AKADEMIK E-ISSN 2774-888X
Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis
Vol. 5, No. 3, September 2025

Kajian Literatur: Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Qrizzilia Izani Putri[1], Ahmad Badawi Saluy[2], Didin Hikmah Perkasa[3]
Universitas Paramadina, Indonesia
qrizzilia.putri@students.paramadina.ac.id[1], ahmad.badawi@paramadina.ac.id[2],
didin.perkasa@paramadina.ac.id[3]

Submitted: 08th June 2025 | **Edited**: 05th July 2025 | **Issued**: 01st September 2025

Cited on: Putri, Q. I., Saluy, A. B., & Perkasa, D. H. (2025). Kajian Literatur: Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 5*(3), 1293-1302.

ABSTRACT

Employee turnover remains a critical challenge, particularly in high-pressure industries such as luxury fashion. This literature review investigates the influence of organizational commitment and work stress on turnover intention, with job satisfaction acting as a mediating variable. The study aims to synthesize recent empirical findings to identify consistent patterns and gaps in the relationship among these variables. A systematic review was conducted using 11 peer-reviewed journal articles published within the last ten years, selected from credible academic databases including Scopus, Google Scholar, and Emerald Insight. Articles were chosen based on their relevance, methodological rigor, and empirical focus on the key constructs. The analysis reveals that high work stress significantly increases turnover intention, while job satisfaction and organizational commitment reduce it. Moreover, job satisfaction plays a mediating role by buffering the adverse effects of stress and reinforcing commitment. The findings emphasize that organizations should strengthen employees' emotional attachment and satisfaction to reduce turnover risks, particularly among younger generations facing high job demands. These insights provide strategic input for human resource management in designing effective retention programs and creating supportive work environments, especially within dynamic and competitive sectors.

Keywords: Organizational Commitment, Work Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention, Literature Review

PENDAHULUAN

Industri fashion mewah di Indonesia mengalami pertumbuhan pesat seiring meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap gaya hidup, status sosial, dan personal branding. Laporan *Global Powers of Luxury Goods 2023* mencatat bahwa 100 perusahaan barang mewah teratas meraih penjualan global sebesar US$ 347 miliar pada tahun fiskal 2022, menunjukkan pemulihan signifikan pasca-pandemi (Faccioli et al., 2024). Di tingkat nasional, generasi muda berperan besar dalam mendorong tren

konsumsi barang mewah karena terpengaruh media sosial, budaya popular, dan aspirasi merek global (Asprilia & Hami, 2021).

Namun, di balik geliat pasar yang menjanjikan, perusahaan fashion mewah menghadapi tantangan serius dalam aspek manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam mempertahankan karyawan berkualitas. Tingginya tingkat turnover menyebabkan gangguan operasional, hilangnya pengetahuan organisasi, serta meningkatnya beban biaya perekrutan dan pelatihan (Liu et al., 2019; Salama et al., 2022). Data internal PT XYZ sebuah perusahaan fashion mewah di Indonesia menunjukkan bahwa rata-rata karyawan bertahan kurang dari dua tahun, dengan angka turnover yang masih berada di atas 20% selama tiga tahun terakhir. Ini menunjukkan ketidakstabilan yang dapat menurunkan produktivitas dan efisiensi jangka panjang.

Turnover intention merupakan indikator dini dari perilaku keluar kerja, yang seringkali didorong oleh tingginya stres kerja dan rendahnya kepuasan kerja (Yukongdi & Shrestha, 2019; Gayatri & Muttaqiyathun, 2020). Komitmen organisasi juga menjadi penentu penting; karyawan dengan komitmen tinggi terhadap perusahaan cenderung lebih loyal dan bertahan lebih lama, meskipun menghadapi tekanan kerja (Chiedu et al., 2022; Pratama et al., 2022). Di sisi lain, lingkungan kerja yang penuh tekanan dan ekspektasi tinggi seperti di industri fashion mewah dapat memperparah stres kerja dan mendorong niat keluar, terutama di kalangan generasi muda (Tjandra & Erdiansyah, 2024).

Kepuasan kerja diyakini mampu memediasi dampak negatif stres kerja dan memperkuat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap retensi karyawan (Ekhsan, 2019; Novitasari, 2020). Namun, beberapa studi masih menunjukkan hasil yang bervariasi tergantung pada konteks industri, usia pekerja, dan kondisi organisasi. Dengan demikian, perlu dilakukan kajian literatur untuk mengidentifikasi pola hubungan yang konsisten, menguji peran mediasi kepuasan kerja, dan menemukan dasar konseptual yang lebih kuat untuk praktik manajemen SDM.

Gap penelitian dalam topik ini terletak pada keterbatasan studi literatur yang secara komprehensif memetakan hubungan antara stres kerja, komitmen organisasi, dan turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam konteks industri fashion mewah di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara sistematis hasil-hasil penelitian sebelumnya guna memberikan dasar

teoritis dan strategis dalam menekan turnover melalui pendekatan manajemen berbasis kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

LANDASAN TEORI

Turnover Intention

Turnover intention merupakan bentuk kecenderungan psikologis karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela. Menurut Mobley (1977) dalam model klasiknya, niat keluar muncul setelah ketidakpuasan kerja yang diikuti oleh evaluasi terhadap peluang kerja lain. Studi modern menegaskan bahwa turnover intention adalah indikator kuat dari perilaku aktual resign, sehingga penting dikaji sebagai variabel dependen dalam studi manajemen SDM (Lee et al., 2022). Faktor-faktor seperti stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terbukti berkontribusi signifikan terhadap niat keluar (García-Sierra et al., 2021).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keterikatan emosional, moral, dan instrumental karyawan terhadap organisasinya (Allen & Meyer, 1990). Terdapat tiga bentuk utama: *affective commitment* (berbasis emosi), *continuance commitment* (berbasis kebutuhan), dan *normative commitment* (berbasis nilai moral). Komitmen afektif telah dibuktikan sebagai penekan paling efektif terhadap turnover intention (Ghosh & Gurunathan, 2020). Selain itu, keterlibatan manajerial yang adil dan komunikasi terbuka juga berkontribusi pada peningkatan komitmen (Sarwar et al., 2021). Studi oleh Imran et al. (2020) menunjukkan bahwa karyawan dengan afektif tinggi cenderung bertahan walau menghadapi stres kerja.

Stres Kerja

Stres kerja timbul saat tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau sumber daya individu untuk mengatasinya. Dalam teori *Job Demands-Resources* (Bakker & Demerouti, 2007), stres terjadi ketika *job demands* (beban kerja, tekanan waktu) tidak diimbangi dengan *job resources* (dukungan sosial, otonomi kerja). Stres berkepanjangan dapat menimbulkan burnout dan memperkuat niat keluar (Rahman et al., 2022). Penelitian oleh Karatuna et al. (2020) menemukan bahwa stres kerja secara signifikan meningkatkan turnover intention, terutama di sektor jasa dan ritel. Dalam konteks

generasi muda, toleransi terhadap stres yang rendah membuat mereka lebih rentan terhadap niat keluar (Dwesini, 2020).

Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Kepuasan kerja adalah evaluasi afektif karyawan terhadap pekerjaannya, mencakup kompensasi, hubungan antar kolega, dan pengembangan karier. Kepuasan yang tinggi tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga menurunkan turnover intention secara langsung maupun tidak langsung (Ahmad et al., 2020). Dalam hubungan antara stres kerja dan niat keluar, kepuasan kerja memainkan peran mediasi penting—mampu melemahkan efek negatif stres (Chen et al., 2021). Sebaliknya, dalam hubungan dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja berperan sebagai pemicu keterikatan emosional terhadap organisasi. Penelitian oleh Putra dan Dewi (2023) juga menegaskan bahwa perusahaan yang menyediakan peluang pertumbuhan dan pengakuan kerja cenderung memiliki karyawan yang puas dan loyal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur sistematis (*systematic literature review*) untuk mengkaji hubungan antara komitmen organisasi, stres kerja, dan turnover intention, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Pendekatan ini dipilih karena mampu menyintesis bukti empiris dari berbagai studi yang telah dilakukan sebelumnya, serta memberikan dasar konseptual yang kuat untuk memahami pola hubungan antar variabel secara lebih luas dan kontekstual (Snyder, 2019). Proses pencarian data dilakukan dengan mengakses basis data akademik yang kredibel seperti Scopus, Google Scholar, Emerald Insight, ScienceDirect, dan ProQuest, selama periode Februari hingga April 2025.

Kriteria inklusi meliputi: (1) artikel jurnal ilmiah yang dipublikasikan dalam kurun waktu 2014–2024, (2) membahas minimal dua dari empat variabel utama (komitmen organisasi, stres kerja, kepuasan kerja, dan turnover intention), (3) tersedia dalam bahasa Inggris atau Indonesia, dan (4) merupakan artikel hasil penelitian empiris kuantitatif. Sementara itu, kriteria eksklusi mencakup artikel konseptual, opini, duplikasi, dan studi dengan metodologi yang tidak menjelaskan hubungan antar variabel secara eksplisit. Proses seleksi awal menghasilkan 87 artikel, yang kemudian disaring melalui tahapan penyisiran judul dan abstrak, serta penilaian isi penuh. Setelah proses

seleksi akhir, diperoleh 11 artikel yang relevan dan sesuai untuk dianalisis secara mendalam.

Untuk menjaga kualitas dan objektivitas, penilaian kelayakan artikel didasarkan pada empat kriteria: kesesuaian topik, keterbacaan metodologi, kejelasan hasil penelitian, dan kontribusi terhadap kerangka teoritis (Okoli & Schabram, 2010). Seluruh data dari masing-masing artikel diekstraksi ke dalam tabel sintesis untuk memudahkan komparasi metode, populasi, dan temuan. Analisis dilakukan secara naratif tematik untuk mengidentifikasi pola-pola hubungan, peran mediasi, serta kontribusi masing-masing variabel terhadap turnover intention. Prosedur ini sesuai dengan pedoman praktik terbaik dalam kajian literatur sistematis yang digunakan di bidang manajemen dan perilaku organisasi (Boell & Cecez-Kecmanovic, 2015; Xiao & Watson, 2019). Proses pencarian artikel dilakukan dengan menggunakan kata kunci "Kepuasan Kerja," "*Turnover intention*," "Komitmen Organisasi," dan "Stres Kerja." Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan topik kajian ini:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Judul Jurnal	Penulis & Tahun	Metode Penelitian	Metode Analisis	Temuan Utama
1	Analysis of The Influence of Burnout, Job Satisfaction and Organizational commitment on *Turnover intention* of Electronic Manufacturer Employees in Indonesia	Ariawan, J., et al. (2023)	Kuantitatif (kuesioner)	Analisis jalur, uji Sobel	Burnout dan kepuasan kerja memengaruhi komitmen organisasi. Semua variabel berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
2	The Relationship among Job Satisfaction, Organizational commitment and Employees' *Turnover*at Unilever Corporation in Nigeria	Chiedu, C. K., Long, C. S., & Ashar, H. B. (2022)	Survei (117 responden)	Korelasi Pearson & regresi berganda	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi lebih dominan.
3	The Influence Job Satisfaction And Organizational commitment On	Ekhsan, M. (2019)	Kuantitatif (kuesioner)	Regresi linear berganda	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap

E-ISSN 2774-888X

No	Judul Jurnal	Penulis & Tahun	Metode Penelitian	Metode Analisis	Temuan Utama
	Employee *Turnover intention*				*turnover intention*.
4	The Relationships Between Job Satisfaction Dimensions, Organizational Commitment And *Turnover intention*: The Moderating Role Of Ethical Climate In Travel Agencies	Hefny, L. (2020)	Survei (174 responden)	Regresi moderasi	Iklim etika memoderasi hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention*.
5	Job Satisfaction, Work Stress, And *Turnover intention*s Among Rural Health Workers: A Cross-Sectional Study In 11 Western Provinces Of China	Liu, J., et al. (2019)	Survei (cross-sectional)	Analisis statistik deskriptif & inferensial	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja; kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
6	Job Stress and *Turnover intention*: Understanding the Role of Leadership and Organizational commitment	Novitasari, D. (2020)	Kuantitatif (kuesioner)	Regresi linear berganda	Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Kepemimpinan dan komitmen organisasi berperan sebagai moderator.
7	Organizational Commitment, Job Satisfaction And Their Possible Influences On Intent To *Turnover*	Ramalho Luz, C. M. D., Luiz de Paula, S., & de Oliveira, L. M. B. (2018)	Survei	Regresi linear	Komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat untuk keluar dari organisasi.
8	Impact of Work Stress and Job Burnout on *Turnover intention*s among Hotel Employees	Salama, W., et al. (2022)	Survei	Analisis statistik inferensial	Stres kerja dan burnout berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.
9	The Influence of Affective Commitment, Job Satisfaction and Job Stress on *Turnover intention*: A Study of Nepalese Bank Employees	Yukongdi, V., & Shrestha, P. (2019)	Survei	Regresi linear	Komitmen afektif dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Stres kerja berpengaruh positif.

E-ISSN 2774-888X

No	Judul Jurnal	Penulis & Tahun	Metode Penelitian	Metode Analisis	Temuan Utama
10	Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan PT Daya Eka Samudera Jakarta	Parashakti, R. D., & Apriani, F. (2021)	Kuantitatif (59 responden)	SEM-PLS	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja berpengaruh positif signifikan.
11	Peran stres kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan Gen Z di Jakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi	Tjandra, M. S., & Erdiansyah, R. (2024)	Kuantitatif (214 responden)	SEM-PLS	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan positif terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan negatif terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan tersebut.

Sumber : Data Penelitian, 2025

HASIL PENELITAN

Turnover Intention

Analisis terhadap 11 artikel menunjukkan bahwa turnover intention dipengaruhi secara signifikan oleh berbagai faktor psikososial dalam organisasi, dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja sebagai determinan utamanya. Mayoritas penelitian sepakat bahwa turnover intention adalah indikator paling awal dari kemungkinan aktual seorang karyawan mengundurkan diri, dan oleh karena itu dapat digunakan sebagai dasar intervensi organisasi. Penelitian oleh Ariawan et al. (2023) dan Ramalho Luz et al. (2018) menemukan bahwa burnout dan stres kerja secara langsung meningkatkan keinginan untuk keluar, sedangkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja cenderung menekan niat tersebut. Dalam konteks generasi muda atau generasi Z, Tjandra dan Erdiansyah (2024) menunjukkan bahwa turnover intention meningkat saat tingkat stres tinggi, meskipun pengaruhnya dapat diredam oleh kepuasan kerja.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi terbukti konsisten sebagai penekan niat keluar. Studi oleh Chiedu et al. (2022), Ekhsan (2019), dan Pratama et al. (2022) menunjukkan bahwa

karyawan dengan tingkat komitmen tinggi—terutama dalam bentuk afektif—memiliki kecenderungan lebih kecil untuk meninggalkan organisasi, meskipun berada dalam kondisi kerja yang menantang. Bahkan, dalam penelitian oleh Yukongdi dan Shrestha (2019), komitmen organisasi lebih dominan daripada kepuasan kerja dalam menurunkan turnover intention. Hefny (2020) menambahkan bahwa iklim etika yang baik memperkuat pengaruh komitmen terhadap loyalitas karyawan. Sementara itu, studi Novitasari (2020) menyoroti pentingnya kepemimpinan suportif dalam memperkuat komitmen, terutama dalam situasi kerja yang penuh tekanan.

Stres Kerja

Sebagian besar artikel menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap turnover intention. Liu et al. (2019) menekankan bahwa dalam sektor pelayanan kesehatan, tekanan kerja yang tinggi menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan keinginan untuk keluar. Hal yang serupa juga ditemukan oleh Salama et al. (2022) di sektor perhotelan. Pada sektor fashion mewah, tekanan berasal dari target penjualan, tuntutan konsumen, serta dinamika pekerjaan yang tinggi. Yukongdi dan Shrestha (2019) menemukan bahwa stres kerja tidak hanya menurunkan kepuasan, tetapi juga menekan komitmen afektif. Dalam studi oleh Tjandra dan Erdiansyah (2024), stres kerja pada karyawan Gen Z berkontribusi besar terhadap turnover intention, namun efek tersebut bisa diminimalkan dengan kepuasan kerja yang tinggi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berperan penting sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. Ariawan et al. (2023) dan Ekhsan (2019) menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja mampu menurunkan niat keluar secara signifikan. Kepuasan kerja mencakup elemen-elemen seperti kompensasi, pengakuan, hubungan antar kolega, dan peluang karier. Hefny (2020) menunjukkan bahwa iklim etika organisasi memperkuat kepuasan kerja dan komitmen, sekaligus menurunkan niat keluar. Studi oleh Ramalho Luz et al. (2018) menegaskan bahwa kepuasan kerja meningkatkan keterikatan karyawan, sementara Novitasari (2020) menambahkan bahwa peran kepemimpinan sangat penting dalam menciptakan kepuasan yang berkelanjutan. Namun demikian, Tjandra dan Erdiansyah (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak selalu memediasi pengaruh stres

terhadap turnover intention secara signifikan, khususnya pada generasi muda, sehingga memerlukan pendekatan khusus berbasis karakter generasional.

KESIMPULAN

Hasil kajian literatur ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention, sedangkan stres kerja memiliki pengaruh positif. Kepuasan kerja terbukti memainkan peran sebagai variabel mediasi yang dapat memperlemah pengaruh stres kerja sekaligus memperkuat efek positif komitmen organisasi terhadap keinginan karyawan untuk tetap bertahan. Dengan demikian, organisasi perlu mengelola faktor-faktor psikososial secara simultan untuk mengurangi risiko turnover, khususnya dalam konteks industri yang dinamis dan menuntut seperti fashion mewah.

Secara teoretis, temuan ini memperkuat kerangka Job Demands Resources Theory dan model tiga komponen komitmen organisasi (affective, continuance, dan normative), serta menegaskan pentingnya peran mediasi dalam hubungan antar variabel psikologis organisasi. Dari sisi praktis, manajer SDM disarankan untuk mengembangkan program peningkatan komitmen afektif, memperbaiki kondisi kerja yang menimbulkan stres, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan misalnya, melalui sistem penghargaan, kesempatan pengembangan karier, dan kepemimpinan suportif.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, A., Donia, M. B. L., & Shahzad, K. (2020). Job satisfaction and employee turnover intention: The role of psychological empowerment. *Personnel Review, 49*(2), 478–494.

Asprilia, M. T., & Hami, A. E. (2021). Persepsi nilai mewah pada konsumen tas branded: Kajian nilai budaya di Indonesia. *Jurnal Ilmu Keluarga dan Konsumen, 14*(1), 76–87.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309–328.

Boell, S. K., & Cecez-Kecmanovic, D. (2015). On being 'systematic' in literature reviews. *Journal of Information Technology, 30*(2), 161–173.

Chen, Y., Brown, R., Bowers, B. J., & Chang, Y. (2021). Job satisfaction mediates the relationship between job stress and turnover intention among nurses. *Journal of Nursing Management, 29*(6), 1276–1284.

Chiedu, C. K., Long, C. S., & Ashar, H. B. (2022). The relationship among job satisfaction, organizational commitment and employees' turnover at Unilever Corporation in Nigeria. *European Journal of Multidisciplinary Studies, 7*(1), 62–83.

Dwesini, N. F. (2020). Causes and prevention of high employee turnover within organizations: A case study of two retail stores in King Williams Town. *African Journal of Business and Economic Research, 15*(2), 87–108.

Ekhsan, M. (2019). The influence of job satisfaction and organizational commitment on employee turnover intention. *Journal of Business, Management, and Accounting, 1*(1).

Faccioli, G., Martin, K., & Palombella, I. (2024). *Global powers of luxury goods 2023: Game changing steps in luxury*. Deloitte.

García-Sierra, R., Fernández-Castro, J., & Martínez-Zaragoza, F. (2021). Engagement, empathy, and burnout in nursing: The mediating role of job satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(4), 1491.

Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh job insecurity, beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan milenial. *Prosiding University Research Colloquium, 11*, 77–85.

Ghosh, K., & Gurunathan, L. (2020). The role of HR practices in building affective commitment and turnover intentions. *Journal of Indian Business Research, 12*(1), 123–141.

Imran, M. K., Ilyas, M., Aslam, H. D., & Rahman, U. U. (2020). Organizational commitment and employee turnover intentions: Do leadership styles moderate the relationship? *Journal of Innovation & Knowledge, 5*(3), 117–123.

Karatuna, I., Ekici, A., & Aycan, Z. (2020). The effects of job demands and job resources on work engagement and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior, 41*(3), 262–276.

Lee, C. Y., Huang, C. W., & Weng, P. L. (2022). The impact of perceived organizational support and job characteristics on turnover intention: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, 9*(1), 78–94.

Liu, J., Zhu, B., Wu, J., & Mao, Y. (2019). Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: A cross-sectional study in 11 western provinces of China. *BMC Family Practice, 20*(1), 1–11.

Novitasari, D. (2020). Job stress and turnover intention: Understanding the role of leadership and organizational commitment. *Journal of Business and Management, 8*(2), 1–14.

Okoli, C., & Schabram, K. (2010). A guide to conducting a systematic literature review of information systems research. *SSRN Electronic Journal.*

Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2022). The effect of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention with person-organization fit as moderator variable. *Jurnal Aplikasi Teknologi Manajemen, 6*(1), 1722.

Putra, R. D., & Dewi, R. S. (2023). The effect of employee engagement, job satisfaction, and organizational commitment on turnover intention. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 26*(1), 1–13.

Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of work stress and job burnout on turnover intentions among hotel employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(15), 9724.

Sarwar, A., Mumtaz, M., & Raza, A. (2021). Linking organizational justice to turnover intention: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Management Development, 40*(3), 182–195.

Snyder, H. (2019). Literature reviews as a research strategy: An overview and guidelines. *Journal of Business Research, 104*, 333–339.

Tjandra, M. S., & Erdiansyah, R. (2024). Peran stres kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan Gen Z di Jakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan, 8*(3), 592–606.

Xiao, Y., & Watson, M. (2019). Guidance on conducting a systematic literature review. *Journal of Planning Education and Research, 39*(1), 93–112.

Yukongdi, V., & Shrestha, P. (2019). The influence of affective commitment, job satisfaction and job stress on turnover intention: A study of Nepalese bank employees. *Review of Integrative Business and Economics Research, 9*(1), 88–98.