

Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* di Apotek Mandiri Pekanbaru

Gatricia Yasilva¹, Sulistyandari², Rahayu Setianingsih³

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Riau, Pekanbaru, Riau, Indonesia Email :
gatriciayasilva29@gmail.com¹

Abstract

This research aims to determine the influence of job stress, job satisfaction and organizational commitment on turnover intention at Mandiri Pharmacy Pekanbaru. This type of research is quantitative research. Data analysis uses the multiple linear regression analysis method with Turnover Intention as the dependent variable and three independent variables: Job Stress, Job Satisfaction and Organizational Commitment. The research sample was 67 respondents. The results of this study state that the work stress variable has a positive and significant effect on turnover intention. Job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention. Organizational commitment has a negative and significant effect on turnover intention.

Keyword: *Job Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment and turnover intention*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention di Apotek Mandiri Pekanbaru. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan Turnover Intention sebagai variabel dependent dan tiga variabel independent Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. Sampel penelitian sebanyak 67 responden. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Keyword: *Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan turnover intention.*

Introduction

Kemajuan suatu perusahaan sangat tergantung dengan kinerja karyawannya. Oleh karena itu karyawan merupakan suatu penentu untuk keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Karena adanya hal tersebut maka sumber daya manusia pada perusahaan harus dikelola dan dipertahankan secara profesional agar dapat mencapai tujuan bersama dan juga memenuhi kebutuhan dari karyawan (Cahya et al., 2020).

Setiap perusahaan tentu akan menghadapi fenomena keluar masuknya karyawan dalam bekerja. *Turnover intention* adalah keinginan seseorang karyawan untuk keluar dari suatu perusahaan atau organisasi. *Turnover intention* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar organisasi, pemberhentian atau keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului niat karyawan, ketidakpuasan karyawan dengan pekerjaan dan rendah kewajiban karyawan untuk berkontribusi pada suatu organisasi. Ketika perusahaan gagal dalam mengelola sumber daya manusia, konsekuensinya,

karyawan akan berpindah kerja (*turnover intention*) yang akan berujung pada karyawan tersebut akan meninggalkan pekerjaannya atau *resign*, ketika karyawan meninggalkan perusahaannya rekan kerja yang lain akan terganggu dalam menyelesaikan pekerjaannya (Derrick, 2020). Turnover intention perlu mendapat perhatian yang serius karena akan menimbulkan konsekuensi yang negatif apabila tidak ditangani dengan baik dan dapat menimbulkan ketidakstabilan terhadap kondisi kerja serta dalam peningkatan sumber daya manusia.

Sebagai salah satu apotek yang terbesar di Pekanbaru, apotek harus mampu lebih selektif dalam menganggapi persoalan perekrutan karyawan baru setelah mengalami beberapa kali mengalami pergantian karyawan yang tercatat dari tahun 2019 sampai Mei 2023

Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan Di Apotek Mandiri

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan yang keluar	Jumlah karyawan yang masuk	Jumlah karyawan akhir tahun	Turnover Rate
2019	87	5	2	84	5,8%
2020	84	10	5	79	12,2
2021	79	15	10	74	19,6%
2022	74	11	8	71	15,1%
2023	71	10	5	66	14,5%

Sumber : data peneliti 2024

terlihat bahwa tingkat *turnover* dari tahun 2019-2023 mengalami perubahan setiap tahunnya. Dimana pada tabel tersebut menunjukkan peningkatan *turnover intention* karyawan terjadi paling banyak ditahun 2021 yaitu sebanyak 15 orang dengan persentase 19,6%. Hasil ini dikatakan tinggi karena menurut Ridlo (2018) standar *turnover* karyawan dalam suatu perusahaan akan dikatakan normal adalah 10%. Dari data tersebut membuktikan bahwa adanya permasalahan di dalam manajemen Apotek Mandiri Pekanbaru sehingga terciptanya keinginan karyawan untuk keluar dari Apotek Mandiri Pekanbaru.

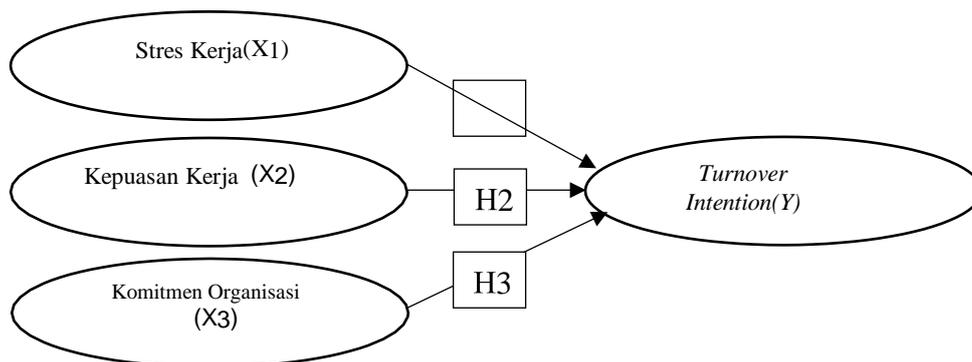
Salah satu penyebab utama yang membuat karyawan melakukan *turnover intention* adalah karena adanya stress kerja. Stres kerja merupakan salah satu indikasi yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* pada perusahaan. Sehingga stres kerja terbentuk dari tekanan karyawan yang ada dalam perusahaan (Haholongan, 2018). Stres kerja ini mengakibatkan terjadinya ketidak seimbangan antara tutunan dan sumber daya yang dimiliki oleh karyawan. Semakin tinggi kesenjangan itu terjadi maka semakin tinggi juga stres kerja yang dialami karyawan tersebut. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Cahya et al (2020) dan Wulandari (2020) yang menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap *turnover intention*. Namun hal ini bertolak belakang dengan penelitian Nafisah (2020) menyatakan bahwa variabel stres kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

Selanjutnya penyebab seseorang melakukan tindakan *turnover intention* adalah karena adanya perasaan puas atau tidak nya dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Menurut Rivai (2018) kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif seseorang dalam menghargai pekerjaannya. Seseorang yang merasa puas di tempat kerja akan berdampak baik terhadap pekerjaan yang

dilakukannya, sebaliknya apabila seseorang tidak puas akan berdampak buruk terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan dimana seorang merasa bangga, diperlakukan adil serta suatu keadaan dimana karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya. Rasa puas yang ada akan membuat karyawan cinta akan pekerjaannya. Hal tersebut akan mengurangi resiko adanya intensi *turnover intention* pada karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bawawa et al (2021) yang menyatakan bahwa stres berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Namun berbeda dengan penelitian dari Nafisah et al (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini disebabkan karena berbagai hal diantaranya tidak ada tuntutan pekerjaan dan pimpinan mempunyai hubungan baik terhadap karyawannya.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasi yang ada dalam perusahaan. Rachmah et al (2017) menyatakan bahwa sesungguhnya ada alasan tersembunyi pada karyawan yang ingin pindah kerja, diantaranya adalah rendahnya komitmen dan kesetiaan pada perusahaan. Komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi tingkat perputaran pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyani et al (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Namun hasil yang berbeda ditunjukkan dari penelitian Nasution (2017) dimana komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, maka kerangka penelitian dan hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Keterangan:

- H₁ : Diduga stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di Apotek Mandiri Pekanbaru.
- H₂ : Diduga kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* Apotek Mandiri Pekanbaru.
- H₃ : Diduga komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* Apotek Mandiri Pekanbaru”.

Research Methods

Penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019). Penelitian ini dilaksanakan di Apotek Mandiri Pekanbaru, dengan subjek penelitian pada karyawan Apotek Mandiri Pekanbaru. dengan jumlah karyawan 67 orang. Pengambilan sampel dilakukan terhadap 67 responden menggunakan teknik sampel jenuh dengan. Terdapat dua jenis data dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui survei, pra-survei, dan observasi langsung terhadap karyawan Apotek Mandiri Pekanbaru, sementara data sekunder bersumber dari studi pustaka, penelitian terdahulu, yang berkaitan dengan tentang masalah yang diteliti.

Metode analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan bantuan *software* SPSS versi 23. Analisis data adalah metode untuk merinci data yang telah dikumpulkan dari responden menjadi bentuk yang lebih sederhana (I. Ghozali, 2018). Kuesioner yang diperoleh dari sampel responden harus dapat dipertanggungjawabkan validitas dan reliabilitasnya, yang dapat dibuktikan melalui pengujian instrumen seperti uji validitas dan uji reliabilitas

Selanjutnya, untuk mengevaluasi apakah data penelitian memenuhi persyaratan yang diperlukan untuk penelitian lebih lanjut serta memberikan tanggapan terhadap hipotesis penelitian, dilakukan pengujian asumsi klasik melalui uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Kemudian, dalam menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan uji regresi linear berganda. Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar persentase perubahan dalam variabel terikat (Y) yang bisa diartikan oleh variabel bebas (X) melalui pengujian koefisien determinasi, dan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial digunakan uji t. Rumus yang digunakan dalam regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

- Y : *Turnover Intention*
- X₁ : Stres Kerja
- X₂ : Kepuasan Kerja
- X₃ : Komitmen Organisasi
- β₀ : Konstanta
- β₁ β₂ β₃ : Koefisien Regresi

Result and Discussions

Untuk analisis data peneliti menggunakan pengujian instrument, pengujian asumsi klasik, pengujian regresi berganda, pengujian koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis. Peneliti melakukan pengujian instrumen untuk memastikan bahwa item yang digunakan dalam penelitian mampu mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian instrumen melibatkan uji validitas dan reliabilitas. Berikut adalah hasil validitas dan reliabilitas.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
XI	X1.1	0,667	0,240	Valid
	X1.2	0,788	0,240	Valid
	X1.3	0,716	0,240	Valid
	X1.4	0,681	0,240	Valid
	X1.5	0,521	0,240	Valid
	X1.6	0,572	0,240	Valid
	X1.7	0,558	0,240	Valid
	X1.8	0,613	0,240	Valid
	X1.9	0,603	0,240	Valid
	X1.10	0,537	0,240	Valid
	X1.11	0,605	0,240	Valid
	X1.12	0,590	0,240	Valid
	X1.13	0,617	0,240	Valid
	X1.14	0,611	0,240	Valid
	X1.15	0,632	0,240	Valid
	X1.16	0,520	0,240	Valid
	X1.17	0,602	0,240	Valid
	X1.18	0,496	0,240	Valid
X2	X2.1	0,535	0,240	Valid
	X2.2	0,693	0,240	Valid
	X2.3	0,676	0,240	Valid
	X2.4	0,482	0,240	Valid
	X2.5	0,537	0,240	Valid
	X2.6	0,559	0,240	Valid
	X2.7	0,523	0,240	Valid
	X2.8	0,491	0,240	Valid
	X2.9	0,598	0,240	Valid
	X2.10	0,689	0,240	Valid
	X2.11	0,642	0,240	Valid
	X2.12	0,626	0,240	Valid
	X2.13	0,671	0,240	Valid
	X2.14	0,617	0,240	Valid
X3	X3.1	0,693	0,240	Valid
	X3.2	0,600	0,240	Valid
	X3.3	0,703	0,240	Valid
	X3.4	0,764	0,240	Valid
	X3.5	0,735	0,240	Valid
	X3.6	0,590	0,240	Valid
	X3.7	0,627	0,240	Valid
	X3.8	0,609	0,240	Valid
	X3.9	0,523	0,240	Valid
Variabel Y				
Y	Y.1	0,804	0,240	Valid
	Y.2	0,737	0,240	Valid
	Y.3	0,708	0,240	Valid
	Y.4	0,774	0,240	Valid
	Y.5	0,662	0,240	Valid
	Y.6	0,723	0,240	Valid
	Y.7	0,476	0,240	Valid
	Y.8	0,517	0,240	Valid
	Y.9	0,658	0,240	Valid

Sumber: Data diolah, (2024)

Berdasarkan tabel 3 Uji Validitas diatas dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan di instrumen variabel stress kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi adalah valid, dimana nilai rhitung pada seluruh variabel lebih besar dari rtabel (0,240) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan layak digunakan untuk alat ukur yang relevan.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's - Alpha	Keterangan
Stress Kerja	0,897	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,856	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,823	Reliabel
Turnover Intention	0,851	Reliabel

Sumber: Data diolah, (2024)

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* > 0,60. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini reliabel.

Sebelum menjalani pengujian analisis regresi, penting untuk melakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu guna menentukan apakah terdapat bias dalam data atau tidak. Berikut adalah hasil pengujian asumsi klasik melalui uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil pengujian asumsi klasik :

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,41770814
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,063
	Negative	-,053
Test Statistic		,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah, (2024)

Data dianggap mengikuti distribusi normal jika tingkat signifikansi (sig) lebih besar dari 0,05 atau 5% (I. Ghozali, 2018). Berdasarkan Tabel 5 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > dari nilai signifikansi 0,05. Sesuai dengan kriteria yang dijelaskan oleh Ghozali (2018), syarat tersebut terpenuhi karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > dibandingkan dengan nilai signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa uji normalitas telah terpenuhi.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		

Stres Kerja	,881	1,135
Kepuasan Kerja	,710	1,408
Komitmen Organisasi	,760	1,315

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data diolah, (2024)

Data dianggap lolos uji multikolinieritas jika nilai VIF ≤ 10 , dan nilai tolerance > 0.1 (Ghozali, 2018) berdasarkan tabel 6 di atas mengenai uji multikolinieritas, dapat disimpulkan bahwa nilai Tolerance Value > 1 dan VIF $<$

Hal ini menunjukkan ketiadaan indikasi multikolinieritas dalam persamaan regresi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas telah memenuhi syarat.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Penelitian	Significant
Constant	,532
Stres Kerja	,547
Kepuasan Kerja	,536
Komitmen Organisasi	,506

Sumber: Data diolah, (2024)

Data dianggap lolos uji heteroskedastisitas jika nilai signifikansi 2-tailed $>$

$\alpha = 0,05$, maka dapat dianggap bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Dari data dalam tabel 7 di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki pengaruh statistik yang signifikan terhadap variabel terikat, sebagaimana tercermin dari nilai Absolut. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

Tabel 8 Uji Analisis Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,581	3,450		9,732	,000
	Stres Kerja	,227	,035	,483	6,486	,000
	Kepuasan Kerja	-,154	,054	-,236	-2,841	,006
	Komitmen Organisasi	-,354	,073	-,390	-4,861	,000

Sumber : Data diolah, 2024

a. Dependent Variable: *Turnover Intention* (Y)

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil dari analisis regresi linear berganda dengan program IBM SPSS 26, yang terdapat dalam Tabel 8, secara keseluruhan dapat diartikan sebagai

berikut:

$$Y = 33,581 + 0,227 X1 - 0,154 X2 - 0,354 X3$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 33,581, tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen . Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yang meliputi stress kerja (X1), kepuasan kerja (X2), komitmen organisasi (X3) diasumsikan nol (0) atau tidak mengalami perubahan, maka *turnover intention* bernilai 33,581 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel stress kerja (X1) memiliki nilai positif sebesar 0,227 artinya apabila stress kerja (X1) naik sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan pada *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,227 satuan dengan asumsi variabel lain tetap, tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen.
3. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X2) sebesar -0,154 artinya apabila variabel kepuasan kerja (X2) naik sebesar 1 satuan, maka akan terjadi penurunan pada *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,154 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X3) sebesar -0,354 artinya apabila variabel komitmen organisasi (X3) naik sebesar 1 satuan , maka akan terjadi penurunan pada *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,354 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Tabel 9 Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,581	3,450		9,732	,000
	Stres Kerja	,227	,035	,483	6,486	,000
	Kepuasan Kerja	-,154	,054	-,236	-2,841	,006
	Komitmen Organisasi	-,354	,073	-,390	-4,861	,000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data diolah, (2024)

Uji Parsial diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai thitung 6,486 > ttabel 1,669 dan sig 0,000 < 0,05, sehingga H1 dalam penelitian ini diterima, artinya stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*.
2. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai thitung 2,841 > ttabel 1,669 dan sig 0,006 < 0,05, sehingga H2 dalam penelitian ini diterima, artinya kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*.
3. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai thitung 4,861 > ttabel 1,669 dan sig 0,00 < 0,05, sehingga H3 dalam penelitian ini diterima, artinya komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Intention

**Tabel 10 Hasil Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b**

<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
,832 ^a	,692	,677	2,47460

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X3), Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: *Turnover Intention*(Y)

Sumber: Data diolah, (2024)

Uji Koefisien Determinasi diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi terletak dikolom adjusted R square. Diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,865. Nilai tersebut berarti seluruh variabel bebas, yakni stress kerja (X1), kepuasan kerja (X2), komitmen organisasi (X3) secara bersama-sama atau secara simultan mempengaruhi variabel Turnover Intention (Y) sebesar 67,7% sisanya sebesar 32,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disebutkan.

Conclusion

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka penulis mengemukakan kesimpulan dan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*
2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*
3. Komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*
4. Stress kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi secara bersama-sama atau secara simultan mempengaruhi variabel *Turnover Intention*

Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar peneliti selanjutnya mampu terbuka, jujur dan objektif dalam memilih opsi jawaban dengan cara peneliti dapat memantau dan mewawancarai responden terkait item pernyataan secara langsung ketika pengisian kuesioner. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa juga disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti seperti beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dan lain-lain yang peneliti tidak dapat masukkan ke penelitian ini. Sehingga diharapkan hasil dan temuan baru nantinya maksimal dan menambah kualitas hasil penelitian

References

Bawawa, A., And Taroreh, R. N. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Sig Asia Kota Bitung *Effect Of Job Sattisfaction, Organizational Commitment And Job Stress On Turnover Intention At Pt.Sig Asia Bitung City*. *Emba* , No9 Vol2.

Cahaya, P., And Pragiwani, M. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pt. Indonusa Telemedia (Transvision).

- Derrick. 2020. Pengaruh Stress Kerja Dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention*. In *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan* (Vol. 6, Issue 1, Pp. 29–33).
- Ghozali, imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss 25 (9th Ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haholongan, R. 2018. Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 61–67.
- Nafisah, C. A., Sunaryo, H., And Wahono, B. 2020. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Trunover Intention* Pada Karyawan Cv. Mitra Jaya Company. E – *Jurnal Riset Manajemenprodi Manajemen*, 09.
- Nasution, M. I. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention Medical Representative*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vii(3). Isnawati, D. (2017). *Pengaruh Social Networking Terhadap Brand Loyalty Yang Dimediasi Oleh Brand Trust*. 1–23.
- Prasetyani, D., Hindriari, R., And San Maulana Ridwan. 2021. *Turnover Intention Pada Apotek Kimia Farma Tangerang*. 1(April).
- Ridlo. 2018. *Turnover Karyawan Kajian Literatur*. Buku Online.
- Rivai. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek* (Cetakan Pe). Murai Kencana.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif R&D*. Alfabeta.
- Wulandari, F. R., Rizana, D., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bangsa, P. (n.d.). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Ketidakpuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. MNC Sky Vision Tbk Kebumen). In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* (Vol. 2, Issue 3).
<http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>