



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN KONTRAK DI HOTEL
ANUMANA UBUD**

*THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND JOB STRESS ON TURNOVER INTENTION
OF CONTRACT EMPLOYEES AT ANUMANA HOTEL UBUD*

**Luh Gede Elvina Adi Saputri¹, Made Mulyadi², I Kadek Mahesa Adi Putra³,
I Nyoman Rasmien Adi⁴**

Universitas Pendidikan Nasional Denpasar

Email: luhgedeelvina@gmail.com¹, mulyadi.made63@gmail.com², esakadek13@gmail.com³,
rasmienadi1958@gmail.com⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan kontrak di Hotel Anumana Ubud. Sampel penelitian ini adalah 65 karyawan yang dipilih menggunakan metode total sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner skala Likert, dan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention, sementara stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention. Secara simultan, kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh sebesar 36,6% terhadap turnover intention karyawan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Turnover Intention

ABSTRACT

This study aims to examine the impact of job satisfaction and job stress on turnover intention among contract employees at Hotel Anumana Ubud. The sample consists of 65 participants selected using the total sampling method. Data collection was conducted using a Likert-scale questionnaire, and the data analysis utilized multiple linear regression. Hypotheses were tested using t-test and F-test. The results indicate that job satisfaction negatively influences turnover intention, while job stress positively affects it. Jointly, job satisfaction and job stress account for 36.6% of the variance in employee turnover intention.

Keywords: Job Satisfaction, Job Stress, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan perkembangan ekonomi yang semakin pesat, dunia bisnis menjadi semakin kompetitif dan penuh tantangan. Untuk tetap bertahan dan bersaing, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif. Tidak dapat dipungkiri, salah satu kunci utama keunggulan tersebut terletak pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang handal, terampil, dan kompeten menjadi elemen vital dalam mencapai tujuan perusahaan, sekaligus menjadi penentu keberhasilan jangka panjang

perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola dan memberikan perhatian yang maksimal terhadap karyawan agar dapat mempertahankan mereka dan mencegah pergantian karyawan yang tidak diinginkan (Fauzi et al., 2022).

Hotel Anumana Ubud, sebagai hotel bintang 4 yang telah beroperasi sejak 2015, merupakan salah satu hotel butik yang terletak di kawasan Ubud, dekat dengan Monkey Forest, salah satu destinasi wisata populer di Bali. Hotel ini memiliki konsep kontemporer yang memadukan nuansa artistik Bali dengan sentuhan modern,



menawarkan suasana yang menyenangkan bagi para wisatawan. Kamar-kamar hotel didesain dengan gaya yang stylish dan dilengkapi kolam renang yang terinspirasi dari laguna, sehingga wisatawan dapat menikmati suasana sejuk Ubud yang menenangkan.

Namun, seiring perkembangan bisnisnya, Hotel Anumana Ubud dihadapkan pada tantangan besar dalam hal manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan turnover karyawan kontrak. Turnover karyawan, atau tingkat pergantian karyawan,

menjadi salah satu faktor penentu kinerja perusahaan. Manajemen Hotel Anumana Ubud merasa frustrasi karena meskipun proses perekrutan berjalan sukses, banyak karyawan yang akhirnya memilih untuk meninggalkan perusahaan dan bekerja di tempat lain. Tingkat turnover yang tinggi ini tentunya berdampak negatif terhadap produktivitas dan stabilitas operasional perusahaan.

Tabel berikut menggambarkan data turnover karyawan kontrak di Hotel Anumana Ubud sepanjang tahun 2022:

Tabel 1. Data Turnover Karyawan Kontrak Hotel Anumana Ubud Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir	Persentase (%)
Januari	63	0	0	63	0.00
Februari	63	3	1	61	1.21
Maret	61	1	1	61	1.63
April	61	3	0	58	1.63
Mei	65	0	0	65	0.00
Juni	65	0	0	65	0.00
Juli	63	0	0	63	0.00
Agustus	63	0	0	63	0.00
September	63	0	0	63	0.00
Oktober	63	1	0	62	1.20
November	63	0	0	63	0.00
Desember	63	1	1	63	0.39
Jumlah		9	3		11.24

Sumber: Hotel Anumana Ubud, 2023

Dari data di atas, terlihat bahwa tingkat turnover karyawan kontrak di Hotel Anumana Ubud sepanjang tahun 2022 mencapai 11,24%. Menurut penelitian Harris dan Cameron (2005), tingkat turnover yang melebihi 10% per tahun dianggap sangat

tinggi dan dapat berdampak negatif terhadap kelangsungan bisnis.

Rijalsalwitri dan Suanal (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan memainkan peran penting dalam menurunkan niat karyawan untuk keluar dari



perusahaan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, tingkat turnover di perusahaan cenderung menurun. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak puas, turnover akan meningkat. Kepuasan kerja karyawan dapat diukur dari hasil kerja yang mereka lakukan, termasuk bagaimana mereka melayani tamu sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Pralyogi, Koto, dan Arif (2019), terdapat lima indikator utama yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu:

1. Kepuasan terhadap atasan,
2. Kepuasan terhadap rekan kerja,
3. Kepuasan terhadap gaji,
4. Kepuasan terhadap promosi, dan
5. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan wawancara awal dengan manajer sumber daya manusia di Hotel Anumana Ubud, beberapa karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Beberapa dari mereka mengeluhkan ketidakadilan dalam imbalan yang diterima, di mana gaji yang mereka peroleh tidak sebanding dengan beban kerja yang dijalani. Selain itu, terdapat ketidakpuasan karena kurangnya peluang promosi di perusahaan, yang membuat banyak karyawan mempertimbangkan untuk pindah ke perusahaan lain, yang dianggap lebih memberikan peluang karir yang lebih baik. Pindah ke perusahaan lain dianggap sebagai cara tercepat untuk mendapatkan promosi dalam industri perhotelan.

Permasalahan-permasalahan ini juga memicu stres kerja, yang menjadi salah satu faktor utama yang menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk keluar. Stres kerja sering terjadi ketika karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan mereka, baik

karena kurangnya waktu, alat bantu, atau karena target yang terlalu tinggi (Mangkunegara, 2018).

Berdasarkan fakta-fakta tersebut, studi ini bertujuan untuk menganalisis lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi niat pergantian karyawan kontrak di Hotel Anumana Ubud, dengan fokus pada pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja.

METODE

Kegiatan ini merupakan bentuk pelatihan keterampilan bahasa aktif reseptif yaitu menyimak dan membaca. Pelatihan dikhususkan untuk melatih keterampilan berbahasa siswa kelas X, XI, XII SMA Muhammadiyah Kota Sukabumi. Sebelum pelatihan, dilaksanakan observasi terlebih dahulu dengan mengamati siswa pada kegiatan pembelajaran serta melihat minat dan sikap siswa dalam menyimak dan membaca, sehingga bisa mengetahui informasi secara langsung.

Pelatihan dilaksanakan sebanyak empat kali yang dilaksanakan di sekolah SMA Muhammadiyah Sukabumi dan di Lab Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia (PBSI). Siswa sangat antusias mengikuti pelatihan karena termotivasi dengan keingintahuannya dalam kemampuan menyimak dan membaca.

Kegiatan di atas sangat didukung oleh mitra yaitu SMA Muhammadiyah Sukabumi. Mulai dari observasi, mengantar siswa ke Lab. PBSI, maupun mengondisikan waktu dan para siswanya itu sendiri. Guru Bahasa Indonesia yang merupakan bagian dari mitra sangat membantu, mendukung kegiatan pelatihan tersebut, sehingga kegiatan efektif dan tidak mengganggu waktu pelajaran yang lain.



TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut **Robbins** dalam **Triantana** (2015:110), kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima oleh karyawan dan jumlah yang mereka pikir seharusnya mereka terima. Dengan kata lain, kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan positif atau negatif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya, dan mencakup berbagai elemen dari pekerjaan tersebut.

Indikator tingkat kepuasan kerja antara lain:

- Gaji** (upah yang diterima oleh karyawan),
- Promosi** (kesempatan untuk mendapatkan kenaikan jabatan),
- Supervisi** (pengawasan atau dukungan dari atasan),
- Benefit** (keuntungan atau tunjangan yang didapat dari pekerjaan).

Stres Kerja

Menurut **Haryanto** (2006), stres kerja adalah suatu kondisi yang terjadi ketika seseorang merasa adanya ketidaksesuaian, baik secara nyata maupun tidak nyata, antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh pekerja untuk memenuhi tuntutan tersebut. Stres kerja bisa berasal dari berbagai sumber dan dapat mempengaruhi kondisi fisiologis dan perilaku individu.

Indikator tingkat stres kerja di tempat kerja mencakup:

- **Konflik kerja** (ketidaksesuaian atau perbedaan antara tujuan pribadi dengan perusahaan),

- **Perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin** (kesenjangan dalam pandangan atau nilai-nilai),
- **Beban kerja yang dirasakan terlalu berat** (tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan karyawan),
- **Iklm kerja yang tidak sehat** (lingkungan kerja yang kurang mendukung atau merugikan).

Turnover Intention

Menurut **Halliman et al.** (2016), *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, baik secara sukarela maupun karena dorongan dari faktor eksternal. Turnover intention ini sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kepuasan kerja, stres kerja, dan kesempatan untuk mendapatkan posisi yang lebih baik di tempat lain.

Indikator-indikator *turnover intention* antara lain:

- **Memikirkan untuk keluar** (thinking of quitting),
- **Mencari alternatif pekerjaan lain** (intention to search for alternatives),
- **Niat untuk berhenti** (intention to quit).

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Kerangka Berpikir

Kepuasan kerja dan stres kerja adalah dua faktor penting yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki niat yang lebih rendah untuk meninggalkan perusahaan, sedangkan karyawan yang mengalami stres kerja tinggi cenderung lebih mungkin memiliki niat untuk keluar. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola kedua faktor ini



secara efektif untuk mengurangi *turnover intention*.

- **Kepuasan Kerja** → Karyawan yang puas dengan gaji, promosi, supervisi, dan benefit cenderung memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih rendah.
- **Stres Kerja** → Karyawan yang merasa beban kerja terlalu berat, memiliki konflik di tempat kerja, atau berada dalam lingkungan kerja yang tidak sehat cenderung memiliki niat untuk keluar lebih tinggi.

Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka berpikir di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- **H1:** Kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan kontrak di Hotel Anumana Ubud.
- **H2:** Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan kontrak di Hotel Anumana Ubud.
- **H3:** Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan kontrak di Hotel Anumana Ubud.

METODE

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di Hotel Anumana Ubud, yang beralamat di Jalan Monkey Forest, Ubud, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar, Bali 80571. Data primer dan sekunder digunakan dalam penelitian ini. Studi ini melibatkan seluruh karyawan kontrak, yaitu sebanyak 65 orang, yang dipilih melalui metode total sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online menggunakan Google Form. Data yang

diperoleh kemudian dianalisis menggunakan paket statistik SPSS versi 22.0 for Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Instrumen

Tabel di bawah ini menunjukkan bahwa nilai r hitung melebihi nilai r tabel, yaitu $r = 0,3$. Dengan demikian, semua alat ukur yang digunakan valid dan dapat digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
Kepuasan kerja	X1.1	0,949	Valid
	X1.2	0,870	Valid
	X1.3	0,743	Valid
	X1.4	0,660	Valid
	X1.5	0,654	Valid
	X1.6	0,886	Valid
	X1.7	0,921	Valid
	X1.8	0,961	Valid
Stres kerja	X2.1	0,925	Valid
	X2.2	0,923	Valid
	X2.3	0,856	Valid
	X2.4	0,778	Valid
	X2.5	0,807	Valid
Turnover intention	Y1	0,825	Valid
	Y2	0,904	Valid
	Y3	0,903	Valid
	Y4	0,904	Valid
	Y5	0,858	Valid
	Y6	0,867	Valid



Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Kepuasan kerja	0,934	Reliabel
2	Stres kerja	0,929	Reliabel
3	Turnover intention	0,928	Reliabel

Semua instrumen yang digunakan memiliki nilai Alpha Cronbach lebih dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Hasil uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai unstandardized residual sebesar 0,081 lebih besar dari $\alpha = 0,05$, yang berarti data berdistribusi normal.
2. Uji Multikolinearitas Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1, yang mengindikasikan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam model regresi.
3. Uji Heteroskedastisitas Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, nilai signifikansi berada di atas 0,05, yang berarti model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda:

$$Y = 11,861 - 0,164X_1 + 0,482X_2$$

1. Koefisien Konstanta sebesar 11,861 menunjukkan bahwa jika variabel

kepuasan kerja (X1) dan stres kerja (X2) bernilai nol, maka turnover intention (Y) akan sebesar 11,861.

2. Koefisien regresi kepuasan kerja (X1) sebesar -0,164 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam kepuasan kerja akan menurunkan turnover intention sebesar 0,164, dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Koefisien regresi stres kerja (X2) sebesar 0,482 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam stres kerja akan meningkatkan turnover intention sebesar 0,482, dengan asumsi variabel lain konstan.

Analisis Determinasi

Koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,34 menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja memberikan kontribusi sebesar 34% terhadap turnover intention, sementara 66% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Uji F

Pengujian signifikansi pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention dilakukan dengan uji F, di mana nilai signifikansi F sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, yang berarti H₀ ditolak dan H₃ diterima. Ini berarti kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Uji t

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel kepuasan kerja dengan nilai sig sebesar $0,010 < \alpha (0,05)$, yang berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima. Ini berarti



kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

2. Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel stres kerja dengan nilai sig sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, yang berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini berarti stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention

Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui pengujian signifikansi pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* dilakukan dengan uji F, yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi F dengan $\alpha = 0,05$. Signifikansi F hitung dengan nilai sig $0,000 < \alpha (0,05)$ berarti penolakan H_0 sehingga H_3 diterima. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin rendah kepuasan kerja dan semakin tinggi stres kerja secara bersamaan, maka *turnover intention* semakin tinggi.

Apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung memiliki kecenderungan untuk bertahan dalam perusahaan tersebut. Kepuasan kerja dapat memberikan motivasi intrinsik yang kuat, seperti rasa pencapaian, pengakuan, dan otonomi, yang meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas cenderung memiliki niat yang rendah untuk meninggalkan pekerjaannya.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention.

Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui pengujian signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* secara parsial dilakukan dengan uji t, yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi t dengan $\alpha = 0,05$. Besar t hitung variabel kepuasan kerja dengan nilai sig $0,010 < \alpha (0,05)$ berarti penolakan H_0 sehingga H_1 diterima. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan kontrak di Hotel Anumana Ubud.

Apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung memiliki kecenderungan untuk bertahan dalam perusahaan tersebut. Kepuasan kerja dapat memberikan motivasi intrinsik yang kuat, seperti rasa pencapaian, pengakuan, dan otonomi, yang meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, jika kepuasan kerja menurun, hal ini dapat memicu *turnover intention*.

Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention.

Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui pengujian signifikansi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* secara parsial dilakukan dengan uji t, yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi t dengan $\alpha = 0,05$. Variabel stres kerja dengan nilai sig $0,000 < \alpha (0,05)$ berarti penolakan H_0 sehingga H_2 diterima. Ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja, maka semakin tinggi *turnover intention* karyawan kontrak di Hotel Anumana Ubud. Dengan adanya stres kerja ini juga akan



meningkatkan terjadinya *turnover intention*, sehingga pengaruh dari stres kerja dengan *turnover intention* ini adalah positif, dengan artian bahwa ketika stres kerja semakin meningkat maka akan semakin tinggi tingkat kemauan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan, dan sebaliknya.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil studi ini menunjukkan beberapa kesimpulan, antara lain:

1. Nilai signifikansi F hitung sebesar 0,000 < α (0,05), yang berarti H1 diterima. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dengan koefisien regresi sebesar -0,164 dan nilai signifikansi sebesar 0,010 < α (0,05). Semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah tingkat *turnover intention*.
3. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan koefisien regresi sebesar 0,482 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < α (0,05). Semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin tinggi *turnover intention*.

Saran

1. Bagi Pimpinan Hotel Anumana Ubud: Disarankan untuk membangun komunikasi yang terbuka dengan karyawan agar mereka merasa didengar dan dihargai, serta melakukan pengawasan secara intensif untuk mengantisipasi konflik kerja.
2. Bagi Karyawan: Diharapkan dapat membangun komunikasi yang baik dengan atasan untuk membantu menyelesaikan masalah dan mencari solusi bersama.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya: Disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel bebas lainnya, seperti reward dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, A., & Asim, M. (2019). Relationship between job satisfaction and turnover intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 163.
- Ambar, Teguh & Rosidah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Asih, G. Y., Widhialstuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres kerja. *Serial Studies*.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Dewi. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 6.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Doctoral dissertation, Universitas Udayana).
- Ekawarna. (2018). *Manajemen Konflik dan Stres*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fathoni, Abdurrahman. (2019). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyaning, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Dewi, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229-241.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmalyanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja



- Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23-38.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen Personalita dan Sumber Daya Manusia, Edisi II*. BPFY Yogyakarta: Yogyakarta.
- Hardjono, A. M. (2006). *Stres Tanpa Distres: Seni Mengolah Stres*. Yogyakarta: Kanisius.
- Harris, G. E., & Cameron, J. E. (2005). Multiple Dimensions Of Organizational Identification And Commitment As Predictors Of Turnover Intentions And Psychological Well-Being. *Canadian Journal Of Behavioural Science / Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 37(3), 195-169. <https://doi.org/10.1037/h0087253>.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herwanto. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Budaya Perusahaan Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, Vol. 16, No. 1.
- Kerdipitak, C., & Jermisittiparsert, K. (2020). The Effects of Workplace Stress, Work-Life Balance on Turnover Intention: An Empirical Evidence from Pharmaceutical Industry in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(2).
- Lindal. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Intensi Meninggalkan Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Multivarian*, Vol 1. No.1.
- 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, 1-11.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marcelli, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 213-223.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Mawaddati. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, Vol 22 No.1.
- Munandar. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Muslim, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover



- Intention Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 462-472.
- 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(1), 39-51.
- Putri. (2023). Pengaruh Kompensasi, Job Insecurity, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, Vol 3, No.1.
- Rijalawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention (Doctoral dissertation, Universitas Udayana).
- Robbins (2015). *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Soputro, R., Amal, M. H., & Elmi, F. (2020). Effect of work stress and work load on burnout and its implementation in turnover intention Erha Clinic Branch Office (Bogor, Depok And Mangga Besar). *Dynasti International Journal of Management Science*, 1(3), 362-379.
- Setiyanto, A. I., & Hidayat, S. N. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention (pada perusahaan manufaktur di kawasan industri ambi kota Batam). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105–110.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Studi Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suhanto, E. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Sutaguna, I. N. T., Ernayani, R., Liow, F. E. R., Octavia, C. S., & Setyawalsih, R. (2022). Analisis Pengaruh Paket Remunerasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 4(1), 183-203.
- Tritana, Cipi. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wijono, Sutarjo. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Yulia Tri Lestari, M. Ma'ruf, Vicky F. Sanjaya. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. DOI:10.24127/diversifikasi.v1i1.510.