

PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Perusahaan PT. Haleyora Powerindo Bantul)

Ria Putri Raflesia

Email: raflesia22@gmail.com

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Jl.Lingkar Barat Tamantirto, Bantul, Yogyakarta 55183, Phone (0274) 387656

This study aims to analyze the Effect of Job Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction As an Intervening Variable. The object in this study is the engineering staff of PT. Haleyora Powerindo Bantul who works at PT. PLN (Persero) Bantul located on Jl. HOS. Cokro Aminoto No.58, Nyangkringan, Bantul, Kec. Bantul, Bantul, Yogyakarta Special Region 55711. The sampling technique used in this study used saturated techniques. So, there were 52 employees who were sampled and 49 questionnaires returned.

This study uses multiple regression analysis. Based on the analysis that has been done, the results show that Job Stress has a significant negative effect on Job Satisfaction. This can be seen from the Beta value of -0.505 and the significant value of 0,000 > 0.05. Job Satisfaction has a negative and significant effect on Turnover Intention. This can be proven that the Beta value is -0.519 and a significant value of 0.002 > 0.05. And Job Stress has a positive and not significant effect on Turnover Intention. This can be seen from the Beta value of 0.052 and a significant value of 0.747 > 0.05. And Job Stress indirectly affects Turnover Intention through Job Satisfaction. This can be proven that the indirect effect of -0.026 < direct effect value of -0.505.

Keywords: Job Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia mempunyai peran penting dalam organisasi karena mereka sebagai penggerak, perencana, bahkan pelaksana dalam menunjang segala hal yang akan dilakukan selama proses pekerjaan berlangsung. Sumber Daya Manusia memanfaatkan tenaga, waktu, dan kemampuan manusia itu sendiri untuk digunakan daya fisik serta pikirannya agar dapat mencapai tujuan organisasi. Untuk dapat mencapai tujuan biasanya organisasi memberikan target kepada pegawai guna menyesuaikan perencanaan yang telah dibuat agar selalu dalam porsinya. Target yang diberikan oleh organisasi biasanya yang mengharuskan pegawai memutar otak dalam menjalankan pekerjaannya. Terkadang dalam pelaksanaannya pegawai kurang menyadari tanda - tanda yang dapat memicu timbulnya perasaan stress dini.

Stress yang dialami biasanya dimulai ketika tekanan yang datang dari beberapa arah, sebagai contoh tekanan target dari atasan yang diberikan *deadline* untuk menyelesaikan tugasnya. Sebagaimana yang dirasakan pegawai PT. Haleyora Powerindo. PT. Haleyora Powerindo Bantul merupakan anak perusahaan PT. PLN (persero) Bantul yang menyediakan jasa layanan seperti layanan teknik, layanan non-teknik, *industrial cleaning*, pengarsipan, *enterprise asset management (EAM)*, service area yang berlokasi di Jl. HOS. Cokro Aminoto No.58, Nyangkringan, Bantul, Kec. Bantul, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

Pegawai PT. Haleyora Powerindo yang bekerja di PLN Bantul bagian pelayanan teknik (YANDAL) yang melayani penanganan jaringan gangguan distribusi, inspeksi jaringan distribusi, pemeliharaan ROW yang terjadi di beberapa titik daerah yang bertugas siap sedia melayani selama 24 jam. Pegawai yang bekerja pada bagian teknik harus siap sedia dalam kondisi apapun seperti jika terjadi bencana yang menyebabkan kerusakan parah maka, pegawai diharuskan terjun kelapangan langsung dan bekerja selama sehari-hari sampai kerusakan bisa diperbaiki sehingga jaringan listrik bisa terhubung dan kembali berfungsi secara normal. Selain itu, karyawan juga harus selalu memelihara serta siap sedia menangani jaringan distribusi jika terjadi gangguan.

Tanggung jawab yang diemban pegawai bagian pelayanan teknik cukup besar karena mereka yang melaksanakan tugasnya secara berkala namun, jika terjadi sesuatu yang tidak diinginkan dimasa yang akan datang pegawai bagian teknik juga yang diberikan tanggungan tersebut. Untuk itu tekanan - tekanan yang menumpuk dialami pegawai dapat memicu timbulnya stress. Jika stress dibiarkan akan berdampak buruk bagi jiwa pegawai yakni munculnya perasaan ingin keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan yang lebih baik akibat dari kurangnya rasa kepuasan selama bekerja di perusahaan tersebut. Perasaan

ingin keluar dari pekerjaan mungkin sering terlintas pada pegawai karena faktor stress yang dialami. Menurut hasil wawancara bagian HRD pada PT. Haleyora Powerindo Bantul terdapat peningkatan jumlah karyawan yang keluar setiap tahunnya. Berikut tabel 1.1 yang menunjukkan hasil wawancara tersebut:

TABEL 1.1
PRESENTASE *TURNOVER* KARYAWAN PT. HALEYORA POWERINDO
BANTUL TAHUN 2015-2017

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan akhir tahun	<i>Turnover Rate</i>
2015	79	12	9	76	3,87 %
2016	76	15	11	72	5,40 %
2017	72	14	9	67	7,19%

Sumber : PT. Haleyora Powerindo, 2018

Berdasarkan perhitungan LTO (*Labour Turn Over*), presentase tingkat *turnover* karyawan PT. Haleyora Powerindo Bantul mengalami peningkatan dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2017. Sebagian karyawan yang keluar adalah karyawan tetap yang sudah memiliki masa kerja selama kurang lebih 5 tahun. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD diperoleh beberapa alasan karyawan keluar dari perusahaan, yaitu karyawan diterima kerja di perusahaan yang lain, karyawan merasa tidak ada penghargaan yang diberikan kepadanya, prestasi karyawan yang menurun, dan karir yang dirasakan tidak berkembang. Selain itu adanya keluhan kesah dari karyawan mengenai hubungan karyawan dengan pemimpin yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori *Turnover Intention*

Turnover intention adalah suatu proses keluarnya seorang karyawan dari perusahaan atau meninggalkan perusahaan Menurut Robbins (2015). Muchammad (2017) menjelaskan bahwa *turnover intention* berkaitan dengan masalah keluarnya sejumlah individu pada organisasi yang merupakan masalah organisasi pada periode tertentu.

Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins (2015) merupakan sebuah perasaan yang positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakter - karakternya. Definisi lain dikemukakan oleh arif yusuf hamali (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil

dari berbagai macam sikap (*attitude*) yang dimiliki oleh pegawai. Sementara Muchammad Hasan Basri (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan

Teori Stress Kerja

Robbins (2015) mendefinisikan stres sebagai kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constrains*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Selain itu, menurut Luthans (2006) suatu bentuk respon psikologis terhadap tuntutan - tuntutan, tekanan - tekanan pekerjaan baik dari lingkungan maupun sosial yang mengganggu proses pekerjaan.

Berdasarkan pada kerangka berfikir yang diuraikan, maka hipotesis yang terbentuk, yaitu:

H1: Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

H2: Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

H4: Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.

METODE PENELITIAN

Metode ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan bagian teknik PT. Halyora Powerindo dengan menggunakan analisis deskriptif, pengujian menggunakan data primer dan pengujian hipotesis dan analisis regresi berganda. Teknik sampel yang digunakan yaitu menggunakan metode sensus, jadi seluruh karyawan akan dijadikan sampel penelitian, yaitu sebanyak 56 karyawan.

HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas ini merupakan suatu uji instrumen data untuk mengukur sah atau tidak validnya sebuah kuesioner. Menurut Rahmawati dkk (2016) jika suatu nilai signifikan $<$ dari α 0,05, maka variabel tersebut valid dan sebaliknya.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas yaitu suatu uji instrument untuk menguji seberapa konsisten dan stabil suatu kuesioner. Nunnally (1994) di dalam Ghazali (2016) berpendapat data dikatakan reliable jika nilai dari Cronbach Alpha $\alpha > 0,60$ dan sebaliknya.

3. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi tersebut nilai residualnya berdistribusi normal ataukah tidak. Untuk mengujinya menggunakan probability plot, yang dimana data dapat dikatakan normal apabila data penyebaran titik-titik tersebut berdekatan pada diagonal. Dan juga dapat menggunakan dengan uji statistik non - parametik Kolmogorov - Smirnov, yang menyatakan apabila nilai residual bernilai signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal Ghazali (2016).

4. Hasil Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas artinya suatu uji asumsi klasik untuk mengetahui hubungan korelasi antar variable independent di dalam model regresi. Suatu model regresi yang baik seharusnya tidak terjadinya korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolonieritas). Uji multikolonieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance, jika nilai Tolerance $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolonieritas di dalam model regresi. Selanjutnya dapat juga dengan melihat nilai VIF, jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolonieritas. Dan apabila nilai korelasi $< 0,90$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolonieritas Ghazali (2016).

5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji asumsi klasik untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila di grafik scatterplots terdapat titik-titik yang menyebar secara acak di angka 0 pada sumbu Y dan dapat disimpulkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas. Selain menggunakan grafik scatterplots juga dapat menggunakan uji glejser, yaitu dengan ketentuan jika nilai signifikan setiap variabel independen $> 0,05$ maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas Ghazali (2016).

6. Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi artinya suatu uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah di model regresi ada atau tidak pada korelasi antar populasi sampel. Bertujuan untuk menguji ada dan tidaknya suatu korelasi ada residual periode t dengan residual lainnya pada periode t sebelum. Untuk menguji ada atau tidaknya autokorelasi dalam model regresi, maka dapat menggunakan uji Durbin - Watson,

apabila nilai DW > du dapat dikatakan tidak terdapat autokorelasi dan model regresinya bisa dikatakan baik antar residual Ghazali (2016).

7. Hasil Uji Hipotesis

Hasil dari uji hipotesis penelitian diperoleh dengan menggunakan analisis jalur dari regresi linier berganda. Berikut merupakan hasil dari pengujian yang dilakukan:

Tabel I
Hasil Regresi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.505 ^a	.255	.238	2.265

a. Predictors: (Constant), Stress kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.942	3.080		10.372	.000
Stress kerja	-.371	.096	-.505	-3.879	.000

a. Dependent Variable:Kepuasan Kerja

Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan standardized coefficients merupakan nilai jalur P2 sebesar $-0,505$. Jadi stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai Adj.Rsquare sebesar $0,238$ yang merupakan nilai pengaruh langsung yang diberikan dari variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan (H1) diterima.

Tabel 2
Hasil Regresi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552 ^a	.305	.272	2.103

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stress kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.890	4.077		3.897	.000
	Stress kerja	.018	.055	.052	.325	.747
	Kepuasan Kerja	-.493	.152	-.519	-3.245	.002

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Pada tabel 2 dapat dilihat variabel dari stress kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel *Turnover Intention*. Stress kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karena memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sedangkan standart coefficients nilai jalur P1 sebesar 0,052 dan standart coefficients nilai jalur P3 sebesar -0,519. Nilai Adjusted R square sebesar 0,272. Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan (H2) diterima dan (H3) ditolak.

Sedangkan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Pengembangan Karir ke Kinerja=(p2xp3). Apabila nilai dari pengaruh tidak langsung $>$ nilai pengaruh langsung, maka dapat dikatakan variabel kepuasan kerja merupakan variable intervening. Nilai jalur P2 x P3 yang sebesar $(-0,505 \times -0,519) = 0,262$. Dari hasil tersebut maka diketahui nilai pengaruh tidak langsung sebesar $0,262 >$ nilai pengaruh langsung sebesar 0,052. Dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung dari variabel pengembangan karir terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Berdasarkan dari kalkulator sobel test jika variabel dikatakan dapat berpengaruh tidak langsung apabila nilai yang diperoleh melalui sobel test $>$ 1,98 dengan signifikan 5%. Hasil dari sobel test mendapatkan nilai z sebesar 2.864, sehingga $2.864 > 1.98$, jadi terdapat pengaruh tidak langsung dari variabel pengembangan karir terhadap variabel kinerja melalui variabel kepuasan kerja, sehingga H4 diterima.

PEMBAHASAN

Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pertama memiliki nilai signifikan sebesar 0,000, sehingga stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin karyawan bagian teknik PT. Haleyora Powerindo Bantul memiliki tekanan terhadap pekerjaan, maka kurangnya tingkat kepuasan

karyawan cenderung semakin buruk. Hal ini sesuai dengan kajian empiris dari Ni wayan dkk (2016), Ngo Hang-yue dkk (2005) dan Ayu dkk (2015).

Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Hipotesis kedua memiliki nilai signifikan sebesar 0,002, sehingga kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan bagian teknik PT. Haleyora Powerindo Bantul memiliki tingkat kepuasan yang rendah, namun tingkat untuk keluar dari pekerjaannya tinggi. Hal ini sesuai dengan kajian empiris dari syarifah dkk (2013), June M.L dkk (2011) dan Gabriella dkk (2015).

Stress kerja terhadap turnover intention

Hipotesis kedua memiliki nilai signifikan sebesar 0,747, sehingga stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan bagian teknik PT. Haleyora Powerindo Bantul memiliki tekanan terhadap pekerjaan, namun tidak berpikir untuk keluar dari pekerjaannya dikarenakan dapat mengendalikan kondisi stress yang dialami. Hal ini sesuai dengan kajian empiris dari Agung dkk (2013), SO Ogunsina dkk (2011) dan Gabriella dkk (2015).

Stress Kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja

Hipotesis keempat mendapat hasil bahwa nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,262 > nilai pengaruh langsung sebesar 0,3052. Jadi ada pengaruh tidak langsung dari stress kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Sedangkan dengan kalkulator sobel test mendapatkan nilai z sebesar 2.864 > 1.98, sehingga terdapat pengaruh tidak langsung dari variabel stress kerja terhadap variabel *turnover intention* melalui variabel kepuasan kerja. Jadi dengan memberikan kesempatan yang lebih besar kepada karyawan bagian teknik PT. Haleyora Bantul untuk mengurangi tekanan, tuntutan, beban pekerjaan karyawan tersebut, maka akan menciptakan rasa puas pada diri karyawan itu sendiri, karena apa yang karyawan harapkan dapat terpenuhi tentu akan mengurangi perasaan ingin keluar dari pekerjaan tersebut. Hal ini sesuai dengan kajian empiris dari Baroroh (2013), Ghofur dkk (2017) dan Febriansah (2016).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stress Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja
2. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*
3. Stress Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*
4. Adanya pengaruh tidak langsung dari stress kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja.

SARAN

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, antara lain :

1. PT. Haleyora Powerindo hendaknya lebih mengurangi tingkat beban pekerja, memberikan fasilitas yang baik untuk karyawan, dapat memberikan waktu yang lebih fleksibel agar mengurangi konflik dan jangan melupakan balas jasa terhadap karyawan serta memperlakukan yang baik untuk mengurangi konflik kerja.

2. Pada tingkat kepuasan kerja karyawan PD BPR Bantul sudah merasakan kepuasan, tetapi jauh lebih baik jika lebih memperhatikan apa yang diinginkan karyawan agar karyawan lebih bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya demi tercapainya target perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adebayo , S. O., & gunsina , S. (2011). Influence of Supervisory Behaviour and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention of Police Personnel in Ekiti State . *Journal of Management and Strategy*
- Apri Yani, N. M., Sudibya, I. A., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh work-family conflict dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan turnover intention karyawan wanita . *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*
- Jarami, F., Mulki, J. P., & Solomon, P. (2006). The role of ethical climate on salesperson's role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance. *The Journal of Personal Selling and Sales Management*
- Mulki , J. P., Jaramillo , J. F., & Locander, W. B. (2007). Effect of Ethical Climate on Turnover Intention: Linking Attitudinal- and Stress Theory. *Journal of Business Ethics*
- Yuliawan , E. (2012). Pengaruh stres dan konflik terhadap kinerja pada pt. Pindad bandung . *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*
- Alfani , M. H. (2018). Analisis pengaruh quality of work life (qwl) terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan pt. Bank bri syariah cabang pekanbaru. *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance*
- Aprilia, F. K., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh stres kerja dan konflik peran terhadap keinginan berpindah karyawan dengan variabel usia muda sebagai variabel moderating . *Diponegoro journal of management*
- Basri , M. H. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intentions melalui kepuasan kerja pada cv. Aneka produksi . *Jurnal Ilmu Manajemen*
- Berliana Sianipar, A. R., & Haryanti, K. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi cv. X . *Psikodimensia*
- Dwi Irvianti, L. S., & Verina , R. E. (2015). Analisis pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan pada pt xl axiata tbk jakarta . *Binus business review*
- Ghazali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariative*. Semarang: Universitas Dipenorogo
- Gibson, J. L. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Hang-yue, N., Foley , S., & Loi, R. (2005). Work role stressors and turnover intentions: a study of professional clergy in Hong Kong. *The International Journal of Human Resource Management*
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT. Andi

- Mobley, W., Griffeth, R., Hand, H., & Meglino, B. (1979). Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process. *Psychological Bulletin*
- Nazenin, S., & Palupiningdyah. (2014). Peran stres kerja dan kepuasan kerja untuk mengurangi turnover intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*
- Poon, J. M. (2003). Effects of performance appraisal politics on job satisfaction and turnover intention. *Performance appraisal politics*
- Putra, b. R. (2012). Pengaruh job stressor terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi Kesepuluh ed.). Jakarta: Salemba Empat
- Sharma, P., Chuen Kong, T. T., & Kingshott, R. P. (2016). Internal service quality as a driver of employee satisfaction, commitment and performance Exploring the focal role of employee well-being. *Journal of Service Management*
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Swastika, Y., Titisari, P., & Prajitiasari, E. D. (2014). Pengaruh Stres, Kepuasan, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada Karyawan Telkomsel Distribution Center Kabupaten Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*
- Syahronica, G., Hakam, M. S., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*
- Tadampali, A. C., Hadi, A., & Salam, R. (2016). Pengaruh iklim organisasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pt bank sulselbar. *Jurnal Administrasi Publik*
- Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat pt. Pos indonesia (persero) bandung. *Universitas Komputer Indonesia*
- Tuten, T. L., & Neidermeyer, P. E. (2004). Performance, Satisfaction, and Turnover in call centers the effect of stress and optimism. *Journal of Bussiness Research*
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan pt. Unitex di bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*
- Yaqin, m. a. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan kjpp toha, okky, heru & rekan cabang surabaya. *Jurnal ilmu manajemen*