



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 932-943

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

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

Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada Dept. RHI PT Pupuk Kujang

Salsa Nur Supiyanti^{1✉}, Danang Kusnanto²

Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: salsanur551@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Keunggulan dan desain perusahaan dapat dicapai dengan dengan kualitas baik dari segi SDMnya. Tingkat keinginan berpindah karyawan yang tinggi merupakan salah satu masalah yang mempengaruhi karyawan di perusahaan. Dari tahun 2018 hingga 2021, PT Pupuk Kujang melihat adanya peningkatan turnover intention karyawan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Oleh karena itu, maksud dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. Pendekatan penelitian kuantitatif digunakan, bersama dengan teknik pengumpulan data seperti kuesioner. Analisis linear berganda dilakukan untuk menganalisis data. Menurut temuan penelitian ini, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover.

Kata Kunci : *Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Turnover Intention*

Abstract

Company excellence and design can be attained with high-quality people resources. The high degree of employee turnover intention is one of the issues affecting employees in the firm. From 2018 to 2021, PT Pupuk Kujang saw an increase in staff turnover intention, which could have an influence on corporate performance. As a result, the purpose of this study is to investigate the impact of job stress and job satisfaction on turnover intention. The quantitative research approach was utilized, along with data collection techniques such as a questionnaire. Multiple linear analysis was performed to analyze the data.

According to the findings of this study, work stress has a positive and significant effect on turnover intention, whereas job satisfaction has no effect on turnover.

Keyword : *Human Resource, Job Satisfaction, Job Stress, Turnover Intention*

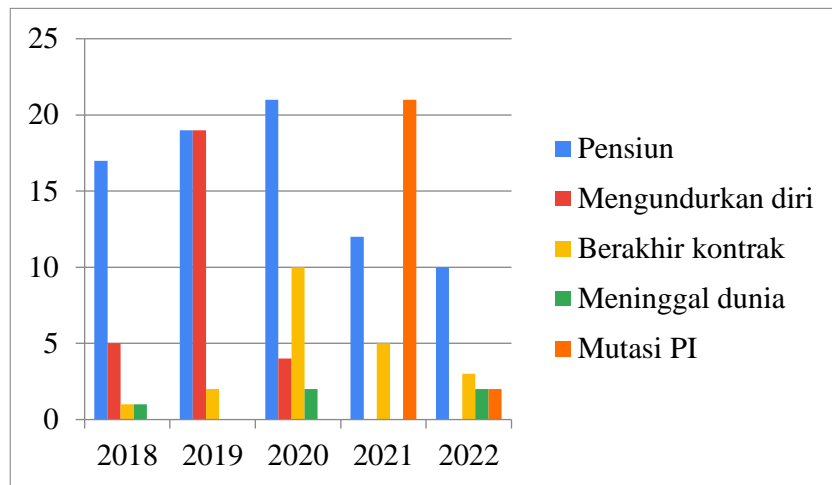
PENDAHULUAN

Untuk mencapai keunggulan dan daya saing, perusahaan membutuhkan kualitas dan kuantitas yang baik termasuk sumber daya manusianya. Sumber daya manusia tersebut perlu diarahkan kepada manajemen yang baik sehingga dapat memberikan keterlibatan nyata untuk mencapai tujuan dan target perusahaan. Dalam dunia bisnis yang penuh persaingan ini, perusahaan dihadapkan pada tantangan yang kompleks dalam mengelola dan mempertahankan karyawan yang handal dan berkualitas. Salah satu permasalahan yang berpengaruh ada karyawan yang dihadapi perusahaan adalah tingginya tingkat turnover intention karyawan. Menurut Tett and Meyer (1993) dalam Wasposito (2013) bahwa turnover dipahami sebagai kesadaran dan kesengajaan individu untuk berpindah keluar atau meninggalkan perusahaan. Menurut Tsauri (2013), turnover merujuk pada situasi di mana karyawan pensiun, mengundurkan diri, atau mengalami pemutusan hubungan kerja.

Fenomena ini dapat menjadi masalah penting bagi perusahaan melihat proses seleksi dan rekrutmen karyawan yang panjang dan membutuhkan biaya. Selain itu, berdampak negatif juga terhadap keberlanjutan operasional, biaya penggantian karyawan, penurunan produktivitas, serta hilangnya pengetahuan dan pengalaman yang berharga (Suswandi dan Indrianto, 1999; dalam Agustina, 2008). Dengan demikian, perlu untuk memahami faktor-faktor yang menjadi indikator turnover intention karyawan agar perusahaan tidak mengalami kemunduran dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Simamora (2004) bahwa terdapat tiga indikator yang akan menyebabkan turnover intention adalah perasaan ingin untuk berpindah kerja, aktif mencari pekerjaan lain, dan pemikiran untuk *resign* dari pekerjaan saat ini.

Seperti halnya PT Pupuk Kujang Cikampek, perusahaan pembuat pupuk di Karawang. Perusahaan ini tampaknya memiliki tingkat perputaran yang tinggi. Situasi tersebut dapat dilihat pada Grafik 1 yang menunjukkan data turnover karyawan dari tahun 2018-2022:

Grafik 1
Data Turnover Karyawan PT Pupuk Kujang
Tahun 2018-2022



Sumber : HR Division PT Pupuk Kujang

Berdasarkan informasi yang diberikan, PT Pupuk Kujang membagi perputaran karyawan menjadi lima kategori: pensiun, mengundurkan diri, berakhir kontrak, meninggal dunia, dan mutasi PI. Berdasarkan hal tersebut, tingkat perputaran karyawan di PT Pupuk Kujang berfluktuasi antara tahun 2018 dan 2021, dengan penurunan yang cukup besar di tahun 2022. Pada tahun 2019, tingkat perputaran terbesar terjadi, dengan 40 karyawan keluar dan hanya 12 karyawan yang masuk. Sedangkan tingkat turnover terendah terjadi pada tahun 2022 yaitu sebanyak 17 orang namun tidak ada karyawan. Sehingga terjadi fenomena turnover pegawai di PT Pupuk Kujang yang dibuktikan dengan adanya data pegawai yang keluar, pensiun, putus kontrak, meninggal dunia, dan mutasi setiap tahunnya.

Salah satu cara mengurangi turnover intention adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja. Setiap orang membutuhkan dorongan motivasi untuk memenuhi keinginan dan mencapai kepuasan diri, termasuk dalam konteks pekerjaan. Menurut Robbins (1996:179) dalam Priansa (2017) Kepuasan kerja ialah keadaan yang umumnya dirasakan oleh individu terhadap pekerjaannya. Ini mencerminkan pandangan mereka tentang pekerjaan yang dilakukan secara keseluruhan. Sikap positif akan ditunjukkan jika seseorang merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap pekerjaan akan menciptakan sikap negatif terhadapnya. Menurut Gilmer (1996) dalam (Tsauri, 2013), beberapa indikator yang mendatangkan kepuasan kerja meliputi

peluang kemajuan, gaji, pengawasan, rasa aman, manajemen perusahaan, kondisi pekerjaan, faktor didalam pekerjaan, aspek sosial dalam bekerja, komunikasi, dan ketersediaan fasilitas.

Dalam bekerja, sangat dimungkinkan seseorang mengalami stress kerja. Stres dapat diartikan sebagai keadaan tegang yang berdampak pada emosi, pemikiran, serta kesehatan fisik. Jika stres ini tidak ditangani secara benar, akan berdampak pada kesulitan dalam bersosialisasi dengan lingkungannya secara positif (Marnis & Priyono, 2008). Sementara itu, Handoko (2010) seperti yang dikutip oleh Waspodo (2013) menyatakan bahwa Stres adalah keadaan mental yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan fisik seseorang. Stres di tempat kerja merupakan salah satu elemen yang berkontribusi terhadap intensi turnover karyawan. Tekanan yang tinggi, ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas yang ada, serta kurangnya dukungan sosial dapat menghasilkan bertambahnya stres kerja. Stres kerja yang berkepanjangan akan mendatangkan ketidakpuasan kerja, penurunan kinerja, dan akhirnya meningkatkan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja nantinya akan berpengaruh pada kinerja, *organizational citizenship behavior*, perilaku menghindar, *burnout*, kesehatan mental dan fisik, perilaku kontraproduktif, dan kepuasan hidup (Priansa, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2017). Dari dampak tersebut merujuk kepada keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan. Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa terdapat pengaruh *turnover intention* yang disebabkan karena Stress Kerja dan Kepuasan Kerja. Sebagaimana pada penelitian Manurung & Ratnawati (2012) bahwa stress kerja berdampak positif terhadap turnover intention, semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin tinggi turnover intention. Sedangkan kepuasan kerja berdampak negatif terhadap turnover intention, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin rendah turnover intention. Penelitian lain juga menghasilkan kesimpulan yang sama bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Prayogi, Koto, & Arif, 2019).

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan menganalisis lebih lanjut terkait pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan. Harapan dari penelitian ini adalah untuk menyediakan dasar bagi manajemen sdm dalam merencanakan strategi yang efektif untuk

mengurangi kemauan untuk berpindah kerja (turnover intention) dan meningkatkan tingkat retensi karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengklarifikasi bagaimana kepuasan kerja dan stres kerja mempengaruhi keinginan untuk berpindah kerja (turnover intention). Dengan demikian, pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif eksplanatori. Penelitian kuantitatif eksplanatori menjelaskan hubungan antar variabel yang mempengaruhi hipotesis peneliti. (Sugiyono, 2013). Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif karena bertujuan untuk menguraikan variabel-variabel yang ingin diteliti serta menguji hipotesis sebelumnya. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan stres kerja, sedangkan variabel terikat adalah turnover intention.

Populasi penelitian adalah karyawan Departemen Remunerasi Hubungan Industrial PT. Pupuk Kujang Cikampek yang berjumlah 22 orang. Kriteria sampel yang digunakan ialah karyawan Dept. Remunerasi Hubungan Industrial PT Pupuk Kujang yang berstatus karyawan organik dan karyawan non organik. Mengingat jumlah populasi <30 orang, maka teknik sampling yang digunakan ialah sampel jenuh (sensus). Sampling jenuh adalah cara penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel, juga dikenal sebagai sensus. Pendekatan ini digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil, misalnya kurang dari 30 orang, atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil (Hanifah, 2013).

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 22 orang karyawan. Data primer didapat dari skor hasil variabelnya menggunakan Skala Likert, selanjutnya diuji validitas dan reliabilitasnya, serta dilakukan uji Asumsi Klasik. Uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R^2 .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas menandakan bahwa setiap pertanyaan pada variabel stress kerja, kepuasan kerja, dan turnover intention memenuhi kriteria validitas, karena nilai Sig(2-tailed) untuk tiap item lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditetapkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan pada variabel tersebut dapat dianggap valid.

Selain itu, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa variabel stress kerja memiliki koefisien alpha Cronbach sebesar 0,762; kepuasan kerja sebesar 0,739; dan turnover intention karyawan sebesar 0,784. Semua nilai koefisien alpha ini berada di atas angka 0,6, yang menunjukkan bahwa semua konsep pengukur dari tiap variabel dalam kuesioner adalah reliabel. Hal ini sesuai dengan referensi yang disebutkan dalam buku metodologi penelitian Sugiono.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, normalitas data diuji menggunakan uji *one-sample Kolmogorov-Smirnov*, di mana nilai signifikansi $>0,05$ menandakan bahwa variabel stress kerja, kepuasan kerja, dan turnover intention mempunyai distribusi yang normal. Dengan begitu dapat diambil kesimpulan jika data ketiga variabel tersebut berdistribusi secara normal berdasarkan hasil uji dengan nilai signifikansi sebesar 0,200.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil analisis menunjukkan bahwa dalam model regresi, tidak terdapat masalah multikolinearitas atau korelasi yang sangat tinggi antara variabel bebas, yaitu Stress Kerja dan Kepuasan Kerja. Hal ini terbukti dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang <10 dan nilai Tolerance yang berada di atas 0,10 atau di bawah 0,10. Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang terjadi dalam model regresi yang digunakan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil hitung pada tabel 3 dapat diambil kesimpulan dalam menentukan terjadi heteroskedasitas atau tidak, dilihat dari tabel di atas pada bagian Sig. bila nilai yang didapatkan >0,05 maka didapatkan kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas. Pada hasil olah data SPSS didapatkan Sig. untuk variabel stres kerja sebesar 0,683 dan untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,677 yang berarti terjadi heteroskedasitas. Namun dikarenakan sudah ditangani menggunakan transformasi data *Weight Least Squares* maka kedua data tersebut sudah memenuhi syarat data dan menjadi efisien untuk diuji pada model analisis berikutnya.

Analisis Linier Berganda

Tabel 4
Analisis Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error					
1 (Constant)	14.235	8.209		1.734	.099		
X1	.501	.172	.553	2.919	.009	.983	1.017
X2	-.278	.219	-.240	-1.268	.220	.983	1.017

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah oleh SPSS, 2023

Dari hasil perhitungan pada tabel 4 dapat disajikan dalam bentuk persamaan regresi standardized sebagai berikut :

$$Y = 0,553 X1 + (-0,240) X2$$

Berikut ini adalah rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusan :

Hipotesis 1 (H1)

Ho : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention.

Ha : Stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention.

Hipotesis 2 (H2)

Ho : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention.

Ha : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention.

Dasar dari pengambilan keputusan yaitu dengan membandingkan t hitung dengan t tabel yang dilakukan melalui uji parsial.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini memiliki dua kriteria untuk menilai signifikansi pengaruh variabel terhadap variabel lainnya. Pertama, berdasarkan uji statistik, hipotesis nol (H_0) akan ditolak jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Kedua, berdasarkan tingkat signifikansi, H_0 akan ditolak jika nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Berdasarkan hasil analisis data, variabel stress kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,919 dan t tabel adalah 2,09302. Dikarekan $t_{hitung} > t_{tabel}$, ditarik kesimpulan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari variabel stress kerja terhadap variabel turnover intention, dan hipotesis tersebut dapat diterima.

Sementara itu, variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar -0,788, sedangkan t tabel adalah 2,09302. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$, ditarik kesimpulan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel turnover intention, sehingga hipotesis tersebut ditolak. Nilai t hitung ini didapat dengan menerapkan taraf signifikansi sebesar 5%.

2. Uji f (Uji Simultan)

Untuk menguji hipotesis ketiga, yaitu apakah stres kerja dan kepuasan kerja dapat digunakan sebagai prediktor turnover intention, maka perlu dilakukan uji F. Rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

Ho : Stres kerja dan Kepuasan kerja tidak dapat memprediksi penurunan terhadap turnover intention.

Ha : Stres kerja dan Kepuasan kerja dapat memprediksi turnover intention.

Hasil analisis menggunakan SPSS menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 4,660, sedangkan F tabel adalah 3,5219. Karena nilai F hitung lebih kecil dari F tabel, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (stress kerja dan kepuasan kerja) secara signifikan dapat memprediksi variasi dalam variabel terikat (turnover intention).

Selain itu, nilai signifikansi pada uji F diperoleh sebesar 0,023, yang berarti nilai signifikansi kurang dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebelumnya (0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas (stress kerja dan kepuasan kerja) dengan variabel terikat (turnover intention). Dengan demikian, hasil uji F menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention

Uji R

Tabel
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546 ^a	.298	.224	4.25326

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah oleh SPSS, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan memakai program SPSS, didapat nilai koefisien determinasi yang dapat dilihat dari *Adjusted R Square* sebesar 0,224. Hal ini mengindikasikan bahwa sebesar 22,4% variasi dalam *turnover intention* karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan kepuasan kerja yang diteliti dalam penelitian ini. Sementara itu, sisanya sebesar 77,6% variasi dalam *turnover intention* karyawan dipengaruhi oleh faktor lainnya yang belum diikutsertakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian PT Pupuk Kujang tentang pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intentions karyawan menyatakan bahwa hipotesis pertama, bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intentions karyawan, diterima. Hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung variabel stres kerja sebesar 2,919 dengan probabilitas sebesar 0,009 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT Pupuk Kujang Cikampek. Stres kerja yang tinggi akibat stres, ketidakseimbangan tuntutan pekerjaan dan sumber daya, serta kurangnya dukungan membuat pekerja mungkin ingin mengubah posisi mereka. Stres kerja diakui secara luas sebagai faktor kunci yang berpengaruh pada kinerja karyawan dan dapat memprediksi keinginan karyawan untuk *resign* dari pekerjaan.

Pernyataan hipotesis kedua ditolak karena variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Dalam perhitungan uji t (terlampir), tampak bahwa t hitung pada variabel kepuasan kerja adalah -1,268 dengan probabilitas sebesar 0,220. Dengan menerapkan taraf signifikansi 5%, nilai probabilitas yang diperoleh lebih besar dari 0,05, sehingga H_a ditolak dan H_o diterima. Dalam penelitian ini, variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap turnover intention karyawan, yang berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan di PT Pupuk Kujang. Hal demikian dapat terjadi karena karyawan tersebut memiliki kebutuhan lain yang harus dipenuhi sehingga meskipun tidak sepenuhnya puas dengan kepuasan kerja, mereka tetap melanjutkan pekerjaan di perusahaan tersebut. Hal tersebut sama dengan teori kebutuhan Maslow bahwa setiap orang kebutuhan bertahan hidup (makan, tidur, bernapas, dll), kebutuhan rasa aman (jaminan sosial, asuransi, hukum, dll), kebutuhan sosial

(menikah, beribadah, dll), kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri yang semua itu perlu dipenuhi. Kita mencari sebagian kebutuhan tersebut ditempat kerja maka faktanya jika kepuasan kerja tidak terpenuhi maka seorang karyawan akan tetap bertahan di perusahaan tersebut (Amirullah, 2015).

Setelah dianalisis koefisien determinasi dengan SPSS, diperoleh nilai R^2 yang diketahui dari Adjusted R Square sebesar 0,224. Ini berarti sekitar 22,4% variasi dalam turnover intention karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan kepuasan kerja yang diteliti dalam penelitian ini. Sementara itu, sebanyak 77,6% variasi dalam turnover intention karyawan dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak tercantum dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap keinginan untuk berpindah kerja (turnover intention). Faktor yang paling dominan terhadap turnover intention adalah tingkat stres kerja. Tingginya tingkat stres kerja menjadi dorongan utama bagi karyawan untuk *resign* dari perusahaan. Karyawan yang merasa stres dalam pekerjaan mereka cenderung lebih mungkin untuk melakukan perpindahan kerja. Namun, hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap keinginan untuk berpindah kerja. Pernyataan tersebut bertentangan dengan teori dan penelitian sebelumnya. Kemungkinan alasannya adalah karyawan memiliki kebutuhan lain yang harus dipenuhi, sehingga meskipun mereka tidak sepenuhnya puas dengan pekerjaannya, mereka tetap bertahan di perusahaan tersebut.

Keterlibatan variabel terikat menunjukkan 22,4% variabel turnover intention akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu kepuasan kerja dan stres kerja dan sisanya 77,6% variabel turnover intention akan dipengaruhi oleh variabel lain. Diharapkan hasil penelitian ini bisa memberikan referensi untuk peneliti yang akan datang untuk melakukan penelitian ini dengan meninjau aktor-faktor lain yang belum termasuk. Beberapa variabel yang dapat dieksplorasi antara lain faktor eksternal yang terkait dengan pasar tenaga kerja, faktor kelembagaan seperti keterampilan kerja, kondisi bekerja dan pengawasan, dan karakteristik individu karyawan seperti kecerdasan, perilaku, perubahan jam kerja, *interest*, dll. Penambahan variabel-variabel tersebut pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang dampak turnover intentions secara lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, L. (2008). Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Job Satisfaction dan Turnover Intention pada Profesi Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi*, 2.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hanifah, R. (2013). Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada Sentra Pendidikan Bank Rakyat Indonesia Bandung. (*Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia*), 49-50.
- Manurung, M. T., & Ratnawati. (2012). Analisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (studi pada STIKES Widya Husada Semarang) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis). *Diss. Fakultas Ekonomika dan Bisnis*.
- Marnis, & Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (T. Chandra, Ed.) Sidoarjo: Penerbit Zifatama Publisher.
- Prayogi, M.A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20, 39-51.
- Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (A. Garnida, Ed.) Bandung: Alfabeta.
- Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (A. Garnida, Ed.) Bandung: Alfabeta.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Tsauri, S. (2013). *MSDM - Manajemen Sumber Daya Manusia*. (A. Mutohar, Ed.) Jember: STAIN Jember Press.
- UTAMI, P. H. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT CITRA MEDIA NUSA PURNAMA.
- Waspodo, A. A. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan pt. Unitex di bogor. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 97-115.