Eksis

Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 12(2), November 2021, 248-252
Fakultas Ekonomi, Universitas Batanghari Jambi
ISSN 2580-6882 (Online), ISSN 2087-5304 (Print), DOI 10.33087/eksis.v12i2.275

Meminimalisir Stres Kerja Dan Turnover Intention (Studi Kasus Pegawai Perbankan Kota Jambi)

Ubaidillah
Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi
Correspondence email: ubai1978@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention yaitu stress kerja dan lingkungan kerja, sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan perbankan di kota Jambi. Metode pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis verifikatif, alat analisis pada penelitian ini yaitu menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil dari penelitian ini akan menjelaskan ada tidaknya pengaruh dari faktor-faktor yang diteliti terhadap tinggi atau rendahnya turnover intention yang dialami individu dalam bekerja pada Perbankan Kota Jambi

Kata Kunci: *Turnover Intention*, Stress Kerja, Lingkungan Kerja

Abstract*. This study aims to examine the factors that influence turnover intention, namely work stress and work environment, the sample in this study is banking employees in the city of Jambi. The data collection method is using a questionnaire and analyzed using verification analysis, the analytical tool in this study is using Partial Least Square (PLS). The results of this study will explain whether or not there is an influence of the factors studied on the high or low turnover intention experienced by individuals in working at the Jambi City Banking.*

Keywords*: Turnover Intention, Work Stress, Work Environment*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam mengelola sebuah persuhaan atau organisasi, semakin baik kinerja SDM maka akan berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja organisasi, begitu pula sebaliknya, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia. harus tepat agar tujuan yang diinginkan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Fenomena yang sering terjadi adalah ketika kinerja perusahaan sudah mulai membaik, terdapat berbagai perilaku individu di dalam perusahaan tersebut yang dapat merusak kinerja perusahaan. Salah satu entuk perilaku terseut adalah turnover yang diartikan seagai perpindahan pegawai dari suatu organisasi pengunduran diri mutasi dari unit organisasi pemutusan huungan kerja atau kematian anggota organisasi. Tingkat turnover karyawan yang tinggi akan memiliki efek negatif pada organisasi seperti ketidakstailan dan ketidakpastian tentang kondisi kerja dan peningkatan iaya sumer daya manusia. Hal ini memuat perusahaan menjadi tidak efisien karena perusahaan kehilangan karyawan yang erpengalaman dan harus melatih kemali karyawan baru. (Firdaus, 2017).

Fenomena turnover merupakan adanya suatu masalah di dalam perusahaan, semakin tinggi tingkat turnover maka dapat terjadi banyak pemborosan dari sisi perekrutan karyawan baru. Tingginya tingkat perputaran karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki anggota suatu organisasi atau perusahaan yang disebut dengan turnover intention. Keadaan tersebut menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus dijaga dan ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Dengan demikian, perusahaan harus mampu menjaga komitmen dari individu yang berada pada perusahaan, sehingga karyawan tersebut merasa betah untuk tetap berada pada perusahaan (Nyamubarwa W, 2013).

Terdapat beberapa faktor yang dapat memicu tingginya tingkat turnover intention, salah satu faktor yang paling sering diteliti oleh banyak ahli di bidang SDM yaitu stres kerja. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh tanggapan masing-masing individu dan psikologi, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan di lingkungan kerja yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan (Kaya H, 2010). Stres kerja karyawan yang membuat karyawan menjadi tidak maksimal dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Alkahtani AH (2015) stres kerja merupakan faktor awal yang dapat memicu munculnya turnover intention pada diri individu, semakin tinggi tingkat tekanan beban kerja yang dapat memicu stres kerja individu maka individu tersebut mulai tidak merasa betah untuk tetap berada di perusahaan. Kondisi tersebut secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, individu yang memiliki tingkat ketertarikan tinggi untuk keluar dari perusahaan, tentu tidak akan mengeluarkan seluruh usahanya untuk mencapai kinerja perusahaan yang tinggi.

Menurut Widodo (2015), selain dari beban kerja terdapat faktor yang cukup penting dalam menurunkan stres kerja karyawan, faktor tersebut adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat

menurunkan tingkat stres dari individu, mereka akan merasa nyman dalam menyelesaikan pekerjaan, walaupun beban kerja yang dihadapinya cukup berat. Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memberikan lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya, karena perilaku karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerjanya akan menghasilkan kontribusi yang positif bagi perusahaan. Beberapa peneliti sebelumnya banyak yang mengkaitkan lingkungan kerja dengan tingkat stres kerja individu, semakin baik lingkungan kerja perusahaan, maka akan berdampak negatif terhadap stres kerja karyawan (Hellriegel, 2015)

Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan semangat kerja bagi individu, memotivasi dalam bekerja dan meningkatkan kreativitas, serta inovasi dan tanggung jawab agar tercapainya visi dan misi dari perusahaan (Putra, 2017). Oleh karena itu Perusahaan harus dapat menciptakan membuat lingkungan kerja yang baik, dengan cara memperhatikan lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik yang dimaksud bisa berupa pencahayaan yang baik, kebersihan ruangan kerja, mengurangi kebisingan, maupun sirkulasi udara yang nyaman serta sejuk bagi individu, sedangkan lingkungan kerja non fisik berupa hubungan yang baik dengan pimpinan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif ini akan berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan secara tidak langsung akan menurunkan tingkat stres kerja, sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak baik maka akan berdampak pada tingginya stres kerja.

Beberapa peneliti sebelumnya banyak yang mengkaji mengenai hubungan dan pengaruh dari lingkungan kerja, stres kerja dan turnover intention individu dalam suatu perusahaan atau organisasi, mereka memberikan hasil yang berbeda beda, namun sebagian besar peneliti memberikan pembuktian bahwa semakin tinggi tingkat kenyamanan pada lingkungan kerja, maka akan berdampak terhadap penurunan tingkat stres kerja dan tingkat turnover intention dari karyawan (Sutanto, 2013; Yuliasia et al, 2012; Zehra et.al, 2017).

Subjek yang akan dijadikan unit analisis pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada perbankan di Kota Jambi. Menurut Falahat (2019), pegawai pada sektor perbankan memiliki beban kerja serta tekanan yang cukup kuat dibandingkan karyawan yang bekerja pada sektor lain, hal ini membuat ketertarikan dari peneliti untuk meneliti lebih jauh tentang objek yang peneliti fokuskan yaitu stres kerja, lingkungan kerja dan turnover intention dengan judul penelitian yaitu ”Meminimalisir Stres Kerja dan Turnover Intention (Studi Kasus Pegawai Perbankan Kota Jambi)”.

Tinjauan Pustaka

Stres kerja merupakan gejala atau perasaan yang dapat timul pada diri karyawan dan dapat mempengaruhi organisasi atau isnis yang pada akhirnya mempengaruhi kepuasan karyawan dan mempengaruhi efisiensi kapasitas mereka. Stres menjadi perhatian utama karena sekarang menjadi agian dari kehidupan karyawan dan sulit untuk menghindari stres kerja. Berikut pendapat ahli tentang stres kerja.

Mahapatro (2010) menjelaskan bahwa Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam mengahdapi pekerjaannya. Stres kerja ini tampak dari symptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, dan mengalami gangguan pencernaan, sejalan dengan hal tersebut Menurut Perez (2008) Stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu menurut definisi WHO, stres pekerjaan adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya. Stres kerja merupakan suatu pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan (Bangun, 2012).

Stres kerja sendiri adalah pola kondisi emosional yang terjadi dalam merespons terhadap tuntutan dari dalam maupun dari luar organisasi. Dengan kata lain stres kerja memiliki hubungan dengan perasaan negatif karyawan tentang pekerjaan mereka Luthans (dalam Cahyono, dan Koentjoro, 2015). Menurut Lowe (2006) menyebutkan bahwa stres kerja merupakan kondisi di mana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan fikiran, dan emosi. Apabila stres yang timbul tidak diatasi dengan segera, maka akan berakibat pada kemampuan seseorang berinteraksi secara baik dengan lingkungan sekitarnya.

Aspek-aspek stres menurut Selye (dalam Harjana, 2006) gejala-gejala stres digolongkan menjadi beberapa kelompok, yaitu: gejala fisik, gejala emosional, gejala intelektual, gejala interpersonal. Stres merupakan respon tubuh baik secara fisiologi maupun perilaku terhadap keadaan terancam yang dihadapi oleh individu. Respon tubuh terhadap stres terdiri dari lima tahapan (Treven, 2005), yaitu: tahap alarm, tahap resisten, tahap pemulihan, tahap adaptasi, tahap kelelahan.

Menurut Alex S. Nitisemito (2000:183) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Definisi lain menurut Sedarmayati (2013:21) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan Schultz & Schultz (2006) mengartikan lingkungan kerja sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam

pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Sedarmayanti (2011:26) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dari beberapa pengertian daripara ahli di atas, definisi dari sedarmayanti (2011;26) inilah yang peneliti gunakan sebagai salah satu dasar untuk menentukan konsef lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2011) Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik yang berarti semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja non fisik yang berarti semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Turnover menurut Mahapatro (2010) adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Culpepper (2011) menyebutkan turnover intention merupakan prediktor terbaik untuk mengindentifikasi perilaku turnover yang akan terjadi pada karyawan suatu organisasi.

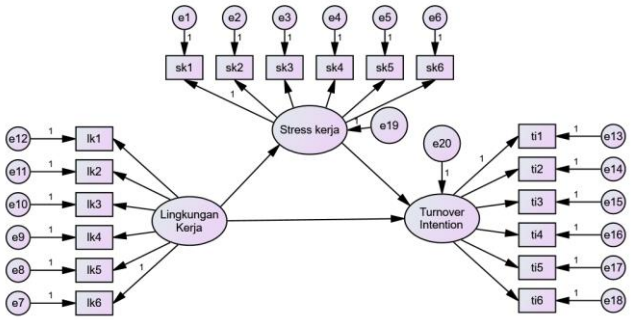
Robbins (2007) menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (turnover) dapat diputuskan secara sukarela (voluntary turnover) maupun secara tidak sukarela (involuntary turnover). Voluntary turnover atau quit merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa manarik pekerjaan yang ada saat ini dan tersedianya alternative pekerjaan lain. Sebaliknya, involuntary turnover atau pemecetan menggambarkan keputusan pemberi kerja (employer) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat uncontrollable bagi karyawan yang mengalaminya.

Turnover intention adalah keinginan seorang karyawan untuk pindah atau meninggalkan dari organisasinya. Sedangkan menurut Caplin (2006) intensi turnover adalah suatu maksud atau tujuan dimana usaha yang merujuk pada pencapaian suatu tujuan, serta ciri-ciri yang dapat membedakan dari proses-proses psikologis, serta mencangkup pada suatu referensi atau kaitannya dengan salah satu objek. Tidak hanya itu, pada turnover karyawan memiliki arti yang kaitannya dengan pengunduran diri permanen secara sukarela dari suatu organisasi (Robbins & Judge, 2008)

Keinginan berpindah kerja (turnover intention) pada karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja yang dirasakan di tempat kerja (Bangun, 2012). Satu aspek yang cukup menarik perhatian adalah mendeteksi faktor-faktor motivational yang akan dapat mengurangi niat karyawan untuk meningggalkan organisasi, karena niat buntuk pindah sangat kuat pengaruhnya dalam menjelaskan turnover yang sebenarnya. Adanya karyawan yang keluar dari organisasi memerlukan biaya yang besar dalam bentuk kerugian yang besar akan tenaga ahli, yang mungkin juga memindahkan pengetahuan spesifik perusahaan kepada pesaing (Carmeli dan Weisberg, 2006).

Kerangka Pemikiran

Secara ringkas kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah berjenis penelitian survei dengan tujuan eksplanatif. Penelitian ekspalanatif menemukan penjelasan mengapa suatu kejadian atau gejala terjadi, hasil akhir dari tujuan ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat, Prasetyo dan Jannah (2008). Dalam penelitian ini, peneliti akan menjelaskan ada tidaknya pengaruh dari variabel-variabel utama yang ditelti yaitu variabel stress kerja, lingkungan kerja dan turnover intention

Penulis disini menggunakan data kualitatif dengan menyebarkan kuesioner tertutup yang alternatif jawabannya telah disediakan kepada responden. Selanjutnya data kualitatif tersebut di kuantitatifkan menggunakan Metode Likert Summated Rating dengan diberi skor tertentu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Model

Analisis verifikatif diawali dengan menguji model pengukuran (*measurement model*) dengan Indikator dianggap valid jika memiliki nilai AVE diatas 0,5 atau memperlihatkan seluruh outer loading dimensi variabel memiliki nilai loading > 0,5. Berikut adalah hasil uji validitas data menggunakan software smartPLS 3.0 :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

ITEM	*Outer Loading*	*AVE*
lk1	0,802	
lk2	0,795	
lk3	0,889	0,752
lk4	0,845	
lk5	0,744	
lk6	0,744	
sk1	0,832	
sk2	0.811	
sk3	0.746	0,733
sk4	0,729	
sk5	0,811	
sk6	0,762	
ti1	0,739	
ti2	0,807	0,787
ti3	0.882	
ti4	0,791	
ti5	0,822	
ti6	0,714	

Suatu variabel dikatakan cukup reliabilitas bila variabel tersebut mempunyai nilai construct reliability dan Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6, Berikut adalah hasil uji reliabilitas dalam penelitian :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Composite Reliability*	*Cronbach Alpha*
Lingkungan Kerja (LI)	0,741	0,855
Stress Kerja (SK)	0.793	0.807
Turnover Intention (TI)	0.702	0.765

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Composite Reliablity dan Cronbach Alpha lebih besar dai 0,6, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas.).

Inner Model

Pengujian Goodness of Fit model struktural pada inner model menggunakan nilai predictive-relevance (Q^2). Berikut hasil penghitungan predictive-relevance (Q^2) model struktural adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai R Square dan Q Square

Variabel	R^2	Q^2
Lingkungan Kerja	0,577	0,831
Stress Kerja	0,601	

Q^2 menunjukkan bahwa nilai goodness of fit model struktural sebesar 0,83 mengindikasikan bahwa keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 83 %

Dari hasil perhitungan menggunakan PLS didapatlah hasil dari pengaruh masing masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Pengaruh Variabel Penelitian

Hypothesis	Total Effect	*P - value*	Information
LK → SK	-0,624	0,002	Significant
LK → TI	-0,455	0,030	Significant
SK → TI	0,534	0,036	Significant

1. **Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)**
   Berdasarkan tabel 4.5 terlihat bahwa nilai pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja adalah sebesar -0,624 dengan *P values* sebesar 0,002 yaitu dibawah 0,05, hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terhadap stress kerja (Hipotesis 1 diterima)
2. **Pengujian Hipotesis Pertama (H_2)**
   Berdasarkan tabel 4.5 terlihat bahwa nilai pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention adalah sebesar -0,455 dengan *P values* sebesar 0,030 yaitu dibawah 0,05, hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terhadap turnover intention (Hipotesis 2 diterima)

3. **Pengujian Hipotesis Pertama (H_3)**
   Berdasarkan tabel 4.5 terlihat bahwa nilai pengaruh stress kerja terhadap turnover intention adalah sebesar -0,534 dengan *P values* sebesar 0,036 yaitu dibawah 0,05, hal ini membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention (Hipotesis 2 diterima)

Dari hasil analisis didapat bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja baik itu internal maupun eksternal. Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap tingkat stress kerja, semakin baik lingkungan kerja pada perbankan di kota Jambi maka akan semakin rendah stress kerja pegawai perbankan di kota Jambi. Hal ini sejalan dengan penelitian penelitian sebelumnya yang dijadikan landasan dalam penelitian ini, lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana yang kondusif dalam bekerja, pegawai akan merasa nyaman dan betah dalam bekerja sehingga stress kerja pada pegawai akan semakin menurun. Analisis selanjutnya juga menjelasakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap tingkat turnover intention, semakin baik lingkungan kerja pada perbankan di kota Jambi maka akan semakin rendah turnover intention pegawai perbankan di kota Jambi.

Dari hasil analisis didapat bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari stress kerja terhadap turnover intention, semakin tinggi stress kerja pegawai perbankan di kota Jambi, maka akan semakin tinggi pula tingkat turnover intention pegawai. Pegawai yang memiliki stress kerja yang tinggi merasa tidak nyaman berada pada organisasi atau perusahaan, hal inilah yanag memicu tingginya tingkat turnover intention. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa tingkat

stress kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention.

SIMPULAN

Dari uraian hasil penelitian dan pembahasan penelitian sebagaimana yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap tingkat stress kerja, semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin rendah pula tingkat tingkat stress kerja pegawai perbankan di kota Jambi, stress kerja berpengaruh positif terhadap tingkat turnover intention, semakin tinggi stress kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat tingkat turnover intention pegawai perbankan di kota Jambi Penelitian ini memiliki batasan dengan sampel yang cukup kecil sehingga sangat disarankan bagi peneliti peneliti selanjutnya yang meneliti dengan topik yang sama untuk meneliti dengan sampel yang lebih besar agar dapat menarik kesimpulan yang lebih kuat dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Alkahtani AH (2015) Investigating Factors that Influence Employees' Turnover Intention: A Review of Existing Empirical Works. International Journal of Business and Management.

Alex S. Nitisemito (2000). Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta

Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga

Cahyono, AS., Koentjoro, (2015). Appreciative inquiry Coaching untuk menurunkan stres. Gadjah Mada Journal of Profesional Pshicology

Falahat, Mohammad., Siew, Kit, Siew Gee. (2019). A model for turnover intention: Banking industry in Malaysia. Asian Academy of Management Journal.

Firdaus, Ahmad. (2017). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance di Kota Jambi)." Ekonomis, vol. 1, no. 1, pp. 1-9.

Hellriegel D, Slocum W (2011) Organizational Behavior. Cengage Learning

Hardjana, Andre. 2006. Iklim Organisasi Lingkungan Kerja Manusiawi. Volume: 3, No. 11, hal: 1-36

Kaya H, Abdioğlu H (2010) An Empirical Study on Employee Turnover Tendency. Amme Administration Magazine 4: 141-183.

Lowe, G. (2006). Under pressure: Implications of work-life balance and job stres. Wilson Banwell PROACT Human Solutions, Kingston.

Mahapatro B (2010) Human Resource Management. New Age International

Mobley, W. H. (2000). Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Jakarta: PT Pustaka Binaman Press indo

Nyamubarwa W (2013) I Am Considering Leaving Soon - Turnover Intentions of Academic Librarians in Zimbabwe. Journal of Business Administration and Education 4: 76-90.

Putra, Dewa G. D., and I. W. M. Utama. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak." E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, vol. 6, no. 9.

Perez M (2008) Turnover Intent Diploma Thesis. University of Zurich.

Sutanto, Eddy M dan Carin Gunawan. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. (studi pada Industri Keramik di Surabaya). Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Vol. 4. No. 1.

Rivai V, Mulyadi D. (2011) Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Jakarta: Rajawali pers.

Sedarmayanti, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama.

Schultz, D., Schultz, S E. (2006). Psychology & Work Today Ninth Edition. New Jersey: Pearson Education. Inc

Treven, S. (2005). Strategies and programs for managing stres in work settings. Management: Journal of Contemporary Management Issues, 10(2), 45-59. View publication

Widodo, S.E. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Yuliasia, Y., Santoso, I., & Hidayat, A. (2012). Analysis of Variables Affecting Employee's Turnover Intention Using Structural Equation Modeling (SEM) (Case Study at PT Wonokoyo Jaya Corporindo, Pasuruan). Jurnal Teknologi Pertanian. 13(1), 61–66.

Zehra, S.Z., Ather, M., & Zehra, B. (2017). A Correlation between Workplace Stres and Organizational Commitment: Doctors response from Public and Private Hospitals in Karachi, Pakistan. Journal Paper. Mei 2017 (66700).