
Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Ni Putu Eka Widia Sari ⁽¹⁾

I Gede Kawiana ⁽²⁾

I Made Astrama ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,
Ekawidya756@gmail.com

ABSTRACT

This research is motivated by the high level of employee turnover intention at PT DMD Asia in Denpasar. Turnover intention within the company is influenced by several factors, one of which is job stress and employee job satisfaction. The purpose of this research is to find out. The purpose of this research is to determine the role of job satisfaction in mediating work stress on turnover intention. This research was conducted by PT DMD Asia in Denpasar involving all 79 employees using the saturated sample or census method. The results of the respondents' answers were continued with validity and reliability tests, then continued with hypothesis testing using path analysis and sobel tests. The results of work analysis show that 1) work stress has a positive and significant effect on turnover intention, 2) work stress has a negative and significant effect on job satisfaction, 3) job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention, 4) job satisfaction has a positive and significant effect on mediating work stress on turnover intention. The advice given is that PT DMD Asia in Denpasar is expected to consider adding new employees, providing promotion opportunities in the form of incentives and career development as well as paying more attention and reviewing the salary or income system given to employees.

Keywords: *Job Stress; Turnover Intention; Job Satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh karena tingkat *turnover intention* karyawan pada PT DMD Asia di Denpasar cukup tinggi. Intensi *turnover* di dalam perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah stres kerja dan kepuasan kerja karyawan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui peran kepuasan kerja memediasi stres kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan PT DMD Asia di Denpasar dengan melibatkan seluruh karyawan yang berjumlah 79 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh atau sensus. Hasil jawaban responden dilanjutkan dengan uji validitas dan reliabilitas, kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis menggunakan analisis jalur dan uji sobel. Hasil analisis menunjukkan bahwa 1) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, 2) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 3) kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, 4) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi stres kerja terhadap *turnover intention*. Adapun saran yang diberikan adalah PT DMD Asia di Denpasar diharapkan dapat mempertimbangkan untuk dilakukan penambahan karyawan baru, memberi kesempatan promosi baik dalam bentuk insentif maupun pengembangan karir serta memberikan perhatian lebih dan mengkaji ulang mengenai sistem gaji atau pendapatan yang diberikan kepada karyawan.

Kata kunci: *Stres Kerja; Turnover Intention; Kepuasan Kerja*

Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merupakan hal yang menentukan keefektifan berjalannya sebuah perusahaan (Siagian, 2020). Dalam mencapai keberhasilan perusahaan untuk memenuhi target perusahaan (Suwanto, 2019). Keadaan stres kerja karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan (Chandra dan Adriansyah, 2017). Stres kerja merupakan kondisi dimana karyawan merasa kurang nyaman atau merasa tertekan akibat kegiatan kerja yang dilakukannya (Wartono, 2017). Menurut Sugiarto dan Nanda (2020) stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Tingginya Stress kerja yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention* (Sa'adah dan Prasetyi, 2018). Menurut Deswarta *et al.*, (2021) stres pada tahap yang parah dapat membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan mengundurkan diri.

Turnover intention adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya (Sugiono dan Vitaloka, 2019). Semakin tinggi *turnover intention* di sebuah perusahaan maka hal tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan perusahaan kurang memuaskan karyawan sehingga berdampak pada kegiatan perusahaan yang tidak optimal (Anastia *et al.*, 2021). Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan oleh karyawan akibat pekerjaan yang dilakukannya karena terpenuhinya harapan dan kebutuhan karyawan (Sunaryo dan Nasrul, 2018). Menurut Hadiwijaya (2019) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaannya, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa atau upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut (Seidy, 2018).

PT DMD ASIA merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang produksi perhiasan khususnya berbahan dasar material perak. yang mana di perusahaan ini terdapat tingkat *Turnover Intention* yang tinggi. berdasarkan wawancara dan penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT DMD ASIA merasakan stres kerja dalam melaksanakan pekerjaannya dengan menunjukkan gejala stres kerja seperti beban kerja yang dirasakan berat serta status kepegawaian yang dirasa tidak jelas. Serta rendahnya rasa puas yang dirasakan karyawan PT DMD ASIA akibat upah yang diterima, tidak adanya kebijakan promosi karyawan, dan ketidakpuasan karyawan terhadap prosedur serta peraturan di tempat kerja. Stres kerja yang tinggi dan kepuasan

kerja yang rendah menimbulkan intensi karyawan untuk meninggalkan perusahaan, dan karena hal tersebut kegiatan usaha di PT DMD ASIA menjadi kurang efektif akibat adanya penyesuaian keadaan kerja akibat pergantian karyawan disuatu posisi secara terus menerus. Adapun tingkat *Turnover Intention* yang terjadi di tahun 2021 cukup tinggi, yang mengakibatkan PT DMD ASIA perlu melakukan proses rekrutmen berulang kali dan melakukan penyesuaian pekerjaan dengan tenaga kerja baru berulang kali. Hal ini didukung dengan data tingkat *Turnover Intention* PT DMD ASIA tahun 2021, yang ditampilkan melalui data sebagai berikut.

Tabel 1. Data *Turnover Intention* PT DMD ASIA Tahun 2021

Bulan	Total Karyawan Awal	Masuk	Keluar	Total karyawan akhir	<i>Turnover</i> %
Januari	67	1	0	68	0.00
Februari	68	1	1	68	1.47
Maret	68	1	1	68	1.47
April	68	1	1	68	1.47
Mei	68	3	0	71	0.00
Juni	71	2	0	73	0.00
Juli	73	6	1	78	1.32
Agustus	78	1	2	77	2.58
September	77	1	1	77	1.30
Oktober	77	2	0	79	0.00
November	79	1	1	79	1.27
Desember	79	1	2	78	2.55
Total karyawan keluar			10		13.79

Sumber : PT DMD ASIA (2022)

Berdasarkan Tabel 1., terlihat bahwa tingkat *turnover intention* di PT DMD ASIA tinggi nilainya ditahun 2021 yaitu mencapai 13,79 % dalam setahun dimana nilai ini merupakan angka yang tinggi untuk tingkat *Turnover Intention* di suatu perusahaan dalam setahun. Menurut Gillies dalam Susilo dan Satria (2019) menyatakan perputaran karyawan dikatakan normal berkisar antara 5-10% per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% per tahun. Berdasarkan permasalahan yang dihadapi PT DMD ASIA maka rumusan masalah dan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana peran kepuasan kerja memediasi stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT DMD ASIA di Denpasar.

Stres adalah perasaan atau kondisi tegang atau merasa tertekan yang ditimbulkan dari diri sendiri akibat perasaan kurang nyaman dan tidak sesuai dengan kegiatan yang sedang dilaksanakan dan atau dilakukannya, sehingga menimbulkan menurunnya kualitas diri baik secara fisik maupun psikis (Dwi dan Atmaja, 2020). Stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang (Riyanto dan Juanah, 2020). Kepuasan kerja adalah

keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka (Jaya, 2019). Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Suardi, 2020).

Turnover Intention merupakan suatu posisi dimana karyawan memiliki keinginan atau niat untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di perusahaan yang berbeda (Susilo dan Satriya, 2019). *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Sugiono dan Vitaloka, 2019). Dampak negatif *turnover* adalah dampak terhadap biaya organisasi yang berkaitan dengan rekrutmen, seleksi, serta pelatihan personil baru (Hutagalung dan Artha Wibawa, 2018). Sejalan dengan Islamy (2016) yang berpendapat bahwa intensitas *turnover* yang terlalu tinggi dapat membuat perusahaan tidak mendapatkan manfaat dari program peningkatan kinerja karyawan karena perlu mengeluarkan biaya tambahan untuk merekrut karyawan yang baru.

Penelitian oleh Dewi dan Sriathi (2019); Dewi dan Agustina (2020); Deswarta *et al.*, (2021); Derrick (2022); Sa'adah dan Prasety (2018) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Hasil temuan tersebut memiliki arti semakin tinggi tingkat stress kerja karyawan maka akan meningkatkan intensitas *turnover* karyawan. Dari uraian tersebut, hipotesis pertama yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian oleh Yasa dan Dewi (2019); Yusnani dan Sary (2019); Aprilia *et al.*, (2022) membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil temuan tersebut memiliki arti bahwa jika karyawan memiliki tingkat stres yang tinggi dimana karyawan merasa tertekan serta mengalami ketidakstabilan emosi maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan menurun. Dari uraian tersebut, hipotesis ketiga yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H3 : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian oleh Jaya dan Widiastini (2017); Anastia *et al.*, (2021); Pawestri dan Dewi (2023); Yuningsih *et al.*, (2021); Fitriani *et al.*, (2020) membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil temuan tersebut memiliki arti bahwa jika karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi dimana karyawan akan

menyenangi pekerjaannya maka tingkat *turnover intention* karyawan akan rendah. Dari uraian tersebut, hipotesis ketiga yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

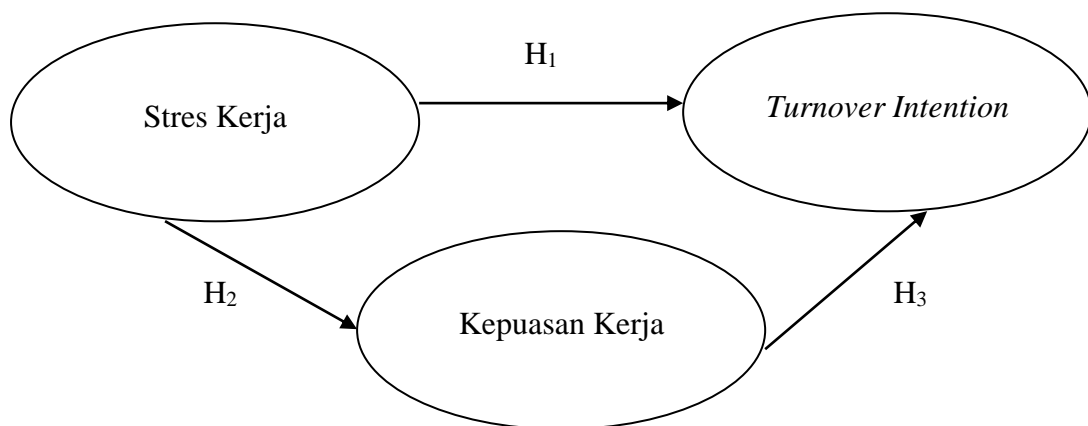
H3 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian oleh Yuliantoro (2022); Farida *et al.*, (2023); Dewi dan Sriathi (2019); Kurniati dan Simbolon (2019) menyebutkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Hasil temuan tersebut memiliki arti tingginya stres kerja mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya timbul keputusan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya. Dari uraian tersebut, hipotesis keempat yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H4 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh stress kerja terhadap terhadap *turnover intention* secara signifikan.

Metode Penelitian

Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Farida *et al.*, (2023)

Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota di Distro Mayhem Store di Denpasar sebanyak 79 orang. Metode yang digunakan dalam menentukan sampel adalah sampel jenuh. Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur dan uji sobel.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hipotesis yang telah disusun, maka persamaan substruktural 1 dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$M = \beta_2 X + \varepsilon_1 \dots \dots \dots \text{(Model 1)}$$

Sedangkan persamaan substruktural 2 dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X + \beta_3 M + \varepsilon_2 \dots \dots \dots \text{(Model 2)}$$

Persamaan pertama yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel kepuasan kerja yang dijelaskan pada Tabel di bawah ini:

Tabel 2. Substruktur 1 (Model 1)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.129	2.636		13.326	.000
	Stres Kerja	-.314	.100	-.336	-3.133	.002
R Square = 0,113						

Sumber: data diolah, (2022)

Berdasarkan Tabel 4.8 Dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh yaitu:

$$M = a + \beta_2 X + \varepsilon_1$$

$$M = 35.129 + (-0.314)X + \varepsilon_1$$

Dari Tabel 2, tersebut diperoleh nilai *unstandardized coefficient beta* sebesar -0.314 yang merupakan nilai path atau jalur. Berdasarkan nilai jalur yang diperoleh dapat diketahui pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah negatif. Sehingga apabila stres kerja meningkat maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan. Persamaan kedua yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel *turnover intention* melalui kepuasan kerja yang dijelaskan pada Tabel di bawah ini:

Tabel 3. Substruktur 2 (Model 2)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.130	3.061		4.616	.000
	Stres Kerja	.415	.068	.564	6.118	.000
	Kepuasan Kerja	-.152	.073	-.192	-2.083	.041
R Square = 0,428						

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X + \beta_3 M + \varepsilon_2$$

$$Y = 14.130 + 0.415X + (-0.152)M + \varepsilon_2$$

Dari Tabel 2., diperoleh nilai koefisien regresi variabel stres kerja mempunyai arahan yang positif dalam pengaruhnya terhadap *turnover intention* sedangkan kepuasan kerja mempunyai arahan yang negatif dalam pengaruhnya terhadap *turnover intention*. Sehingga apabila stres kerja

meningkat maka *turnover intention* akan mengalami peningkatan sedangkan apabila kepuasan kerja meningkat maka *turnover intention* akan mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil analisis yang ditampilkan pada Tabel 3., maka dapat diketahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* adalah positif dan signifikan. Dinyatakan positif dan signifikan karena nilai sig. (0,000) < α (0,05) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dengan kata lain hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT DMD Asia Di Denpasar teruji kebenarannya. Hasil tersebut sejalan dengan teori Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang yang dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, meningkatnya jumlah karyawan yang keluar, dan kehilangan tenaga kerja yang direkrut oleh perusahaan lain. Hal tersebut sejalan dengan Dewi dan Sriathi (2019); Dewi dan Agustina (2020); Deswarta *et al.*, (2021); Derrick (2022); Sa'adah dan Prasetyo (2018) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil analisis yang ditampilkan pada Tabel 2, maka dapat diketahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah negatif dan signifikan. Dinyatakan negatif dan signifikan karena nilai sig. (0,002) < α (0,05) sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima atau dengan kata lain dengan kata lain hipotesis 2 (H_2) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT DMD Asia Di Denpasar teruji kebenarannya. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan dimana hal ini bisa diartikan bahwa jika seorang karyawan mengalami peningkatan stres kerja yang diakibatkan dari adanya beban kerja berlebih, tekanan dalam perusahaan dan balas jasa yang tidak setimpal dengan tugas yang di berikan akan menurunkan kepuasannya. Hasil penelitian ini searah dan didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Yasa dan Dewi (2019); Yusnani dan Sary (2019); Aprilia *et al.*, (2022) membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis yang ditampilkan pada Tabel 3, maka dapat diketahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah negatif dan signifikan. Dinyatakan negatif dan signifikan karena nilai sig. (0,041) < α (0,05) sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima atau dengan kata lain hipotesis 3 (H_3) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT DMD Asia Di Denpasar teruji

kebenarannya. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin rendah tingkat kepuasan karyawan pada PT DMD Asia di Denpasar maka keinginan karyawan untuk keluar dari PT DMD Asia di Denpasar akan semakin tinggi atau dengan arti lain karyawan pada PT DMD Asia di Denpasar yang merasa tidak puas atas karena apa yang didapat tidak sebanding dengan yang dikorbankan, maka tingkat *turnover intention* karyawan akan mengalami kenaikan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Jaya dan Widiastini (2017); Anastia *et al.*, (2021); Pawestri dan Dewi (2023); Yuningsih *et al.*, (2021); Fitriani *et al.*, (2020) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai M sebesar 2,071, karena nilai M yang diperoleh sebesar $2,071 > 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention* sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hasil tersebut memiliki arti bahwa stres kerja yang rendah dapat menurunkan *turnover intention* dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan terlebih dahulu, sebaliknya jika stres kerja yang tinggi dapat meningkatkan *turnover intention* yang disebabkan karena menurunnya kepuasan kerja karyawan PT DMD Asia di Denpasar. Hasil penelitian ini searah dan didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Yuliantoro (2022); Farida *et al.*, (2023); Dewi dan Sriathi (2019); Kurniati dan Simbolon (2019) membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

Simpulan

Simpulan dalam penelitian adalah sebagai berikut: 1) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*; 2) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; 3) kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*; 4) kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* secara signifikan.

Adapun saran yang dapat peneliti berikan yaitu: 1) terkait dengan stres kerja, sebaiknya PT DMD Asia di Denpasar dapat mempertimbangkan untuk dilakukan penambahan karyawan baru yang dapat mengisi posisi kerja pada karyawan yang terlalu banyak mendapatkan tugas dan disesuaikan dengan beban kerja dan kebutuhan PT DMD Asia di Denpasar; 2) terkait dengan *turnover intention*, sebaiknya PT DMD Asia di Denpasar memberi kesempatan promosi baik dalam bentuk insentif maupun pengembangan karir yang diberlakukan untuk seluruh karyawan secara adil dan transparan. Selain itu, atasan hendaknya mencoba untuk memberikan pengawasan, masukan, perhatian, motivasi, kepercayaan dan komunikasi yang baik kepada bawahan; 3) terkait dengan kepuasan kerja, sebaiknya pimpinan PT DMD Asia di Denpasar dapat

memberikan perhatian lebih dan mengkaji ulang mengenai sistem gaji atau pendapatan yang diberikan kepada karyawan karena mayoritas responden menunjukkan bahwa mereka tidak puas dengan gaji yang diberikan dan mereka merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban pekerjaan mereka.

Daftar Pustaka

- Anastia, D., Adriani, Z., & Ratnawati, R. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan sales pt. dipo internasional pahala otomotif jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(2), 77–84.
- Aprilia, A. L., Hartono, E., & Wibowo, S. N. (2022). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Pg Rajawali Ii Unit Psa Palimanan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 27(2), 274–288.
- Chandra, R., & Adriansyah, D. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEUANGAN*, 5(1).
- Derrick, D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(1), 29.
- Deswarta, Masnur, & Mardiansah, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *JURNAL ILMIAH EKONOMI DAN BISNIS*, 14(2), 462–472.
- Dewi, A. P., & Agustina, M. D. P. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1(22), 1076–1088.
- Dewi, P. A. T., Mahayasa, I. G. A., & Gede, I. K. (2023). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 5(1), 58-72.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3646–3673.
- Dwi, P. M., & Atmaja, P. D. C. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 09(8), 248373.
- Farida, I., Nilasari, M., & Nisfiannoor, M. (2023). Work Stress dan Occupational Identity terhadap Turnover Intention yang di mediasi oleh Job Satisfaction. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 62–74.
- Fitriani, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2020). Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23–38.
- Hadiwijaya, H. (2019). Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Terhadap Kompetensi Serta Implikasinya Pada Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 14(3), 406–418.
- Halil, M., & Mistar. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima. *Economy Deposit Journal*, 2(1), 57–65.
- Hutagalung, I. D. N., & Artha Wibawa, I. M. (2018). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia. *E-Jurnal Manajemen UNUD*, 7(1), 221–250.
- Islamy, F. J. (2016). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif Dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Turnover Intention Pada Dosen Tetap Stie Inaba Bandung. *Jurnal Indonesia Membangun*, 15(2), 164–181.
- Jaya, H. . (2019). *Pengaruh Sarana Kerja, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap*

- Kinerja Tenaga Pengajar (Studi Kasus Pada SMA Hangtuh 5 Sidoarjo)*. Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Jaya, I. M. W. K., & Widiastini, N. M. A. (2017). Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 53(9), 1689–1699.
- Kurniati, A., & Simbolon, D. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Komitemen Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Indoil Energy. *Jurnal Manajemen Fe-Ub*, 07(1), 98–117.
- Mahayasa, I. G. A., Putra, I. G. N. A., & Oktarini, L. N. (2023). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (Studi Pada Green Terrace Tegallalang, Gianyar-Bali). *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 3(2), 16–28.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (sandiasih.s (ed.); 14th ed.). PT Rosda Karya.
- Marpaung, F. K., Namirah, Y., Usandra, S., Putra, G., & Monica, C. (2020). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Globelink Sea and Air Freight Indonesia. *Jurnal Warta*, 14, 175–193.
- Pawestri, D. A., & Dewi, Y. E. P. (2023). Pengaruh Person-Organization Fit dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 177–187.
- Riyanto, I., & Juanah. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Cilegon. *Ekonomi Dan Publik*, 16(1), 1–14.
- Sa'adah, S., & Prasety, A. P. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Internusa Jaya Sejahtera Merauke. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 13(1), 59.
- Seidy, M. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (Rri) Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3458–3467.
- Siagian, P. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Pt Bumi Aksara, Jl Sawo Raya No. 18.
- Suardi. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Menara Ekonom*, VI(1), 96–102.
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), 276. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i2.21302>
- Sugiono, E., & Vitaloka, D. S. (2019). Analysis the effect of work stress, work discipline and turnover intention on employees performance mediated by job satisfaction at pt. Epson indonesia, jakarta. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(12), 2574–2580.
- Sunaryo, E., & Nasrul, H. W. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Philips Batam. *Jurnal Dimensi*, 7(1), 15–25. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i1.1673>
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2),

56–61.

- Windari, I. A. P. A. R., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Turnover Intention Karyawan Sektor Hospitality pada Masa Pandemi Covid 19. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(3), 544-555.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1203–1229.
- Yuliantoro, S. E. (2022). Analisis Pengaruh Stress Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Aset*, 24(2), 163–174.
- Yuningsih, N., Putra, M., & Maryadi, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Karya Teknik Nusantara Karawang. *Jurnal Pelita Ilmu*, 15(1), 25–30.
- Yusnani, E., & Sary, F. P. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *E-Proceeding of Management*, 6(1), 468–476.