

**Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*
Karyawan pada CV Margo Utomo**

Mochammad Raihanditya Ramadhan¹, Mei Retno Adiwati²
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
19012010117@student.upnjatim.ac.id, adiwaty66@gmail.com

ABSTRACT

Employees are an important asset for a company, who act as actors to support the achievement of an organization's goals. The existence of employees in a company really needs to be managed and regulated well in order to make a positive contribution to the progress and sustainability of an organization. This research aims to determine and analyze the influence of work stress and job satisfaction on employee turnover intention at CV Margo Utomo. The population in this study were all employees of CV Margo Utomo and sampling in this study used a non-probability sampling method with a total of 60 respondents. The measurement scale uses a Likert scale. The data used in this research is primary data, by distributing questionnaires to the entire sample. The analysis technique used is PLS (Partial Least Square) to see the causal relationship between variables. The test results show that work stress contributes to turnover intention and job satisfaction contributes to employee turnover intention at CV Margo Utomo.

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

ABSTRAK

Karyawan ialah aset penting bagi sebuah perusahaan, yang berperan sebagai pelaku sebagai upaya dalam menunjang tercapainya tujuan suatu organisasi. Keberadaan karyawan di perusahaan sangat perlu dikelola serta diatur dengan baik agar mampu memberikan kontribusi positif pada kemajuan serta keberlanjutan suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan sebagai upaya dalam menentukan serta menganalisis pengaruh stres kerja serta kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Margo Utomo. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan CV Margo Utomo serta pengambilan sampel dalam penelitian ini mempergunakan metode non probability sampling dengan jumlah 60 responden. Skala pengukuran mempergunakan skala likert. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini ialah data primer, dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh sampel. Teknik analisis yang dipergunakan ialah PLS (*Partial Least Square*) sebagai upaya dalam melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hasil pengujian memperlihatkan bahwasanya stres kerja berkontribusi terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja berkontribusi terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Margo Utomo.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan sumber daya berharga bagi sebuah perusahaan, yang berperan sebagai kontributor utama dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen serta regulasi personel yang efisien sangat penting sebagai upaya dalam memastikan

dampak menguntungkannya terhadap keberhasilan serta kelangsungan hidup organisasi dalam jangka panjang. Sebaliknya, pengelolaan karyawan yang tidak memadai mampu menyebabkan menurunnya motivasi serta pada akhirnya mengakibatkan pengunduran diri ataupun turnover karyawan.

Turnover intention merupakan jumlah karyawan yang meninggalkan suatu organisasi pada jangka waktu tertentu. Sebaliknya, keinginan untuk berpindah ialah evaluasi individu apakah mereka ingin terus bekerja pada organisasi, namun mereka belum mengambil tindakan pasti sebagai upaya dalam keluar. Pergantian sukarela mengacu pada pilihan sengaja seorang karyawan sebagai upaya dalam keluar dari organisasi atas kemauannya sendiri. Keputusan ini biasanya dipengaruhi oleh banyak kualitas menarik dalam pekerjaan mereka saat ini serta adanya peluang karir alternatif.

Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi sering kali dipergunakan sebagai indikator seberapa besar permasalahan mendasar pada suatu organisasi. Pergantian karyawan mampu menimbulkan ketidakstabilan serta ketidakpastian mengenai kondisi karyawan, serta biaya perekrutan yang lebih tinggi. Oleh karenanya itu, sangat penting bagi perusahaan sebagai upaya dalam berkemampuan untuk mempertahankan karyawannya, yang mencakup menawarkan kompensasi yang kompetitif serta memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan karyawan, sekaligus menjaga kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Tidak mampu disangkal bahwasanya organisasi menghadapi permasalahan inti yaitu stres kerja serta kepuasan kerja. Stres kerja mengacu pada sensasi ketegangan yang dihadapi karyawan ketika dihadapkan dengan tugas pekerjaannya (Mangkunegara, 2013: 155). Stres muncul akibat adanya asimetri antara kebutuhan serta kemampuan yang diperoleh individu. Ketika perbedaannya meningkat, individu mengalami peningkatan tingkat stres, yang bisa berbahaya. Tingkat stres yang meningkat, termasuk periode stres yang berkepanjangan bahkan dalam jumlah kecil, mampu menurunkan kinerja karyawan sehingga memerlukan intervensi dari manajemen. Meskipun stres dalam jumlah kecil mungkin berdampak positif terhadap kinerja karyawan, perihal ini tidak boleh dijadikan sandaran. Karyawan melihat tingkat stres yang rendah sebagai perihal yang tidak diinginkan.

Ketidakpuasan kerja ialah jenis stres di tempat kerja yang paling umum. Faktor mendasar yang berkaitan dengan kepuasan kerja diyakini mempengaruhi pilihan individu sebagai upaya dalam berhenti dari pekerjaannya. serta berupaya sebagai upaya dalam mendapatkan pekerjaan lain yang kualitasnya melebihi tempat kerja sebelumnya.

Hasibuan (2017, 202) mengartikan kepuasan kerja sebagai perilaku emosional positif terhadap pekerjaan yang ditandai dengan rasa senang serta senang. Kepuasan kerja pegawai yang optimal harus dipupuk sebagai upaya dalam meningkatkan semangat kerja, pengabdian, kasih sayang, serta kedisiplinan pegawai. Mangkunegara (2017, 117) mengartikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang

meningkatkan ataupun menghalangi rasa kepuasan serta kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka ataupun keadaan terkait pekerjaan. Kepuasan kerja mengacu pada perbedaan antara tingkat kepuasan nyata seorang karyawan serta hak yang mereka rasakan dalam sikap mereka secara keseluruhan terhadap pekerjaan mereka.

Mengingat informasi yang diberikan, maka relevan sebagai upaya dalam melaksanakan studi tentang topik stres kerja serta kepuasan kerja. Perihal ini disebabkan oleh meningkatnya tingkat *turnover* karyawan di CV Margo Utomo. Penelitian ini bertujuan sebagai upaya dalam menguji serta memastikan pengaruh stres kerja serta kepuasan kerja terhadap tingkat turnover karyawan di CV Margo Utomo.

TINJAUAN LITERATUR

Stres Kerja

Dari Rivai dalam (Sulistiyawati et al., 2020), stres kerja ialah suatu keadaan ketegangan yang bermanifestasi sebagai gejala fisik serta psikologis, yang berdampak pada emosi, fungsi kognitif, serta kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Dalam penelitian Safitri (2019), stres kerja diartikan sebagai keadaan ketidakseimbangan antara kapasitas fisik serta psikologis seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi bisnis. Ketidakseimbangan ini berdampak signifikan pada berbagai aspek fungsi emosional, kognitif, serta perilaku karyawan. Ketidakpuasan ini akan berdampak buruk pada individu ataupun karyawan.

Stres umumnya diasosiasikan dengan hal-hal negatif, tetapi stres juga mampu memberikan efek menguntungkan jika stres tetap berada dalam tingkat normal. Dalam kasus seperti itu, perihal ini mampu meningkatkan kegembiraan, motivasi, serta kinerja dalam aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan.

Variabel indikator stres kerja yang dimasukkan dalam penelitian ini ialah kumpulan indikator yang dikemukakan oleh Robbins seperti yang dikutip oleh Sulistiyani (2017). Variabel-variabel tersebut ialah sebagai berikut: 1. Beban kerja 2. Permintaan ataupun paksaan dari individu yang berpangkat lebih tinggi 3. Kondisi lingkungan kerja

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dari Robbins (2002:36) ialah sikap individu secara keseluruhan terhadap profesinya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menyatakan kecenderungan yang baik terhadap pekerjaannya, sedangkan individu yang tidak puas dengan pekerjaannya menyatakan sikap yang tidak baik terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap positif ataupun negatif yang diperoleh individu terhadap pekerjaannya, sebagaimana diungkapkan oleh

Greenberg serta Baron (2003) dalam Wibowo (2016) serta Shafiera (2020). Afandi (2021) menguraikan indikator kepuasan kerja sebagai berikut: 1. Pekerjaan, 2. Remunerasi, 3. Manajer, 4. Rekan Kerja (Santoso & Yuliantika, 2022).

Turnover Intention

Voluntary attrition Mobley (Jessica & Y.S. Suyasa, 2022) mengartikan *turnover* sebagai penghentian pekerjaan secara sukarela ataupun tindakan peralihan dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lainnya berdasarkan pilihan pribadi. Perputaran mengacu pada jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada jangka waktu tertentu. Retensi *turnover*, di sisi lain, mengacu pada evaluasi individu mengenai apakah mereka akan melanjutkan hubungannya dengan organisasi, tanpa benar-benar mengambil tindakan apa pun sebagai upaya dalam keluar. Transisi ini mampu berupa pengunduran diri, keluar dari unit organisasi, pemberhentian, ataupun meninggal dunianya anggota organisasi.

Dalam (Assauri, 2020), Booth serta Hamer mengartikan intensitas *turnover* sebagai konsekuensi dari ketidakmampuan manajerial dalam menangani perilaku manusia dalam organisasi, sehingga menyebabkan kecenderungan kuat sebagai upaya dalam berhenti bekerja. Pernyataan ini menyatakan bahwasanya tekanan *turnover* semata-mata ialah akibat dari kegagalan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya secara efektif. Dipboye (2018) mengartikan penanda penilaian *turnover* sebagai berikut: 1. Pikiran sebagai upaya dalam keluar, 2. Aktif mencari pekerjaan alternatif, 3. Mengekspresikan niat sebagai upaya dalam keluar (Novita, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Penelitian ini mempergunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) sebagai upaya dalam analisis data. Pendekatan pengambilan sampel yang dipergunakan ialah *nonprobability sampling*, khususnya mempergunakan metodologi *purposive sampling*. Populasi penelitian terdiri dari karyawan CV Margo Utomo. Penelitian ini mempergunakan jumlah sampel sejumlah 60 responden yang memenuhi kriteria pegawai dengan jabatan tertentu. Skala pengukuran yang dipergunakan ialah interval, dengan mempergunakan pendekatan pengukuran *skala likert*. Sumber data yang dipergunakan pada penelitian ini terdiri dari data mentah yang diperoleh langsung dari jawaban responden melalui kuisioner yang berkaitan dengan variabel yang relevan. Pengumpulan data sebagai upaya dalam penelitian ini dilaksanakan melalui pemanfaatan berbagai metodologi, antara lain observasi, angket, serta dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Partial Least Squares (PLS) memerlukan pengembangan dua model berbeda: model pengukuran (terkadang disebut sebagai model luar) serta model struktural

(juga dikenal sebagai model dalam). Model pengukuran menjelaskan sejauh mana variabel tersembunyi bertanggung jawab atas variabilitas yang diamati pada setiap variabel ataupun indikator yang diukur. Metodologi pengukuran ini memungkinkan identifikasi indikator-indikator yang berdampak signifikan terhadap penciptaan variabel laten. Setelah penjelasan model luar, langkah selanjutnya memerlukan prosedur model dalam. Tujuan dari metode ini ialah sebagai upaya dalam menguji pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel endogen melalui analisis.

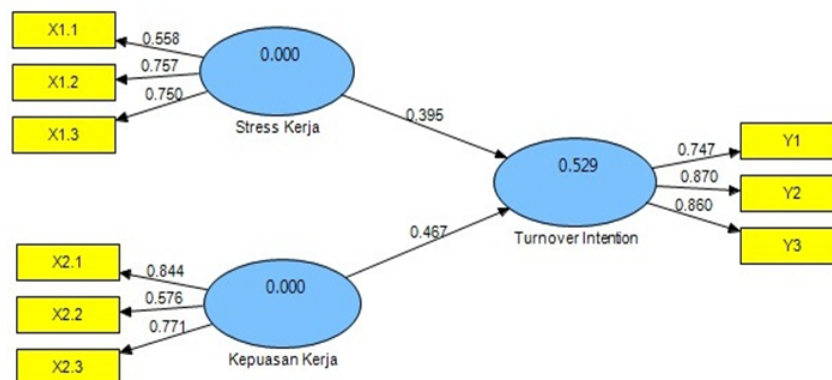
Sekelompok 60 peserta dipilih dengan cermat oleh para peneliti berdasarkan peran pekerjaan mereka, yang ditentukan oleh jumlah karyawan serta persyaratan khusus. Para peneliti memilih 60 peserta yang memenuhi persyaratan spesifik berdasarkan posisi pekerjaan mereka, yang ditentukan oleh jumlah karyawan.

Tabel 1 Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Presentase
20-30 tahun	33	55%
31-40 tahun	26	44,33%
41-50 tahun	1	1,67%
Total	60	100%

Sumber : Hasil penyebaran kuesioner

Pada penelitian ini terdapat 9 variabel manifest serta 3 variabel manifest, masing – masing variabel laten menggunakan 3 variabel laten.



Gambar 1 Outer Model dengan factor loading, Path Coefficient serta R-Square

Sumber : olah data, output SmartPLS

Gambar 1 diatas keluaran PLS menampilkan nilai pemuatan faktor sebagai upaya dalam setiap indikator yang terletak diatas garis panah yang menghubungkan variabel serta indikator. Selain itu, gambar menyatakan koefisien jalur diatas garis tanda panah yang menghubungkan variabel eksogen serta endogen, yang menyatakan besarnya. Selain itu, besarnya R-Square mampu diamati langsung pada lingkaran yang mewakili variabel endogen khususnya variabel *Turnover Intention*.

Tabel 2 *Average Variance Extracred (AVE)*

	AVE
Stres Kerja (X1)	0.482405
Kepuasan Kerja (X2)	0.546260
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.684925

Sumber : Hasil pengolahan data, output *SmartPLS*

Hasil pengujian AVE untuk variabel stres kerja sebesar 0,482405, variabel tersebut menunjukkan nilai lebih kecil dari 0,5. Jadi secara keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan validitasnya kurang baik, sedangkan hasil pengujian AVE untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,546260, dan variabel *turnover intention*. sebesar 0,684925, variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan validitasnya baik.

Tabel 3 *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
Stres Kerja (X1)	0.733083
Kepuasan Kerja (X2)	0.779122
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.866528

Sumber : Hasil pengolahan data, output *SmartPLS*

Hasil pengujian *Composite Reliability* menunjukkan bahwa variabel Stres kerja sebesar 0.733083, variabel kepuasan kerja sebesar 0.779122, variabel *turnover intention* sebesar 0.866528 ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai *Composite Reliability* diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel pada penelitian ini reliabel.

Evaluasi model struktural dilaksanakan dengan menguji nilai R-Square yang berfungsi sebagai uji *goodness of fit model*. Efektivitas inner model mampu dinilai dengan memeriksa nilai R-square dari persamaan yang berhubungan dengan variabel laten. Nilai R₂ mengkuantifikasi sejauh mana variabel eksogen dalam model mampu menjelaskan variasi variabel endogen.

Tabel 4 R-Square

	R Square
Stres Kerja (X1)	
Kepuasan Kerja (X2)	
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.528762

Sumber : olah data, output *smartPLS*

Nilai R₂ sejumlah 0,528762. Artinya model tersebut mampu menjelaskan fenomena *turnover intention* yang dipengaruhi oleh variabel independen seperti stres kerja serta kepuasan kerja dengan variansi sejumlah 52,87%. Selain itu, sisanya sejumlah 47,2% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini, selain stres kerja serta kepuasan kerja.

Setelah beberapa evaluasi, baik penilaian model dalam maupun penilaian model luar, tahap selanjutnya ialah melaksanakan pengujian hipotesis. Uji hipotesis ini berfungsi sebagai alat sebagai upaya dalam memastikan arah ataupun keterkaitan antara faktor endogen dengan variabel eksogen. Tabel di bawah ini menyajikan hasil pengujian hipotesis, termasuk perhitungan inner model serta nilai T-Statistics yang sesuai.

Tabel 5 Uji Hipotesis

Path	Sample	Standard	Standard	T Statistics	
Coefficients	Mean	Deviation	Error	((O/STERR))	
(O)	(M)	(STDEV)	(STERR)		
Stress Kerja -> Turnover Intention	0.395206	0.387446	0.107387	0.107387	3.680209
Kepuasan Kerja -> Turnover Intention	0.466721	0.476202	0.104744	0.104744	4.455828

Sumber : olah data, output *smartPLS*

Berdasarkan tabel diatas mampu diperoleh kesimpulan bahwasanya hipotesis yang menyatakan :

Stres kerja berpengaruh positif yang kuat terhadap keinginan berpindah yang ditunjukkan dengan koefisien jalur sejumlah 0,395206 serta nilai T-statistik sejumlah 3,680209 melebihi nilai Z kritis $\alpha = 0,05$ (5%) = 1,96.

Kepuasan kerja berpengaruh positif yang kuat terhadap niat berpindah, ditunjukkan dengan koefisien jalur sejumlah 0,466721 serta nilai T-statistik sejumlah 4,455828 yang melebihi nilai Z kritis $\alpha = 0,05$ (5%) = 1,96.

Temuan penelitian menyatakan bahwasanya pergantian staf di CV Margo Utomo dipengaruhi oleh stres kerja serta kepuasan kerja. Ketika tingkat stres kerja meningkat serta tingkat kepuasan kerja meningkat, orang-orang cenderung memilih sebagai upaya dalam berhenti dari pekerjaan mereka saat ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja ialah bagian dari faktor yang mampu meningkatkan tingkat *turnover intention*, apabila banyak karyawan yang tingkat stresnya tinggi maka akan merasa tertekan serta juga akan mendorong mereka sebagai upaya dalam meninggalkan pekerjaannya.

Stres yang berhubungan dengan pekerjaan mampu menyebabkan ketidakbahagiaan karyawan, mengakibatkan perilaku buruk di tempat kerja,

peningkatan ketidakhadiran, serta pemutusan hubungan kerja secara sukarela. Klassen (2011) menyatakan bahwasanya stres kerja berpengaruh positif terhadap niat karyawan sebagai upaya dalam mengundurkan diri. Secara khusus, ketika karyawan menghadapi stres kerja yang parah, perihal ini berdampak signifikan terhadap niat mereka sebagai upaya dalam berhenti.

Pernyataan tersebut mampu diperkuat dengan adanya penelitian yang dilaksanakan oleh Annisa (Falakha, 2020), dengan judul “Pengaruh Stres Kerja serta Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan *Outsourcing* (Studi Kasus Pada PT. Trifa Sari Nusantara)” Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwasanya stres kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap turnover intention. Artinya bahwasanya semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin tinggi juga tingkat turnover intention karyawan yang terjadi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja ialah bagian dari penyebab meningkatnya tingkat turnover. Ketika individu mengalami tingkat kepuasan kerja yang tinggi, mereka cenderung cepat merasa puas serta kemudian mencari peluang kerja yang lebih baik, sehingga menyebabkan mereka berhenti dari pekerjaan mereka saat ini.

Kepuasan kerja ialah suatu disposisi yang menyenangkan terhadap pekerjaan yang timbul dari penilaian terhadap atribut-atributnya. Afeksi positif serta respon afektif positif terhadap pekerjaan serta lingkungan seseorang yang timbul dari suatu penilaian. Individu yang bertingkat kepuasan kerja tinggi beremosi yang mendukung terhadap pekerjaannya, sedangkan individu yang bertingkat kepuasan kerja rendah memendam sentimen yang tidak menguntungkan (Robbins serta Judge, 2017).

Pernyataan tersebut mampu diperkuat dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Riski Eko Ardianto serta Muhamad Bukhori (2021) yang berjudul “*Turnover Intentions: Dampak Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, serta Stres Kerja*”. Temuan penelitian ini menyatakan bahwasanya karyawan yang merasa puas berkecenderungan kuat sebagai upaya dalam pindah. Hasil penelitian ini menyatakan bahwasanya karyawan yang merasa puas terhadap gaji, promosi, kepuasan kerja, serta hubungan rekan kerja justru memendam kecenderungan sebagai upaya dalam mengundurkan diri dari jabatannya saat ini serta mencari pekerjaan alternatif ataupun profesi lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil pengujian yang mempergunakan analisis PLS (*Partial Least Square*) sebagai upaya dalam menguji variabel stres kerja serta kepuasan kerja dalam kaitannya dengan pergantian staf di CV Margo Utomo menyatakan bahwasanya tingkat stres kerja yang tinggi berhubungan dengan tingkat peningkatan karyawan pergantian. Besarnya intensitas turnover pada karyawan CV Margo Utomo berbanding lurus dengan tingkat stres kerja yang mereka rasakan. Selain itu,

kepuasan kerja yang tinggi mungkin berkontribusi terhadap peningkatan intens turnover di kalangan karyawan CV Margo Utomo. Terdapat hubungan langsung antara tingkat kepuasan kerja karyawan dengan tingkat turnover staf di CV Margo Utomo.

Berdasarkan temuan penelitian ini, mampu dirumuskan berbagai pernyataan yang mampu dijadikan bahan pertimbangan ataupun dipergunakan sebagai informasi dalam pengambilan keputusan, antara lain sebagai berikut: Organisasi diharapkan mampu meningkatkan kemampuannya sebagai upaya dalam secara efektif mengawasi tujuan yang telah ditetapkan sebagai upaya dalam tugas-tugas yang sedang berjalan. serta diproyeksikan sebagai upaya dalam secara efisien menyusun strategi penyelesaian pekerjaan tepat waktu bekerja sama dengan klien. perihal ini mampu mengurangi terjadinya stres akibat pekerjaan. Perusahaan wajib memastikan gaji karyawannya sepadan dengan tingkat kesulitan serta lamanya bekerja.

Organisasi diharapkan sebagai upaya dalam memberikan motivasi serta jadwal liburan yang terstruktur, serta sering mengadakan sesi pelatihan yang disesuaikan dengan profesi masing-masing karyawan sebagai upaya dalam meningkatkan keterampilan mereka. Pendekatan ini bertujuan sebagai upaya dalam memastikan bahwasanya karyawan bekerja secara optimal serta cenderung tidak mempertimbangkan sebagai upaya dalam berhenti dari perusahaan.

Dengan menerapkan pendekatan ini, karyawan akan merasakan peningkatan apresiasi sehingga mengurangi kecenderungan mereka sebagai upaya dalam meninggalkan perusahaan. Akibatnya, perihal ini akan mengakibatkan penurunan tingkat perputaran persediaan dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajeng, S. (2019). *Pengaruh Konflik serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Senapati Handal Perkasa*. <http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/209>
- Assauri, A. S. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja serta Kepemimpinan terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus pada UMKM Pengusaha Jenang Karomah Kudus)*. <http://repository.iainkudus.ac.id/id/eprint/3799>
- Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogo, E. F. (2021). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT ARAMO KABUPATEN NIAS SELATAN. Dalam *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* (Vol. 4, Nomor 2). <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/download/236/194/>
- Dwihana, I. B., Yuda, P., & Komang Ardana, I. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA serta STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN HOTEL HOLIDAY INN EXPRESS. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319–5347. <https://erepo.unud.ac.id/id/eprint/15896>

- Falakha, A. (2020). PENGARUH STRES KERJA serta KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN OUTSOURCING (STUDI PADA PT. TRIFA SARI NUSANTARA). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, serta Akuntansi)*, 4(3).
<https://doi.org/https://dx.doi.org/10.31955/mea.vol4.iss3.pp1818-1830>
- Fransisca, E. Y. (2022). *Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru*.
<http://repository.uir.ac.id/id/eprint/11091>
- Jessica, J., & Y. S. Suyasa, P. T. (2022). HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN INTENSI KELUAR KERJA (STUDI META-ANALISIS). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, serta Seni*, 6(1), 21.
<https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v6i1.9990.2022>
- Malau, H. Y. (2023). *Hubungan Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Karyawan di PT.PLN (Persero) ULP Sidikalang*. 3.
<https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/19501>
- Mauludi, M. A. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, serta Tingkat Pendidikan terhadap Turnover intention Karyawan Rumah Makan di Sekitar Universitas Jember*. <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/97544>
- Nawawi, A. (2021). *Gaya Kepemimpinan Dalam Turnover Intention Karyawan Pada PT. Trisna Naga Asih Subang (Vol. 3, Nomor 1)*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37950/wbaj.v3i1.1071>
- Novita, D. D. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, serta KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Empiris Pada PT. Synergy Security Services)*. <http://eprints.unisnu.ac.id/id/eprint/2673>
- Safitri, A. E. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, serta Bisnis*, 3(2), 170–180. <https://doi.org/10.31311/jeco.v3i2.5918>
- Sanaky, M. M. (2021). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KETERLAMBATAN PADA PROYEK PEMBANGUNAN GEDUNG ASRAMA MAN 1 TULEHU MALUKU TENGAH. *JURNAL SIMETRIK*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- Santoso, A. B., & Yuliantika, R. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA serta KOMPENSASI TERHADAP INTENTION TO STAY. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 1407–1422.
<https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2571>
- Sari, I., Rinawati, T., & Rizkiana, C. (2022). PENGARUH ELECTRONIC WORD OF MOUTH (E-WOM) serta ONLINE CONSUMER REVIEW (OCR) TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MELALUI SHOPEE. *Solusi*, 20(2), 160.
<https://doi.org/10.26623/slsi.v20i2.5147>

- Shafiera, H. (2020). *Pengaruh Orientasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. <https://eprints.umm.ac.id/66820/1/Pengaruh%20Orientasi%20Kerja%20T%20erhadap%20Kepuasan%20Kerja%20Karyawan.pdf>
- Simanjuntak, T., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing serta Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajeme*, 2(1), 42–54. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/60/61>
- Sugiyono, D. (2016). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif serta R&D*. Alfabeta.
- Sulistiyawati, N. L. K. S., Wedani, N. P. S., & Wiartha, I. N. G. M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja serta Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Divisi Culinary Mandapa, A Ritz-Carlton Reserve Ubud, Bali. *JURNAL BISNIS HOSPITALITI*, 9(1), 29–34. <https://doi.org/10.52352/jbh.v9i1.501>
- Thalib, N. Y., Ridwanuloh, D., & Hidayah, H. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, serta LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DI IFRS DEWI SRI KARAWANG. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(6), 696–706. <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i6.103>
- Yanti, N. P. D., & Trianasari, T. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Brits Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan serta Pariwisata*, 4(2), 115–122. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i2.29166>
- Zuraida, Z. (2020). KEPUASAN KERJA DITINJAU DARI BEBAN KERJA KARYAWAN YANG BERLATARBELAKANG PENDIDIKAN TIDAK SESUAI DENGAN PEKERJAAN. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 14(2), 71–82. <https://doi.org/10.33557/jpsyche.v14i2.1158>