalia *Agnes Beauty Center* Wonosobo, 2023

Tabel 1 menunjukan bahwa selama tahun 2023 sejak bulan Januari sampai bulan Desember, tingkat turnover pada Agnes Beauty Center Wonosobo tergolong cukup tinggi. Selama satu tahun terakhir, jumlah karyawan yang keluar sebanyak 27 orang dan turnover tertinggi terjadi pada bulan Juni, dimana 9 orang karyawan keluar dari perusahaan dengan berbagai alasan. Gillies (1989) menyatakan perputaran karyawan dikatakan normal berkisar antara 5-10 persen pertahun

Berdasarkan data yang ada, tingkat *turnover Agnes Beauty Center* Wonosobo menunjukan angka di atas batas wajarnya. Tingginya turnover rate dari Agnes Beauty Center Wonosobo dapat diketahui dari data turnover tahun 2023 sebesar 10,6 persen, hal ini berarti *Agnes Beauty Center* Wonosobo dikatakan memiliki permasalahan perpuataran karyawan yang tinggi. Menurut Jehanzeb *et al*.(2013) terdapat tiga indikator untuk mengukur *turnover intention* yang pertama adalah pikiran untuk keluar, dimana situasi di dalam perusahaan dirasa kurang nyaman yang menyebabkan karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan, kedua adalah keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain merupakan ketidakmampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawannya sehingga memicu keinginan karyawan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, dan yang terakhir adalah adanya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan kedepan. Sutanto dan Gunawan (2013) menyatakan ada banyak penyebab terjadinya turnover intention antara lain stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan lain sebagainya yang dialami oleh karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mencoba untuk mempelajari dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention maka dilakukan penelitian yang berjudul “Analisis pengaruh kepuasan kerja, stress kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*” (studi pada *Agnes Beauty Center* Wonosobo).

## 2. Metode

Penelitian ini digolongkan ke dalam jenis penelitian yang bersifat asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh atau hubungan variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, stress kerja, komitmen organisasi dengan turnover intention.

Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan serta skor jumlah kuesioner yang telah dikalkulasi dengan pembobotan responden yang terdiri dari kepuasan kerja, stress kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention*. Data kualitatif dalam penelitian ini termasuk gambaran umum perusahaan, struktur organisasi dan sejarah perusahaan. Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh langsung dari sumbernya yang meliputi hasil pengisian kuesioner oleh responden seputar variabel yang dimaksud yaitu kepuasan kerja, stress kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention*. Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti melainkan melalui sumber lainnya seperti dokumen perusahaan yang berhubungan dengan penelitian, seperti data karyawan dan struktur organisasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan *Agnes Beauty Center Wonosobo* yang berjumlah 37 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian adalah metode wawancara, dan kuesioner.

Untuk mengetahui bagaimana variabel independent dan variabel dependen dalam penelitian ini berinteraksi satu sama lain maka digunakan model regresi linear berganda dengan rumus :

**Y = a + β1X1+ β2X2+ β3X3+ e**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Keterangan : |  |  |
| Y | : | *Turnover intention* |
| a | : | Konstanta |
| β | : | Koefisien variabel independentX |
| X1 | : | Kepuasan Kerja |
| X2 | : | Stress Kerja |
| X3 | : | Lingkungan Kerja |
| X3 | : | Komitmen Organisasi |
| e | : | Eror |

## 3. Hasil dan Pembahasan

**Tabel Hasil Uji Validitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Validitas** | **Kisaran Korelasi** | **Signifikansi** | **Keterangan** |
| Kepuasan Kerja | 0,565\*\* - 0,755\*\* | 0,000 | Valid |
| Stres Kerja | 0,813\*\* - 0,901\*\* | 0,000 | Valid |
| LingkunganKerja | 0,700\*\* - 0,817\*\* | 0,000 | Valid |
| KomitmenOrganisasi | 0,774\*\* - 0,846\*\* | 0,000 | Valid |
| *Turnover intention* | 0,620\*\* - 0,841\*\* | 0,000 | Valid |

# Sumber: Data primer diolah, 2023 (Lampiran 4a)

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai kisaran korelasi antara 0,565\*\*-0,755\*\* dan signifikan pada tingkat 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan yang tentang kepuasan kerja yang mengukur variabel keuasan kerja dapat dikatakan valid. Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan hasil bahwa variabel stres kerja mempunyai kisaran korelasi antara 0,813\*\*-0,901\*\* dan signifikan pada tingkat 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan yang tentang stres kerja yang mengukur variabel stres kerja dapat dikatakan valid. Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai kisaran korelasi antara 0,700\*\*-0,817\*\* dan signifikan pada tingkat 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan yang tentang lingkungan kerja yang mengukur variabel lingkungan kerja dapat dikatakan valid. Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan hasil bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai kisaran korelasi antara 0,774\*\*- 0,846\*\* dan signifikan pada tingkat 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan yang tentang komitmen organisasi yang mengukur variabel komitmen organisasi dapat dikatakan valid.

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan hasil bahwa variabel turnover intention mempunyai kisaran korelasi antara 0,620\*\*- 0,841\*\* dan signifikan pada tingkat 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan yang tentang *turnover intention* yang mengukur variabel turnover intention dapat dikatakan valid.

**Tabel**

**Hasil Uji Reliabilitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | ***Cronbach’s Alpha based on******standardizeditem*** | **Batas *Alpha*** | **Keterangan** |
| KEPUASAN KERJA | 0,706 | >0,7 | Reliabel |
| STRES KERJA | 0,951 | >0,7 | Reliabel |
| LINGKUNGAN KERJA | 0,762 | >0,7 | Reliabel |
| KOMITMEN ORGANISASI | 0,859 | >0,7 | Reliabel |
| *Turnover intention* | 0,781 | >0,7 | Reliabel |

# Sumber: Data Primer diolah, 2023 (Lampiran 4b)

Berdasarakan datapada table 4.6 terlihat dari nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari nilai batas atas cronbach alpha 0,7. Sehingga seluruh pertanyaan yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* adalah reliabel.

**Tabel**

**Uji *Goodness of Fit* Model (Uji F-Statistik)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **OVAa** Sum ofSquaresModel df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 100.099 | 4 | 25.025 | 18.797 | .000 b |
| Residual | 42.603 | 32 | 1.331 |  |  |
| Total | 142.703 | 36 |  |  |  |
| 1. Dependent Variable: T*urnover intention*
2. Predictors: (Constant), KOMITMEN

KEPUASANKERJA, LINGKUNGAN KERJA | ORGANISASI, | STRES | KERJA, |

Sumber: Data Primer diolah, 2023 (Lampiran 5)

**Tabel**

**Hasil Uji Normalitas**

|  |  |
| --- | --- |
| ***One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*** | Unstandardized Residual |
| N | 37 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std.Deviation | 1.08785444 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .086 |
| Positive | .075 |
| Negative | -.086 |
| Test Statistic | .086 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .200c,d |
| 1. Test distribution is Normal.
2. Calculated from data.
3. Lilliefors Significance Correction.
4. This is a lower bound of the true significance.
 |  |

# Sumber: Data Primer diolah, 2023 (Lampiran 6a)

Dari table 4.8 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji normalitas dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorof-Smirnof Test* memiliki nilai probabilitas dengan tingkat signifikansi di atas batas α = 0,05 yaitu 0,200. Hal ini berarti dalam model regresi penelitian ini terdapat variabel residual atau variabel pengganggu yang terdistribusi secara normal.

**Tabel**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Variabel**

**Independen**

***Collinearity***

***Statistics***

**Kesimpulan**

 ***Tolerance* VIF**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| KEPUASAN KERJA 0,852(X1) | 1,174 | Tidak ada multikolinieritas |
| STRES KERJA (X2) | 0,949 | 1,054 | Tidak ada multikolinieritas |
| LINGKUNGAN KERJA(X3) | 0,826 | 1,211 | Tidak ada multikolinieritas |
| KOMITMENORGANISASI (X4) | 0,892 | 1,121 | Tidak ada multikolinieritas |

Sumber: Data Primer diolah, 2023 (Lampiran 6b)

Berdasarkan pada tabel 4.9 di atas, terlihat bahwa semua variable mempunyai nilai toleransi >0,1 dan nilai VIF <10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independennya.



**Gambar 4. 1**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

# Sumber: Data Primer diolah, 2023 (Lampiran 6c)

Berdasarkan grafik scatterplot dapat terlihat bahwa titik menyebar pada nilai 0 sumbu horizontal (regression standardized predicted value) dan pada nilai 0 sumbu vertical (regression studentized residual) serta menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dari hasil analisis grafik scatterplot dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Tabel**

**Hasil Regresi Linier Berganda**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Coefficientsa**Unstandardized Coefficients | Standardize d tCoefficient s | Sig. |
| Model B | Std. Error | Beta |  |  |
| 1 | (Constant) | 23.902 | 2.939 |  | 8.133 | .000 |
| KEPUASAN KERJA | -.294 | .105 | -.294 | -2.805 | .008 |
| STRES KERJA | .117 | .037 | .315 | 3.181 | .003 |
| LINGKUNGAN KERJA | -.390 | .107 | -.387 | -3.639 | .001 |
| KOMITMEN ORGANISASI | -.223 | .077 | -.295 | -2.882 | .007 |
| a. Dependent Variable: *turnover intention* |  |  |

# Sumber: Data Primer diolah, 2023 (Lampiran 7)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Y = 29,902 - 0,294X1 + 0,117X2 - 0,390X3 – 223X4 + e

Dari hasil analisis diatas dapat diinterprestasi sebagai berikut

1. Nilai Konstanta α= 23,902 menunjukkan jika variabel independen (kepuasan kerja (X1), stres kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan komitmen organisasi (X4)) dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka variabel dependen (turnover intention) akan mengalami kenaikan sebesar 23,902. Dengan asumsi variable lain adalah konstan.
2. β1 = -0,294

Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X1) sebesar - 0,294, artinya jika kepuasan kerja (X1) meningkat satu satuan, maka turnover intention (Y) akan turun sebesar -0,293 dengan asumsi koefisien beta variable independen lainnya bernilai tetap. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang didapat karyawan Agnes Beauty Center Wonosobo, maka semakin kecil minat untuk keluar dari perusahaan.

1. β2 = 0,117

Koefisien regresi variabel stres kerja (X2) sebesar 0,117, artinya jika stres kerja (X2) meningkat satu satuan, maka turnover intention (Y) akan naik sebesar 0,117 dengan asumsi koefisien beta variable independen lainnya bernilai tetap. Artinya semakin tinggi tingkat stres kerja yang rasakan karyawan Agnes Beauty Center Wonosobo, maka semakin kuat minat untuk keluar dari perusahaan.

1. β3 = -0,390

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) sebesar - 0,390, artinya jika lingkungan kerja (X3) meningkat satu satuan, maka turnover intention (Y) akan turun sebesar -0,390 dengan asumsi koefisien beta variable independen lainnya bernilai tetap. Artinya semakin lingkungan kerja di Agnes Beauty Center Wonosobo, maka semakin kecil minat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

1. β3 = -0,223

Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X4) sebesar -0,223, artinya jika komitmen organisasi (X4) meningkat satu satuan, maka turnover intention (Y) akan turun sebesar -0,223 dengan asumsi koefisien beta variable independen lainnya bernilai tetap. Artinya semakin kuat komitmen da kesetiaan karyawan pada visi-misi dan tujuan Agnes Beauty Center Wonosobo Wonosobo, maka semakin kecil minat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

**Tabel**

**Hasil Koefisien Determinasi**

|  |
| --- |
| **Model Summa b** Adjusted RStd. Error Square oftheEstimate |
| Model R | R Square |  |  | DurbinWatson |
| 1 |  | . .701a | .664 | 1.15384 | 2.063 |
| 1. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, STRES KERJA, KEPUASANKERJA, LINGKUNGAN KERJA
2. Dependent Variable: *turnover intention*
 |

# Sumber: Data Primer diolah, 2023 (Lampiran 9)

Pada tabel 4.12 nilai Adjusted R square 0,664 atau 66,4% hal ini menunjukkan bahwa hubungan atau korelasi antar faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention Agnes Beauty Center Wonosobo cukup kuat dan positif. Nilai Adjusted R square 0,664 atau 66,8% menunjukkan seberapa besar persentase pengaruh variabel kepuasan kerja (X1), stres kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan komitmen organisasi (X4) terhadap turnover intention (Y) karyawan Agnes Beauty Center Wonosobo. Sedangkan sisanya 33,2% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

## 4. Kesimpulan

Dari analisis yang telah dilakukan dan dijabarkan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention (H1 diterima). Artinya bahwa semakin puas karyawan semakin rendah keinginan untuk berhenti kerja.
2. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention (H2 diterima). Artinya bahwa semakin besar beban kerja atau stress kerja semakin kuat keinginan untuk berhenti kerja.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention (H3 diterima). Artinya bahwa semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin kecil keinginan untuk berhenti kerja.
4. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap turnover intention (H4 diterima). Artinya bahwa komitmen oragnisasi yang jelas dari visi-misi dan tujuan membuat karyawan enggan untuk berhenti kerja.

# **Daftar Pustaka**

Ayuza Amalia (2020). Pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan generasi milenial pada perusahaan The Rich Jogja Hotel.

Dr. Helmi Buyung Aulia Safrizal, S.T., SE., M.MT., CHRA (2023). Buku referensi kepuasan kerja.

Dwima Nur Shabrina, Arif Partono Prasetio (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Tri Manunggal Karya.

Farah Chalida Hanoum, Mohamad Rizan, Agung Wahyu Handaru, Imam Makhrus, Muhammad Farid Ghazali, Hamidah, Dewi Susita, Siti Nurjanah, Goklas siahaan, Sonny Taufan, Ika Usmalina Ibarahim, Tuti Ningrum, Raka Pria Anugrah (2024). Stres Kerja.

I Dewa Gede Dharma Putra, I Wayan Mudiartha Utama (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan pada di Mayaloka Villas Seminyak.

I Komang Agus Dharma Sentana, Ida Bagus Ketut Surya (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen orgaisasi terhadap turnover intention.

Liawati, S.E., M.M (2024). Dinamika organisasi pengaruh lingkungan kerja.

Pujianto, W. E., Solikhah, A., & Supriyadi, S. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto. *Strategic: Journal of Management Sciences*, *2*(2), 63-76.

Samrotu Sa’adah, Arif Partono Prasetio (2018). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Internusa Jaya Sejahtera Merauke.

Wahyudi, Rendi Salam (2020). Komitmen organisasi.

Yusro, F. W., Pujianto, W. E., Solikhah, A., & Supriyadi, S. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada pt. Maha karya putra cabang kabupaten pasuruan. *SOSEBI: Jurnal Penelitian Mahasiswa Ilmu Sosial Ekonomi dan Bisnis Islam*, *2*(2), 169-181.