E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258
Halaman 2229 - 2241
Volume 3 Nomor 3 Tahun 2026

Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Pt. Packaging Solution Indonesia

Bintang Rizki Saputra[1], Rini Armin[2], Agoes Hadi Poernomo[3]

[123,] Universitas Islam Majapahit

e-mail: torettobintang@gmail.com rini.armin@unim.ac.id ahp@unim.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Packaging Solution Indonesia Wonoayu Sidoarjo, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi sekaligus sampel penelitian adalah seluruh karyawan PT. Packaging Solution Indonesia yang berjumlah 114 orang dengan teknik sampling jenuh (total sampling). Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi dengan bantuan IBM SPSS Statistics 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (t = 6,347; sig. = 0,000). Kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (t = 2,769; sig. = 0,007). Secara simultan, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (F = 30,793; sig. = 0,000). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,357 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 35,7% variasi *turnover intention*, sedangkan 64,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Stres kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengelola stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja guna menekan tingkat *turnover intention* karyawan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*, Manajemen Sumber Daya Manusia

E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258
Halaman 2229 - 2241
Volume 3 Nomor 3 Tahun 2026

Abstract

This study aims to analyze the influence of job stress and job satisfaction on employee turnover intention at PT. Packaging Solution Indonesia Wonoayu Sidoarjo, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative approach using a survey method. The population as well as the sample consisted of all 114 employees of PT. Packaging Solution Indonesia selected using a saturated sampling (total sampling) technique. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination with IBM SPSS Statistics 26. The results indicate that job stress has a positive and significant effect on turnover intention (t = 6.347; sig. = 0.000). Job satisfaction also has a significant effect on turnover intention (t = 2.769; sig. = 0.007). Simultaneously, job stress and job satisfaction significantly affect turnover intention (F = 30.793; sig. = 0.000). The coefficient of determination (R^2) of 0.357 indicates that job stress and job satisfaction explain 35.7% of the variance in turnover intention, while the remaining 64.3% is influenced by other variables outside this study. Job stress is the most dominant factor affecting employee turnover intention. These findings provide practical implications for companies in managing job stress and improving job satisfaction to reduce employee turnover intention.

Keywords: *Job Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention, Human Resource Managemen*

E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258
Halaman 2229 - 2241
Volume 3 Nomor 3 Tahun 2026

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan yang tidak dapat digantikan oleh faktor produksi lainnya. Berbeda dengan modal finansial dan teknologi yang dapat diperoleh melalui investasi atau akuisisi, sumber daya manusia yang berkualitas, loyal, dan berdedikasi tinggi hanya dapat dihasilkan melalui proses pengelolaan yang terencana, sistematis, dan berkelanjutan. Sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak seluruh aktivitas operasional perusahaan, sehingga keberhasilan maupun kegagalan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas, kompetensi, dan komitmen sumber daya manusia yang dimilikinya (Robbins & Judge, 2022).

Salah satu permasalahan krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia yang menjadi perhatian utama para praktisi dan akademisi manajemen hingga saat ini adalah tingginya tingkat *turnover intention* karyawan, yaitu kecenderungan atau niat yang disadari oleh seorang karyawan untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaannya dan berpindah ke organisasi lain dalam jangka waktu tertentu. Fenomena ini tidak sekadar berdampak pada pergantian individu, melainkan menghasilkan efek berantai yang sangat merugikan perusahaan, mulai dari meningkatnya biaya rekrutmen, seleksi, dan pelatihan karyawan baru, terganggunya kesinambungan operasional akibat hilangnya pengetahuan institusional, menurunnya moral dan semangat kerja karyawan yang tersisa, hingga rusaknya reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang tidak mampu mempertahankan sumber daya terbaiknya (Mobley et al., 1978; Robbins & Judge, 2022).

Berbagai penelitian terkini secara konsisten menunjukkan bahwa *turnover intention* karyawan dipengaruhi oleh beragam faktor, namun di antaranya stres kerja dan kepuasan kerja secara konsisten muncul sebagai dua prediktor terkuat yang paling sering diidentifikasi dalam literatur manajemen sumber daya manusia (Alfara & Saputra, 2024; Abdillah, 2023). (Salsabila et al., 2025) Stres kerja merupakan kondisi psikologis dan fisiologis yang tidak menyenangkan yang dialami oleh seorang karyawan ketika tuntutan pekerjaan yang dihadapinya melebihi kapasitas dan sumber daya yang dimilikinya untuk mengatasinya. Robbins & Judge (2022) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi

dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada tuntutan, hambatan, atau peluang yang berkaitan dengan sesuatu yang sangat diinginkannya, namun hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan sangat penting, sehingga menimbulkan tekanan psikologis yang signifikan. Di sisi lain, kepuasan kerja merupakan keadaan emosional positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pengalaman kerjanya, mencakup dimensi-dimensi seperti kepuasan terhadap sifat pekerjaan itu sendiri, tingkat kompensasi yang diterima, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, peluang pengembangan dan promosi karier, serta kondisi lingkungan kerja secara keseluruhan (Locke, 1976; Robbins & Judge, 2022).

PT. Packaging Solution Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam industri produksi kemasan dan berlokasi di Kecamatan Wonoayu, Kabupaten Sidoarjo. Sebagai perusahaan yang beroperasi dalam sektor manufaktur dengan permintaan produksi yang dinamis, PT. Packaging Solution Indonesia menerapkan sistem kerja yang sangat menuntut ketepatan waktu, konsistensi kualitas, dan pencapaian target produksi harian maupun bulanan yang terukur secara ketat. Sistem kerja semacam ini secara inheren menciptakan tekanan kerja yang besar bagi karyawan, terutama bagi mereka yang bekerja langsung di lini produksi, di mana ritme kerja ditentukan oleh kebutuhan kapasitas mesin dan volume pesanan klien yang seringkali berfluktuasi secara tidak terprediksi.

Berdasarkan data ilustrasi *turnover* karyawan pada periode Februari sampai Agustus 2026, terlihat bahwa jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan mengalami fluktuasi setiap bulan pada kisaran 1-2 karyawan. Meskipun jumlah tersebut relatif kecil, adanya karyawan yang meninggalkan perusahaan secara berulang setiap bulan menunjukkan bahwa terdapat kondisi yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. *Turnover* yang terjadi dapat menyebabkan perusahaan perlu melakukan penyesuaian dan penggantian tenaga kerja, yang pada akhirnya dapat memengaruhi keberlangsungan pekerjaan dan efektivitas operasional perusahaan.

Penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* menjadi sangat penting dan mendesak untuk dilakukan di PT. Packaging

Solution Indonesia, mengingat tingginya tingkat pergantian karyawan yang terjadi akan berdampak langsung pada efisiensi produksi, kualitas output, dan daya saing perusahaan secara keseluruhan. Dengan memahami secara mendalam sejauh mana stres kerja dan kepuasan kerja memengaruhi *turnover intention* karyawan di perusahaan ini, manajemen akan memiliki dasar ilmiah yang kuat untuk merancang kebijakan dan program intervensi yang tepat sasaran, baik dalam bentuk perbaikan kondisi kerja, sistem kompensasi yang lebih adil, program kesejahteraan karyawan, maupun pengembangan gaya kepemimpinan yang lebih suportif dan apresiatif, sehingga tingkat *turnover intention* dapat ditekan secara efektif dan berkelanjutan.

Meskipun penelitian mengenai stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* karyawan telah banyak dilakukan di berbagai sektor industri, penelitian yang secara spesifik mengkaji interaksi ketiga variabel tersebut dalam konteks perusahaan kemasan di kawasan industri Sidoarjo masih sangat terbatas. Kesenjangan penelitian (*research gap*) inilah yang menjadi justifikasi akademis utama dari penelitian ini, di samping urgensi praktis yang telah dipaparkan sebelumnya.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal yang dilaksanakan pada PT. Packaging Solution Indonesia yang berlokasi di Jalan Raya Pilang Km. 8F, Kecamatan Wonoayu, Kabupaten Sidoarjo, selama periode Februari hingga April 2026. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Packaging Solution Indonesia yang berjumlah 114 orang, dan karena jumlah populasi terjangkau, seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian melalui teknik sampling jenuh (total sampling). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert empat tingkat (Sangat Tidak Setuju=1 hingga Sangat Setuju=4) yang terdiri dari 8 item pernyataan untuk variabel stres kerja (indikator: kekhawatiran, gelisah, tekanan, frustrasi), 10 item untuk kepuasan kerja (indikator: menyukai pekerjaan, mencintai pekerjaan, moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja), dan 6 item untuk *turnover intention* (indikator: keinginan mencari pekerjaan lain dalam setahun ke depan, frekuensi memikirkan untuk berhenti, kemungkinan mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat) yang disusun berdasarkan teori Damayanti & Subagja

(2023), Harahap & Tirtayasa (2020), serta Bhat et al. (2023). Instrumen penelitian diuji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan r tabel 0,184 (n=114, α=5%) dan reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, yang menunjukkan seluruh item valid dan reliabel dengan nilai alpha masing-masing variabel (stres kerja 0,725; kepuasan kerja 0,736; *turnover intention* 0,869). Sebelum analisis hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi normalitas Kolmogorov-Smirnov (Sig. 0,200 > 0,05), multikolinearitas (Tolerance > 0,10 dan VIF < 10), heteroskedastisitas (Scatterplot), autokorelasi Durbin-Watson (1,347), dan linearitas (Sig. Deviation from Linearity > 0,05), yang keseluruhannya terpenuhi. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t untuk menguji pengaruh parsial, uji F untuk menguji pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen pada taraf signifikansi 5% dengan bantuan IBM SPSS Statistics 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden menunjukkan responden didominasi laki-laki (63,16%), dengan mayoritas berusia 18-25 tahun (54,39%) dan berpendidikan SMA/SMK (50,88%). Hasil uji asumsi klasik menunjukkan seluruh asumsi terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan. Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan:

$$Y = -6{,}702 + 0{,}585X_1 + 0{,}286X_2$$

Tabel 1. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Stres Kerja (X1)	6,347	1,982	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja (X2)	2,769	1,982	0,007	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 1, seluruh variabel independen memiliki nilai t hitung > t tabel

dan nilai signifikansi < 0,05, sehingga H1 dan H2 diterima. Stres kerja memiliki nilai t hitung tertinggi (6,347) dan nilai Standardized Coefficients Beta tertinggi (0,501), sehingga merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi *turnover intention*.

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
30,793	3,08	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 2, nilai F hitung (30,793) > F tabel (3,08) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, sehingga H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,597	0,357	0,345

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 3, nilai R^2 sebesar 0,357 menunjukkan bahwa 35,7% variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh stres kerja dan kepuasan kerja, sedangkan 64,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (t = 6,347; sig. = 0,000). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk memiliki keinginan meninggalkan perusahaan. Pengaruh positif ini sejalan dengan hasil analisis regresi yang menunjukkan koefisien regresi Stres Kerja sebesar 0,585, yang berarti setiap peningkatan satu satuan Stres Kerja akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0,585 satuan.

Hal ini dapat dijelaskan berdasarkan kondisi pekerjaan pada PT. Packaging Solution Indonesia yang merupakan perusahaan manufaktur di bidang kemasan. Dalam lingkungan manufaktur, karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang berkaitan dengan pencapaian target produksi, ketepatan waktu, konsistensi kualitas

produk, serta penyelesaian pekerjaan sesuai dengan kebutuhan produksi perusahaan. Kondisi tersebut dapat menjadi sumber tekanan apabila tuntutan pekerjaan yang diterima karyawan dirasakan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Stres Kerja memiliki nilai rata-rata indikator yang berada pada rentang 2,2807 sampai 3,0614, dengan beberapa indikator menunjukkan nilai rata-rata yang relatif tinggi, terutama indikator X1.8 sebesar 3,0614 dan X1.7 sebesar 3,0088. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat aspek stres kerja tertentu yang cukup dirasakan oleh responden.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sesuai dengan pandangan Robbins & Judge (2022) yang menjelaskan bahwa stres muncul ketika individu menghadapi tuntutan, hambatan, atau tekanan yang dianggap penting tetapi hasilnya tidak pasti. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus, karyawan dapat mengalami tekanan psikologis yang kemudian memengaruhi sikap dan perilakunya terhadap pekerjaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Novitaswara & Rozaq (2025), Alfara & Saputra (2024), serta Abdillah (2023) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Stres Kerja juga merupakan variabel yang paling dominan dalam penelitian ini, dengan nilai *Standardized Beta* sebesar 0,501, lebih besar dibandingkan nilai *Standardized Beta* Kepuasan Kerja sebesar 0,219. Artinya, dibandingkan dengan Kepuasan Kerja, Stres Kerja memberikan kontribusi relatif yang lebih besar dalam menjelaskan perubahan *Turnover Intention*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (t = 2,769; sig. = 0,007). Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, kepuasan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,286. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa dalam model penelitian ini, peningkatan skor kepuasan kerja diikuti oleh peningkatan skor *turnover intention* dengan asumsi stres kerja tetap.

Temuan ini berbeda dengan arah hubungan yang secara teoritis maupun empiris banyak ditemukan pada penelitian terdahulu, di mana kepuasan kerja pada

umumnya memiliki hubungan negatif terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian terdahulu, Alfara & Saputra (2024) serta Abdillah (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil positif pada penelitian ini perlu diinterpretasikan berdasarkan kondisi empiris responden dan karakteristik model penelitian.

Berdasarkan analisis deskriptif, variabel Kepuasan Kerja memperoleh nilai rata-rata indikator antara 3,1579 sampai 3,4123. Seluruh indikator memiliki nilai rata-rata di atas 3, yang menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan tanggapan yang positif terhadap aspek-aspek kepuasan kerja yang diukur. Namun demikian, kondisi tersebut tidak secara otomatis berarti bahwa seluruh karyawan yang merasa puas tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan. *Turnover intention* merupakan intensi atau kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan yang dapat dipengaruhi oleh berbagai pertimbangan, tidak hanya kepuasan terhadap pekerjaan saat ini. Karyawan dapat memiliki penilaian yang relatif positif terhadap pekerjaannya, tetapi pada saat yang sama tetap mempertimbangkan peluang pekerjaan lain, pengembangan karier, kompensasi, kondisi eksternal, atau pertimbangan pribadi lainnya.

Dalam model regresi berganda, pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dianalisis dengan mempertahankan stres kerja sebagai variabel kontrol dalam model. Hasil positif ini menunjukkan bahwa dalam karakteristik data dan model penelitian ini terdapat hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel tersebut setelah stres kerja dikendalikan. Perbedaan hasil ini dapat menjadi temuan empiris yang penting, yang menunjukkan bahwa hubungan antara Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* pada PT. Packaging Solution Indonesia tidak sepenuhnya sama dengan pola hubungan yang ditemukan pada objek penelitian sebelumnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ($F = 30{,}793$; sig. = 0,000). Nilai R^2 sebesar 0,357 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 35,7% variasi *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa model

regresi yang digunakan dalam penelitian mampu menjelaskan hubungan variabel Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* secara bersama-sama.

Pengaruh secara simultan dalam penelitian ini berarti bahwa Stres Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama memiliki keterkaitan yang signifikan dengan perubahan *Turnover Intention* karyawan. Dengan demikian, *turnover intention* pada karyawan PT. Packaging Solution Indonesia tidak hanya berkaitan dengan satu kondisi tertentu, tetapi dapat dipahami melalui kombinasi faktor yang berkaitan dengan tekanan atau tuntutan pekerjaan serta penilaian karyawan terhadap pekerjaan yang mereka jalani.

Jika dikaitkan dengan kondisi perusahaan, PT. Packaging Solution Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang memiliki aktivitas produksi dengan tuntutan ketepatan waktu, pencapaian target, dan konsistensi kualitas hasil produksi. Kondisi pekerjaan tersebut dapat menimbulkan tekanan bagi karyawan apabila tuntutan pekerjaan dirasakan cukup berat atau tidak sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki. Di sisi lain, penilaian karyawan terhadap pekerjaan, seperti rasa senang terhadap pekerjaan, moral kerja, kedisiplinan, serta prestasi kerja, juga menjadi bagian dari pengalaman kerja yang dapat berkaitan dengan kecenderungan karyawan untuk bertahan ataupun mempertimbangkan pekerjaan lain.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,345 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan jumlah sampel penelitian, kemampuan model dalam menjelaskan *Turnover Intention* adalah sebesar 34,5%. Nilai tersebut memperlihatkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang cukup dalam menggambarkan variasi *Turnover Intention* berdasarkan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja, meskipun masih terdapat faktor lain di luar model yang memberikan kontribusi terhadap perubahan *Turnover Intention*, seperti kompensasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan, budaya organisasi, peluang karier, work-life balance, employee engagement, maupun organizational support.

Temuan tersebut memberikan gambaran bahwa upaya perusahaan dalam mengurangi *Turnover Intention* sebaiknya tidak dilakukan hanya dengan

memperhatikan satu aspek. Pengelolaan stres kerja dan peningkatan kondisi kepuasan kerja perlu dilakukan secara bersamaan, karena kedua variabel tersebut terbukti secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap beban dan tuntutan pekerjaan, meningkatkan komunikasi antara manajemen dengan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, memberikan penghargaan yang sesuai, serta memperhatikan kesempatan pengembangan karier dan hubungan kerja antar pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan pembahasan mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Packaging Solution Indonesia Wonoayu Sidoarjo, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (t = 6,347; sig. = 0,000). Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk memiliki *turnover intention*. Stres kerja merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap *turnover intention* dengan nilai Standardized Beta sebesar 0,501.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (t = 2,769; sig. = 0,007). Hasil regresi menunjukkan koefisien positif sehingga perlu diinterpretasikan sesuai karakteristik instrumen penelitian dan kondisi perusahaan. Kepuasan kerja tetap menjadi faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan.
3. Stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (F = 30,793; sig. = 0,000). Kedua variabel mampu menjelaskan 35,7% variasi *turnover intention*, sedangkan 64,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Stres kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, B. M. (2023). Analisis pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 45-58.

Alfara, F. M., & Saputra, F. E. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan generasi Z. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(1), 33-47.

Bhat, M. A., et al. (2023). Determinants of turnover intention among employees. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(4), 789-805.

Damayanti, R., & Subagja, I. K. (2023). Analisis stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 101-115.

Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2021). *Basic econometrics* (6th ed.). McGraw-Hill Education.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2022). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.

Harahap, D. A., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 23-34.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally.

Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.

Novitaswara, D., & Rozaq, K. (2025). Pengaruh work stress terhadap turnover intention dengan work engagement sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(1), 78-92.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.

Salsabila, V. A., Armin, R., & Kasnowo. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada PT. Obon Indonesia, Ngoro-Mojokerto. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, *1*(3), 1238–1247. https://doi.org/https://doi.org/10.63822/8vqj7z34

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Usman, H., & Latip, A. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 88-99.

Wang, Y., et al. (2023). Turnover intention in modern organizations: A systematic review. *International Journal of Human Resource Management*, 34(5), 1020-1045.