

***THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND JOB STRESS ON TURNOVER INTENTION IN ABC SHOP EMPLOYEES***

**Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Toko ABC**

**Marcelino Tio Karundeng<sup>1</sup>, Adriana Madya Marampa<sup>2</sup>, Astriwati Biringkanae<sup>3</sup>**

Universitas Kristen Indonesia Toraja<sup>1,2,3</sup>

[marcelinokarundeng@gmail.com](mailto:marcelinokarundeng@gmail.com)<sup>1</sup>, [ana.marampa@yahoo.com](mailto:ana.marampa@yahoo.com)<sup>1</sup>

**ABSTRACT**

*This research aims to determine the influence of job satisfaction and job stress on Turnover Intention among employees at Toko ABC. The type of research used is a quantitative approach. The number of samples used in this research was 38 respondents. The data collection procedures for this research are: observation, questionnaires and documentation. Using multiple linear analysis and SPSS Version 26. The results of this research partially influence job satisfaction variables on turnover intention among employees of Toko Sejahtera Mart Rantepao, North Toraja Regency. Meanwhile, the work stress variable has no effect on turnover intention among employees of Toko Sejahtera Mart Rantepao, North Toraja Regency. Meanwhile. Simultaneous research results show that the variables of job satisfaction and work stress influence turnover intention among employees of Toko Sejahtera Mart, North Toraja Regency.*

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

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Toko ABC. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel digunakan dalam penelitian ini adalah 38 responden. Prosedur pengumpulan data dari penelitian ini yaitu: observasi, kuesioner dan dokumentasi. Dengan menggunakan analisis linear berganda serta SPSS Versi 26. Hasil penelitian ini secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Toko Sejahtera Mart Rantepao Kabupaten Toraja Utara. Sedangkan variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Toko Sejahtera Mart Rantepao Kabupaten Toraja Utara. Sementara itu, hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Toko Sejahtera Mart Kabupaten Toraja Utara.

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

**PENDAHULUAN**

Persaingan yang sifatnya terbuka antar pelaku ekonomi global, memaksa perusahaan dituntut aktif dalam meningkatkan kemampuan serta kualitas sumber daya manusianya agar mampu menghadapi persaingan global. Sumber daya manusia (SDM) merupakan penggerak yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi, guna untuk mencapai keuntungan yang di inginkan, maka karyawan dianggap sebagai salah satu aset terpenting bagi perusahaan, mereka menyumbang kemampuan, keterampilan dan energi yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Oleh karena itu seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan perlu

memperhatikan karyawannya, seperti tidak terlalu memberikan tugas dan tanggung jawab secara berlebihan, sehingga karyawan tidak mengalami adanya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Salah satu fenomena yang sering terjadi di perusahaan adalah tingkat *turnover* yang tinggi, *Turnover* merupakan istilah yang sering digunakan dalam SDM untuk menggambarkan perubahan karyawan atau pekerja yang ingin meninggalkan perusahaan dan digantikan oleh individu baru. Sedangkan *intention* adalah keinginan yang timbul pada setiap individu untuk melakukan sesuatu. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk

meninggalkan pekerjaannya dan di gantikan oleh individu baru.

*Intention* adalah niat yang timbul pada setiap individu untuk melakukan sesuatu. *turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ketempat kerja lain (Yusuf & Widakdo, 2023). *Turnover intention* didefinisikan sebagai kecenderungan atau niat pekerja untuk meninggalkan suatu pekerjaan, secara sukarela atau berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain atas keinginan diri sendiri (Mangumbahang dkk, 2023). *Turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi (Ardan & jaelani, 2021).

*Turnover intention* adalah keinginan internal karyawan untuk segera meninggalkan perusahaan, serta keinginan ini didorong oleh berbagai faktor seperti masalah tingkat gaji (Egarini & Prastiwi, 2022). Dari beberapa penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan atau niat seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah perasaan emosional seseorang baik menyenangkan dalam menjalankan suatu pekerjaannya. Kepuasan kerja mengarah pada tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaan mereka, terdapat hubungan yang kuat antara *turnover intention* dan kepuasan kerja, yang dimana ketika kepuasan kerja rendah ada kemungkinan bahwa seorang karyawan akan memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Mereka akan mencari peluang kerja yang lebih baik di tempat lain. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Adawiyah, 2019) pada karyawan UD Hasby Mlarak Ponorogo menyatakan

bahwa kepuasan kerja penting untuk diteliti karena gejala rendahnya kepuasan kerja pada UD. Hasby yang dapat dilihat dari tingkat absensi atau kehadiran karyawan. Karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja dalam bekerja akan malas masuk kerja atau sering terlambat masuk kerja, dan masa bodoh dengan tugas pekerjaannya. Semakin tinggi kepuasan kerja maka *turnover intention* karyawan rendah. Sementara hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intetion*. Hal ini juga didukung oleh penelitan terdahulu yang mengatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* (Yantu dkk, 2023). Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tepat pekerjaannya (Wibowo, 2015). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka (Fitriantini dkk, 2019).

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional baik menyenangkan ataupun tidak menyenangkan bagi para karyawan saat mereka melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat kita diartikan sebagai hasil kesimpulan yang didasarkan oleh perbandingan tentang apa yang secara langsung diterima oleh karyawan dari pekerjaan mereka dibandingkan dengan apa yang diharapkan, dan dipikirkan sebagai hal yang pantas atau berhak untuknya (Utama & Basri, 2023). Menurut pendapat di atas dapat ditarik simpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosional seseorang baik menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dalam menjalankan suatu pekerjaannya.

Stres kerja adalah kondisi yang mempengaruhi seorang karyawan secara

buruk dalam pekerjaannya, sehingga berdampak pada fisik dan psikis mereka. Beban kerja yang berlebihan, desakan waktu, dan kurangnya pengakuan dan penghargaan, dapat menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan antara stres kerja dan *turnover intention*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Muslim, 2021) pada PT. Sunggong Logistic Jakarta menyatakan bahwa penelitian terhadap stres kerja penting untuk dilakukan karena karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Sementara hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta. Adapun Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* artinya semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan maka *turnover intention* akan semakin meningkat.

Stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Stres kerja terjadi karena adanya tuntutan dan tekanan yang berlebih dari tugas yang diberikan oleh perusahaan (Yusuf & Widakdo, 2023). Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Asih dkk, 2018).

Stres kerja merupakan kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi yang penuh dengan tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan (Mangumbahang dkk, 2023). Berdasarkan pendapat di atas dapat kita simpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi yang mempengaruhi seorang karyawan secara buruk dalam pekerjaannya, sehingga berdampak pada fisik dan psikis mereka.

Banyak berbagai jenis perusahaan khususnya perusahaan dagang salah satunya yaitu toko sejahtera mart, yang berada di rantepao toraja utara. Toko ini menjual berbagai jenis barang campuran yang telah berdiri lebih dari lima tahun. Serta toko tersebut mempekerjakan 40 karyawan, namun disisi lain toko ini mempunyai fenomena mengenai karyawan dalam menjalankan jobdesk yang tinggi sehingga dapat menimbulkan niat *turnover intention*.

Maka berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik melakukan penelitian tentang “pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Toko ABC”.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif, Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data langsung dari responden untuk menghasilkan kesimpulan (sugiyono, 2019). Dimana teknik pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada karyawan pada Toko ABC. Lokasi penelitian ini bertempat di Toko ABC.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (sugiyono, 2019). populasi data ini merupakan seluruh

karyawan pada Toko ABC yaitu 40 karyawan. Sampel adalah bagian kecil dari populasi yang diambil sebagai objek dalam sebuah pengamatan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, di mana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 karyawan pada Toko ABC.

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji T (Uji Parsial)

Uji T (uji parsial) dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai tabel. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  dan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka hipotesis diterima.

**Tabel 1. Hasil uji T (Parsial)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.	
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	3.106	7.089		.438	.664
	kepuasan kerja	.427	.133	.477	3.214	.003
	stress kerja	.159	.338	.070	.471	.640

a. Dependent Variable: turnover intention

Sumber; Data diolah (spss,2024)

#### T tabel = ( $\alpha/2$ ; n-k-1)

Keterangan;

$\alpha$  = nilai signifikan (0,05)

n = jumlah responden

k = jumlah variabel independent

T tabel = (0,05/2; 38-2-1)

= (0,050; 35)

=2,03011

#### 1) Kepuasan kerja (X1)

Berdasarkan variabel kepuasan kerja nilai T hitung 3,214  $>$  T tabel 2,03011 dan nilai signifikan 0,003  $<$  0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*.

#### 2) Stres kerja (X2)

berdasarkan variabel stres kerja nilai T hitung 0,471  $<$  T tabel 2,03011 dan

nilai signifikan 0,640  $>$  0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh secara parsial dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

## 2. Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 2. Hasil uji F (Simultan)**

Model	ANOVA <sup>a</sup>			F	Sig.	
	Sum of Squares	df	Mean Square			
1	Regression	329.484	2	164.742	5.232	.010 <sup>b</sup>
	Residual	1102.095	35	31.488		
	Total	1431.579	37			

a. Dependent Variable: turnover intention

b. Predictors: (Constant), stress kerja, kepuasan kerja

Sumber; Data diolah (spss,2024)

Berdasarkan tabel 2. diatas dapat dilihat bahwa nilai f hitung yang diperoleh adalah sebesar 5,232 sedangkan untuk f tabel dapat diperoleh dengan mencari  $df_1$  dan  $df_2$

$$df_1 = k - 1 \text{ dan } df_2 = n - k$$

Dimana:

k = Jumlah Variabel

df = Degree of Freedomn

n = Jumlah Responden

Maka :  $df_1 = k-1 = 3 - 1 = 2$

$df_2 = n-k = 38 - 3 = 35$

$$=3,27$$

Dari tabel 2 hasil uji f di atas dilihat bahwa nilai f hitung 5,232  $>$  3,27 f tabel dan nilai signifikan. 0,01  $<$  0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

## Pembahasan

Penelitian ini menganalisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari kepuasan kerja (X1), stres kerja (X2) terhadap *turnover intention* pada karyawan Toko ABC. Adapun penjelasan hipotesis masing-masing variabel sebagai berikut:

### 1. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Toko ABC

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja bernilai positif sebesar 0,427 berarti setiap kenaikan kepuasan kerja 1% akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,427 %. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja akan menurunkan *turnover intention* pada karyawan Toko ABC, sedangkan hasil uji T menunjukkan variabel kepuasan kerja Nilai T hitung  $3,214 > T$  tabel 2,03011 dan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$ , maka hipotesis diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karena berdasarkan hasil jawaban responden variabel kepuasan kerja pada tabel 4.6 menunjukkan nilai tertinggi terdapat pada indikator “kepuasan promosi” dengan nilai rata-rata 4,42, kondisi ini diimbangi dengan hasil jawaban responden variabel *turnover intention* pada tabel 4.8 menunjukkan nilai terendah terdapat pada indikator “Keinginan mencari pekerjaan di tempat lain” dengan nilai rata-rata 2,19, artinya jika karyawan memperoleh kesempatan kepuasan promosi (kenaikan jabatan) maka akan menurunkan keinginan mencari pekerjaan di tempat lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Rostandi & Senen, 2021) menemukan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*.

## 2. Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Toko ABC

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai koefisien regresi variabel stres kerja bernilai sebesar 0,159 berarti setiap kenaikan stres kerja sebesar 1% akan menyebabkan kenaikan *Turnover intention* sebesar

0,159 % pada karyawan Toko ABC. Sedangkan hasil uji t variabel stres kerja memiliki nilai T hitung  $0,471 < T$  tabel 2,03011 dan nilai signifikan  $0,640 > 0,05$  maka hipotesis ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karena berdasarkan hasil jawaban responden variabel stres kerja pada tabel 4.7 menunjukkan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “beban kerja berlebihan” dengan nilai rata-rata 2,47 Kondisi ini diimbangi dengan hasil jawaban responden variabel *turnover intention* pada tabel 4.8 nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “Adanya pikiran untuk keluar dari organisasi” dengan nilai rata-rata 2,62 Seperti data yang telah dijelaskan nilai rata-rata tertinggi dari indikator variabel stres kerja dan *turnover intention* termasuk dalam nilai yang cukup rendah artinya stres kerja terhadap *turnover intention* tidak berpengaruh pada karyawan Toko ABC. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arliansyah, 2016) menyatakan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

## 3. Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Toko ABC

Berdasarkan pengujian dan analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan pengolah data versi 26, maka selanjutnya akan dilakukan pembahasan dan hasil analisis data yang lebih jelas bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Toko ABC

Dalam hasil uji  $f$  di atas dilihat bahwa nilai  $f$  hitung  $5,232 > f$  tabel  $3,27$  dan nilai signifikan  $0,01 < 0,05$  Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent (kepuasan kerja dan stres kerja) terhadap variabel dependen (*turnover intention*) berpengaruh secara simultan, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima, artinya Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Toko ABC. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Anggara & Nursanti, 2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*

## PENUTUP

### Kesimpulan

Hasil dari analisis dan pembahasan disimpulkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Toko Sejahtera Mart Rantepao Kabupaten Toraja Utara. Sedangkan variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Toko Sejahtera Mart Rantepao Kabupaten Toraja Utara. Sementara itu, hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Toko Sejahtera Mart Kabupaten Toraja Utara. Diharapkan untuk tidak hanya terpaku pada faktor-faktor pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja khususnya stres kerja karena pada nilai (R Square) hanya sebesar  $0,230$  yang artinya variabel kepuasan kerja (X1) stres kerja (X2), hanya memiliki pengaruh yang sangat kecil yaitu  $23\%$  terhadap variabel *turnover intention* (Y), namun bagi peneliti selanjutnya dapat menambah atau menggantikan variabel-variabel lain yang tentunya dapat

mempengaruhi *turnover intention* seperti lingkungan kerja, kompetensi, gaya kepemimpinan, motivasi, kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, S. R. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan UD. HASBY MLARAK PONOROGO. *Carbohydrate Polymers*, 6(1), 5–10.
- Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>
- Derrick, D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(1), 29. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v6i1.16350>
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 115–129. <https://jurnal.penerbitwidina.com/index.php/KONTAN/index>
- Fadiyanti, A. N., Lukiastuti, F., & Anoraga, P. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Komitmen Organisasional

- Sebagai Variabel Intervening. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 50–60. <https://doi.org/10.35829/magisma.v5i2.27>
- Falakha, A., & Parwoto. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Outsourcing (Studi Pada Pt. Trifa Sari Nusantara). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi, Vol.4(No.3)*, 1818–1830. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/521>
- Febriana, S. K. T. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja. *Jurnal Ecopsy*, 1(1), 127–136. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v1i1.481>
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS(Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusti Yuli Asih S.Psi., M. S., Prof. Dr. hardani widhistuti, P., & Rusmalia Dewi, s.psi, M.Si, P. (2018). STRES KERJA. In *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical* (Vol. 44, Nomor 8). <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>
- Mangumbahang, C. A. A., Tarore, R., & Palandeng, I. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Pelangi Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 1510–1519. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.51084>
- Muslim, M. (2021). 421-Article Text-996-3-10-20230403. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 462–472.
- M.Ardan,SKM., M.Kes Achmad Jaelani, S.Kep., MARS.(2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. Jawa Tengah.
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 466. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p04>
- Rostandi, R. M., & Senen, S. H. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan reward system terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 147–154.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian*. CV Alvabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Siti Rapingah, Dkk (2022). *Buku Ajar Metode Penelitian*. ISBN No. 978-623-5950-61-7
- Utama, A. P., & Basri, A. F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Juke Solusi Teknologi. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 4(3), 347–369. <https://doi.org/10.59141/jist.v4i3>

596

- Vabrian, M., & Amalia, S. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt Satra Kinang Ristu. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Ekonomi*, 20(1), 636–648.  
<https://doi.org/10.33197/jbme.vol20.iss1.2022.1058>
- Wolo, P. D., Trisnawati, R., & Wiyadi. (2017). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 17(2), 25–34.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yantu, I., Bokingo, A. H., & Pade, M. R. D. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Tenaga Kontrak Di Rumah Sakit Aloe Saboe Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(1), 104–110.  
<https://doi.org/10.37606/publik.v10i1.528>
- Yusuf, M., & Widakdo, S. (2023). Dampak Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Hokky Mart Bima. *Jurnal TAMBORA*, 7(2), 108–112.  
<https://doi.org/10.36761/jt.v7i2.294>