

Analisis Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan (Studi Pada PT. Promed Sukabumi)

Hildan¹⁾, Umban Adi Jaya²⁾

^{1,2}Universitas Sains Indonesia, Bekasi, Indonesia

e-mail: ¹mhmmdzidan300202@gmail.com, ²umbanadijaya01@gmail.com

Article Information

Submit: 25-02-2026

Revised: 10-05-2026

Accepted: 17-05-2026

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan dan dianalisis dengan regresi linier berganda. Dalam penelitian ini, etika kerja dan stres kerja berfungsi sebagai variabel independen, sedangkan *turnover intention* sebagai variabel dependen. Hasil sementara penelitian menunjukkan bahwa etika kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin baik etika kerja karyawan, semakin kecil kemungkinan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Sebaliknya, stres kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, di mana semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, semakin besar kecenderungan mereka untuk resign. Temuan ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi manajemen PT. Promed Sukabumi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung etika kerja dan mengelola stres kerja secara efektif, sehingga dapat meningkatkan retensi karyawan dan produktivitas perusahaan.

Kata kunci: Etika Kerja, Karyawan, PT. Promed Sukabumi, Stres Kerja, *Turnover intention*

Abstract

This study aims to analyze the influence of work ethics and job stress on employees' turnover intention. Using a quantitative approach with an associative method, data were collected through questionnaires distributed to employees and analyzed using multiple linear regression. In this study, work ethics and job stress function as independent variables, while turnover intention serves as the dependent variable. Preliminary findings indicate that work ethics has a significant negative effect on turnover intention, meaning that the better the employees' work ethics, the lower their likelihood of leaving the job. Conversely, job stress shows a positive and significant effect on turnover intention, where higher levels of stress experienced by employees increase their tendency to resign. These findings are expected to serve as a consideration for the management of PT. Promed Sukabumi in creating a work environment that supports strong work ethics and effectively manages job stress, thereby enhancing employee retention and overall company productivity.

Keywords: *Work Ethics, Employees, PT. Promed Sukabumi, Job Stress, Turnover intention*

PENDAHULUAN

Turnover intention (Y) merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang menggambarkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja (Amanda & Prastika, 2025). Fenomena ini menjadi perhatian serius karena berpotensi menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti terganggunya stabilitas tenaga kerja, menurunnya tingkat produktivitas, serta meningkatnya biaya operasional perusahaan (Sari dkk., 2024). Tingkat *turnover intention* yang tinggi dapat menyebabkan pembengkakan biaya rekrutmen dan pelatihan, serta berdampak pada penurunan kinerja tim secara keseluruhan (Hadi & Johan, 2023). Pada tingkat global menunjukkan bahwa angka *turnover* aktual di industri farmasi berada pada kisaran 12–15% per tahun, dengan biaya penggantian karyawan yang dapat mencapai 1,5 hingga 2 kali dari gaji tahunan (Ahsan, 2024). Sementara itu, di Indonesia, data (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2026) menunjukkan bahwa sektor manufaktur, termasuk industri farmasi, memiliki tingkat *turnover intention* yang relatif lebih tinggi dibandingkan sektor lainnya, yakni

mencapai 18% pada kelompok pekerja dengan sistem shift. Kondisi ini dipengaruhi oleh tingginya tekanan produksi serta penerapan regulasi yang ketat dari Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM). Temuan tersebut sejalan dengan penelitian (Jaya & Atansah, 2024) yang menyatakan bahwa tekanan kerja dan kondisi lingkungan kerja berkontribusi terhadap meningkatnya *turnover intention* karyawan.

Salah satu faktor yang berperan dalam memengaruhi *turnover intention* adalah etika kerja (X1). Etika kerja dipahami sebagai seperangkat nilai dan prinsip moral yang menjadi pedoman individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Safitri dkk., 2025). Karyawan yang memiliki etika kerja tinggi umumnya menunjukkan perilaku disiplin, rasa tanggung jawab yang kuat, serta loyalitas terhadap organisasi (Rumra dkk., 2025). Etika kerja yang baik dapat menekan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi karena adanya komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan (Komalasari & Yamin, 2025). Dalam industri farmasi juga menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan program penguatan etika kerja, seperti pelatihan nilai-nilai perusahaan, mampu menurunkan tingkat *turnover intention* hingga 20% di kawasan Asia Tenggara, termasuk Indonesia (Mercer, 2023). Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian (Jaya & Risnawati, 2024) yang menyimpulkan bahwa etika kerja yang tinggi berkontribusi dalam meningkatkan loyalitas karyawan serta menurunkan kecenderungan *turnover intention*.

Selain etika kerja, stres kerja (X2) merupakan faktor lain yang memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja timbul sebagai akibat dari tekanan pekerjaan, tingginya beban tugas, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung (Jundillah dkk., 2024). Stres kerja yang tidak dikelola secara efektif dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, sehingga mendorong munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan lain (Munawar & Rijanti, 2025). Dengan demikian, stres kerja berpotensi menjadi salah satu pemicu utama terjadinya *turnover intention* dalam berbagai organisasi. Secara khusus pada industri farmasi, mengungkapkan bahwa penerapan sistem kerja shift selama 24 jam serta target produksi yang ketat dapat meningkatkan tingkat *turnover intention* hingga 25% di pabrik manufaktur, terutama di negara berkembang seperti Indonesia, di mana regulasi mutu obat turut menambah beban administratif (Ahsan, 2024). Hal ini selaras dengan pendapat (Jaya & Risnawati, 2024) yang menyatakan bahwa stres kerja yang berlangsung secara berkelanjutan dapat menimbulkan kelelahan fisik dan psikologis, sehingga mendorong karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Penelitian ini didasarkan pada berbagai studi terdahulu yang relevan, di antaranya penelitian yang dilakukan oleh (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020) yang menemukan bahwa etika kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, penelitian (Fitriantini dkk., 2019) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada sektor jasa, seperti pendidikan dan rumah sakit, sementara kajian yang meneliti sektor manufaktur farmasi masih tergolong terbatas. Di Indonesia, hanya sekitar 15% dari penelitian mengenai *turnover* selama periode 2018–2023 yang berfokus pada industri manufaktur farmasi, meskipun sektor ini memberikan kontribusi sekitar 10% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) manufaktur nasional (Leka & Cox, 2008).

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Promed Sukabumi, sebuah perusahaan manufaktur farmasi yang memiliki karakteristik kerja khusus, seperti penerapan sistem kerja shift dan target produksi yang tinggi. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan tekanan kerja yang besar serta memengaruhi etika kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih spesifik dan komprehensif mengenai pengaruh

etika kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* dalam lingkungan perusahaan manufaktur farmasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Promed Sukabumi, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang farmasi dan beroperasi di wilayah Sukabumi, Jawa Barat. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 120 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% atau tingkat kepercayaan 90%, sehingga jumlah sampel yang digunakan tetap sebanyak 60 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu pemilihan responden secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu agar relevan dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria yang ditetapkan meliputi karyawan tetap maupun kontrak di PT. Promed Sukabumi, memiliki masa kerja minimal satu tahun, serta bersedia menjadi responden. Dasar penentuan masa kerja ≥ 1 tahun didasarkan pada pertimbangan bahwa karyawan dengan pengalaman kerja yang cukup telah memahami dinamika kerja secara menyeluruh, termasuk tekanan kerja, sistem shift, dan target produksi, sehingga mampu memberikan penilaian yang lebih representatif terkait etika kerja, stres kerja, dan *turnover intention*. Pendekatan ini juga dianggap dapat meningkatkan validitas internal penelitian serta meminimalkan bias dari responden yang masih baru.

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner tertutup (*closed-ended questionnaire*) yang disusun berdasarkan definisi operasional variabel serta landasan teori yang relevan. Variabel penelitian terdiri dari etika kerja (X1), stres kerja (X2), dan *turnover intention* (Y), yang masing-masing dikembangkan menjadi beberapa dimensi dan indikator sesuai kajian teoritis pada tinjauan pustaka. Variabel etika kerja (X1) mengacu pada konsep Sinamo (2011) dengan dimensi disiplin, tanggung jawab, loyalitas, dan integritas, yang kemudian diterjemahkan ke dalam delapan item pernyataan. Variabel stres kerja (X2) disusun berdasarkan pendekatan (Luthans, 2011) dengan indikator beban kerja, tekanan waktu, konflik peran, dan dukungan kerja, yang juga terdiri dari delapan item pernyataan. Sementara itu, variabel *turnover intention* (Y) diadaptasi dari (Robbins & Judge, 2023) dengan indikator niat mencari pekerjaan baru, rencana pengunduran diri, ketidakpuasan jangka panjang, dan kecenderungan memberikan rekomendasi negatif, yang masing-masing diwakili oleh delapan item pernyataan. Seluruh item menggunakan skala Likert 1–5, mulai dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju, dengan jumlah total 24 item. Penyusunan butir pernyataan dilakukan secara netral untuk menghindari bias, dan direncanakan melalui uji coba (*pilot test*) sebelum penyebaran kuesioner secara penuh.

Data yang terkumpul dianalisis secara kuantitatif menggunakan bantuan software SPSS. Tahapan analisis diawali dengan uji validitas untuk memastikan bahwa setiap item instrumen benar-benar mengukur konstruk yang dimaksud melalui nilai factor loading $> 0,50$, serta uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas minimal 0,70 sebagai indikator konsistensi alat ukur (Ghozali, 2018) Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan Kolmogorov–Smirnov, uji multikolinieritas melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 dan Tolerance $> 0,10$, serta uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser. Analisis utama menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan $Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \epsilon$ untuk mengetahui pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*, baik secara parsial maupun simultan.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial, uji F untuk melihat pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besaran

kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Seluruh proses penelitian dilaksanakan dengan tetap memperhatikan etika penelitian, termasuk persetujuan responden dan kerahasiaan data pribadi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Demografis Responden

Berdasarkan data yang diperoleh dari 100 responden yang memenuhi kriteria penelitian melalui penyebaran kuesioner tertutup (*paper-based questionnaire*) yang dicetak, dibagikan secara langsung, serta dikumpulkan kembali setelah diisi, bagian ini menyajikan gambaran demografis responden sebagai dasar untuk memahami profil partisipan. Informasi demografis ini diperlukan untuk memastikan kesesuaian responden dengan konteks penelitian serta memberikan gambaran objektif mengenai distribusi data berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja.

Tabel 1. Karakteristik Demografis Responden (baca lagi template bagaimana penulisan tabel

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	84	84%
	Perempuan	16	16%
	Jumlah	100	100%
Usia	< 25 Tahun	18	18%
	25–35 Tahun	20	20%
	36–45 Tahun	25	25%
	46–55 Tahun	32	32%
	> 55 Tahun	5	5%
	Jumlah	100	100%
Lama Bekerja	1–5 Bulan	1	1%
	1 Tahun	10	10%
	2 Tahun	15	15%
	> 3 Tahun	74	74%
	Jumlah	100	100%

Berdasarkan Tabel 1, dapat dijelaskan bahwa dari segi jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 84 orang (84%), sedangkan perempuan hanya 16 orang (16%). Hal ini menunjukkan bahwa komposisi tenaga kerja dalam penelitian ini lebih banyak berasal dari laki-laki, yang dapat memengaruhi dinamika kerja, termasuk dalam hal etika kerja dan tingkat stres kerja. Ditinjau dari aspek usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 46–55 tahun sebanyak 32 orang (32%), diikuti usia 36–45 tahun sebanyak 25 orang (25%). Kondisi ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh tenaga kerja yang relatif matang dan berpengalaman. Usia yang lebih tinggi umumnya berkaitan dengan kematangan emosional dan pengalaman kerja, namun juga berpotensi menghadapi tekanan kerja yang lebih besar. Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun yaitu sebanyak 74 orang (74%). Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pengalaman dan loyalitas yang cukup tinggi terhadap perusahaan. Masa kerja yang panjang dapat mencerminkan keterikatan karyawan terhadap organisasi, namun juga berpotensi menimbulkan kejenuhan atau stres kerja apabila tidak diimbangi dengan lingkungan kerja yang kondusif. Secara keseluruhan, karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki, berada pada usia produktif hingga matang, serta memiliki pengalaman kerja yang relatif lama. Kondisi ini menjadi penting dalam menganalisis pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*, karena faktor

demografis tersebut dapat memengaruhi persepsi dan perilaku karyawan dalam organisasi.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *r hitung* dengan *r tabel*. Pada penelitian ini, jumlah responden sebanyak 100 orang, sehingga diperoleh nilai *r tabel* sebesar 0,197 dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan (df) = 98.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,544	0,197	Valid
	X1.2	0,467	0,197	Valid
	X1.3	0,428	0,197	Valid
	X1.4	0,582	0,197	Valid
	X1.5	0,512	0,197	Valid
	X1.6	0,714	0,197	Valid
	X1.7	0,640	0,197	Valid
	X1.8	0,571	0,197	Valid
Etika Kerja (X2)	X2.1	0,563	0,197	Valid
	X2.2	0,709	0,197	Valid
	X2.3	0,742	0,197	Valid
	X2.4	0,740	0,197	Valid
	X2.5	0,669	0,197	Valid
	X2.6	0,693	0,197	Valid
	X2.7	0,518	0,197	Valid
	X2.8	0,476	0,197	Valid
Turnover intention (Y)	Y1	0,723	0,197	Valid
	Y2	0,737	0,197	Valid
	Y3	0,664	0,197	Valid
	Y4	0,740	0,197	Valid
	Y5	0,659	0,197	Valid
	Y6	0,752	0,197	Valid
	Y7	0,623	0,197	Valid
	Y8	0,660	0,197	Valid

Berdasarkan Tabel 2, dapat dijelaskan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel stres kerja (X1), etika kerja (X2), dan *turnover intention* (Y) memiliki nilai *r hitung* yang lebih besar dibandingkan dengan *r tabel* sebesar 0,197. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item instrumen penelitian dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Pada variabel stres kerja (X1), nilai *r hitung* berkisar antara 0,428 hingga 0,714, dengan nilai tertinggi terdapat pada item X1.6 sebesar 0,714. Hal ini menunjukkan bahwa item tersebut memiliki hubungan yang kuat dengan skor total variabel. Sementara itu, pada variabel etika kerja (X2), nilai *r hitung* berkisar antara 0,476 hingga 0,742, dengan nilai tertinggi pada item X2.3 sebesar 0,742. Sedangkan pada variabel *turnover intention* (Y), nilai *r hitung* berkisar antara 0,623 hingga 0,752, dengan nilai tertinggi pada item Y6 sebesar 0,752. Selain itu, seluruh item juga memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa hubungan antara masing-masing item dengan skor total bersifat signifikan secara statistik. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian tanpa perlu dilakukan revisi atau penghapusan item. Secara keseluruhan, hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa instrumen

yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat ketepatan yang baik dalam mengukur variabel stres kerja, etika kerja, dan *turnover intention*, sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut, termasuk uji reliabilitas dan pengujian hipotesis.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi atau keandalan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari batas kritis yang telah ditentukan, yaitu 0,60. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Kritis	Keterangan
1	Etika Kerja (X1)	0,684	> 0,60	Reliabel
2	Stres Kerja (X2)	0,794	> 0,60	Reliabel
3	<i>Turnover intention</i> (Y)	0,847	> 0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas batas kritis 0,60. Variabel etika kerja (X1) memiliki nilai sebesar 0,684 yang termasuk dalam kategori reliabel dengan tingkat konsistensi yang cukup baik. Selanjutnya, variabel stres kerja (X2) memperoleh nilai 0,794 yang menunjukkan reliabilitas yang tinggi, sedangkan variabel *turnover intention* (Y) memiliki nilai tertinggi sebesar 0,847 yang mengindikasikan konsistensi internal yang sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur konstruk yang diteliti. Artinya, jawaban responden terhadap setiap item relatif stabil dan tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan dalam pengukuran variabel yang sama. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Instrumen ini juga dapat dipercaya dalam menghasilkan data yang konsisten, akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* terhadap 100 data residual penelitian. Hasil uji normalitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov)

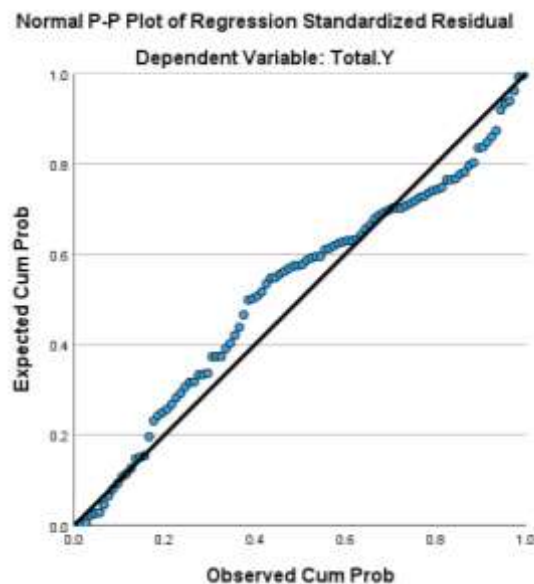
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.05165439
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.086
	Negative	-.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.001
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.001
	99% Confidence Interval Lower Bound	.000

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,001. Nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga secara statistik dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini tidak berdistribusi normal. Hasil ini juga diperkuat oleh nilai Monte Carlo Sig. sebesar 0,001 dengan interval kepercayaan 99% yang berada pada rentang 0,000 hingga 0,002, yang tetap berada di bawah batas signifikansi 0,05.

Dengan demikian, secara statistik model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Namun demikian, mengingat jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini cukup besar, yaitu sebanyak 100 responden, maka berdasarkan *Central Limit Theorem*, distribusi sampel cenderung mendekati normal meskipun data awal tidak sepenuhnya berdistribusi normal. Oleh karena itu, analisis regresi masih dapat dilanjutkan karena penyimpangan normalitas tersebut dianggap tidak terlalu memengaruhi estimasi parameter secara signifikan, terutama pada sampel dengan ukuran besar seperti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik normalitas data yang dilakukan dalam penelitian ini, analisis selanjutnya juga didukung oleh pendekatan grafik melalui *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Grafik ini digunakan untuk melihat apakah distribusi residual dalam model regresi mengikuti pola distribusi normal atau tidak.

Gambar 1. Uji Normalitas (Normal P-P Plot)



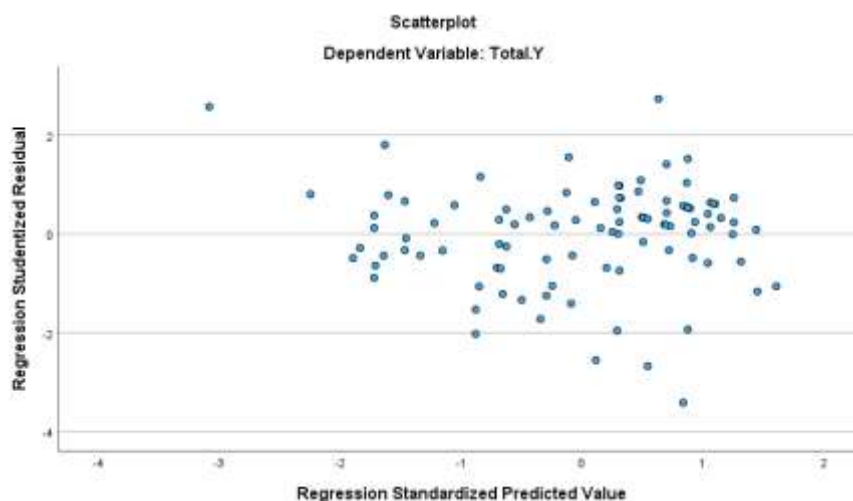
Berdasarkan hasil uji normalitas melalui grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut dari awal hingga akhir. Pada bagian awal dan akhir, titik-titik residual tampak cukup dekat dengan garis diagonal, sedangkan pada bagian tengah terdapat sedikit penyimpangan, namun masih dalam batas yang wajar dan tidak membentuk pola tertentu yang sistematis. Secara keseluruhan, pola penyebaran titik-titik tersebut menunjukkan bahwa

residual dalam model regresi berdistribusi normal atau mendekati normal. Tidak ditemukan adanya pola penyimpangan yang signifikan seperti pola melengkung (curve) atau penyebaran titik yang menjauh secara ekstrem dari garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi berdasarkan pendekatan grafik. Hasil ini juga memperkuat temuan uji statistik sebelumnya, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk dilanjutkan pada analisis berikutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini, salah satu pengujian yang dilakukan adalah uji heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada model regresi yang digunakan. Uji ini penting dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga hasil estimasi yang diperoleh bersifat tidak bias dan dapat dipercaya.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik *Scatterplot* antara *Regression Studentized Residual* dan *Regression Standardized Predicted Value*, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y. Penyebaran titik tidak membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut (cone), pola bergelombang, maupun pola teratur lainnya. Selain itu, sebaran residual juga tampak relatif merata di sepanjang nilai prediksi, meskipun terdapat beberapa titik yang menyimpang, namun masih dalam batas yang wajar. Secara keseluruhan, pola penyebaran yang acak tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) dan layak untuk dilanjutkan pada tahap analisis berikutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Variabel	B (Unstandardized)	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.805	4.496	-	2.403	0.018
	Etika Kerja (X1)	-0.031	0.114	-0.022	-0.274	0.785
	Stres Kerja (X2)	0.626	0.082	0.617	7.677	<0.001

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh etika kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y), diperoleh output pada tabel *Coefficients* yang menunjukkan estimasi hubungan antar variabel dalam model penelitian ini. Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,805 - 0,031X1 + 0,626X2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel etika kerja (X1) dan stres kerja (X2) digunakan untuk memprediksi *turnover intention* (Y). Nilai konstanta sebesar 10,805 mengindikasikan bahwa ketika etika kerja dan stres kerja bernilai nol atau dianggap konstan, maka tingkat *turnover intention* berada pada angka 10,805.

Selanjutnya, koefisien regresi pada variabel etika kerja (X1) bernilai negatif sebesar -0,031 yang menunjukkan bahwa peningkatan etika kerja cenderung menurunkan *turnover intention*. Namun, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik karena nilai signifikansi sebesar 0,785 ($> 0,05$), sehingga etika kerja tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap *turnover intention* dalam model ini.

Berbeda dengan itu, variabel stres kerja (X2) memiliki koefisien positif sebesar 0,626 dengan nilai signifikansi $< 0,001$ ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan *turnover intention*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini hanya variabel stres kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan variabel etika kerja tidak berpengaruh signifikan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	Keterangan
TOTAL X1 (Etika Kerja)	0,274	< 1,984	Tidak Berpengaruh
TOTAL X2 (Stres Kerja)	7,677	> 1,984	Berpengaruh

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada tabel *Coefficients*, pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai *t hitung* dengan *t tabel* pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), yaitu sebesar 1,984. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel etika kerja (X1) memiliki nilai *t hitung* sebesar 0,274 yang lebih kecil dari *t tabel* (1,984), serta nilai signifikansi sebesar 0,785 ($> 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa etika kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Sementara itu, variabel stres kerja (X2) memiliki nilai *t hitung* sebesar 7,677 yang lebih besar dari *t tabel* (1,984), serta nilai signifikansi $< 0,001$ ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, secara parsial hanya variabel stres kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan etika kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan dalam model penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1018.786	2	509.393	30.404	< 0,001
Residual	1625.174	97	16.754	-	-
Total	2643.960	99	-	-	-

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen dalam model penelitian. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan tingkat signifikansi 0,05. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 30,404 dengan nilai signifikansi < 0,001. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa secara simultan variabel etika kerja (X₁) dan stres kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen dalam penelitian ini secara bersama-sama mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Selain itu, model regresi yang digunakan juga dinyatakan layak (*fit*) untuk menjelaskan hubungan antar variabel, sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,621	0,385	0,373	4,09321

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel *Model Summary*, pengujian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dalam model penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,385. Nilai ini berarti bahwa variabel etika kerja (X₁) dan stres kerja (X₂) secara simultan mampu menjelaskan sebesar 38,5% variasi pada variabel *turnover intention* (Y). Sisanya sebesar 61,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,373 menunjukkan kemampuan penjelasan model yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan ukuran sampel. Nilai ini memberikan gambaran yang lebih akurat bahwa kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen berada pada tingkat sedang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik, namun masih terdapat faktor-faktor lain di luar model yang turut memengaruhi *turnover intention* karyawan PT Promed Sukabumi.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan etika kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Promed Sukabumi. Temuan ini menegaskan bahwa perilaku kerja individu yang tercermin dalam etika kerja, serta kondisi psikologis yang dipengaruhi oleh tekanan kerja, merupakan dua aspek penting yang secara bersama-sama membentuk kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi. Dengan demikian, keputusan *turnover* tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi antara faktor internal individu dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan kerja. Temuan ini sejalan dengan model proses

turnover yang dikemukakan oleh (Gupta dkk., 2022) yang menjelaskan bahwa niat keluar kerja merupakan hasil dari proses psikologis yang kompleks, dimulai dari evaluasi terhadap pekerjaan hingga munculnya keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Selain itu, hasil ini juga didukung oleh (Griffeth dkk., 2000) yang menegaskan bahwa kombinasi antara karakteristik individu dan kondisi organisasi memiliki kontribusi signifikan dalam menjelaskan variasi *turnover intention* di berbagai sektor industri.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,385 menunjukkan bahwa etika kerja dan stres kerja mampu menjelaskan 38,5% variasi *turnover intention*. Angka ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang cukup moderat. Artinya, meskipun kedua variabel tersebut berkontribusi signifikan, masih terdapat 61,5% variasi *turnover intention* yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Faktor-faktor tersebut dapat berupa kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, lingkungan kerja, serta peluang pengembangan karier. Hal ini mengindikasikan bahwa *turnover intention* merupakan fenomena multidimensional yang tidak dapat dijelaskan secara sederhana hanya melalui dua variabel saja. Secara parsial, hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Meskipun arah hubungan menunjukkan koefisien negatif, yang berarti peningkatan etika kerja cenderung diikuti dengan penurunan *turnover intention*, namun pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa etika kerja bukan merupakan faktor utama yang menentukan keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Hasil ini berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Perbedaan ini menunjukkan bahwa pengaruh etika kerja sangat bergantung pada konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan. Dalam organisasi dengan standar operasional yang ketat seperti PT. Promed Sukabumi, etika kerja kemungkinan besar telah menjadi norma yang melekat dan wajib dipatuhi oleh seluruh karyawan, sehingga tidak lagi menjadi faktor pembeda dalam menentukan perilaku *turnover*. Dalam konteks tersebut, etika kerja lebih berfungsi sebagai dasar perilaku profesional yang bersifat normatif daripada sebagai faktor motivasional yang memengaruhi keputusan karyawan. Dengan kata lain, baik karyawan yang memiliki etika kerja tinggi maupun rendah tetap berada dalam sistem kerja yang sama, sehingga keputusan untuk keluar lebih dipengaruhi oleh faktor lain yang dirasakan secara langsung, seperti tekanan kerja atau kondisi lingkungan kerja. Sebaliknya, variabel stres kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, maka semakin besar kecenderungan mereka untuk memiliki niat meninggalkan organisasi. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa stres kerja merupakan salah satu determinan utama dalam perilaku *turnover* karyawan.

Secara teoritis, stres kerja dapat menimbulkan kelelahan emosional, penurunan kepuasan kerja, serta berkurangnya keterikatan terhadap organisasi. Kondisi ini pada akhirnya mendorong individu untuk mencari alternatif pekerjaan yang dianggap lebih mampu memberikan kenyamanan dan keseimbangan kerja. Oleh karena itu, stres kerja tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga pada stabilitas tenaga kerja dalam organisasi. Dalam konteks industri farmasi, tekanan kerja yang tinggi merupakan hal yang sulit dihindari. Tuntutan terhadap kualitas produk, kepatuhan terhadap standar regulasi, target produksi yang ketat, serta sistem kerja shift dapat meningkatkan beban kerja baik secara fisik maupun mental. Jika kondisi tersebut tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai, maka akan meningkatkan risiko munculnya stres kerja yang berkepanjangan. Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan etika kerja dalam menjelaskan *turnover intention*. Hal ini terlihat dari

nilai koefisien regresi dan signifikansi yang jauh lebih kuat pada variabel stres kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor situasional yang berkaitan dengan kondisi kerja memiliki peran yang lebih besar dibandingkan faktor individual dalam memengaruhi keputusan *turnover* karyawan di PT. Promed Sukabumi. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi empiris dengan menegaskan bahwa pengelolaan stres kerja merupakan kunci utama dalam upaya menekan tingkat *turnover intention*. Meskipun etika kerja tetap penting sebagai landasan perilaku profesional, namun dalam konteks ini, faktor stres kerja menjadi variabel yang paling menentukan dalam membentuk keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar dari organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa etika kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Promed Sukabumi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat etika kerja yang dimiliki karyawan tidak secara langsung menentukan munculnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, stres kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin besar kecenderungan mereka untuk memiliki niat keluar dari organisasi. Dengan demikian, stres kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi *turnover intention* dalam penelitian ini. Secara simultan, etika kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan kemampuan menjelaskan variasi sebesar 38,5%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi yang cukup penting, meskipun masih terdapat faktor lain di luar model yang turut memengaruhi *turnover intention*.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut: Saran Praktis bagi PT. Promed Sukabumi

1. Pengelolaan stres kerja perlu menjadi prioritas utama perusahaan, mengingat variabel stres kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Perusahaan disarankan melakukan evaluasi terhadap beban kerja, target produksi, serta efektivitas sistem kerja shift agar tidak menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan pada karyawan.
2. Peningkatan dukungan organisasi terhadap karyawan perlu dilakukan melalui program konseling kerja, pelatihan manajemen stres, serta penguatan komunikasi antara atasan dan bawahan. Lingkungan kerja yang suportif dapat membantu menurunkan tingkat stres dan meningkatkan kenyamanan kerja.
3. Perusahaan tetap perlu mempertahankan budaya etika kerja, meskipun dalam penelitian ini etika kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Etika kerja tetap penting sebagai landasan profesionalisme, disiplin, dan tanggung jawab kerja dalam industri farmasi yang memiliki standar operasional tinggi.
4. Peningkatan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan juga perlu menjadi perhatian perusahaan, mengingat *turnover intention* tidak hanya dipengaruhi oleh stres kerja, tetapi juga kemungkinan faktor lain seperti kompensasi, kepemimpinan, jenjang karier, dan lingkungan kerja.

Saran bagi Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kompensasi, gaya kepemimpinan, atau work-life balance untuk

- memperoleh model yang lebih komprehensif dalam menjelaskan turnover intention.
2. Penelitian mendatang dapat memperluas objek penelitian pada industri manufaktur lainnya atau membandingkan antar sektor industri untuk memperoleh generalisasi hasil yang lebih luas.
 3. Penelitian berikutnya juga dapat menggunakan pendekatan mixed methods atau kualitatif untuk menggali lebih dalam faktor psikologis dan pengalaman subjektif karyawan terkait keputusan turnover.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahsan, Dr. S. M. R. (2024). Employee Turnover in Pharmaceutical Industry of Bangladesh: Leading Factors, Impact and Retention Strategies. *South Asian Research Journal of Business and Management*, 6(04), 210–220. <https://doi.org/10.36346/sarjbm.2024.v06i04.009>
- Amanda, S. P., & Prastika, N. D. (2025). Kompensasi dengan Intensi Turnover pada Karyawan Generasi Milenial di Kota Samarinda. *Locus Journal of Academic Literature Review*, 4(6), 446–461.
- Azzahra, Y., & Gani, N. A. (2026). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada Perusahaan Kompas Gramedia Palmerah. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 5(1), 302–311. <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.6173>
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2026). *Proporsi Tenaga Kerja pada Sektor Industri Manufaktur*. Badan Pusat Statistik Indonesia. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTIxNyMy/proporsi-tenaga-kerja-pada-sektor-industri-manufaktur--persen-.html>
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsd Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *Prosiding University Research Colloquium*, 77–85.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Statistik Analisis Multivariate (Edisi 9)*. Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium. *JOURNAL OF MANAGEMENT*, 26(3).
- Gupta, S. K., Bhatia, N., & Bhagat, M. (2022). A Review of Employee Turnover Models and their Role in Evolution of Turnover Literature. *The Indian Journal of Labour Economics*, 65(1), 185–214. <https://doi.org/10.1007/s41027-022-00366-w>
- Hadi, P., & Johan, A. (2023). The effect of perceived organizational support on career commitment: The mediating role of work engagement. *Calitatea*, 24(196), 148–155.
- Handayani, S. O., Andriani, & Chirinnida, I. T. (2024). PENGARUH STRESKERJA TERHADAP TURNOVERINTENTION DENGAN JOBSATISFACTION SEBAGAI VARIABELMEDIASI. *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 13(3), 1–9. <https://doi.org/10.24843/eeb.2024.v13.i03.p09>
- Jaya, U. A., & Atansah, D. (2024). Pengaruh Work Environment Dan Transformasional Leadership Style Terhadap Turnover Intention Pada Stockfit B PT. Pratama Abadi Industri JX. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 8(1). [102](https://jurnal.stie-</p></div><div data-bbox=)



- aas.ac.id/index.php/jie/article/view/10922
- Jaya, U. A., & Risnawati, N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Boneka Sukabumi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1). <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/10923>
- Jundillah, Z., Wardani, Y., & Trisnowati, H. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja pada Perawat: Studi Literatur. *Jurnal Promotif Preventif*, 7(4), 750–762.
- Komalasari, S., & Yamin, A. (2025). Pengaruh Spiritual Leadership, Work Ethics, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus di Kecamatan Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat). *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(5), 4934–4947.
- Leka, S., & Cox, T. (2008). *The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMAEF. World Health Organization*. I-WHO Publications.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Companies, Incorporated.
- Mercer. (2023). *Talent trends in the pharmaceutical industry in Southeast Asia*. <https://www.mercer.com/insights/people-strategy/future-of-work/global-talent-trends/>
- Munawar, M., & Rijanti, T. (2025). The Influence of Workload and Work Stress on Turnover Intention Mediated by Job Satisfaction (A Study at Harapan Hospital Magelang). *Mandalika Journal of Business and Management Studies*, 3(2), 129–140.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior, Global Edition*. Pearson Higher Ed.
- Rumra, A. S., Rahawarin, M. A., & Zacharias, T. (2025). Pengaruh Integritas Pegawai, Etika Kerja, dan Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Cabang Dinas Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus Kabupaten Kepulauan Aru. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 6(3), 1771–1783.
- Safitri, I. M., Febrianti, A., Wijayanti, N. D., Laia, S., & Yunita, S. (2025). Peran Etos Kerja Dalam Membentuk Profesionalisme Dan Integritas Di Dunia Kerja. *Musyteri: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 16(11), 31–40.
- Sari, A. P., Hayati, S., & Nurhikmah, N. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Generasi-Z Di Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, 4(1), 261–269.
- Sabila, I. H., Purnadi, P., Bagis, F., & Miftahuddin, M. A. (2026). Pengaruh Stres Kerja dan Work-Family Conflict terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi (Studi pada Karyawan Perempuan Produksi PT Royal Korindah). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 7(3), 2800–2814. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i3.7470>