



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 4058-4067

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Hubungan Stres Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Unit Pabelan

Toti Cahya Berlian<sup>1✉</sup>, Sisca Efnita<sup>2</sup>

Universitas Sahid Surakarta

Email: [toticahyabb@gmail.com](mailto:toticahyabb@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Untuk beroperasi, sumber daya manusia penting bagi setiap bisnis untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Karyawan berpengaruh pada kelangsungan hidup perusahaan, jadi mereka harus dikelola, dijaga, dan dipertahankan. Jika karyawan tidak dikelola dengan benar dan efektif, akan banyak masalah muncul yang bersumber dari karyawan, dan berdampak mengurangi kinerja Perusahaan. Jumlah stres yang dialami oleh karyawan sebagai akibat dari kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawannya dapat dilihat dari tingkat stress yang mereka alami saat bekerja, yang kemungkinan akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk turnover intention. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mencari tahu adakah hubungan antara stres kerja dan turnover intention pada karyawan PT.Ciomas Adisatwa unit Pabelan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik penelitian kuantitatif, di sertai non-probability sampling merupakan metode untuk pengambilan sampel pada penelitian ini, dengan metode accidental sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan berbentuk kuesioner dengan menggunakan skala likert, serta analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah uji korelasi pearson (Product Momen) dengan programStatistical Package for Social Science (SPSS) versi 29 metode uji korelasi pearson (Product Momen).

Kata Kunci: *Stres Kerja, Turnover Intention*

## Abstract

To operate, human resources are important for every business to help achieve company goals. Employees have an influence on the survival of the company, so they must be managed, looked after and retained. If employees are not managed properly and effectively, many problems will arise that originate from employees, and will have an impact on reducing the Company's performance. The amount of stress experienced by employees as a result of the company's lack of attention to its employees can be seen from the level of stress they experience while working, which is likely to influence employees' turnover intention. This research aims to find out whether there is a relationship between work stress and turnover intention in employees of PT. Ciomas Adisatwa Pabelan unit. In this research, quantitative research techniques are used, accompanied by non-probability sampling, which is the method for taking samples in this research, using the incidental sampling method. The data collection technique used was in the form of a questionnaire using a Likert scale, and the analysis used in this research was the Pearson correlation test (Product Moment) with the Statistical Package for Social Science (SPSS) version 29 program, the Pearson correlation test method (Product Moment).

Keywords: *Job Stress, Turnover Intention*

## PENDAHULUAN

Untuk beroperasi, sumber daya manusia selalu dibutuhkan setiap bisnis untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya non-manusia yang lengkap dan canggih tidak menjamin bahwa suatu perusahaan akan berhasil. Oleh karena itu, perusahaan harus sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan. Karyawan berpengaruh pada kelangsungan hidup perusahaan, jadi mereka harus dikelola, dijaga, dan dipertahankan. Jika terjadi keteledoran dalam pemberdayaan manajemen sumber daya manusia, akan terjadi peningkatan masalah yang bersumber dari karyawan sehingga berdampak pada turunnya kinerja perusahaan. Akibat dari kurangnya manajemen sumber daya manusia adalah inginnya karyawan untuk berpindah atau *turnover intention*, yang akhirnya menyebabkan karyawan *resign* dari perusahaan.

Baik pekerja *outsourcing* maupun pekerja dengan perjanjian waktu tertentu (PWKT), *turnover intention* sudah biasa terjadi di perusahaan. Kondisi ini dapat menguntungkan atau merugikan perusahaan. Menguntungkan apabila mendapatkan karyawan pengganti yang lebih produktif, tetapi juga dapat merugikan perusahaan jika terlalu banyak *turnover*. Namun, UU Ketenagakerjaan Pasal 162 Ayat 3 mengatur bahwa karyawan mendapatkan hak untuk mengundurkan diri dari pekerjaan, atau *resign* dengan syarat yang harus dipenuhi. Keinginan untuk berpindah kerja, juga dikenal sebagai *turnover intention* adalah kecenderungan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya untuk berbagai alasan, salah satunya seperti keinginan untuk posisi yang lebih baik.

Dengan melakukan analisis, Fried et al. (2008) menemukan hubungan yang menarik antara stres kerja dan *turnover intention*. Jika ada stres di tempat karyawan bekerja, karyawan bisa mengalami kondisi psikologis yang buruk karena karyawan tidak puas dengan apa yang mereka kerjakan dan lebih cenderung mengalami kelelahan, yang pada gilirannya akan menyebabkan mereka berhenti. Karyawan PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan tidak jarang mengalami stres kerja. Peneliti menemukan bahwa dalam jangka waktu 18 bulan, terjadi 75 kali resign karyawan. Peneliti ingin mengetahui apakah penyebab *turnover intention* tersebut terkait dengan stres kerja yang dialami karyawan. Handoko (2010) berpendapat tentang stress bahwasannya stress adalah keadaan tekanan yang berpengaruh terhadap emosi, pola pikir, dan kesehatan fisik pekerja. Studi kasus di Australia oleh Firth et al. (2004) menemukan bahwa stres tidak hanya menyebabkan rasa tidak puas di tempat kerja, tetapi juga merupakan faktor terbesar yang menyebabkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Stres kerja adalah keadaan yang sangat tidak menyenangkan yang dialami seseorang saat bekerja. Hal ini disebabkan oleh keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan keadaan fisik seseorang, sehingga menyebabkan berbagai gejala stres fisik dan mental. Namun, apabila stress dapat dikelola dengan tepat, alhasil dapat meningkatkan semangat bekerja pada diri seseorang, tetapi jika terlalu banyak stres di tempat kerja, itu akan mengganggu kesejahteraan. Karyawan dengan stres kerja tinggi mungkin ingin meninggalkan pekerjaan mereka karena terlalu banyak tanggung jawab. *Turnover intention* adalah usaha kecenderungan dimana karyawan berkeinginan untuk keluar baik secara suka rela maupun tidak karena kurang menariknya perusahaan ataupun sudah mendapatkan alternatif pekerjaan yang lain. Jika seseorang memiliki kendali atas perilaku mereka, intensi yang mendasari perilaku tersebut dapat menjadi perilaku sebenarnya. Individu dapat memilih untuk melakukan perilaku tertentu atau tidak sama sekali (Ajzen, dalam Rahmasari, 2012).

Menurut Gumilang dkk. (2014), kecenderungan *turnover intention* karyawan meningkat menunjukkan bahwa ada penyebab, seperti kondisi pekerjaan dan psikologis setiap karyawan. Dengan melakukan analisis, Fried et al. (2008) menemukan hubungan yang menarik antara stres kerja dengan *turnover intention*. Jika ada stres dalam bekerja, karyawan dapat mengalami kondisi psikologis yang buruk sebab merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan lebih cenderung mengalami kelelahan, yang pada gilirannya akan menyebabkan mereka berhenti. Menurut fenomena di lapangan, *turnover intention* adalah ketika seseorang tidak puas dengan pekerjaannya, seperti upah bulanan yang rendah, tidak sejalan dengan visi misi perusahaan, atau ketika pekerja sulit beradaptasi dengan pekerjaan

dan lingkungan. Salah satu faktor yang mempengaruhi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan adalah stres, yang muncul ketika seseorang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. Fakta bahwa perusahaan ini tidak memiliki stres kerja adalah bahwa karyawan tidak memiliki pekerjaan yang berat karena mereka telah mahir dalam mengerjakan pekerjaannya setiap hari. Akibatnya, karyawan tidak terbebani dengan apa yang mereka kerjakan saat ini. Karena fakta perusahaan ini, stres kerja dinilai masih dalam tahap normal.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti akhirnya tertarik dengan topik penelitian yang diberi judul "Hubungan Stres Kerja Dengan *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Unit Pabelan". Adapun tujuan dari penelitian ini untuk meneliti hubungan stres kerja dengan *turnover intention* pada karyawan PT. Ciomas Adisatwa Unit Pabelan. Dan diharapkan dapat membantu perkembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, serta dapat menjadi referensi dalam melanjutkan penelitian terkait dengan hubungan stres kerja dengan *turnover intention* pada karyawan. Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumbangan informasi. Bagi perusahaan, diharapkan berguna secara teknis untuk memberi refleksi dan masukan bagi perusahaan guna lebih memperhatikan karyawan dalam segi psikologis dengan melihat tingkat stres kerja yang didapat karyawan agar *turnover intention* tidak sering terjadi dan berdampak kerugian bagi Perusahaan. Peneliti membuat hipotesis bahwa ada korelasi positif antara stres kerja dan *turnover intention* pada karyawan PT. Ciomas unit Pabelan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, angka digunakan secara luas, mulai dari pengumpulan data, penafsiran data, hingga visualisasi hasil penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan apakah ada atau tidaknya hubungan antara dua atau lebih variabel yang diteliti, yang merupakan kategori penelitian korelasional. Peneliti melakukan penyelidikan tentang hubungan antara stres kerja dan *turnover intention* pada karyawan berdasarkan latar belakang dan kerangka berfikir yang telah dijelaskan sebelumnya. Variabel dalam penelitian ini adalah stres kerja sebagai variabel bebas, sedangkan variabel tergantung yaitu *turnover intention*.

Penelitian ini melibatkan 500 karyawan PT. Ciomas Adisatwa, termasuk pekerja *outsourcing*. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel non-probability; penentuan sampel bergantung pada kebetulan, yang berarti siapa pun dapat diambil sebagai sampel jika sesuai dengan sumber data (Sugiyono, 2011). Penelitian ini melibatkan 60 karyawan PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan yang bekerja baik setiap hari maupun setiap

bulan. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Skala yang digunakan adalah Alat ukur *intensi turnover* yang digunakan adalah *Withdrawal Cognition* (Foon, Chee Leong & Osman, 2010). Alat ukur tersebut merupakan pengembangan dari alat ukur *intensi turnover* yang dikembangkan oleh Mobley, Horner dan Hollingsworth (1978). Alat ukur ini diadopsi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Erika Putri Dwi W (2020) dengan judul "Pengaruh *Job Embeddedness* dan Komitmen Organisasi terhadap *Intensi Turnover* pada Generasi Milenial". Skala intensi turnover ini terdiri dari tiga dimensi yang setiap dimensinya memiliki satu item, yaitu berpikir untuk keluar dari Perusahaan (*thinking of quitting*), intensi atau dorongan keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik (*intention to search*), intensi untuk keluar dari Perusahaan dan pekerjaan (*intention to quit*). Alat ukur ini memiliki reliabilitas yang kuat yaitu 0,89.

Sedangkan stres kerja diukur berdasarkan teori konsep dari Parker dan DeCotiis (1983). Alat ukur yang digunakan adalah *Job Stress Scales (JSS)*. Alat ini di adopsi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Heriza Salva Hasna (2024) yang berjudul "Hubungan antara Stres Kerja dan Beban Kerja pada Staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia Malaysia di Kota X". Skala stress kerja ini terdiri dari dua dimensi, yaitu tekanan waktu dan kecemasan. Skala ini memiliki 13 item dengan korelasi total item yang berkisar antara 0.71 – 0.82 dan nilai reliabilitas 0.85 (Al-Ghamdi, 2017). Kemudian diketahui juga reliabilitas alat ukur yang dihitung oleh peneliti mendapatkan sebesar 0.862. Metode analisis data adalah mengolah data untuk mengevaluasi hasil penelitian guna memvalidasi kesimpulan penelitian. Metode analisis data pada penelitian ini adalah uji korelasi pearson (*Product Momen*) dengan *Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 29* metode uji korelasi pearson (*Product Momen*) digunakan untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan *turnover intention* pada karyawan PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan. Uji asumsi yang harus dipenuhi adalah uji normalitas, uji linearitas, dan uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi ini dilakukan di PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan. Unit tersebut beralamat di Jl. Patimura Km 6, Kauman Lor, Pabelan, Kabupaten Semarang, Getas, Kauman Lor, Kecamatan Pabelan, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah. Pengumpulan data dilakukan secara online melalui formulir Google, dengan 60 subjek. Data dikumpulkan selama sekitar dua minggu, yaitu dari tanggal 3 Juni 2024 hingga tanggal 17 Juni 2024. Berdasarkan identitas subjek yang ditemukan, deskripsi subjek dapat diidentifikasi dengan hasil:

Tabel 1. Deskripsi Subjek Penelitian

Data Demografi	Kategori	Jumlah Subjek	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	39	65%
	Perempuan	21	35%
Total		60	100%

Bagian Pekerjaan	Jumlah Subjek	%
PGA	11	18,33%
Marketing	9	15%
Ekspedisi	4	6,67%
Teknik	2	3,33%
Produksi	21	35%
PPIC	3	5%
FnA	2	3,33%
Gudang	1	1,67%
QA	4	6,67%
IT	1	1,67%
Purchasing	2	3,33%
Total	60	100%

Lama Bekerja	Jumlah Subjek	%
Kurang dari 1 tahun	11	18,33%
Kurang dari 5 tahun	33	55%
Kurang dari 10 tahun	10	16,67%
Lebih dari 10 tahun	9	10%
Total	60	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa 65% (39 subjek) dari karyawan yang mengisi kuesioner sebagian besar laki-laki, dan 35% (21 subjek) adalah karyawan produksi. Selain itu, 55% dari 33 subjek yang mengisi kuesioner memiliki masa kerja kurang dari lima tahun.

Metode Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk melakukan uji normalitas untuk mengetahui pendistribusian data variabel penelitian normal. Variabel dianggap normal jika nilai signifikansi p lebih besar dari 0,05. Di bawah ini adalah hasil uji normalitas:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolomogorov-Smirnov</i>	Sig.	Keterangan
Stres Kerja	0.137	0.200	Normal
<i>Turnover Intention</i>			

Berdasarkan hasil uji normalitas, skor variable *turnover intention* dan stres kerja tersebar, dengan nilai signifikansi uji *Kolomogorov-Smirnov* 0.137 dan signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mengikuti distribusi normal.

Uji linearitas digunakan guna mengetahui pendistribusian data penelitian. Hubungan linear menunjukkan peningkatan atau penurunan jumlah variabel tergantung sesuai dengan perubahan pada variabel bebas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka pendistribusian data tidak normal. Di bawah ini adalah hasil uji linearitas:

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>Deviation From Linearity</i>	Sig.	Keterangan
Stres Kerja	1.382	0.192	Linier
<i>Turnover Intention</i>			

Menurut hasil uji normalitas terdapat nilai F sebesar 1,382 dan nilai signifikansi sebesar 0,192 untuk korelasi antara variabel stres kerja dan keinginan untuk berpindah. H0 diterima, yang menunjukkan bahwa ada korelasi linear antara variabel stres kerja dan *turnover intention*.

Setelah variabel *turnover intention* dan stres kerja telah di uji normalitas dan linearitas, uji hipotesis akan dilakukan. Tujuan dilakukan hipotesis adalah untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan stres kerja dengan *turnover intention* pada karyawan. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menjadi dasar untuk pengambilan keputusan apakah hipotesis diterima atau tidak. Hipotesis asosiatif, atau uji hubungan, dan variabel pada skala interval atau persentase diuji melalui metode korelasi *product moment pearson*. Tabel berikut menunjukkan hasil analisis korelasi:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	<i>Pearson Correlation</i>	Sig.	Keterangan
Stres Kerja	0.001	0.745	H0 diterima
<i>Turnover Intention</i>			

Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa ada korelasi besar antara variabel stres kerja dan *turnover intention*, dengan korelasi *pearson* sebesar 0,001 dan nilai signifikansi 0,745.

Dengan demikian, terdapat kesimpulan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan positif satu sama lain. Penelitian ini mendapatkan hasil korelasi positif antara stres kerja dan *turnover intention* karyawan PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan. Tingkat signifikansi ( $p$ ) adalah 0,745, dengan koefisien korelasi 0,001. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diajukan, yaitu: terdapat hubungan positif antara stres kerja dengan *turnover intention* pada karyawan di PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan. Diterimanya hipotesis ini menunjukkan bahwa stres kerja menjadi salah satu faktor yang memiliki hubungan dengan *turnover intention* pada karyawan. Semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, semakin tinggi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja. Temuan ini juga menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja pada karyawan secara proporsional akan diikuti dengan peningkatan *turnover intention*.

Menurut Fried et al. (2008), analisis yang dilakukan menunjukkan hubungan yang menarik antara stres kerja dan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Karyawan akan mengalami kondisi psikologis yang buruk karena mereka merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka dan lebih cenderung mengalami kelelahan, yang dapat menyebabkan karyawan berhenti. Firth et al. (2004) melakukan penelitian sebelumnya di Australia yang menemukan bahwa stres kerja merupakan faktor besar yang mempengaruhi karyawan meninggalkan Perusahaan.

Penelitian sebelumnya oleh Lorenza Lua, "Hubungan antara Stres Kerja dengan *Turnover Intention* Karyawan di PT. X", juga menemukan bahwa ada hubungan positif antara stres kerja dan keinginan untuk mengundurkan diri karyawan di PT. X. Dengan kata lain, semakin banyak stres kerja yang dialami karyawan semakin besar keinginan mereka untuk mengundurkan diri. Studi Mithcom Cholik Umar yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja terhadap *Intention Turnover* pada Karyawan Produksi di PT. SS Tangerang" mendukung penelitian ini. Hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara stres kerja dan keinginan *turnover* pada karyawan produksi PT. SS Tangerang.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention* pada karyawan PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan dengan nilai signifikansi 0,745. Berdasarkan hasil yang telah diuraikan dan ada pada pembahasan, diperoleh hasil bahwa stres kerja dan *turnover intention* mempunyai hubungan yang positif. Dengan latar belakang tersebut, masih banyak kelemahan dalam penelitian ini yaitu: situasi dan kondisi yang tidak sesuai untuk pengumpulan data karena kurang kondusif. Pendistribusian kuisioner menggunakan Google Forms dilakukan

melalui pendistribusian *link* pada *WhatsApp*, dan dilakukan pada jam kerja. Sehingga menyebabkan banyak karyawan yang tidak mengisi karena tidak memiliki waktu. Peneliti tidak menyediakan hadiah untuk responden. Beberapa subjek merasa takut untuk mengisi kuesioner karena takut berhubungan dengan Personalia dan kontrak kerja perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A'an Diames Muttakin. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Intensi *Turnover* pada Divisi Jasa Kontraktor dan Operasional CV. Buana Pilar Mandiri Medan. *Skripsi: Program Studi Psikologi*. Universitas Medan Area Medan. 2021.
- Abdilah, F. 2012. Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Intensi *Turnover* pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*, Vol 1 No 2. ISSN: 2252-6838.
- Bachroni, M. Asnawi, S. 1999. Stres Kerja. *Buletin Psikologi*, Vol 7 No 2, ISSN: 0854-7108.
- Dewi, A., P. Agustina, M., D., P. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan, dan Pariwisata*, Vol 1 No 3. e-ISSN: 2774-7085.
- Dewi, P., S., A. Sriathi, A., A., A. 2019. Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, Vol 8 No 6, ISSN: 2302-8912.
- Erika Putri Dwi. Pengaruh *Job Embeddedness* dan Komitmen Organisasi terhadap *Intensi Turnover* pada Generasi Milenial. *Skripsi : Fakultas Psikologi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. 2020.
- Heriza Salva Hasna. Hubungan antara Stres Kerja dan Beban Kerja pada Staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia Malaysia di Kota X. *Skripsi : Fakultas Psikologi*. Universitas Muhammadiyah Malang. 2024.
- Kristuhadi Catur Pamungkas. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Dimediasi *Job Embeddedness* dan Komitmen Organisasional pada CV Filo Company, Klaten. *Skripsi : Program Studi Manajemen*. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta. 2022.
- Lua, L., Kristianingsih, S., A. 2022. Hubungan antara Stres Kerja dengan *Turnover Intention* di PT. X. *Motiva Jurnal Psikologi*, Vol 5 No 2.
- Naffisya, M., Gumilang, K. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi *Turnover*. *Tazkiya Journal of Psychology*, Vol 4 No 1.
- Pranata, G., P. Netra, I., G., S., K. 2019. Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention melalui Mediasi Komitmen Organisasional pada Restoran Queen's Tandoor Seminyak. *E-Jurnal Manajemen*, Vol 8 No 6. ISSN: 2302-3559.

- Rosminawati, Hayati, S. Nurhikmah. 2023. Pengaruh Stres Kerja terhadap Intensi *Turnover* pada PT.X cabang Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, Vol 3 No 2.
- Siti Sarah. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Psychological Well-Being* Pada Polisi Wanita. *Skripsi: Program Studi Psikologi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. 2018.
- Tett, R., P. Meyer, J., P. 1993. *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-analytic Findings. Personnel Psychology*. 1993, 46.
- Tyas Dwi Lestari. Hubungan Stres Kerja dan Intensi *Turnover* pada Karyawan di PT.X. *Skripsi : Program Studi Psikologi*. Universitas Brawijaya Malang. 2018
- Umar, M., C. Mariyanti, S. M, Safitri. 2020. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Intention Turnover* pada Karyawan Produksi di PT.SS Tangerang. *Jurnal JCA Psikologi*, Vol 1 No 1.
- Winda Retno Sari. Hubungan antara Stress Kerja dengan *Turnover Intention* pada Karyawan di Perusahaan Pembiayaan FIF Group (*Federal International Finance*) Unit II Tulang Bawang. *Skripsi : Program Studi Psikologi Islam*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. 2018.
- Yenny Duriana Wijaya. Stress Dari Berbagai Sudut Pandang. *Modul Manajemen Stres (PSI 340)*. Universitas Esa Unggul.2018.