



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA PT SUMBER MITRA KENCANA
JAKARTA SELATAN**

SKRIPSI

Tetin Febrianti

1502025258

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA PT SUMBER MITRA KENCANA
JAKARTA SELATAN**

SKRIPSI

Tetin Febrianti

1502025258

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT SUMBER MITRA KENCANA JAKARTA SELATAN”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 26 Februari 2020

Yang Menyatakan,



(Tetin Febrianti)
NIM. 1502025258

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH KEPUASAN KERJA, DAN STRES
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PADA PT SUMBER MITRA KENCANA
JAKARTA SELATAN**

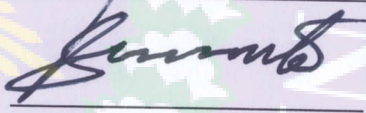
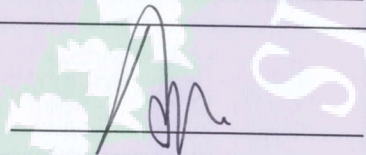
NAMA : **TETIN FEBRIANTI**

NIM : **1502025258**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

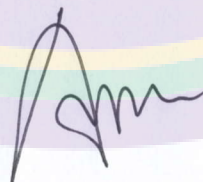
TAHUN AKADEMIK : **2020**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk di ujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Dr. Sunarta, MM	
Pembimbing II	Adityo Ariwibowo, SE., MM	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



Adityo Ariwibowo, SE., MM

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

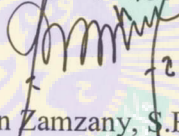
**PENGARUHKEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA PT. SUMBER MITRA KENCANA
JAKARTA SELATAN**

Yang disusun oleh :
Tetin Febrianti
1502025258

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.
DR. HAMKA
Pada Tanggal : 26 Februari 2020

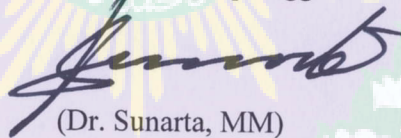
Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :



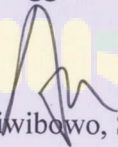
(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Dr. Sunarta, MM)

Anggota :



(Adityo Ariwibowo, SE., MM)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Adityo Ariwibowo, SE., MM)



(Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

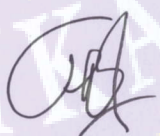
Nama : Tetin Febrianti
NIM : 1502025258
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-Exclusive Royalty Free-Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :
“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. SUMBER MITRA KENCANA JAKARTA SELATAN”.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalih mediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 26 Februari 2020
Yang Menyatakan,


(Tetin Febrianti)
NIM. 1502025258

ABSTRAKSI

Tetin Febrianti (1502025258)

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA PT. SUMBER MITRA KENCANA
JAKARTA SELATAN.**

*Skripsi. Program Strata satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.*

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

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* baik secara parsial maupun secara simultan pada perusahaan distributor alumunium PT Sumber Mitra Kencana yang terletak di Jakarta Selatan pada tahun 2018. Dalam penelitian ini menggunakan data primer, yaitu memperoleh data hasil kuesioner yang berisi tentang Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan *Turnover Intention* pada PT Sumber Mitra Kencana. Variabel independen yang diteliti adalah Kepuasan Kerja dan Stres Kerja, sedangkan variabel dependennya adalah *Turnover Intention*. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, analisis linear berganda, analisis asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi), analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 24.0. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki $t_{hitung} (-1.751) < t_{tabel} (1.999)$ dan nilai signifikansi 0.085 di mana nilai signifikansi $0.085 > 0.05$ yang berarti bahwa Kepuasan Kerja secara berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Variabel Stres Kerja memiliki $t_{hitung} (3.387) > t_{tabel} (1.999)$ dan nilai signifikansi 0.001 di mana nilai signifikansi $0.001 < 0.05$ yang berarti bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) dengan $F_{hitung} (11.678) > F_{tabel} (3.14)$ pada tingkat signifikansi $F 0.000 < 0.05$ dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa seluruh variabel independen (Kepuasan Kerja dan Stres Kerja) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (*Turnover Intention*). Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.274, artinya 27.4% variabel *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan Kerja dan Stres Kerja, sedangkan sisanya 72.6% ($100\% - 27.4\%$) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan atau tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

ABSTRACT

Tetin Febrianti (1502025258)

EFFECT OF WORK SATISFACTION AND WORK STRESS ON TURNOVER INTENTION IN PT. SUMBER MITRA KENCANA JAKARTA SELATAN.

Thesis. Undergraduate Program Management Study Program. Faculty of Economics and Business Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

Keywords: Job Satisfaction, Job Stress, and Turnover Intention.

This study aims to determine the effect of job satisfaction and job stress on turnover intention both partially and simultaneously on the aluminum distributor company PT Sumber Mitra Kencana located in South Jakarta in 2018. In this study using primary data, namely obtaining the results of a questionnaire that contained Job Satisfaction, Job Stress and Turnover Intention at PT Sumber Mitra Kencana. The independent variables studied were Job Satisfaction and Job Stress, while the dependent variable was Turnover Intention. Data processing and analysis techniques used are descriptive statistical analysis, multiple linear analysis, classic assumption analysis (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test and autocorrelation test), coefficient of determination analysis and hypothesis testing using SPSS version 24.0. T test results indicate that the Job Satisfaction variable has $t_{count} (-1.751) < t_{table} (1.999)$ and a significance value of 0.085 where the significance value is $0.085 > 0.05$ which means that Job Satisfaction has a negative and significant effect on the Turnover Intention Variable in Job Stress has a $t_{count} (3.387) > t_{table} (1.999)$ and a significance value of 0.001 where the significance value of $0.001 < 0.05$, which means that Work Stress has a positive and significant effect on Turnover Intention. F test results show that simultaneously (together) with $F_{count} (11.678) > F_{table} (3.14)$ at a significance level of $F 0.000 < 0.05$ thus it can be interpreted that all independent variables (Job Satisfaction and Job Stress) simultaneously have a significant effect on variables dependent (Turnover Intention). Based on the test results of the coefficient of determination (R^2) Adjusted R Square value of 0.274, meaning that 27.4% of the Turnover Intention variable can be explained by the variable Job Satisfaction and Job Stress, while the remaining 72.6% ($100\% - 27.4\%$) is explained by other variables not included or not explained in this study.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur saya ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Sumber Mitra Kencana Jakarta Selatan”**. Shalawat dan salam semoga tercurahkan kepada junjungan Nabi besar kita Muhammad SAW beserta para keluarga dan para sahabatnya, yang telah membawa umat manusia menuju alam pencerahan. Terimakasih kepada kedua orangtua yang telah banyak memberikan kasih sayang, motivasi dan doa yang tiada hentinya serta terus memberikan dukungan bantuan secara moril dan materil selama menyusun skripsi dan menyelesaikan studi.

Pada kesempatan ini penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang selama ini peneliti banyak mendapatkan bantuan serta dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu sebagai penghormatan dan kebanggan saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M.Hum., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Zulpahmi, S.E., M.Si., selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Dr. Sunarta, S.E., M.M., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Tohirin, S.H.I., M.Pd.I., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Adityo Ariwibowo, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

7. Bapak Sunarta, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, memberikan bimbingan, dan koreksi serta saran-saran hingga terselesaikannya skripsi ini.
8. Bapak Adityo Ariwibowo, SE., MM., selaku Dosen Pembimbing II yang juga telah menyempatkan waktunya untuk membimbing peneliti dan memberikan masukan dan saran-saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberikan ilmu, wawasan serta bantuan dalam segala hal kepada peneliti.
10. Kedua orang tua, Mimi Tayu dan Bapak Mulyani. Dan kakak peneliti paling baik dan perhatian Ahmad Sugiarto yang selalu memberikan semangat dan motivasi
11. Agung Prabowo yang telah mendukung dan membantu peneliti.
12. Sahabat sehati dari SMA yang dipisahkan oleh jarak Yessi Mariana Usti dan Nadia yang telah memberikan arti persahabatan.
13. Sahabat seperjuangan Nissa Pebrianti, yang telah memberikan kenangan indah selama masa kuliah.
14. Teman-teman Manajemen Kampus Limau angkatan 2015 yang telah menerima dan mendengarkan keluh kesah peneliti dan membantu peneliti saat peneliti membutuhkan bantuannya.
15. Teman-teman semua khususnya kelas malam Manajemen Limau dan semua Angkatan 2015 Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
16. NCT Dream dan Bangtan Sonyeondan yang selalu menginspirasi saya dengan karya dan lagu-lagunya.
17. Dan semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan kepada peneliti.
18. Semua karyawan PT. Sumber Mitra Kencana yang telah membantu dalam karya ilmiah ini.

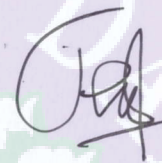
Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan wawasan kepada pembaca untuk kepentingan dan pengembangan ilmu pengetahuan, serta saya

mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk tercapainya penulisan yang lebih baik lagi. Terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, 26 Februari 2020

Peneliti



(Tetin Febrianti)
NIM. 1502025258



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI/INTISARI	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan.....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Pembatasan Masalah	7
1.2.3 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Telaah Pustaka.....	20
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
2.2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2.2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	23
2.2.2 Pengertian Turnover Intention	25

2.2.2.1	<i>Faktor-Faktor Turnover Intention</i>	26
2.2.2.2	<i>Dampak Turnover Intention</i>	27
2.2.2.3	<i>Dimensi dan Indikator Turnover Intention</i>	28
2.2.2.4	<i>Aspek-aspek Turnover Intention</i>	29
2.2.2.5	<i>Jenis-Jenis Turnover Intention</i>	30
2.2.3	<i>Pengertian Kepuasan Kerja</i>	31
2.2.3.1	<i>Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja</i>	32
2.2.3.2	<i>Dampak Kepuasan Kerja</i>	34
2.2.3.3	<i>Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja</i>	35
2.2.3.4	<i>Teori-Teori Kepuasan Kerja</i>	36
2.2.4	<i>Pengertian Stres Kerja</i>	40
2.2.4.1	<i>Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja</i>	41
2.2.4.2	<i>Dimensi dan Indikator Stres Kerja</i>	43
2.2.4.3	<i>Sumber-Sumber Stres Kerja</i>	43
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	44
2.3.1	<i>Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention</i>	44
2.3.2	<i>Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention</i>	44
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	46
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	47
3.2	<i>Operasionalisasi Variabel</i>	47
3.2.1	<i>Definisi Variabel</i>	47
3.2.2	<i>Operasionalisasi Variabel</i>	49
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	51
3.3.1	<i>Populasi</i>	51
3.3.2	<i>Sampel</i>	51
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	52
3.4.1	<i>Tempat Dan Waktu Penelitian</i>	52
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	52
3.5	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	53
3.5.1	<i>Uji Validitas</i>	53

3.5.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	54
3.5.3	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	54
3.5.4	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	55
3.5.5	<i>Analisis Koefisien Determinasi</i>	58
3.5.6	<i>Uji Hipotesis</i>	59

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian	63
4.1.1	<i>Sejarah PT. Sumber Mitra Kencana</i>	63
4.1.2	<i>Visi dan Misi PT. Sumber Mitra Kencana</i>	64
4.1.3	<i>Struktur Organisasi PT. Sumber Mitra Kencana</i>	64
4.2	Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan	65
4.2.1	<i>Karakteristik Responden</i>	65
4.2.2	<i>Uji Kualitas Data</i>	68
4.2.2.1	<i>Uji Validitas</i>	68
4.2.2.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	70
4.2.3	<i>Analisis Pervariabel</i>	72
4.2.3.1	<i>Kepuasan Kerja (X_1)</i>	72
4.2.3.2	<i>Stres Kerja (X_2)</i>	79
4.2.3.3	<i>Turnover Intention (Y)</i>	82
4.2.4	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	88
4.2.5	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	89
4.2.6	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	90
4.2.6.1	<i>Uji Normalitas</i>	91
4.2.6.2	<i>Uji Multikolinieritas</i>	93
4.2.6.3	<i>Uji Heteroskedastisitas</i>	94
4.2.6.4	<i>Uji Autokorelasi</i>	95
4.2.7	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	96
4.2.7.1	<i>Analisis Koefisien Korelasi Parsial</i>	96
4.2.7.2	<i>Analisis Koefisien Korelasi berganda</i>	98
4.2.8	<i>Analisis Koefisien Determinasi</i>	98
4.2.9	<i>Uji Hipotesis</i>	100

4.2.9.1 Uji Parsial (Uji t).....	100
4.2.9.2 Uji Simultan (Uji F).....	101
4.3 Pembahasan Penelitian.....	102
4.3.1 Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (X_1) Terhadap Variabel Turnover Intention (Y)	103
4.3.2 Pengaruh Variabel Stres Kerja (X_2) Terhadap Variabel Turnover Intention (Y)	103
4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) Terhadap Turnover Intention (Y)	104
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	106
5.2 Saran-Saran	107
DAFTAR PUSTAKA	109
LAMPIRAN	113
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	152

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	17
2	Operasional Variabel Penelitian	49
3	Bobot Skala <i>Likert</i>	53
4	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	65
5	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
6	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	67
7	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	67
8	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_1)	69
9	Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X_2)	69
10	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	70
11	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X_1)	71
12	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X_2)	71
13	Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	71
14	Hasil Analisis Keterampilan dan Kemampuan Memahami Jobdesk .	72
15	Hasil Analisis Jenis Pekerjaan	73
16	Hasil Analisis Tingkat Gaji	73
17	Hasil Analisis Tingkat Reward	74
18	Hasil Analisis Sikap Atasan	75
19	Hasil Analisis Gaya Kepemimpinan	75
20	Hasil Analisis Sikap Rekan Kerja	76
21	Hasil Analisis Dukungan Rekan Kerja	77
22	Hasil Analisis Indikator Kepuasan Kerja (X_1)	78
23	Hasil Analisis Beban Tugas yang Terlalu Berat	79
24	Hasil Analisis Desakan Waktu	80
25	Hasil Analisis Kehidupan Keluarga yang Kurang Harmonis	80
26	Hasil Analisis Masalah Keuangan	81
27	Hasil Analisis Indikator Stres Kerja (X_2)	82
28	Hasil Analisis Ketidakpuasan Terhadap Pekerjaan	83

29	Hasil Analisis Keinginan Untuk Tidak Hadir Bekerja	83
30	Hasil Analisis Keinginan Untuk Keluar dari Pekerjaan	84
31	Hasil Analisis Keinginan Untuk Meninggalkan Perusahaan dalam Waktu Dekat	85
32	Hasil Analisis Keinginan Untuk Mencari Pekerjaan yang Lebih Baik..	85
33	Hasil Analisis Keinginan Untuk Meninggalkan Perusahaan Bila Ada Kesempatan yang Lebih Baik	86
34	Hasil Analisis Indikator <i>Turnover Intention</i> (Y)	87
35	Hasil Analisis Statistik Deskriptif	88
36	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	89
37	Hasil Uji Normalitas	92
38	Hasil Uji Multikolinearitas	93
39	Hasil Uji Autokorelasi	95
40	Hasil Analisis Koefisien Korelasi Parsial Antara Variabel Kepuasan Kerja dengan <i>Turnover Intention</i>	96
41	Hasil Analisis Koefisien Korelasi Parsial Antara Variabel Stres Kerja dengan <i>Turnover Intention</i>	97
42	Hasil Analisis Koefisien Korelasi Berganda	98
43	Hasil Analisis Koefisien Determinasi	99
44	Hasil Uji Parsial (Uji <i>t</i>)	101
45	Hasil Uji Simultan (Uji F)	102

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1	Grafik <i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	4
2	Skema Kerangka Pemikiran Teoritis	45
3	Struktur Organisasi PT. Sumber Mitra Kencana	64
4	Grafik <i>P-P Plot</i>	92
5	Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas	94

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1	Lembar Kuesioner	114/152
2	Data Kuesioner Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	118/152
3	Output Data SPSS	122/152
4	Tabel Uji r	127/152
5	Tabel Uji t	132/152
6	Tabel Uji Durbin Watson	137/152
7	Tabel Uji F	141/152
8	Surat Tugas	146/152
9	Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing I	147/152
10	Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing II	148/152
11	Formulir Pengajuan Judul Proposal Skripsi	149/152
12	Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Proposal Skripsi	150/152
13	Formulir Pengajuan Perubahan Judul Skripsi	151/152
14	Daftar Riwayat Hidup	152/152

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin, modal, bahan baku di dalam perusahaan sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu bentuk kendala tersebut berupa keinginan pindah kerja (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover intention* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover intention* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Turnover intention adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan mencari pekerjaan lain yang diharapkan dapat lebih baik dari sebelumnya, *turnover intention* sendiri mengacu kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan sebuah perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan nyata meninggalkan perusahaan tersebut (Wasposito *et al.* 2013: 101). Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai macam biaya, seperti biaya pelatihan maupun biaya rekrutmen yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. *Turnover intention* harus di sikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan perusahaan dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang signifikan bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan.

Tingginya tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan (Putra, 2013: 72). *Turnover intention* pada karyawan dapat berdampak buruk pada organisasi apalagi jika berujung pada keputusan karyawan meninggalkan organisasi (Manurung dan Ratnawati, 2013: 145). Oleh karena itu, perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada *turnover intention* sehingga kecenderungan terjadinya pengunduran diri karyawan dapat ditekan.

Turnover intention merupakan masalah klasik yang selalu dihadapi para pengusaha. Seperti halnya *replacement* yang terus berjalan, baik *replacement* (pergantian) karena faktor umur maupun pengunduran diri. Jika pergantian disebabkan oleh faktor umur, maka perusahaan dapat mengantisipasi dengan

mempersiapkan kader-kader untuk menggantikan posisi karyawan tersebut. Tetapi jika pergantian karyawan disebabkan oleh pengunduran diri, maka akan menyulitkan perusahaan karena berkaitan dengan implementasi program kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan (fawzy, 2013: 3).

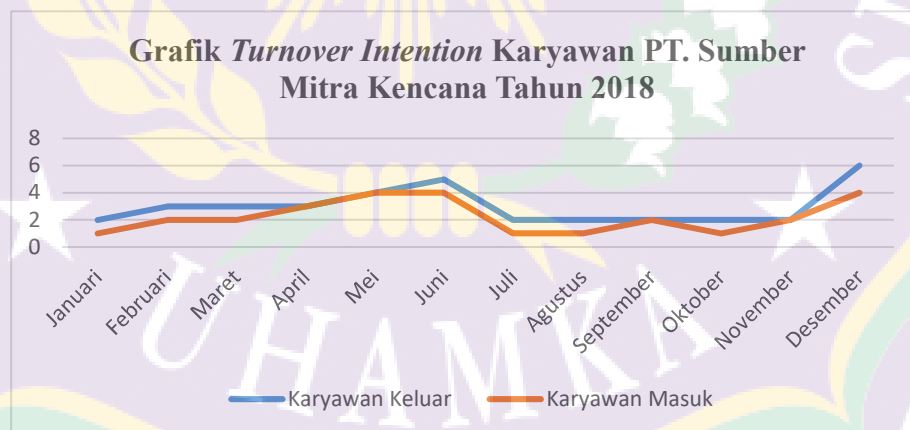
Masalah kepuasan kerja merupakan hal mendasar, yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya. Jadi, semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga memunculkan pemikiran mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. Sikap ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan diduga menimbulkan berbagai masalah seperti meningkatnya tingkat absensi karyawan, perilaku kerja pasif. Masalah kepuasan kerja itu pun yang kemudian muncul di PT Sumber Mitra Kencana Jakarta Selatan. Mengingat pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individual akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Selain faktor masalah kepuasan kerja yang terjadi di PT Sumber Mitra Kencana Jakarta Selatan, adapun masalah stres yang dialami oleh karyawan disana. Hal ini perlu menjadi perhatian perusahaan karena perilaku stres kerja tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap perusahaan itu sendiri. Stres kerja yang dihadapi karyawan juga merupakan salah satu alasan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Stres kerja diduga menjadi salah satu faktor terpenting diantara faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi *turnover* karyawan.

Fenomena yang sering terjadi di dalam PT Sumber Mitra Kencana Jakarta Selatan yaitu kepuasan kerja karyawan, ini disebabkan karena sistem yang digunakan oleh PT Sumber Mitra Kencana Jakarta Selatan dirasa tidak adil oleh karyawan mulai dari pemberian gaji, upah kerja, tidak adanya *job description*, penambahan jam kerja dan tunjangan. Hal ini menyebabkan karyawan merasa tidak terpuaskan karena pada dasarnya kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan keadilan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Dari survei awal yang dilakukan penulis diperoleh data di PT. Sumber Mitra Kencana Jakarta Selatan yang menunjukkan tingkat *turnover* karyawan yang relatif tinggi seperti terlihat pada grafik berikut:

Gambar Grafik 1



Sumber : Personalia PT Sumber Mitra Kencana

Dari grafik diatas terlihat bahwa tingkat *turnover intention* karyawan yang cukup tinggi di tahun 2018 dari bulan januari hingga bulan desember. Data

menunjukkan bahwa setiap bulannya jumlah karyawan yang keluar tidak konsisten dan cenderung mengalami peningkatan maka dapat dikatakan terjadi masalah *turnover intention*. Karyawan yang dimaksud yakni karyawan dalam berbagai divisi yaitu karyawan tetap.

Turnover intention yang terjadi pada PT Sumber Mitra Kencana perusahaan yang bergerak di bidang distributor dan aplikator. Berdasarkan data sekunder dapat diketahui bahwa perusahaan tersebut di tahun 2018 dari bulan januari sampai dengan desember menunjukkan adanya peningkatan karyawan yang keluar dari perusahaan. Data absensi kerja selama 1 tahun terakhir tahun 2018 menunjukkan bahwa ada 36 karyawan yang keluar dari perusahaan. Setiap bulannya ada 2 - 6 karyawan yang keluar dari perusahaan, dan ada 1 – 2 karyawan saat *training* pun juga mengundurkan diri atau keluar dari perusahaan sehingga perusahaan menemui masalah *turnover intention*.

Penyebab stres kerja yang terjadi karena adanya beban kerja yang berlebihan, tekanan yang tinggi dari perusahaan, tidak masuk target secara terus menerus, kurang berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga akan berdampak kepada terganggunya kesehatan, kepala pusing dan mual sehingga akan memicu ketidakpuasan kerja, demikian juga yang diungkapkan oleh (Beloor *et al.*, 2017), bahwa pekerjaan harus dipelihara secara efektif untuk memastikan bahwa semua karyawan bekerja pada potensinya masing-masing dan bebas dari stres. Masalah yang dihadapi *medical representative* yang sering terjadi adanya tekanan (*high pressure*), kecemasan, lekas marah, kebosanan, dan penundaan, ketidaksesuaian dalam menerapkan sistem kompensasi baik gaji maupun insentif, tidak adanya

penghargaan terhadap karyawan teladan, pemberian kompensasi yang tidak sesuai, pekerjaan yang diberikan diluar *job description*, cara penyampaian pimpinan yang kurang menyenangkan, perubahan status karyawan yang menjadi tenaga ahli dalam suatu *project*, adanya kekhawatiran akan akses untuk mencapai jenjang karir yang tinggi dalam perusahaan, kondisi iklim perusahaan yang tidak memadai (*office conflict*), jalur intruksi yang tidak berjalan sehingga *medical representative* memiliki banyak “atasan” yang dapat memaksa *medical representative* tersebut bekerja dengan beban yang sangat tinggi, semakin besar tingkat kesulitan dan beban kerja yang dimiliki *medical representative*, tanpa diakomodasi dengan pemberian kompetensi dalam bidang tertentu. Hal ini akan menyebabkan ketidakharmonisan dalam hubungan antar karyawan. Interaksi yang kurang harmonis dapat menjadi penyebab pegawai merasa tidak nyaman berada di tempat kerja, sehingga pegawai merasa ingin meninggalkan perusahaan (Wisantyo dan Madiistriyatno, 2015:28).

Atas dasar berbagai permasalahan dan uraian yang ada di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Sumber Mitra Kencana Jakarta Selatan”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Pada PT Sumber Mitra Kencana Jakarta Selatan?

2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Pada PT Sumber Mitra Kencana Jakarta Selatan?
3. Apakah Kepuasan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Pada PT Sumber Mitra Kencana Jakarta Selatan?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di PT Sumber Mitra Kencana Jakarta Selatan?
5. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* di PT Sumber Mitra Kencana Jakarta Selatan?
6. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* di PT. Sumber Mitra Kencana Jakarta Selatan?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Untuk mendapatkan suatu pembahasan yang lebih fokus dan terarah pada pokok pembahasan, maka penulis berusaha membatasi masalah atau ruang lingkup penelitian yaitu kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sumber Mitra Kencana Jakarta Selatan.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu :

1. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di PT Sumber Mitra Kencana Jakarta Selatan?
2. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* di PT Sumber Mitra Kencana Jakarta Selatan?

3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* di PT Sumber Mitra Kencana Jakarta Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mencari data dan informasi yang kemudian diolah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Sumber Mitra Kencana Jakarta Selatan.
2. Untuk menganalisis Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Sumber Mitra Kencana Jakarta Selatan.
3. Untuk menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Sumber Mitra Kencana Jakarta Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak yang terlibat dalam kegiatan ini, antara lain :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah dan memperdalam wawasan serta pengetahuan penulis tentang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sumber Mitra Kencana Jakarta Selatan.

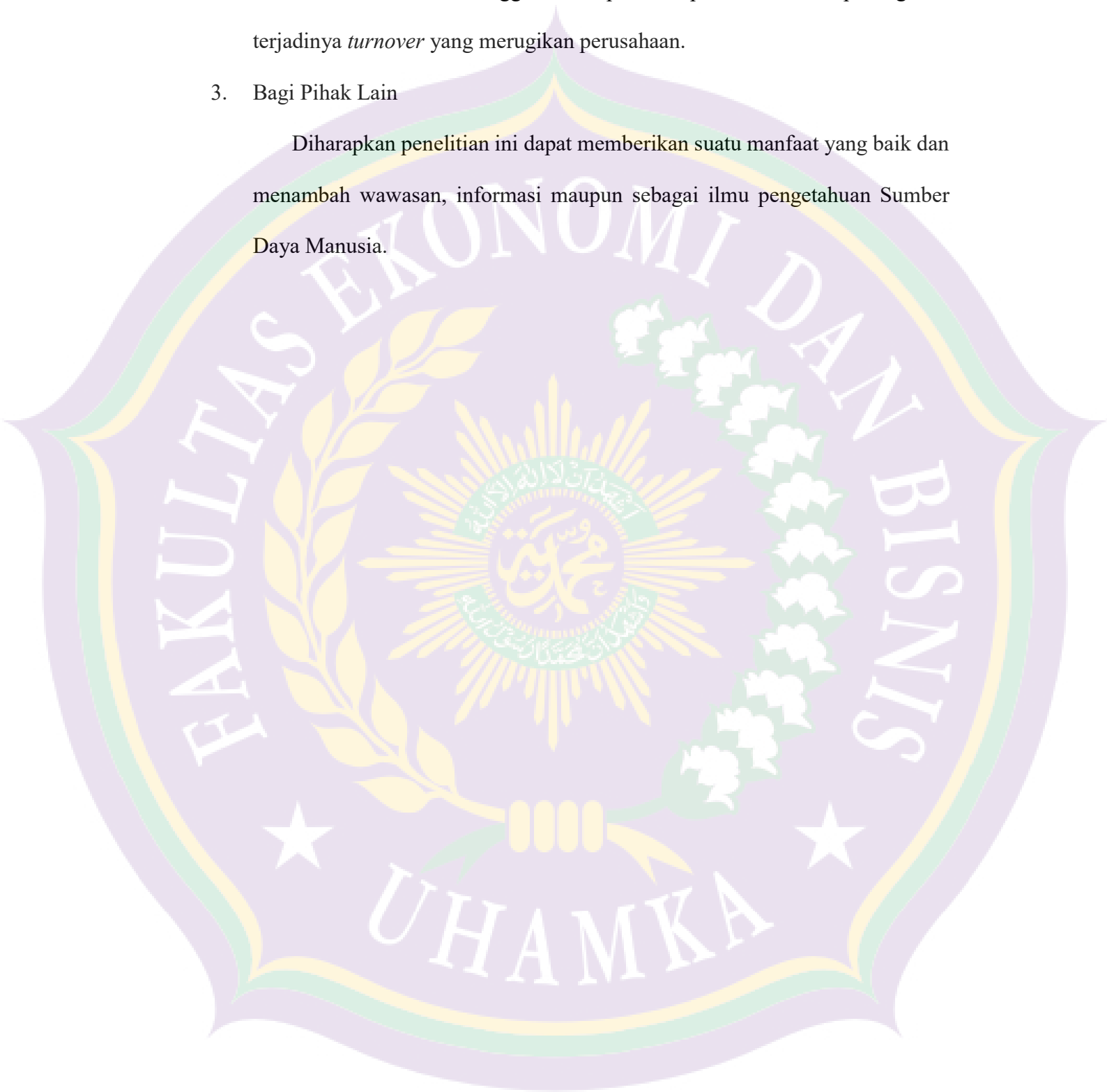
2. Bagi Perusahaan PT. Sumber Mitra Kencana Jakarta Selatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan stres kerja serta pengaruhnya terhadap

turnover intention, sehingga diharapkan dapat dilakukan pencegahan terjadinya *turnover* yang merugikan perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan suatu manfaat yang baik dan menambah wawasan, informasi maupun sebagai ilmu pengetahuan Sumber Daya Manusia.



DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, N dan Yasra, R. (2018). *Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Pada Karyawan di PT. Sanjaya Sejahtera*. Jurnal Industri Kreatif.
- Arnanta, I. G. P dan Utama, I. W. M. (2017). *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Cv. Dharma Siadja*. E-Jurnal Manajemen Unud.
- Beloor, V. Nanjundeswaraswamy., T. S. dan Swamy, D. R. (2017). *Employee Commitment and Quality of Work Life A Literature Review*. The International Journal of Indian Psychology.
- Chandio., J. Ahmed., dan Rafia, M. (2013). *Modeling The Relationship Of Unclear Career Development With Jib Dissatisfaction, Job Stress and Employees Turnover Intention: Structural Equation Modeling Approach*. Journal of Arts Humamanities.
- Company Profile* PT. Sumber Mitra Kencana Jakarta Selatan 2019
- C. Chairunnissa (2017). *Metode Penelitian Ilmiah Aplikasi Dalam Pendidikan dan Sosial*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Danang dan Sunyoto. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Dharma, C. (2013). *Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan*. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan.
- Dyah. K. (2013). *Upaya Menurunkan Turnover Melalui peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD*. Dalam Majalah Ilmiah Pawiyatan. Semarang: FIP IKIP Veteran Semarang.
- Fani, M. N dan Pawirosumarto, S. (2018). *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Intensi Turnover di PT. Jne*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fawzy dan Azziza, G. (2014). *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Intensi Meninggalkan Organisasi pada PT. Marubeni Raya*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma.
- I, Ghazali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- M, Hasibuan, S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag. Marketing PT. Wahana Sahabat Utama*. Eksis: Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis.
- Ilhami, Y. (2013). *Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention : An Empirical Study*. International Journal of Business and Management.
- Issa., M. Rahim A. D dan A. Fais. (2013). *Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint*. Dalam Middle East Journal of Scientific Research. Malaysia: IDOSI Publications.
- G.L, Jimmy. (2014). *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan Praktik)*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Khaidir, M., Bachri, A. A., dan Sugianti, T. (2017). *Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak Pt. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin*. Jurnal Wawasan Manajemen.
- Liu, J., Zhu, B., Wu, J., dan 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.
- A.P, Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- M.T, Manurung., Ratnawati dan Intan. (2013). *Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang)*. Diponegoro Journal of Management.
- Muliana, Y., & Makmur, W. A. (2016). *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada Pasar Modern Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu*.
- Nazenin, S., & Palupiningdyah, P. (2014). *Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention*. Jurnal Dinamika Manajemen, 5(2).

- E. Nugroho dan Anwar Santoso. (2015). *Jurnal Manajemen UNSERA (SAINS MANAJEMEN)*. Program Studi Manajemen FE Universitas Serang Raya.
- S.O, Olusegun. (2013). *Influence of Job Satisfaction on Turnover Intentions of Library Personnel in Selected Universities in South West Nigeria*. Library Philosophy and Practice.
- Priansa, D.J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Priansa. (2016). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung, Alfabeta.cv.
- D, Priyatno. (2013). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- B.R, Putra. (2013). *Pengaruh Job Stressor terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi*. Jurnal Studi Manajemen Indonesia.
- M.I, Qureshi. Mehwish, I. (2013). *Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know*. Pakistan: jurnal World Applied Sciences.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusilowati, U., & Piliang, M. A. P. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pengemudi Blue Bird Pool Ciputat*. Bandung: Alfabeta
- Shabrina, D. N., & Prasetio, A. P. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT.Tri Manunggal Karya*. Jurnal Mitra Manajemen.
- Siagian, (2013), *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta: Bumi aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

- D, Sunyoto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CAPS. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada
- Syahronica, G. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk)*. *Jurnal administrasi bisnis*.
- Tim Penyusun. (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi Mahasiswa*. Jakarta: Fakultas Ekonomidan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
- A.S, Wahyuni, Yulvi, Z dan R. Anwar. (2014). *Analisis faktor-faktor mempengaruhi Turnover Intention (keinginan berpindah) karyawan pada perusahaan jasa konstruksi*. *Jurnal Rekayasa Sipil*.
- Waspodo, A . A. W. S., Handayani, N. C., dan Paramita, W. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor*. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Retrieved from Journal UNJ.
- Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja* . Jakarta : Rajawali Pers.
- Wibowo . (2014) . *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wirabrata, D., G., F., & Fajrianti. (2013). *Hubungan adversity quotient dengan intensi turnover pada perawat di instansi gawat darurat RSUP Sanglah*. Fakultas Psikologi. Universitas Airlangga Surabaya.
- Wisantyo, N. I., & Madiistriyatno, H. (2015). *Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover (Studi Padalembagapengelola Dana Bergulir Koperasi Danusaha Mikro, Kecil Dan Menengah)*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Yuda, I. B. D. P., & Ardana, I. K. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express*. *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Yulianti, V., & Mesta, H. A. (2016). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover Karyawan PT. Berjaya PET Sumatera*. *Jurnal Praktik Bisnis*.
- Zunaidah, N dan Hadjri, M. I. (2019). *Work Stress, Job Satisfaction, And Turnover Intention: Case Study On Regional Development Banks In Southern Sumatera*.