

**SKRIPSI**

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CULTURE*, STRES KERJA DAN *CAREER DEVELOPMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PERUSAHAAN *START UP* DI JABODETABEK DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***



**UNTAR**  
Universitas Tarumanagara

**DISUSUN OLEH:**

**NATASYA MILLENY (115192004)**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MENCAPAI  
GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA**

**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Natasya Milleny

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115192004

Program Studi : S1 Manajemen Bisnis



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 5 Januari 2024



Natasya Milleny

**Catatan:**


1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : NATASYA MILLENY  
NIM : 115192004  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *ORGANIZATIONAL CULTURE*,  
*STRES KERJA DAN CAREER DEVELOPMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PERUSAHAAN *START UP* DI JABODETABEK DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

Jakarta, 04 Desember 2023  
Pembimbing,



(*[Signature]*)

(Drs. I Gede Adiputra)

## ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY  
FACULTY OF ECONOMY AND BUSINESS  
JAKARTA

(A) NATASYA MILLENY

(B) *THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, JOB STRESS AND CAREER DEVELOPMENT ON TURNOVER INTENTION OF START UP COMPANY EMPLOYEES IN JABODETABEK WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE*

(C) *XVI + 96 Pages, 2023, 21 Tables, 14 Figures, 8 Attachments*

(D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*

(E) *Abstract: One of the human resource problems faced by startup companies is the high turnover intention of employees working in their companies. Turnover is an actual problem faced by various companies from various industrial and business lines. The purpose of this study is to analyze the influence of organizational culture and Work Stress on Turnover Intention in star up companies in Jakarta. The object of this study consists of 125 selected responses by purposive sampling. The results of this study can be concluded that organizational culture has a negative and significant influence on employee turnover intention in startup companies in Jakarta, organizational culture has a positive and significant influence on job satisfaction, work stress has a positive and significant influence on turnover intention Employees, work stress has a negative and significant influence on employee job satisfaction, job satisfaction has a negative and insignificant influence on employee turnover intention, organizational culture has a negative and significant influence on **turnover intention** through job satisfaction employees, as well as work stress have a positive and significant influence on turnover intention through employee job satisfaction at startup companies in Jakarta.*

(F) *References:*

(G) I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr.

## ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JAKARTA

(A) NATASYA MILLENY

(B) PENGARUH *ORGANIZATIONAL CULTURE*, STRES KERJA DAN *CAREER DEVELOPMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PERUSAHAAN *START UP* DI JABODETABEK DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

(C) XVI + 96 Halaman, 2023, 21 Tabel, 14 Gambar, 8 Lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Salah satu permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi oleh perusahaan startup adalah tingginya keinginan berpindah (turnover) dari karyawan yang bekerja di perusahaannya. Turnover merupakan permasalahan aktual yang dihadapi oleh berbagai perusahaan dari berbagai lini industri dan bisnis. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada perusahaan star up di Jakarta. Objek penelitian ini terdiri dari 125 respon yang dipilih secara purposive sampling. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan pada perusahaan startup di Jakarta, budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah. Karyawan, stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan pada niat pergantian karyawan, budaya organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat turnover melalui karyawan kepuasan kerja, serta stres kerja telah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja karyawan pada perusahaan startup di Jakarta.

(F) DAFTAR PUSTAKA :

(G) I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr.

*“What is done in love, is done well”*

*- Vincent Van Gogh*

Karya sederhana ini saya persembahkan kepada:

Mama, dan Adik-adik saya yang tercinta,  
Sahabat saya yang berarti dalam hidup saya,  
dan terlebih untuk diri saya sendiri.



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dan juga penelitian ini dengan tujuan untuk memenuhi syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya Program Studi Manajemen. Penulis sangat menyadari masih terdapat kekurangan dalam penelitian ini, sehingga penulis sangat menerima kritik dan saran untuk penelitian ini. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan segala dukungan dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini, kepada yang terhormat:

1. Bapak Drs. I Gede Adiputra selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan segenap waktu, tenaga, pikiran serta kritikan dan masukan dalam memberikan arahan, bimbingan serta dukungan secara moral kepada saya dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmojo, S.E., M.M., MBA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara
3. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Kepada orang tua saya, mama yang telah memberikan dukungan secara material dan moral kepada saya terutama dari awal perkuliahan hingga penyelesaian tugas akhir ini.
5. Kedua saudara kandung saya (Natali Kelanova dan Nevano Ferdinand) yang telah memberikan dukungan secara penuh dalam penyusunan skripsi ini.
6. Teman baik saya, Christlay Sunardi yang telah mendampingi dan mendukung saya dalam penyelesaian skripsi ini, semoga kita bertahan lama.
7. Teman seperjajaran di IMMANTA periode 35 semester genap, Muhammad Rakha Raihan Hidayat, Grace Aprilia Christiena, Fransisca Tiffany, Mellisa, Billy Taniago, Benediktus Abraham Wibisono Wijaya, Nadia Alodia, Anna Yulyana, Clarysta Putri Sutanto, Liviani dan Georgio Franklin yang membuat kehidupan perkuliahan saya terutama semester 6 sangat berwarna.
8. Kepada Rakha Raihan, Nadia Alodia, dan Muhammad Fauzi karena telah menjadi sahabat yang baik dan menemani di saat susah dan senang.
9. Kepada senior dan rekan saya di PT Borong Indonesia, khususnya Ezra Theodora, Panji Tianda dan Alvi Oktavia karena telah mendukung saya dalam menyelesaikan skripsi ini
10. Kepada Fahri Dimas, Agnes Evania, Maria Kilapong, Tasya Aribah, Devany Gunawan, Shasya Delvina, James Yuanda, Harkris Winahyu, Pramudya Gusti Kelana, Anlyn, Sufi J Putra, dan Itzhak Vici yang telah ada dan mendukung saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

11. Kepada rumah kedua saya yaitu Ikatan Mahasiswa Manajemen Tarumanagara (IMMANTA) khususnya Angkatan 2020 dan 2022 yang telah menjadi keluarga saya didalam maupun diluar perkuliahan, yang telah memberikan pengalaman yang tidak terlupakan selama masa perkuliahan saya.
12. Dan yang terakhir kepada diri saya sendiri yang telah menyelesaikan perkuliahan dari awal hingga penyusunan tugas akhir dengan baik.

Akhir kata, penulis mengetahui bahwa masih banyak terdapat kekurangan didalam tugas akhir ini. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran bagi pembaca.

Jakarta, 5 Januari 2024

Penulis,

Natasya Milleny

## DAFTAR ISI

HALAMAN SURAT TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT.....	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRACT.....	i
ABSTRAK.....	ii
HALAMAN MOTTO.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
I.I Latar Belakang Masalah.....	1
I.II Identifikasi Masalah.....	11
I.III Batasan Masalah.....	11
I.IV Tujuan dan Manfaat.....	12
BAB II LANDASAN TEORI.....	15
II.I Gambaran Umum Teori.....	15
II.II Definisi Konseptual Variabel.....	16
II.III Kaitan Antar Variabel.....	27
II.IV Penelitian yang Relevan.....	33
II.V Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	47
BAB III METODE PENELITIAN.....	50
III.I Desain Penelitian.....	50

III.II Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	50
III.III Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	51
III.IV Asumsi Analisis Data.....	56
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	67
BAB V PENUTUP.....	95
DAFTAR PUSTAKA.....	97

## DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian Yang Relevan	33
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	54
Tabel III.2 Hasil <i>Outer Loadings</i>	57
Tabel III.3 Hasil <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	60
Tabel III.4 Hasil <i>Cross Loadings</i>	61
Tabel III.5 Hasil Cronbach's Alpha	63
Tabel III.6 Hasil <i>Composite Reliability</i>	63
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	68
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden	69
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lokasi Perusahaan	70
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Perusahaan	71
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan	73
Tabel IV.7 Tanggapan Responden Atas Pernyataan <i>Organizational Culture</i>	73
Tabel IV.8 Tanggapan Responden Atas Pernyataan <i>Stress Kerja</i>	76
Tabel IV.9 Tanggapan Responden Atas Pernyataan <i>Career Development</i>	78
Tabel IV.10 Tanggapan Responden Atas Pernyataan <i>Job Satisfaction</i>	81
Tabel IV.11 Tanggapan Responden Atas Pernyataan <i>Turnover Intention</i>	83
Tabel IV.12 Hasil Koefisien Determinasi (R-Square)	86
Tabel IV.13 Hasil Predictive Relevance (Q-Square)	86
Tabel IV.14 hasil Effect Size (F-Square)	87
Tabel IV.15 Hasil Analisa Hipotesis	89

## DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1 Jumlah Start-up di Indonesia	2
Gambar I.2 Masalah Utama Startup di Indonesia	3
Gambar I.3 Tabel Turnover Karyawan Startup di Jakarta	4
Gambar I.4 Hasil Laporan Growth & Scale Talent Playbook	5
Gambar I.5 Alasan karyawan startup mengundurkan diri dari perusahaan	6
Gambar II.1 Model Penelitian	48
Gambar III.1 Hasil <i>Outerloadings</i>	59
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	68
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Responden	69
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lokasi Perusahaan	70
Gambar IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Perusahaan	71
Gambar IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan	72
Gambar IV.7 Hasil Pengujian Bootstrapping	89

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.I Latar Belakang Masalah**

Turnover merupakan permasalahan aktual yang hadapi oleh berbagai perusahaan dari berbagai macam lini industri dan bisnis, terutama pada perusahaan *startup*. Marikxon (2018) menyatakan bahwa *startup* merupakan sebuah perusahaan yang baru merintis diakhir tahun 1990 - 2000, istilah ini sendiri biasanya berkaitan dengan perusahaan yang memiliki keterkaitan dengan internet, teknologi, digital dan web. Startup sendiri bukan hanya perusahaan yang menggunakan internet, teknologi, aplikasi ataupun sosial media untuk produknya melainkan juga dapat berbentuk gerakan ekonomi bagi masyarakat serta jasa agar masyarakat mampu mandiri tanpa bantuan perusahaan yang lebih besar dan mapan. Sedangkan Badan Ekonomi Kreatif (Bekraf) dan Masyarakat Industri Kreatif Teknologi Informasi dan Komunikasi Indonesia (MIKTI) (2018) menjelaskan startup sebagai perusahaan yang bergerak di bidang digital industry dan telah memiliki produk digital dan badan usaha yang diluncurkan ke pasar. Bidang industri digital ini meliputi e-Commerce, financial technology, pengembangan aplikasi digital serta game interaktif.

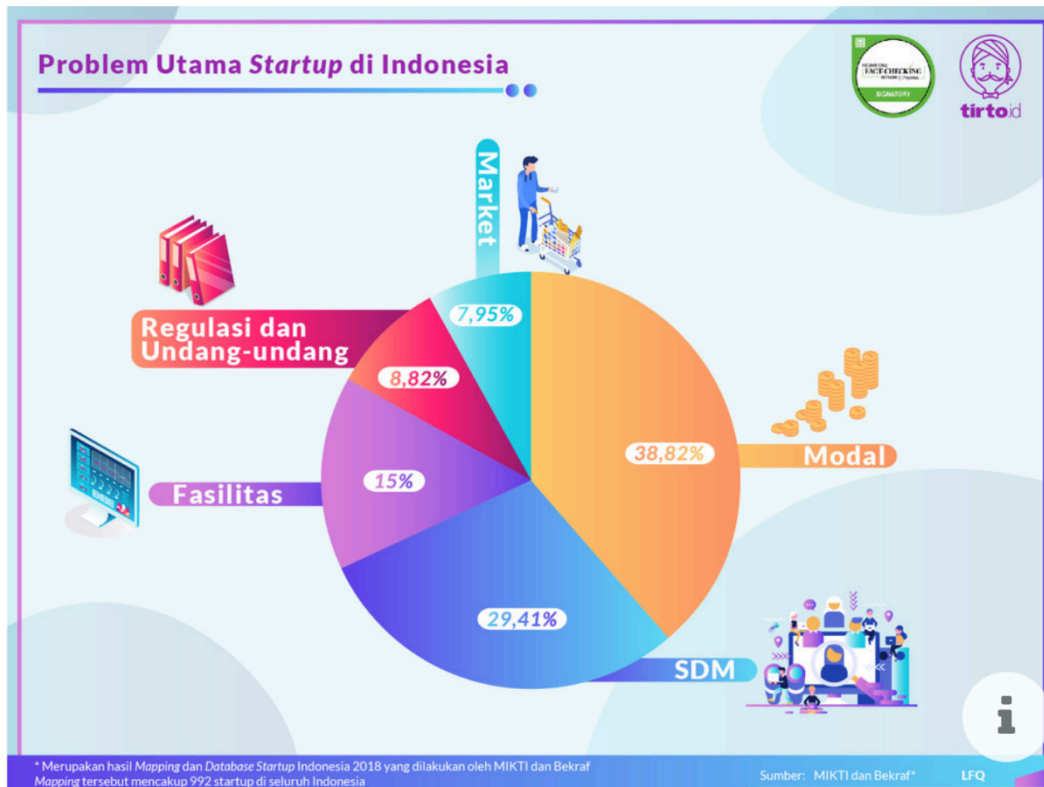
Berdasarkan survey yang dilakukan oleh Startup Ranking pada tahun 2022, jumlah start up yang terdapat di Indonesia tercatat sebanyak 2.346 startup. Jumlah ini menjadikan Indonesia sebagai negara yang dengan jumlah startup terbanyak di dunia dan menduduki peringkat kelima. Dimana peringkat pertama masih di duduki oleh Amerika Serikat.

No	Nama	Nilai / Startup
1	Amerika Serikat	71.405
2	India	13.244
3	Britania Raya	6.258
4	Kanada	3.332
5	Indonesia	2.346
6	Jerman	2.298
7	Australia	2.276
8	Prancis	1.570
9	Spanyol	1.405
10	Brasil	1.167

Gambar I.1 Jumlah Start-up di Indonesia  
Sumber: databoks (2022)

Dengan banyaknya jumlah startup yang berada di Indonesia, menjadikan startup rentan dengan berbagai macam permasalahan yang di hadapi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Badan Ekonomi Kreatif (Bekraf) pada tahun 2018 bersama dengan Masyarakat Industri Kreatif Teknologi Informasi dan Komunikasi Indonesia (MIKTI) mengemukakan bahwa startup di Indonesia memiliki berbagai permasalahan yang beragam dalam bisnisnya, hal tersebut meliputi modal, sdm, fasilitas, regulasi dan undang-undang, serta segmentasi pasar.





Gambar I.2 Masalah Utama Startup di Indonesia  
Sumber: tirtoid (2018)

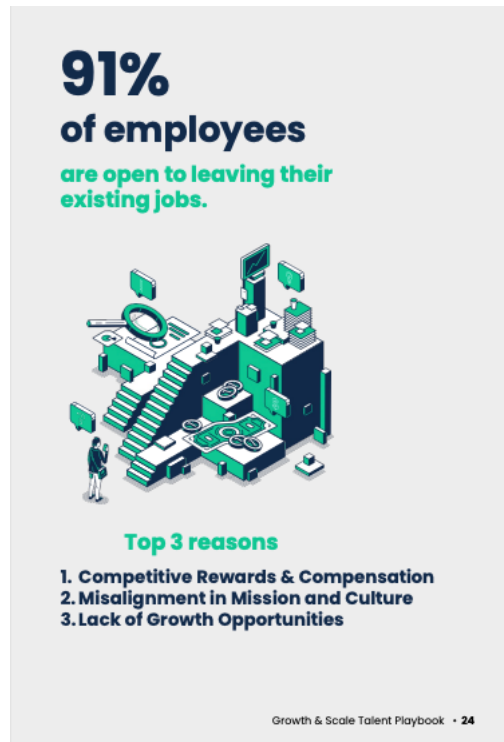
Dari survey tersebut dapat terlihat bahwa modal masih menjadi permasalahan utama bagi startup di Indonesia dengan presentase 38,82%, diikuti dengan SDM dengan angka 29,41%, fasilitas dengan angka 15%, regulasi dan undang-undang sebanyak 8,82% serta market di angka 7,95%. Dari hasil survey ini dapat disimpulkan bahwa SDM merupakan masalah signifikan yang dihadapi oleh perusahaan startup di Indonesia.

Nama Perusahaan	Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Masuk	Turnover (%)	Total Karyawan Awal	Total Karyawan
Startup X	2018	102	55	11%	490	537
Startup Y		185	112	11%	990	1063
Startup Z		78	14	14%	65	129
Startup X	2019	165	77	13%	537	625
Startup Y		340	154	13%	1063	1249
Startup Z		185	33	16%	129	281
Startup X	2020	220	89	13%	625	756
Startup Y		280	149	11%	1249	1380
Startup Z		300	78	20%	281	503

Gambar I.3 Tabel Turnover Karyawan Startup di Jakarta  
Sumber: Wahyudi dan Sabil (2022)

Permasalahan SDM yang dihadapi oleh startup salah satunya adalah tingginya turnover intention dari karyawan yang bekerja di perusahaannya. Gambar tabel di atas merupakan bukti bahwa beberapa perusahaan startup digital memiliki tingkat turnover yang cukup tinggi. Wahyudi dan Sabil (2022) menyatakan pada penelitiannya bahwa *turnover* karyawan dikatakan normal berkisar antara 5 hingga 10 persen per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10 persen per tahun. *Startup X, Y, Z* diatas merupakan perusahaan *startup digital* yang berada di wilayah Jakarta. Perusahaan *startup digital* di atas merupakan perwakilan dari beberapa perusahaan *startup* di Indonesia.

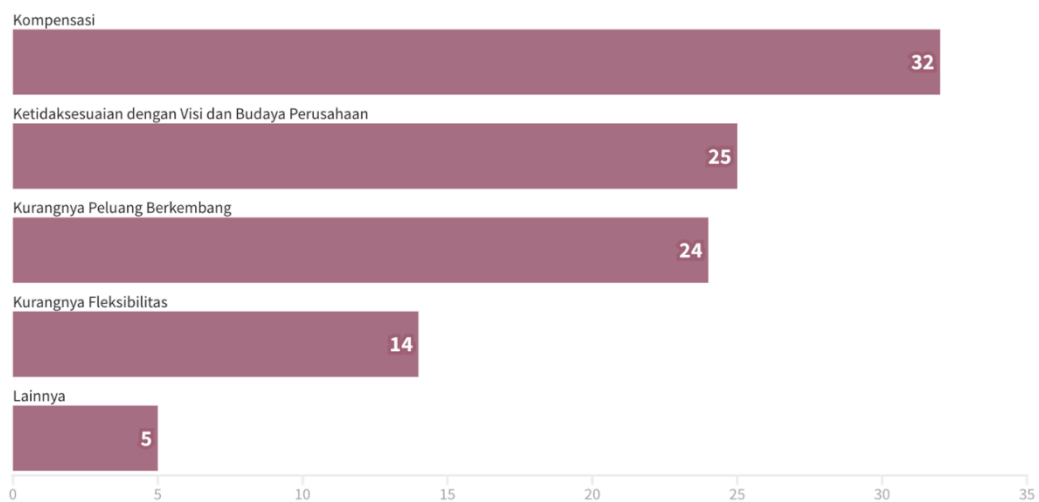
Pada sebuah kesempatan yang dilansir oleh Katadata pada tahun 2019, dua perusahaan startup yaitu HappyFresh dan Reddoorz mengemukakan bahwa sekitar 25% karyawannya mengundurkan diri setiap tahun. Group OD dan HRBP Happy Fresh yaitu Borries Abridita Putra menyatakan bahwa dari sekitar 300 karyawan di perusahaannya sebanyak 25% mengundurkan diri setiap tahunnya dengan alasan beragam, salah satunya adalah untuk mengembangkan karir.



Gambar I.4 Hasil Laporan Growth & Scale Talent Playbook  
Sumber: Alpha JWC Ventures (2022)

Sedangkan berdasarkan survey yang dilakukan oleh Alpha JWC Ventures, Kearney, dan GRIT dalam laporan survei Growth & Scale Talent Playbook pada tahun 2022, menunjukkan bahwa 91% karyawan di perusahaan startup memiliki pertimbangan untuk mengundurkan diri dari startup tempatnya bekerja dengan alasan yang beragam seperti kompensasi dan reward yang tidak memenuhi ekspektasi karyawan, budaya perusahaan yang tidak sesuai dan kesempatan untuk berkembang yang minim. Berdasarkan laporan dari dataindonesia mengungkapkan bahwa sejumlah 32% karyawan perusahaan startup ingin mengundurkan diri karena adanya persaingan kompensasi yang ditawarkan dan para karyawan berpotensi untuk pindah perusahaan jika terdapat tawaran kenaikan dari kompensasi dan benefit sekitar 15-30%. Sedangkan 25% lainnya mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaan karena tidak sesuainya budaya kerja yang terdapat di perusahaan serta visi misi yang dimiliki oleh perusahaan tersebut tidak sejalan dengan gaya bekerja dari karyawannya. Sebanyak 24%

pekerja startup menilai alasan untuk mengundurkan diri adalah karena tidak adanya ruang untuk mengembangkan karirnya dan merasa stuck dengan posisinya. Alasan mengundurkan diri terbanyak selanjutnya adalah kurangnya fleksibilitas ditempat kerja yang mengakibatkan adanya stress kerja, dimana karyawan tidak merasa diberikan otonomi atas zona pekerjaannya, baik secara jam kerja, lokasi maupun hal lainnya.



Gambar I.5 Alasan karyawan startup mengundurkan diri dari perusahaan  
Sumber: dataindonesia.id (2022)

Pencegahan *turnover* dapat dimulai dari mengetahui aspek-aspek terkait dengan *turnover*, seperti kepuasan kerja karyawannya, lingkungan atau budaya kerja, dan kepemimpinan yang ada di perusahaan. Dari survey ini dapat disimpulkan bahawa faktor-faktor yang menjadi alasan adanya *turnover intention* karyawan termasuk dengan tidak sesuainya budaya perusahaan, minimnya *career development* serta kurangnya fleksibilitas yang menyebabkan stress kerja.

Jayasri dan Annisa (2023) menyatakan bahwa *Turnover intention* merupakan salah satu alasan individu akhirnya meninggalkan perusahaan untuk mendapatkan pekerjaan baru yang lebih baik. Masalah yang umum dihadapi oleh perusahaan

adalah tingginya turnover intention dan tidak dapat di prediksi. Karyawan akan mencari perusahaan baru, mengembangkan prospek karir yang lebih baik dan mencari kepuasan kerja yang tidak didapatkan dari perusahaan sebelumnya di perusahaan yang baru. Turnover intention tidak dapat dihindari oleh perusahaan dan hanya bisa di minimalisir, walaupun perusahaan sudah melakukan usaha terbaik dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memenuhi kebutuhan dari para pekerjanya namun hal itu tidak dapat mencegah terjadinya turnover intention. Jika sebuah perusahaan masih mengalami tingginya tingkat turnover karyawan, hal ini dapat menyebabkan masalah yang lebih serius terhadap praktik bisnis perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor vital di dalam sebuah organisasi dan memiliki peran penting dalam usaha mencapai objektif dan tujuan dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah organisasi tersebut berhasil atau tidak, karena peran dari sumber daya manusia tersebut adalah merencanakan, melaksanakan, mengelola serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional yang terdapat di perusahaan. Karena Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang penting sebagaimana telah dikatakan sebelumnya, maka untuk menjaga kualitas SDM-nya dengan baik juga merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan.

Manajemen dan sumber daya manusia merupakan sebuah aset yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kemajuan dari sebuah perusahaan. Untuk dapat mencapai hal-hal yang menjadi tujuan perusahaan yang sudah direncanakan dengan baik, maka perusahaan harus mampu membentuk sumber daya manusia di perusahaannya untuk memiliki motivasi kuat, berani melihat perubahan sebagai suatu hal yang harus dihadapi dan beradaptasi terhadap hal tersebut. Manusia merupakan suatu faktor penting di organisasi yang memerlukan sistem pengelolaan yang terencana dan baik, pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang buruk dapat mengakibatkan terjadinya tingkat turnover yang tinggi pada sebuah perusahaan. Menurut Pratiwi dan Johannes (2020), pengelolaan SDM

harus dikelola dengan baik agar kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai keinginan organisasi. Organisasi seringkali mengalami permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia, seperti sulitnya mencari pekerja yang berkompeten sehingga semakin sulit mempertahankan sumber daya yang ada, dan banyaknya perpindahan karyawan dapat menimbulkan kerugian baik dari segi waktu, tenaga, maupun biaya.

Pada gambar 1.5 dikatakan bahwa salah satu alasan karyawan mengundurkan diri dan berpindah ke tempat lain dari perusahaan *startup* adalah karena dirasa tidak ada kecocokan visi misi karyawan dengan budaya perusahaan. Budaya perusahaan atau *organizational culture* diartikan sebagai rangkaian nilai pokok, penafsiran, kepercayaan dan pola pikir yang dianut oleh seluruh karyawan pada sebuah perusahaan dan menjadi pola kehidupan yang diterapkan karyawan di sebuah perusahaan (Angelina et al., 2020). *Organizational culture* yang dianggap berhasil adalah ketika karyawan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan yang tidak terpisahkan. Hal ini terjadi karena adanya pengakuan dan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan diri. Prinabella dan Elmi (2023) mengatakan bahwa *organizational culture* tidak memiliki pengaruh dalam mendorong turnover intention karyawan, dimana karyawan tidak menjadikan *organizational culture* sebagai alasan utamanya untuk berpindah perusahaan. Berbeda dengan hasil penelitian lainnya, penelitian yang dilakukan oleh Niguse (2019) menyatakan bahwa *organizational culture* berpengaruh terhadap *turnover intention* dimana *organizational culture* yang dianggap tidak sesuai dan tidak sejalan dengan ekspektasi atau preferensi karyawan akan meningkatkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja dan mencari kesempatan karir di perusahaan lain. Selain *organizational culture*, faktor yang dapat mempengaruhi turnover intentions karyawan di perusahaan *startup* adalah stress kerja.

Stress kerja sebagai mana diartikan Kristiani (2019) dalam penelitiannya dikatakan sebagai perasaan yang dialami oleh karyawan pada saat berada dibawah tekanan pada saat menjalani suatu pekerjaan. Stress itu sendiri dapat disalurkan

melalui emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang dan juga seringkali terlihat murung. Stress juga dapat menjadi bagian dari karakteristik seorang karyawan, yang mana hal tersebut terjadi ketika semua aspek pekerjaan menjadi tidak stabil. Salah satu penyebab munculnya turnover intention adalah adanya tingkat stres kerja yang cukup tinggi akibat tanggung jawab yang cukup menyita waktu dan pikiran, dimana karyawan kesulitan dalam mengatur beban kerja yang diberikan secara bersamaan. Bawono dan Lo (2020) menyatakan pada penelitiannya tersebut menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, dimana semakin tinggi tingkat stress kerja maka dorongan terhadap intensi untuk berpindah kerja akan semakin tinggi juga. Pernyataan-pernyataan ini juga ikut didukung oleh penelitian Marcella dan Ie (2022) dimana karyawan yang merasa tidak puas dan tertekan dalam pekerjaannya serta tidak merasakan adanya kenyamanan dipekerjaan tersebut akan mendorong *turnover intention* dan menyebabkan karyawan mencari pekerjaan baru di perusahaan lain.

Faktor lain yang mempengaruhi turnover intention adalah terbatasnya pengembangan karir dalam organisasi, serta ketidakpuasan kerja karena karyawan menjalankan tugas yang tidak sesuai dengan yang diakibatkan oleh tidak sesuainya *organizational culture*, tingkat stress yang tinggi dan karir yang tidak berkembang.

*Career development* merupakan sebuah usaha perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan skill karyawannya agar memiliki wawasan yang lebih luas melalui kesempatan mendapatkan promosi di perusahaan (Aritonang, 2019). Career Development merupakan suatu langkah harapan seseorang untuk menemukan jenjang karir di perusahaannya. Bahwa seseorang yang mulai bekerja setelah penempatan pada suatu organisasi pada masa aktifnya hingga mencapai usia pensiun berarti ia ingin berkarir pada organisasi tersebut (Palupi, 2018). Hal inilah yang menjadi harapan seorang karyawan bekerja untuk mencari jalur karir atau pengembangan karir di suatu perusahaan. Kasdorf dan Kayaal (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *career*

*development* dan *turnover intention*, dimana tingginya *career development* yang ada pada sebuah perusahaan maka hal ini akan secara signifikan menekan tingkat *turnover intention* pada perusahaan tersebut, hal ini juga didukung oleh Jayasri dan Annisa (2023) yang pada penelitiannya menemukan bahwa *career development* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dimana semakin banyak peluang karir yang terbuka bagi karyawan di perusahaan maka hal ini akan secara efektif menurunkan *turnover intention* dari karyawan.

Terdapat gap penelitian dimana penelitian-penelitian sebelumnya masih memberikan hasil yang bervariasi dan belum optimal. Penelitian yang memuat mengenai *turnover intention* dengan variabel *organizational culture*, stress kerja dan *career development* di perusahaan startup juga masih sangat terbatas sedangkan perusahaan startup merupakan salah satu perusahaan yang sedang masif berkembang secara global terutama di Indonesia. Ditemukan juga gap pada penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Prinabella dan Elmi (2019) dimana tidak ditemukannya pengaruh antara *organizational culture* terhadap *turnover intention* dengan penelitian yang dilakukan oleh Niguse (2019) yang menemukan pengaruh antara *organizational culture* dengan *turnover intention*. Kurniawaty et.al. (2019) pada penelitiannya menyatakan stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahman & Syahrizal (2019) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Nurhayati (2021), menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif signifikan terhadap niat berpindah, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi & Johannes (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap niat berpindah. Penelitian yang dilakukan oleh Setiyanto & Selvi (2018), menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap niat berpindah, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh NingTyas, et.al. (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap niat berpindah. Menurut Mobley dalam Poeh & Soehari (2019), kepuasan kerja merupakan determinan utama dari



variabel turnover intention sehingga peneliti menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Meskipun telah ditemukan beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti dampak *organizational culture*, stres kerja, dan *career development* serta kepuasan kerja terhadap turnover turnover, namun dalam konteks perusahaan *startup* di Indonesiamasih terbatas. Berdasarkan uraian diatas dan fenomena yang terjadi perusahaan rintisan di daerah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang:

## PENGARUH *ORGANIZATIONAL CULTURE*, STRESS KERJA, DAN *CAREER DEVELOPMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

### **I.II Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Adanya research gap dari penelitian-penelitian sebelumnya yang masih menunjukkan inkonsistensi hasil serta belum optimal
2. Tingginya tingkat turnover karyawan di perusahaan rintisan (*startup*)
3. Pesatnya pertumbuhan perusahaan rintisan di Indonesia khususnya di daerah Jabodetabek tidak diiringi dengan pengelolaan SDM yang baik
4. Banyaknya keluhan mengenai pekerjaan yang dialami oleh karyawan perusahaan rintisan (*startup*)

### **I.III Batasan Masalah**

Batasan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Pada penelitian ini peneliti hanya menggunakan variabel *organizational culture*, stress kerja dan *career development* untuk mengetahui pengaruhnya pada *turnover intention* karyawan dengan variabel *job satisfaction* sebagai mediasi
2. Pada penelitian ini peneliti hanya menggunakan sampel pada karyawan *startup* di Jabodetabek yang telah bekerja selama 1 tahun atau lebih

sehingga tidak semua karyawan bisa menjadi responden pada penelitian ini.

### 1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka penulis merumuskan beberapa masalah yang akan diteliti secara mendalam. Rumusan masalah tersebut sebagai berikut:

1. Apakah organizational culture berpengaruh terhadap turnover intention karyawan perusahaan startup di Jabodetabek?
2. Apakah organizational culture berpengaruh terhadap job satisfaction karyawan perusahaan startup di Jabodetabek?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan perusahaan startup di Jabodetabek?
4. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap job satisfaction karyawan perusahaan startup di Jabodetabek?
5. Apakah career development berpengaruh terhadap turnover intention karyawan perusahaan startup di Jabodetabek?
6. Apakah career development berpengaruh terhadap job satisfaction karyawan perusahaan startup di Jabodetabek?
7. Apakah job satisfaction berpengaruh terhadap turnover intention karyawan perusahaan startup di Jabodetabek?
8. Apakah organizational culture melalui job satisfaction berpengaruh terhadap turnover intention karyawan perusahaan startup di Jabodetabek?
9. Apakah stress kerja melalui job satisfaction berpengaruh terhadap turnover intention karyawan perusahaan startup di Jabodetabek?
10. Apakah career development melalui job satisfaction berpengaruh terhadap turnover intention karyawan perusahaan startup di Jabodetabek?

## **I.IV Tujuan dan Manfaat**

### **1) Tujuan**

Tujuan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *organizational culture* terhadap terhadap turnover intention karyawan perusahaan startup di Jabodetabek
2. Untuk mengetahui pengaruh *organizational culture* terhadap terhadap job satisfaction karyawan perusahaan startup di Jabodetabek
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap terhadap turnover intention karyawan perusahaan startup di Jabodetabek
4. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap terhadap job satisfaction karyawan perusahaan startup di Jabodetabek
5. Untuk mengetahui pengaruh *career development* terhadap terhadap turnover intention karyawan perusahaan startup di Jabodetabek
6. Untuk mengetahui pengaruh *career development* terhadap terhadap job satisfaction karyawan perusahaan startup di Jabodetabek
7. Untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap terhadap turnover intention karyawan perusahaan startup di Jabodetabek
8. Untuk mengetahui pengaruh *organizational culture* terhadap terhadap turnover intention karyawan perusahaan startup di Jabodetabek melalui job satisfaction
9. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap terhadap turnover intention karyawan perusahaan startup di Jabodetabek melalui job satisfaction
10. Untuk mengetahui pengaruh *career development* terhadap terhadap turnover intention karyawan perusahaan startup di Jabodetabek melalui job satisfaction

## **2) Manfaat**

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat kepada beberapa pihak antara lain:

### **1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan *startup* di Jabodetabek untuk menciptakan *organizational culture* yang sesuai dan dapat menekan tingkat stress kerja serta

menyediakan *career development* bagi karyawan sehingga dapat tercipta *job satisfaction* dan menekan tingkat *turnover intention* di perusahaan

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan serta untuk menambah pengetahuan bagi penelitian yang akan datang terkait dengan pengaruh *organizational culture*, stress kerja, dan *career development*, terhadap *turnover intention* dengan *job satisfaction* sebagai variabel intervening

service quality agar dapat memberikan hasil penelitian yang lebih baik.

2. Peneliti menyarankan untuk menambah karakteristik sampel dan mengambil populasi yang lebih luas lagi dari penelitian ini agar bisa menambah karakteristik dari pelanggan dan dapat menjadi acuan untuk beberapa daerah di Indonesia.

3. Peneliti menyarankan untuk melakukan wawancara secara langsung, atau pembagian kuesioner secara langsung yang diisi oleh responden langsung ditempat untuk mengurangi kecenderungan responden dalam menjawab kuesioner secara acak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agzie, M., Niguse, S., Tsegay, E., Kahsay, G., & Mahmud, M.A., (2019), Bacterial contaminants of stored blood and blood components ready for transfusion at blood banks in Mekelle, Northern Ethiopia, BMC Research Notes, 12(1): 1 – 6, <https://doi.org/10.1186/s13104-019-4217-0>.
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Aritonang, K.L., dan Fadilah, N., (2019) Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sinar Sosro. Jurnal Manajemen
- Bawono, W.T., & Lo, S.J. (2020). Employee Engagement As A Mediator Influences Of Work Stress And Career Development To Turnover Intention In Employee Office Of Pt Pkss Central Office.
- Danti, Prinabella & Elmi, Farida. (2023). The Influence of Organizational Culture, Career Development, and Job Satisfaction on Turn Over Intention at PT. CMK West

- Jakarta. *European Journal of Business and Management Research*. 8. 197-202.  
10.24018/ejbmr.2023.8.2.1884.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management Sixteenth Edition* Gary Dessler Florida International University. Florida: Pearson.
- Dewi, M., & Iqbal, M. (2023). Effect of Career Development and Job Stress on Turnover Intention Through Job Satisfaction at Character Education Foundation in Depok City. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 2(2), 379-392.  
<https://doi.org/10.38035/ijam.v2i2.246>
- Dewi, R. S., & Nurhayati, M. (2021). The Effect of Career Development on Turnover Intention with Job Satisfaction and Organizational Commitment as Mediators, Study at PT Control Systems Arena Para Nusa. *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 11–18.  
<https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.4.918>
- Dicky Wahyudi, & Sabil, RA (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Pada Perusahaan Startup Digital. 8, *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Perbankan)*, DOI: 10.7454/jsht.v5i1.1017
- Handani, N., & Andani, KW (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Quadranplus di Jakarta. (4), 795.  
<https://doi.org/10.24912/jmk.v1i4.65661>, *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jayasari, R. I. A., & Annisa, I. T. (2023). Effect of Workload and Career Development on Turnover Intention through Job Satisfaction as Variable Mediator. *Research of Business and Management*, 1(1), 10–20. <https://doi.org/10.58777/rbm.v1i1.19>
- Kalsum, Umi; Harlen, Harlen; and Machasin, Machasin (2023), Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru," *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*: Vol. 5: Iss. 1, Article 5.
- Khoe Yao Tung 2018. *Memahami Knowledge Management*. Cetakan Pertama. PT. Indeks. Jakarta Barat.
- Kristiani, Vinelia Anggra (2019) *Pengaruh stress kerja dan reward terhadap kinerja karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja*. Skripsi thesis, Sanata Dharma University.

- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The Effect of Work Environment, Stress, and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877–886. DOI: 10.5267/j.msl.2019.3.001.
- Lestari, N.N., & Mujiati, N.W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Turnover Intention.
- Lin, C.-Y. and Huang, C.-K. (2021), "Employee turnover intentions and job performance from a planned change: the effects of an organizational learning culture and job satisfaction", *International Journal of Manpower*, Vol. 42 No. 3, pp. 409- 423. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2018-0281>
- Marcella, J., & Yaitu, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. (1), 213. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.183216>, *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*
- Margaretta, H., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Fastrata Buana Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1149. DOI: 10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p17.
- Marikson. (2015). "Sejarah Perkembangan Smartphone Versi Android". <http://maxmanroe.com/sejarah-perkembangan-smartphone-versiandroid>.
- Pratiwi, F., & Johannes, S.L. (2020). Job Satisfaction as a Mediator of Effect Job Stress and Career Development on Employee Turnover Intention PT PKSS. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 580–592. DOI: 10.31933/DIJDBM.
- Pratiwi, I.D., & Sary, FP (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Turnover Intention Pada Pt Xyz Bandung. (5), 1211– 1223. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v4i5.9284>, *Jurnal Internasional Sains, Teknologi & Manajemen*
- Prayogi, M.A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. (1), 39–51 . <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.298720>, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*
- Prisillya, T., & Turangan, JA (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Niat Untuk Berpindah. (2), 299. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.79052>, *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*

- Putra, A., Lie, V. & Alvani, S. (2020). Pengaruh pengembangan karier terhadap intensi *turnover* di PT Benua Penta Global Medan. *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*, 16(1). <https://doi.org/10.32528/ins.v16i1.2005>.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2018). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta
- Rulianti, E. & Nurlilah, M. (2021). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja yang di mediasi motivasi kerja pada PT Tenma Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(1), 2599-3410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.317>.
- Sa'adah, S. & Prasetio, A. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Internusa Jaya Sejahtera Merauke. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 13(1). <http://dx.doi.org/10.21460/jrmb.2018.131.304>.
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2021). Analisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Y Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(2). Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/30336>
- Steven Set Xaverius Tumbelaka, Taher Alhabsji, Umar Nimran (2016), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention To Leave (Studi pada Karyawan PT.Bitung Mina Utama), *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 3 No.1, Januari 2016, <https://media.neliti.com/media/publications/75363-ID-pengaruh-budaya-organisasi-terhadap-kepu.pdf>
- Steven, H. & Prasetio, A. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78-88. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>.
- Sule, Ernie Trisnawati dan Kurniawan Saefullah. (2018). *Pengantar Manajemen*. Depok: Prenadamedia Group.
- Suprpto, S., & Herminingsih, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada SMA Negeri 90 Jakarta). (1), 13 29 . <https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/jimb/article/view/8152/33526>, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*



- Susanti, D. & Halilah, I. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (studi pada CV Rabbani Asysa). *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar; 10(1)*, 1036- 1045. <https://doi.org/10.35313/irwns.v10i1.1461>.
- Susilo, J. & Satrya, I. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh komitmen organisasional karyawan kontrak. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3700-3729. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p15>.
- Wahyono, I., & Riyanto, S. (2020). Effect of Organizational Commitment, Job Stress, And Job Satisfaction on Turnover Intention. *International Journal for Innovation Education and Research*, 8(10), 286–316. DOI: 10.31686/ijier.vol8.iss10.2682.
- Widyawati.2019. Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada Bank Sulses Parepare. Skripsi, Fakultas Ekonomi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.
- Yuningsih, N. (2020). The Effect of Job Satisfaction, Career Development and Commitment to Turnover Intention in Cakrawala Mitra Bersama. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(1), 380–390.
- Zahra, S., Khan, M., Imran, M., Aman, Q. & Ali, R. (2018). The relationship between job stress and *turnover intentions* in the pesticide sector of Pakistan: an employee behavior perspective. *Management Issues in Healthcare System*, 4(1), 1-12. <https://doi.org/10.33844/mihs.2018.60369>.
- Zamzami, N., Susita, D., Nurjanah, S. (2022). Effect of Quality of Work Life on Work Motivation and Job Satisfaction and Their Impact on Turnover Intention on Outsource Employees. *Journal of Business and Management Review*, 3(7), 437-452. DOI: 10.47153/jbmr37.2042022.