J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.3, April 2025

Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik terhadap Kepuasan dan Retensi Karyawan

Niken Ayu Larasati[1], Desi Sagitaria[2], Iqwan Saipudin[3], Andri Yulizar Lubis[4], Sri Sundari[5]
[1,2,3,4,5]Institut Bisnis Multimedia asmi Jakarta
E-mail: nikenlarasatiayu95@gmail.com[1], desisagitarialusiana@gmail.com[2], iqwanmarine@gmail.com[3], andrilubis77@gmail.com[4], sri.sundari@idu.ac.id[5]

Article History:
Received: 17 Maret 2025
Revised: 06 April 2025
Accepted: 14 April 2025

Keywords: *Job Satisfaction, Work Stress, Turnover Intention*

Abstract: *Retensi karyawan sangat penting dalam lingkungan pekerjaan, terutama dalam sumber daya manusia (SDM). Metode tinjauan pustaka digunakan dalam jurnal ilmiah ini. Jurnal ilmiah ini menganalisis dan meneliti jurnal ilmiah tentang kepuasan kerja, stres kerja, retensi pekerjaan, dan keinginan untuk berpindah tempat kerja (turnover). Jurnal ilmiah yang dipilih penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dari tahun 2020 hingga Desember 2024. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen strategis yakni kompensasi, pelatihan, dan pengembangan berpengaruh positif terhadap retensi dan kepuasan karyawan, tetapi kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap retens*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset penting perusahaan yang harus dijaga. Manajemen SDM strategik memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan senang dan membuat mereka tetap di perusahaan. Sumber daya manusia perusahaan disebut karyawan. Memastikan karyawan puas dengan pekerjaan mereka sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan karena karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih berdedikasi dan berkinerja tinggi. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka cenderung merasa kurang termotivasi, kurang fokus, dan kurang produktif. Kepuasan karyawan merupakan salah satu indikator penting yang mencerminkan seberapa baik organisasi memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan.

Dengan memperhatikan kepuasan kerja dan mengelola tingkat stres kerja karyawan, perusahaan atau organisasi dapat mengurangi turnover intention dan mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan ulang. Selain itu, karyawan cenderung mencari pekerjaan lain jika mereka tidak puas dengan pekerjaan mereka atau mengalami tingkat stres yang tinggi.

Ada banyak topik yang menarik untuk dibahas dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Salah satunya adalah bagaimana kepuasan kerja dan stress kerja berdampak pada keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Bisnis dapat mengalami tingkat turnover intention yang tinggi, jadi perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui penyebabnya. Menurut review literatur oleh Ihwanti dan Gunawan (2023), kepuasan kerja berdampak negatif terhadap turnover intention, sedangkan stress kerja berdampak positif terhadap turnover intention. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawannya puas dengan pekerjaan mereka dan menurunkan tingkat stres yang mereka alami karena pekerjaan mereka. Hal ini dapat membantu mengurangi kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji literatur tentang bagaimana

manajemen sumber daya manusia strategik memengaruhi kepuasan karyawan dan retensi karyawan. Dengan mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan ini, organisasi diharapkan dapat membuat strategi yang lebih baik untuk mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja dan keberlanjutan bisnis mereka.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap tingkat stres kerja, bagaimana stres kerja memengaruhi keputusan karyawan untuk berpindah tempat kerja, dan bagaimana stres kerja memengaruhi retensi karyawan. Penelitian ini juga mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dalam konteks stres kerja dan turnover, dan menganalisis peran manajemen dalam mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan karyawan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengkaji hubungan antara kepuasan kerja dan retensi karyawan. Selain itu, penelitian ini juga memberikan saran untuk manajemen yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stres, dan menurunkan turnover.

Penelitian ini bermanfaat bagi manajemen perusahaan karena memberikan wawasan mendalam tentang hal-hal yang memengaruhi kepuasan kerja dan stres, sehingga mereka dapat mengambil tindakan untuk meningkatkan lingkungan kerja. Selain itu, penelitian ini meningkatkan pemahaman karyawan tentang pentingnya kepuasan kerja dan dampak stres terhadap karier mereka. Secara akademis, penelitian ini menambah literatur tentang kepuasan kerja, stres, dan turnover, serta menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut. Bagi kebijakan perusahaan, penelitian ini menyediakan data untuk merumuskan kebijakan yang lebih baik terkait kesejahteraan karyawan dan retensi. Terakhir, penelitian ini berpotensi meningkatkan kinerja organisasi melalui stabilitas dan produktivitas karyawan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Strategik

Menurut Barney dalam Sholikhah (2021), manajemen strategis adalah proses memilih dan menerapkan strategi. Sementara strategi dapat didefinisikan sebagai pola alokasi sumber daya yang memungkinkan organisasi untuk mempertahankan kinerjanya, juga dapat didefinisikan sebagai keseluruhan rencana mengenai penggunaan sumber daya untuk menciptakan posisi yang menguntungkan. Dengan kata lain, manajamen strategis terlibat dalam menciptakan dan menerapkan strategi dalam kerangka untuk meningkatkan keunggulan bersaing.

Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik

Menurut Michael dan Stephen (2014), manajemen sumber daya manusia strategik (MSDM-S) adalah pendekatan sistematis yang menghubungkan praktik dan kebijakan sumber daya manusia dengan tujuan strategis organisasi. MSDM-S tidak hanya berfokus pada pengelolaan karyawan, tetapi juga mengembangkan kapasitas dan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi. Berbagai aspek pendekatan MSDM-S termasuk perencanaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia,

Kepuasan Karyawan

Kepuasan karyawan merupakan tingkat perasaan positif yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaan mereka (Spector, 1997). Kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, kompensasi, dan kesempatan untuk maju dalam karir adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Raharjo dkk. (2023), kepuasan karyawan berkorelasi positif dengan kinerja, komitmen, dan kesetiaan karyawan. Mereka yang memiliki pekerjaan yang membuat mereka bahagia cenderung lebih termotivasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai seberapa baik seorang karyawan melihat pekerjaannya, yang dapat menyebabkan emosi positif dan negatif. Menurut Alfarol dan Bahwiyanti, (2023) satuan ukur yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pendapatan adalah salah satu tanda kepuasan kerja.
2. Keinginan untuk maju melibatkan perubahan ke kompensasi yang lebih besar dan dipandang setara.
3. Mitra yang suportif merupakan salah satu strategi untuk menyelesaikan kebutuhan kolaborasi sosial. Mempunyai teman dalam pekerjaan yang sama yang memiliki sifat mendukung diakui dapat menambah kepuasan dalam bekerja.
4. Kuantitas tugas memberi orang kesempatan untuk mengetahui bagaimana menjadi bangga dengan tugas tertentu dan mengatasi tantangan untuk pekerjaan yang menarik. Selain itu, tanda pemenuhan tugas adalah gagasan tentang pekerjaan.
5. Betapa besarnya pemikiran akan dukungan dan bantuan yang luar biasa yang diberikan atasan terdekat kepada bawahannya. Pemimpin yang memiliki hubungan individu yang kuat dengan karyawan mereka dan memahami kepentingan karyawan mereka harus berkomitmen untuk memastikan bahwa karyawan mereka bahagia, dan bahwa tingkat partisipasi karyawan dalam pekerjaan sangat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan.

Stress Kerja

Stres kerja didefinisikan sebagai kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Ini terjadi ketika satu atau lebih faktor di tempat kerja berinteraksi dengan pekerja, menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang berdampak pada emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pekerja (Wahyuningtyas & Munauwaroh, 2022). Menurut Wibowo dkk., (2023) beberapa penyebab stres kerja adalah sebagai berikut: beban kerja yang berat dan berlebihan; tekanan dan sikap pemimpin yang tidak adil dan tidak wajar; kekurangan waktu dan peralatan kerja; konflik antar individu dengan pimpinan atau kelompok kerja; dan kurangnya balas jasa.

Turnover Intention

Menurut Marcella dan Ie (2022), turnover intention mengacu pada sikap pegawai yang ingin keluar dari suatu perusahaan. Ini didefinisikan sebagai langkah menuju kesadaran bahwa seseorang ingin pindah dari tempat kerja yang satu ke tempat kerja yang lain, tetapi ini tidak terjadi. Menurut Ratnaningsih (2021), ada lima sinyal bahwa seorang karyawan mulai meninggalkan pekerjaannya: tingkat absensi yang lebih rendah, ketidakmampuan untuk bekerja dengan baik, peningkatan pelanggaran tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan, dan perilaku yang tidak biasa.

Retensi Karyawan

Kemampuan suatu organisasi untuk mempertahankan seorang karyawan untuk jangka waktu tertentu dikenal sebagai retensi karyawan. Banyak hal, seperti kepuasan kerja, peluang pertumbuhan, dan budaya perusahaan, memengaruhi retensi karyawan (Wright & Boswell, 2002). Jika karyawan merasa dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih berkomitmen dan lebih mungkin untuk bertahan di perusahaan. Hal ini menunjukkan hubungan yang saling memengaruhi antara kepuasan karyawan dan tingkat retensi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan melakukan review literatur untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang dampak manajemen sumber daya manusia strategik terhadap kepuasan karyawan dan retensi karyawan,

Menurut Adiyanti dan Nugraha (2023), penelitian di lembaga pustaka dilakukan dengan menganalisis dan menelaah buku-buku literatur yang relevan. Selain itu, tinjauan literatur bertujuan untuk membuat kerangka kerja dengan menggunakan temuan penelitian sebelumnya untuk mengidentifikasi indikasi kemajuan dalam beberapa temuan penelitian untuk menentukan apakah ada kemajuan dalam temuan penelitian melalui penelitian mendalam dan interpretasi literatur yang relevan. Berbagai analisis literatur ini akan digunakan untuk menentukan hubungan antara Pengaruh Stres Kerja Terhadap Intention Turnover dan Kepuasan Kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Metode pencarian artikel menggunakan database yang tersedia melalui sumber daya elektronik Mendeley dan Google Scholar. Dalam peninjauan literatur ini, beberapa artikel utama yang kesemuanya menggunakan metode penelitian kuantitatif dan berlangsung dari tahun 2020 hingga Desember 2024 digunakan sebagai referensi. Kata kunci untuk menemukan artikel adalah "kepuasan kerja, stres kerja, dan keinginan untuk beralih." Tabel berikut menunjukkan hasil dari resume artikel tentang pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan:

Tabel 1. Hasil Resume Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap *turnover intention*

No	Penulis	Hasil
1.	(Alfarol & Bahwiyanti, 2023)	Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* secara bersamaan, secara parsial, dan secara dominan.
2.	(Wibowo et al., 2023)	Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, tetapi kepuasan kerja tidak.
3.	(Derrick, 2020)	Stres kerja memengaruhi keinginan untuk keluar, sementara kepuasan kerja tidak memengaruhi keinginan untuk keluar.
4.	(Wahyuningtyas & Munauwaroh, 2022)	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan karyawan; kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan karyawan; dan lingkungan organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan karyawan sebesar 43,3%.
5.	(Marcella & Ie, 2022)	Stres kerja mempengaruhi turnover intention secara signifikan dan positif; namun, kepuasan kerja dan kemajuan karir mempengaruhi turnover intention secara signifikan dan negatif.
6.	(Ardianto & Bukhori, 2021)	Kepuasan kerja dan stres berpengaruh positif terhadap keinginan karyawan untuk pindah.
7.	(Ratnaningsih, 2021)	Stres kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap turnover intention, tetapi kepuasan kerja tidak.

Sumber: Hasil olah data Penulis, 2025

Pembahasan

Semua artikel penelitian yang dipilih oleh penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis

pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data kuantitatif atau statistik (Sugiyono, 2022).

Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan dan kebijakan MSDM strategik. Karyawan yang merasa didukung oleh kebijakan MSDM lebih cenderung merasa puas dan ingin terus bekerja di perusahaan tersebut.

Dampak Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik terhadap Kepuasan Karyawan

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia strategik (MSDM-S) yang baik, seperti pengembangan karir, program pelatihan, dan manajemen kinerja yang jelas, meningkatkan kepuasan karyawan.. Misalnya, penelitian oleh Wright dan Boswell (2002) menemukan bahwa perusahaan yang menerapkan kebijakan MSDM-S cenderung memiliki karyawan yang lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka merasa diperhatikan dan dihargai. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka juga cenderung lebih termotivasi dan lebih berdedikasi untuk perusahaan.

Dampak Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik terhadap Retensi Karyawan

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa MSDM-S sangat penting untuk mempertahankan karyawan karena karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung untuk tetap di perusahaan. Penelitian oleh Dessler (2020), menemukan bahwa meningkatkan kepuasan karyawan melalui praktik MSDM-S yang efektif dapat membantu mengurangi tingkat reorganisasi. Hal ini disebabkan oleh hubungan yang kuat antara kepuasan karyawan dan kesetiaan mereka. Ketika seorang karyawan merasa bahwa perusahaan memperhatikan kebutuhan dan keinginan mereka, mereka akan lebih tertarik dan lebih bersemangat untuk tetap bekerja di sana.

Hubungan antara Kepuasan dan Retensi Karyawan

Berdasarkan review jurnal jelas bahwa terdapat hubungan yang saling memengaruhi antara kepuasan dan retensi karyawan. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi, yang berarti mereka lebih sedikit kemungkinan untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, organisasi yang menghadapi tingkat kepuasan yang rendah sering kali mengalami tingkat pergantian karyawan yang lebih tinggi. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan karyawan dapat bertindak sebagai indikator awal dari potensi retensi, sehingga organisasi perlu fokus pada strategi yang meningkatkan kepuasan untuk menjaga karyawan berkualitas.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Dengan kata lain, semakin puas seorang karyawan dengan pekerjaan mereka, semakin rendah kemungkinan mereka akan meninggalkan atau pindah ke perusahaan lain. Tujuh dari artikel penelitian yang dipilih penulis menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap turnover intention. Tiga artikel penelitian lainnya menyatakan hal yang sama:

1. Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan dominan terhadap tujuan turnover karyawan PT Hasnur Riung Sinergi, Kabupaten Tapin (Alfarol & Bahwiyanti, 2023).
2. PT Taruma Mandiri Indonesia memiliki tujuan turnover yang lebih tinggi (Ardianto & Bukhori, 2021).

Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Semua artikel penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh besar dan membantu turnover intention. Dengan kata lain, semakin tinggi stres kerja, semakin besar kemungkinan karyawan akan meninggalkan perusahaan dan mencari perusahaan lain.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap *turnover intention*

Semua artikel penelitian yang dipilih penulis menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap turnover intention, tetapi kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap turnover intention. Hipotesis penelitian bahwa MSDM strategik meningkatkan kepuasan karyawan dan retensi karyawan. Meningkatkan kepuasan adalah hasil dari kebijakan yang jelas, kesempatan untuk berkembang, dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Tujuan dari penelitian literatur tentang dampak manajemen sumber daya manusia strategik (MSDM-S) terhadap kepuasan dan retensi karyawan adalah untuk menginterpretasikan temuan ini. Bisnis dapat membuat strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik dengan memahami bagaimana ketiga komponen ini berhubungan satu sama lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan diskusi sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap turnover intention: semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah kemungkinan karyawan akan meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan lain.
2. Stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap turnover intention: semakin rendah tingkat stres kerja, semakin besar kemungkinan karyawan akan meninggalkan perusahaan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian sebelumnya, berikut adalah beberapa saran untuk organisasi dalam mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia strategik (MSDM-S) guna meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan:

1. Perusahaan disarankan untuk Mengembangkan program pelatihan yang berkelanjutan.
2. Menciptakan saluran komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan.
3. Menciptakan Budaya Organisasi yang Positif

DAFTAR REFERENSI

Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *7*(1), 166–176. https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i2.387

Alfarol, A. K., & Bahwiyanti, J. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin. *Al-KALAM : JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, *10*(1), 75. https://doi.org/10.31602/al-kalam.v10i1.10032

Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, *2*(01), 89–98. https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i01.71

Derrick. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention. In *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan* (Vol. 6, Issue 1, pp. 29–33).

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th Editi). Edinburgh : Pearson Education Limited.

Ihwanti, R., & Gunawan, C. (2023). LITERATURE REVIEW: PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN. *Jurnal Pijar Studi Manajemen Dan Bisnis*, *1*(2), 51–59.

Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, *6*(1), 213. https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321

Michael, A., & Stephen, T. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th Editi). Londong : Kogan Page Limited.

Raharjo, B. S., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, *4*(1), 143–156.

Ratnaningsih, D. S. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *9*(2019), 1267–1278.

Sholikhah, V. (2021). Manajemen Strategi Ekonomi Agribisnis Dalam Konteks Ilmu Ekonomi Mikro. *LAN TABUR : Jurnal Ekonomi Syariah*, *2*(2), 113–129. https://doi.org/10.53515/lantabur.2021.2.2.113-129

Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences*. California : Sage Publication Inc.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif* (S. Y. Suryandari (ed.); 3rd ed.). Bandung ; CV Alfabeta.

Wahyuningtyas, Y. F., & Munauwaroh, S. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Organisasi, Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Sempurna Sejahtera. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, *2*(1), 50–68. https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i1.423

Wibowo, D. S., Ruspitasari, W. D. R., & Handoko, Y. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intension pada Karyawan Operator PT. Berkat Citra Lestari, Samarinda. *Bursa : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *2*(1), 101–113. https://doi.org/10.59086/jeb.v2i1.237

Wright, P. M., & Boswell, W. R. (2002). Desegregating HRM: A Review and Synthesis of Micro and Macro Human Resource Management Research. *Journal of Management*, *28*(3), 247–276. https://doi.org/10.1177/014920630202800302