

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER  
INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA KJ HOTEL  
YOGYAKARTA**

Krisnanto Akbar Wibowo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
Jl. Brawijaya, Geblagan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa  
Yogyakarta 55183 Telp. (0274) 287656 Website: [www.umy.ac.id](http://www.umy.ac.id)

**ABSTRACT**

*This study aims to examine the role of job satisfaction in mediating the relationship between job stress and turnover intention on KJ Hotel Yogyakarta. Turnover intention is a factor of the desire of employees to leave the company experienced by KJ Hotel Yogyakarta employees. Turnover intention needs to be considered by the company to reduce the level of work stress and increase employee job satisfaction within the company.*

*The sample technique in this study used the population and collected 39 respondents. The technique of collecting data using a questionnaire. The data analysis method used is in the form of simple regression, multiple regression, and path analysis. The results show that job stress has a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention, work stress has a positive effect on turnover intention, and job satisfaction does not mediate the relationship between work stress and turnover intention.*

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

## **PENDAHULUAN**

Dalam suatu organisasi terdapat beberapa bagian penting yang menjalankan tugas. Setiap organisasi memiliki tujuan yang berbeda-beda. Dengan perencanaan yang baik, maka tujuan dapat dicapai oleh organisasi. Tetapi organisasi akan mengalami hambatan dalam menjalankan tujuan apabila terdapat bagian yang hilang atau tidak berkembang. Bagian penting disini adalah Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia sangat penting dan menjadi bagian yang menentukan keberhasilan dan kemajuan organisasi. Sumber Daya Manusia harus memiliki kemampuan yang nantinya akan dihadapkan dengan peningkatan kinerja dalam menjalankan tugas dapat maksimal dan berkelanjutan. Sumber Daya Manusia juga harus bisa memastikan bahwa sistem pelaksanaannya berjalan dengan baik sesuai dengan perencanaan.

Setiap kegiatan yang dilakukan organisasi selalu melibatkan karyawan. Sumber daya manusia berperan sebagai penggerak kegiatan yang dilakukan organisasi. Organisasi yang baik dapat dilihat dari cara pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Untuk itu organisasi harus memberikan perhatian khusus kepada karyawannya. Hal ini akan membuat karyawan siap memberikan kontribusi yang terbaik untuk perusahaan. Sebagai contoh perusahaan yang bergerak dalam bidang perhotelan membutuhkan karyawan dengan kontribusi yang

maksimal. Pada perusahaan perhotelan selalu ada target di setiap bulannya, target yang diberikan berupa tingkat pendapatan yang harus masuk selama satu periode. Dengan target ini semua bagian departemen harus bekerja sama untuk mencapai target yang sudah ditetapkan, sehingga tetap mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi, peningkatan pertumbuhan hotel di Yogyakarta menimbulkan persaingan untuk memberikan pelayanan dan fasilitas yang terbaik. Untuk memberikan pelayanan yang terbaik, berbagai cara dilakukan mulai dari meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia sampai fasilitas-fasilitas hotel. Untuk mendapatkan kontribusi yang positif dari karyawan, perusahaan harus mengelolanya dengan baik. Akan terjadi sebaliknya, jika perusahaan tidak mengelola karyawan dengan baik, maka karyawan akan mengalami penurunan semangat dalam bekerja. Karyawan yang tidak bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya akan menyebabkan penurunan kualitas pekerjaan yang dikerjakandan akhirnya memikirkan untuk keluar dari tempat kerja (*Turnover intention*).

Menurut Zeffane (1994) "*turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela". *Turnover intention* pada dasarnya adalah keinginan untuk keluar dari perusahaan, seperti yang dikutip oleh Syahronica, Hakam, & Ruhana (2015). Tingginya tingkat

*turnover intention* karyawan pada perusahaan menjadi salah satu hal penting yang harus menjadi perhatian perusahaan. Karena, bukan hal yang mudah bagi perusahaan untuk meminimalisir tingkat *turnover intention* yang terus meningkat dari waktu ke waktu. *Turnover intention* akan memberikan dampak buruk bagi perusahaan, karena akan ada biaya rekrutmen serta pelatihan untuk karyawan baru. Tidak hanya itu perusahaan juga akan kehilangan waktu, dan menjadikan perusahaan menurun dalam persaingan.

Tingginya tingkat *turnover intention* di KJ Hotel Yogyakarta dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagai gambaran bahwa ada reaksi fisik dan emosional yang ditunjukkan karyawan. Karyawan merasa dirinya mendapatkan beban kerja yang berat dengan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang terhitung singkat. Hal ini menyebabkan karyawan menyelesaikan pekerjaan berdasar waktu dan membuat pekerjaan tidak sesuai dengan keinginannya. Dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu membuat hasil pekerjaan tidak maksimal dan mendapat respon dari rekan kerja atau atasan yang membuatnya tidak nyaman. Kondisi tersebut membuat karyawan merasakan stres, yang membuat dirinya mulai berfikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Berdasarkan penelitian terdahulu telah ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan Setiadi, Miftah, & Nugraha (2016) di beberapa perusahaan jasa sub sector industry kreatif di kota Bandung, dengan subyek karyawan bagian *front office*. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi berganda, hasil dari penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **A. Stres Kerja**

Robbins & Judge (2016) menyatakan bahwa stres merupakan suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan. Stres akan membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja menjadi sangat penting ketika seseorang berada dalam tekanan. Dukungan yang kurang baik akan membuat karyawan semakin merasa stres. Karyawan dengan stres yang tinggi akan mempengaruhi kinerjanya.

Menurut Rivai (2014) Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang

karyawan. Seperti: rasa takut, cemas, rasa bersalah, marah, sedih, putus asa dan bosan yang dihadapinya dalam lingkungan kerja.

## **B. Kepuasan kerja**

Menurut Mangkunegara (2017) kepuasan kerja adalah perasaan seorang karyawan yang mendukung atau tidak mendukung yang berhubungan dengan pekerjaannya. Perasaan yang mendukung dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu: dilihat dari gaji yang diterima, pengembangan karir, hubungan dengan rekan kerja, penempatan posisi, struktur perusahaan, dan pengawasan yang diberikan.

Luthans (2006) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian kerja atau pengalaman kerja seseorang. Lebih jauh dikatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat terlihat dari sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerja.

## **C. *Turnover Intention***

Mobley (1986) mengemukakan Turnover Intention diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke

tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri, seperti yang dikutip oleh Sari (2014). *Turnover* adalah persoalan yang harus diterima perusahaan dimana beberapa karyawan memutuskan untuk berpindah dari pekerjaannya saat ini. Sedangkan turnover intention adalah hasil evaluasi seseorang mengenai hubungannya dengan perusahaan yang belum memutuskan untuk berpindah pekerjaan di tempat yang saat ini. *Turnover* bisa berupa pengunduran diri, pemutusan hubungan kerja, perpindahan posisi perusahaan.

Robbins (2006), menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara 2 sebab, yaitu:

1. Sukarela (*voluntary turnover*)

*Voluntary turnover* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain di luar perusahaan.

2. Tidak sukarela (*involuntary turnover*)

Sebaliknya, *involuntary turnover* Pemecatan yang dilakukan perusahaan untuk menghentikan hubungan kerja dan tidak dapat diterima oleh karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menggunakan rancangan penelitian berdasarkan prosedur statistik untuk mengukur variabel penelitiannya. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah di KJ Hotel Yogyakarta. Subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KJ Hotel Yogyakarta.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Jenis data ini diperoleh langsung dengan melakukan kunjungan di obyek penelitian dengan menggunakan kuesioner.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada penelitian ini didapatkan 39 responden dengan rincian 21 laki-laki dan 18 perempuan. Responden pada penelitian ini didominasi oleh karyawan yang masih muda dengan masa jabatan yang masih di bawah 2 tahun. Hal ini dikarenakan KJ Hotel Yogyakarta merupakan perusahaan baru dan banyak menerima karyawan yang sedang lulus atau menyelesaikan pendidikannya.



Tabel 4.11

## Kategori Tingkat Jawaban

Kategori	Batas	Keterangan per Variabel		
		Stres kerja	Kepuasan	Turnover
Rendah	1 – 2,33			
Sedang	2,34 – 3,67	✓		✓
Tinggi	3,68 – 5		✓	

Pada tabel 4.11 karakteristik responden dalam menjawab pernyataan yang diajukan dalam kuesioner menunjukkan rata-rata di atas 2,34 dan 3,68, sehingga dalam tingkat rata-rata ini jawaban dapat dikatakan baik. Karyawan KJ Hotel memiliki tingkat stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention* yang sedang cenderung tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi tentunya merupakan hal yang bagus untuk perusahaan, tetapi stres kerja dan keinginan karyawan untuk keluar atau *turnover intention* yang tinggi harus diperhatikan oleh perusahaan.

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada penelitian ini uji validitas dilakukan 2 tahap dikarenakan pada tahap pertama ditemukan instrument yang tidak valid. Pada instrument stres kerja terdapat 2 item yang tidak valid. Pada instrument kepuasan kerja terdapat 3 item yang tidak valid. Pada insrumen *turnover intention* seluruh item dinyatakan valid.

Pada uji reliabilitas penelitian ini seluruh instrument dinyatakan reliabel karena memiliki nilai alpha positif dan di atas 0,6. Semakin besar nilai alpha maka alat ukur yang digunakan semakin reliabel.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### 1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yang menguji pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja tidak membentuk pola yang jelas, jadi titik-titik tersebar. Dilihat dari posisi letak titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0. Hasil yang sama di dapatkan oleh uji berikutnya yang menguji pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa uji pertama dan kedua tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 2. Uji Normalitas

Nilai signifikansi uji normalitas pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,698. Uji normalitas yang kedua menguji pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai mediasi dengan nilai signifikansi sebesar 0,502, sedangkan syarat variabel terdistribusi normal adalah lebih dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pertama dan kedua data terdistribusi normal karena nilai signifikansinya 0,698 dan 0,502 lebih besar dari 0,05.

### 3. Uji Multikolinieritas

Nilai tolerance pada uji stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention menunjukkan angka 0,484. Nilai variance inflation factor (VIF) menunjukkan angka 2,065. Pada penelitian ini nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 dan nilai variance inflation factor (VIF) tidak melebihi atau lebih kecil dari 10. Sehingga dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa pada regresi tahap kedua yang menghubungkan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention tidak terjadi multikolinieritas.

## **Analisis Data dan Pengujian Hipotesis**

### 1. Hipotesis 1

Nilai signifikansi stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Jadi stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja dengan nilai  $\beta = 0,718$ . Maka hipotesis yang menyatakan “stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja” ditolak.

### 2. Hipotesis 2

nilai signifikansi kepuasan kerja terhadap turnover intention adalah 0,012 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Jadi kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. kepuasan kerja

berpengaruh negatif terhadap turnover intention dengan nilai  $\beta = -0,514$ . Maka hipotesis yang menyatakan “kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention” diterima.

### 3. Hipotesis 3

Nilai signifikansi stres kerja terhadap turnover intention adalah 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Jadi stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention dengan nilai  $\beta = 0,839$ . Maka hipotesis yang menyatakan “stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention” diterima.

### 4. Hipotesis 4

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung dapat dengan mengkalikan nilai coefficient beta ( $\beta$ ) stres kerja terhadap turnover intention dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. Hasil perkalian coefficient beta ( $\beta$ ) tersebut adalah  $\beta = 0,718 \times 0,514 = 0,370$ . Hasil perkalian pengaruh langsung dan tidak langsung di atas dapat disimpulkan pengaruh langsung sebesar 0,839 dan pengaruh tidak langsung 0,370. Jadi artinya kepuasan kerja tidak menjadi variabel mediasi, karena pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung. Dari hasil perhitungan sobel test nilai mediasi variabel kepuasan kerja adalah 0,3944.

## **PENUTUP**

### **A. SIMPULAN**

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.
3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.
4. Kepuasan kerja tidak menjadi mediasi antara pengaruh stres kerja terhadap turnover intention.

### **B. KETERBATASAN**

1. Penelitian ini hanya berhasil mendapat beberapa responden karyawan KJ Hotel Yogyakarta, dikarenakan keterbatasan waktu dan pembagian jam kerja. Akan lebih baik ketika seluruh karyawan KJ Hotel Yogyakarta dapat mengisi kuesioner.
2. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin datanya bersifat subyektif, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.

### **C. SARAN**

1. Bagi pengelola KJ Hotel Yogyakarta

Saran bagi KJ Hotel Yogyakarta sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel stres kerja pada pernyataan “sering terjadi konflik dengan pimpinan tetapi dapat diselesaikan” mendapatkan skor tinggi. Oleh karena itu pengelola KJ Hotel Yogyakarta dapat mengurangi konflik yang terjadi dengan membuka diskusi untuk membicarakan permasalahan kepada karyawan dan apabila diperlukan meminta karyawan untuk memberikan ide atau solusi untuk permasalahan yang ada. Sehingga diharapkan akan timbul perasaan terbuka antara karyawan dengan pimpinan dan dapat meminimalisir konflik yang terjadi. Hasil penelitian pada pernyataan “peralatan kerja yang kurang memadai, membuat pekerjaan kurang tepat” juga mendapatkan skor yang tinggi. Dengan tingginya skor pada pernyataan tersebut, pengelola KJ Hotel Yogyakarta dapat memberikan fasilitas yang baik untuk mencukupi kebutuhan karyawan agar pekerjaan yang dikerjakan cepat selesai dan dengan hasil yang memuaskan.
- b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kepuasan kerja pada pernyataan “rekan kerja tidak peduli dengan kesibukan saya” mendapatkan skor rendah. Oleh karena itu pengelola KJ Hotel Yogyakarta sebaiknya disarankan untuk menumbuhkan rasa kesatuan, kebersamaan dan kekeluargaan antar karyawan. Misalnya melalui *gathering*, *outbond* atau acara wisata lainnya. Sehingga diharapkan akan timbul bentuk kerja sama yang kuat antar karyawan

dalam melaksanakan pekerjaan mereka, dan karyawan akan merasa menikmati bekerja dengan teman-temannya. Hasil penelitian dari pernyataan “saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggungjawab” mendapat skor rendah. Pengelola KJ Hotel Yogyakarta perlu memperhatikan gaji yang diperoleh karyawan. Sebaiknya pengelola KJ Hotel Yogyakarta mulai mengevaluasi dalam memberikan gaji, dan disesuaikan dengan beban kerja yang dimiliki karyawan. Hal ini berguna untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan akan memberikan dampak positif terhadap pekerjaannya

2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam melakukan penelitian, misalnya melalui wawancara terhadap responden, sehingga hasil yang didapat akan lebih bervariasi. Peneliti selanjutnya dapat bekerja sama dengan perusahaan untuk menentukan waktu yang tepat agar seluruh karyawan dapat mengisi kuesioner.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Amany, T. J., Nasir, A., & Idrus, R. (2016). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Tingkat Gaji Dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intentions Staff Auditor Di Kantor Akuntan Publik (Studi Pada Kap Di Jakarta Dan Bandung).

Azizah, N. (n.d.). *Sumber Stres Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai*.

Bajpai, D. V., Dave, D. V., & Bajpai, M. (2015). A Study of Impact of Work Stress on Job Satisfaction of Employees Working in Indian Banking Sector. *International Journal of Business Quantitative Economics and Applied Management Research*.

Budiyono, R. (2016). Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention.

Caesarani, A. C., & Riana, G. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Karyawan dan Turnover Intention Pada Sari Segara Resort Villa & Spa.

Dania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Dewi, K. B., & Wibawa, I. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera 1912 . *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia* .

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Hidayat, D. A., Taufik, M.Si., Ph.D, & Achmad Dwityanto O., M.Si. (2017). Hubungan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Turnover Intention pada PNS Surakarta.

Javed, M., Khan, M. A., Yasir, M., Aamir, S., & Ahmed, K. (2014). Effect of Role Conflict, Work Life Balance and Job Stress on Turnover Intention: Evidence from Pakistan. *Faculty of Management Sciences, COMSATS Institute of Information Technology, Attock Faculty of Management Sciences, University of Wah, Wah Cantt* .

Kusumaningrum, D., & Harsanti, I. (2015). Kontribusi Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Perawat Instalasi Ruang Inap . *Fakultas Psikologi, Universitas Gunadarma*.

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.



Natalia, M. D. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Stres Kerja Terhadap Intensi Untuk Keluar Pada Karyawan PT. Aksara Dinamika Jogja (Harian Jogja) .

Paat, G., Tawal, B., & Bin H, A. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sulutgo Manado. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Management. Universitas Sam Ratulangi Manado* .

Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado.

Rizwan , M., Jaskani, J. H., Ameen, H., Hussain, S., Farooq, R. U., & Omair, M. (n.d.). Antecedents of Employee Satisfaction and its impact on Job Turnover. *International Journal of Management Sciences and Business Research* .

Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Kelompok Gramedia.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Rohmawati, I., Yulianeu, Wulan, H. S., & Dhiana P, P. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Intensitas Turnover Yang Dimediasi Kepuasan Kerja pada PT Maxmoda Indo Global.

Sari, R. N. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Hotel Ibis Yogyakarta. *Skripsi: Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.

Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali.

Setiadi, N. J., Miftah, G. R., & Nugraha, K. S. (2016). Stres Kerja dan Motivasi Karyawan Lini Depan Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja: Kajian Empiris Pada Beberapa Perusahaan Jasa SUB Sektor Industri Kreatif.

Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Syahronica, G., Hakam, M. S., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention.

Tarmizi, A., & Dewi, S. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Dan Komitmen Karyawan pada PT FEI.

Vidiasta, S. P. (2010). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Karyawan Tetap Non-Manajerial PT Aero System Indonesia.

Wibowo, I. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan.

Yuda, I. B., & Ardana, I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia* .