

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Karyawan Hotel Indiana Kenanga Boutique & Spa Nusa Lembongan, Kabupaten Klungkung

Putu Yodya Lestari ⁽¹⁾
Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari ⁽²⁾
Gde Indra Surya Diputra ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: yodyalestari25@gmail.com

ABSTRACT

Hotel Indiana Kenanga Boutique & Spa Nusa Lembongan Klungkung is a service company that focuses on the role of HR in achieving company goals. The aim of this research is to determine the role of job satisfaction in mediating work stress on turnover intention in hotel employees. The population in this study were all employees of the Hotel Indiana Kenanga Boutique & Spa Nusa Lembongan, the sample was 46 people. This research uses a saturated sampling technique, members of the population are involved as research subjects. Data collection was carried out using observation, interviews, documentation, literature study methods. Instrument testing was carried out by testing validity and reliability using SPSS software. The results of the analysis show that work stress has a positive and significant effect on turnover intention, work stress has a negative and significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention. The results of this research also show that job satisfaction mediates job stress on turnover intention, which means that the less employee job stress is and is supported by good job satisfaction, the more turnover intention will be reduced at the Indiana Kenanga Boutique & Spa Nusa Lembongan Hotel.

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

ABSTRAK

Hotel Indiana Kenanga Boutique & Spa Nusa Lembongan Klungkung merupakan perusahaan dibidang jasa yang menitikberatkan pada peranan SDM dalam mencapai tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepuasan kerja dalam memediasi stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Indiana Kenanga Boutique & Spa Nusa Lembongan, sampelnya sebanyak 46 orang. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh, anggota populasi dilibatkan sebagai subyek penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara, dokumentasi, studi pustaka. Uji instrument dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas menggunakan software SPSS. Hasil analisis menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi stres kerja terhadap *turnover intention* yang berarti semakin berkurang stres kerja karyawan dan didukung dengan kepuasan kerja yang baik maka akan semakin mengurangi *turnover intention* pada Hotel Indiana Kenanga Boutique & Spa Nusa Lembongan.

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

Pendahuluan

Pertumbuhan hotel di Bali menuntut perusahaan agar memperhatikan kualitas sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja untuk menjalankan operasionalnya. Penelitian kali ini adalah di Hotel Indiana Kenanga *Boutique & Spa* Nusa Lembongan, hotel ini memiliki peringkat bintang empat (****) yang beralamat Jl. Pantai Jungut Batu No. 56, Desa Jungutbatu, Nusa Lembongan, Jungut Batu, Kec. Klungkung, Kabupaten Klungkung. Berdasarkan hasil observasi awal yang diperoleh dari Hotel Indiana Kenanga *Boutique & Spa* Nusa Lembongan ditemukan adanya permasalahan pada *turnover intention* yang tinggi. Tingkat *turnover* karyawan yang terlalu tinggi dapat menimbulkan banyak sekali kerugian yang dapat mempengaruhi ekosistem di dalam perusahaan, salah satunya adalah penurunan produktivitas kerja dan juga dampak moral kepada karyawan yang bertahan, hal ini berlaku karena semakin banyak karyawan resign, semakin banyak pula jumlah karyawan tersisa yang menjadi resah. Tingkat *turnover* yang tinggi munculkan masalah dan memiliki pengaruh pada kinerja organisasi Shukla & Sinha (2013). Tingginya tingkat *turnover* mengindikasikan adanya tingkat *turnover intention* yang tinggi pula. Selama satu tahun terakhir, jumlah karyawan yang keluar sebanyak 22 orang dan *turnover* tertinggi terjadi pada bulan Agustus, dimana 5 orang karyawan keluar dari perusahaan dengan berbagai alasan. Tingginya *turnover rate* dari Hotel Indiana Kenanga *Boutique & Spa* Nusa Lembongan dapat diketahui dari data *turnover* tahun 2022 sebesar 10,8%, hal ini berarti Hotel Indiana Kenanga *Boutique & Spa* Nusa Lembongan dikatakan memiliki permasalahan perputaran karyawan yang tinggi.

Berdasarkan hasil observasi lainnya dengan Hotel Indiana Kenanga *Boutique & Spa* Nusa Lembongan, di Kabupaten Klungkung juga ditemukan faktor lain yang menyebabkan tingginya angka *turnover intention* yaitu dari variabel stres kerja. Akibat dari kelebihan beban kerja maka karyawan sering bekerja dengan jam kerja lembur atau jam kerja lebih. Jika semakin banyak beban kerja yang diterima karyawan maka semakin sering karyawan bekerja dengan jam kerja lembur sehingga karyawan bekerja lebih lama dari waktu kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Hasil observasi lainnya dengan Hotel Indiana Kenanga *Boutique & Spa* Nusa Lembongan, di Kabupaten Klungkung juga ditemukan kondisi kepuasan kerja karyawan yang rendah dapat dilihat dari indikator tingkat absensi karyawan pada Hotel Indiana Kenanga *Boutique & Spa* Nusa Lembongan, di Kabupaten Klungkung. Jika tingkat absensi karyawan tinggi maka adanya indikasi permasalahan pada kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya apabila absensi karyawan rendah maka kepuasan kerja karyawan dikatakan sangat tinggi pada perusahaan tersebut. Berikut ini adalah data absensi karyawan periode Januari – Desember 2023 pada Hotel Indiana Kenanga *Boutique & Spa* Nusa Lembongan, di Kabupaten Klungkung. Tingkat kehadiran yang rendah menyebabkan

berkurangnya tenaga kerja untuk menyelesaikan tugas. Beban kerja pada pekerjaan yang seharusnya dikerjakan dalam tim, harus ditanggung beberapa orang karena tingkat kehadiran yang rendah. Fenomena - fenomena yang terjadi dari hasil wawancara di Hotel Indiana Kenanga Boutique & Spa Nusa Lembongan ini yaitu menunjukkan adanya permasalahan pada turnover intention yang meningkat, karyawan yang merasa terbebani dengan jam lembur kerja yang melebihi sewajarnya, ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dan adanya keluhan dari tamu.

Menurut Mobley (2011), mendefinisikan *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Wijono (2012) mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi antara manusia dengan pekerjaan. Secara umum, stres didefinisikan sebagai rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik dan kimiawi dalam tubuh seseorang. Menurut Sutrisno (2017:75) kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya.

Penelitian dari Fardah dkk, (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja. Menurut Dewi (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention. Hal tersebut sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Dewi (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja dan turnover intention memiliki hubungan negatif yang kuat. Hal tersebut berarti bahwa ketika kepuasan kerja meningkat maka *turnover intention* akan menurun dan begitu sebaliknya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Dewi (2019) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention*. Menurut Bayuaji (2021) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Fahrizal & Utama (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

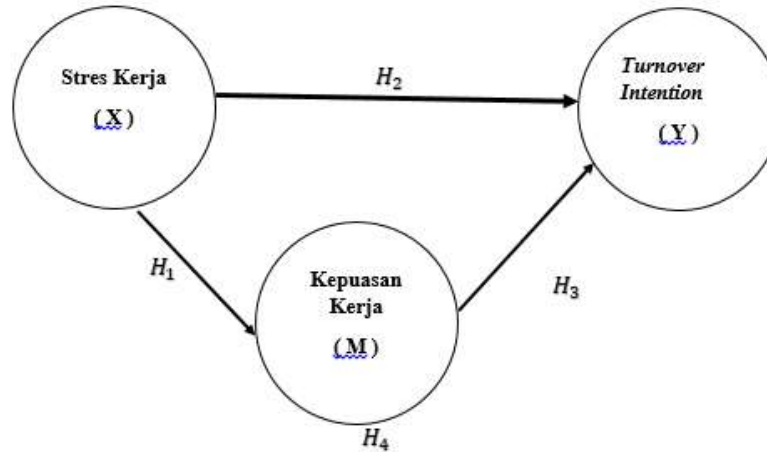
H_1 : Diduga bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Indiana Kenanga *Boutique & Spa* Nusa Lembongan.

H_2 : Diduga bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Indiana Kenanga *Boutique & Spa* Nusa Lembongan.

H_3 : Diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Indiana Kenanga *Boutique & Spa* Nusa Lembongan.

H_4 : Diduga bahwa kepuasan kerja memediasi stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Indiana Kenanga Boutique & Spa Nusa Lembongan.

Metode Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Lokasi penelitian di Jalan Pantai Jungut Batu No. 56, Desa Jungut Batu, Nusa Lembongan, Jungutbatu, Kec. Klungkung, Kabupaten Klungkung. Nama perusahaan dalam penelitian ini adalah Hotel Indiana Kenanga Boutique & Spa Nusa Lembongan. menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan Hotel Indiana Kenanga Boutique & Spa Nusa Lembongan, sebanyak 46 orang. Metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *nonprobability* sampling dengan teknik pengambilan sampel secara sampling jenuh (*sensus*). Maka dari itu, dalam penelitian ini sampel yang sebanyak 46 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara, dokumentasi, studi pustaka dan kuisioner yang diukur menggunakan Skala Likert lima pilihan jawaban dimulai dari sangat tidak setuju dengan nilai satu hingga sangat setuju dengan nilai lima. Uji instrument dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas menggunakan software SPSS. Uji hipotesis dilakukan dengan analisis jalur dan uji sobel untuk mengetahui variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item Pernyataan | Koefisien korelasi | Keterangan |
|---------------------------|-----------------|--------------------|------------|
| <i>Turnover Intention</i> | Y1.1 | 0,617 | Valid |
| | Y1.2 | 0,485 | Valid |
| | Y1.3 | 0,591 | Valid |
| | Y1.4 | 0,656 | Valid |
| | Y1.5 | 0,493 | Valid |
| | Y1.6 | 0,505 | Valid |
| Stres Kerja | X1.1 | 0,557 | Valid |
| | X1.2 | 0,480 | Valid |
| | X1.3 | 0,466 | Valid |
| | X1.4 | 0,625 | Valid |
| | X1.5 | 0,662 | Valid |
| | X1.6 | 0,455 | Valid |
| Kepuasan Kerja | M1.1 | 0,931 | Valid |
| | M1.2 | 0,808 | Valid |
| | M1.3 | 0,909 | Valid |
| | M1.4 | 0,833 | Valid |
| | M1.5 | 0,907 | Valid |
| | M1.6 | 0,841 | Valid |
| | M1.7 | 0,948 | Valid |
| | M1.8 | 0,774 | Valid |

Sumber : Data diolah (2023)

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

| No. | Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|-----|---------------------------|-------------------------|------------|
| 1 | <i>Turnover Intention</i> | 0,716 | Reliabel |
| 2 | Stres Kerja | 0,705 | Reliabel |
| 3 | Kepuasan Kerja | 0,797 | Reliabel |

Sumber : Data diolah (2023)

Pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa variabel turnover intention dengan enam indikator, stres kerja dengan enam indikator, dan kepuasan kerja dengan delapan indikator masing-masing memiliki nilai koefisien korelasi $> 0,30$ sehingga instrumen penelitian atau kuesioner untuk penelitian turnover intention, stres kerja, dan kepuasan kerja dinyatakan valid. Tabel 2 setiap indikator memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,797 > 0,60$, dalam hal ini dinyatakan reliabel.

Untuk pendugaan parameter dilakukan dengan analisis regresi melalui SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung Variabel Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Turnover Intention

| | Variabel | Pengaruh langsung | Pengaruh melalui kepuasan kerja | Pengaruh total |
|----------------|---------------------------|-------------------|---------------------------------|----------------|
| Stres kerja | <i>Turnover intention</i> | 0,205 | 0,105 | 0,310 |
| Stres kerja | Kepuasan kerja | -0,579 | | -0,579 |
| Kepuasan kerja | <i>Turnover intention</i> | -0,181 | | -0,181 |

Sumber : Data diolah (2023)

1. Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention

Pada penelitian yang dilakukan pada karyawan Hotel Indiana Kenanga *Boutique & Spa* Nusa Lembongan tentang pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*, maka didapatkan hasil stres kerja memiliki pengaruh langsung terhadap turnover intention dengan persentase sebesar 0,205 atau 20,5%.

2. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Pada penelitian yang dilakukan pada karyawan Hotel Indiana Kenanga *Boutique & Spa* Nusa Lembongan tentang pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, maka didapatkan hasil stres kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dengan persentase sebesar -0,579 atau -57,9%.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Pada penelitian yang dilakukan pada karyawan Hotel Indiana Kenanga *Boutique & Spa* Nusa Lembongan tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, maka diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* dengan persentase sebesar -0,181 atau -18,1%.

4. Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

Pada penelitian yang dilakukan pada karyawan Hotel Indiana Kenanga *Boutique & Spa* Nusa Lembongan tentang peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*, maka didapatkan hasil bahwa stres kerja memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan nilai koefisien masing-masing sebesar 0,205 dan 0,105 sehingga besaran pengaruh totalnya adalah 0,310 atau 31%.

Hasil analisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja maka dapat diketahui koefisien regresi adalah sebesar -0,579 (negatif) dengan absolut nilai thitung (3,603) > ttabel (2,017) dan nilai Sig. (0,001) < α (0,05) sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa stres kerja

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Indiana Kenanga *Boutique & Spa* Nusa Lembongan.

Hasil analisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* maka dapat diketahui koefisien regresi adalah sebesar 0,205 (positif) dengan nilai thitung (2,393) > ttabel (2,017) dan nilai Sig. (0,021) < α (0,05) sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil penelitian ini mendukung dan menerima Hasil penelitian ini mendukung dan menerima H_2 yang juga menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Hotel Indiana Kenanga *Boutique & Spa* Nusa Lembongan.

Hasil analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* maka dapat diketahui koefisien regresi adalah sebesar -0,181 (negatif) dengan nilai absolut thitung (3,125) > ttabel (2,045) dan nilai Sig. (0,003) < α (0,05). Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerja terhadap terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini mendukung dan menerima H_3 yang juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Hotel Indiana Kenanga *Boutique & Spa* Nusa Lembongan. Ini berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan semakin mengurangi tingkat *turnover intention* pada Hotel Indiana Kenanga *Boutique & Spa* Nusa Lembongan.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh Z_{hitung} (2,28) > Z_{tabel} (1,96) dengan demikian kepuasan kerja memediasi stres kerja terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini mendukung dan menerima H_4 yang menyatakan kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Indiana Kenanga *Boutique & Spa* Nusa Lembongan.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar -0,579 (negatif) dengan nilai absolut thitung (3,603) > ttabel (2,017) dan nilai Sig. (0,001) < α (0,05) yang berarti semakin berkurang stres kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Hotel Indiana Kenanga *Boutique & Spa* Nusa Lembongan.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dibuktikan dengan koefisien regresi adalah sebesar 0,205 (positif) dengan nilai thitung (2,393) > ttabel (2,017) dan nilai Sig. (0,021) < α (0,05) yang berarti semakin rendah stres kerja dari karyawan

maka akan semakin mengurangi turnover intention pada Hotel Indiana Kenanga Boutique & Spa Nusa Lembongan.

3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention yang dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar $-0,181$ (negatif) dengan nilai absolut thitung $(3,125) > t_{tabel} (2,045)$ dan nilai Sig. $(0,003) < \alpha (0,05)$ yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin mengurangi turnover intention pada Hotel Indiana Kenanga Boutique & Spa Nusa Lembongan.
4. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dengan dimediasi oleh kepuasan kerja yang dibuktikan dengan diperoleh Zhitung $(2,28) > Z_{tabel} (1,96)$ yang berarti semakin berkurang stres kerja karyawan dan didukung dengan kepuasan kerja yang baik maka akan semakin mengurangi turnover intention pada Hotel Indiana Kenanga Boutique & Spa Nusa Lembongan.

Daftar Pustaka

- Abdillah, Fuad, 'Pengaruh Kualitas Layanan, Harga Dan Lokasi Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Bengkel Arthur Kupang', *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1.2 (2012), 53–56 <<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip>>
- Ayu Wulansari, Yuliana, Teman Koesmono, and Marlina Junaedi, 'Pengaruh Keadilan Prosedural Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT . PJB Services', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen (JUMMA)*, 2017, 112–24
- Barage, Pebriana, and Eka Sudarusman, 'Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerjaan Generasi Milenial Di Yogyakarta)', *Cakrawangsa Bisnis*, 3.1 (2022), 81–96 <<http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb>>
- Bayuaji, Bagaskoro, 'Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pengemudi Gojek Salatiga Selama Pandemi COVID-19', *Psyche 165 Journal*, 14.4 (2021), 333–38 <<https://doi.org/10.35134/jpsy165.v14i4.129>>
- Busro, Muhammad, 'Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia', *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 2018, 391
- Candrawati, K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mahayasa, I. G. A. (2024). Faktor-Faktor yang dapat Menurunkan Turnover Intention Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 4(1), 50-58.
- Dewi, K., and I Wibawa, 'Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen Ajb Bumiputera 1912', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5.6 (2016), 254858
- Dewi, Putu Sofia Andi, and Anak Agung Ayu Sriathi, 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8.6 (2019), 3646 <<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13>>
- 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.
- Fardah, Fagar Fertiwi, and Hani Gita Ayuningtias, 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Cv Fatih Terang Purnama)', *Jurnal Mitra Manajemen*, 4.5 (2020), 831–42 <<https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.394>>

- Glori Elisabet, Naomy, Grace Indah, Eddy Setyanto, and Prilia Haliawan, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention', *Jurnal Kewirausahaan, Akuntansi Dan Manajemen Tri Bisnis*, 5.1 (2023), 2633–51 <<https://doi.org/10.59806/tribisnis.v5i1.271>>
- Goswami, Dr. Tulsee Giri, 'Job Stress and Its Effect on Employee Performance in Banking Sector', *Indian Journal of Commerce & Management Studies*, 6.2 (2015), 51–56 <www.scholarshub.net>
- Gunawan, Hendra, 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1.2 (2018), 56–61 <<https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>>
- Halimah, Tika Nur, Azis Fathoni, and Maria M Minarsih, 'LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PRAMUNIAGA Di GELAEEL SUPERMARKET (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang)', *Journal of Management*, 2.2 (2016)
- Hanim, Maslatifa, 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya', *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4.3 (2016), 1–10
- Hanum Indriati, Inayat, 'Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai', *Forum Ekonomi*, 23.3 (2021), 491–501 <<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI> <<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI/article/view/8858>>
- Ilahi, Dede Kurnia, 'KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi Pada Karyawan PT . PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)', *Administrasi Bisnis*, 44.1 (2017), 34
- Kurniawati, Nurul Imani, Riandhita Eri Werdani, and Robetmi Jumpakita Pinem, 'Analisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang)', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2018, 95 <<https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22694>>
- Maha, Anfal Kabal Kirana, and Jajuk Herawati, 'Non Probability Sampling .', *Analisis Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Di Pt Natural Nusantara (Nasa) Yogyakarta*, 16.1 (2022), 1–11
- 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.
- Massie, R.Natalya, Willism A.Areros, and Wehelmina Rumawas, 'Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Km 12', *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3.2 (2018), 74–83
- Novel, Clara, and Nony Kezia Marchyta, 'Pengaruh Beban Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Swalayan Valentine Di Kairatu', *Agora*, 9.2 (2021), 1–11
- Permatasari, Hawa Indah, and Arif Partono Prasetyo, 'PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT PIKIRAN RAKYAT BANDUNG', *BMC Microbiology*, 17.1 (2018), 1–14 <<https://doi.org/10.1016/j.biotechadv.2018.09.003> <<http://dx.doi.org/10.1016/j.bbamem.2015.10.011> <<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/27100488> <<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/26126908> <<http://dx.doi.org/10.1016/j.cbpa.2017.03.014> <<https://doi.org/10.1007/s0>>
- Pratiwi, Mitha Indri, and Muhammad Roni Indarto, 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di PT. Victory International Futures Yogyakarta)', *Journal of Chemical Information and Modeling*, 3.2 (2020), 189–96

- Pratiwi, Retno Dwi, 'Leader Member Exchange Sebagai Pemoderasi Dalam Hubungan Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Garuda Plaza Hotel Medan)', *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2.1 (2020), 47–58
- Putra, Dewa Made Bayu Adi, and Ni Wayan Mujiati, 'Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8.7 (2019), 4045 <<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p02>>
- Putri, Suci Tresno, and Arif Partono Prasetio, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Hotel Delonix Karawang)', *Jurnal Study and Management Research*, 14.3 (2017), 39 <<https://doi.org/10.55916/smart.v14i3.16>>
- Rarasati, Ida Ayu Putri, and I Wayan Sauna, 'Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan', *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5.7 (2016), 29 <<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/21929/14759>>
- Rauan, Franly J., and Bernhard Tewel, 'Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7.4 (2019), 4681–90 <<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25411>>
- Rostandi, Rosa Maria, and Syamsul Hadi Senen, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Reward System Terhadap Turnover Intention', *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12.2 (2021), 147–54
- Rumada, Gede, and I Utama, 'Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Taman Harum Ubud Gianyar', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2.1 (2013), 243055
- Sa'adah, Samrotu, and Arif Partono Praseti, 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt Internusa Jaya Sejahtera Merauke', *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 13.1 (2018), 59 <<https://doi.org/10.21460/jrmb.2018.131.304>>
- Santript Shukla, Santript Shukla, 'Employee Turnover in Banking Sector: Empirical Evidence', *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 11.5 (2013), 57–61 <<https://doi.org/10.9790/0837-1155761>>
- Sari, Dian Permata, Ochi Marshella Febriani, and Arie Setya Putra, 'Perancangan Sistem Informasi SDM Berprestasi Pada SD Global Surya', 2018, 289–94
- Sartika, Dwi, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di CV. Putra Tama Jaya)', *Management Analysis Journal*, 3.2 (2014), 1–11
- Sentana, I Komang Agus Dharma, and Ida Bagus Ketut Surya, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia ABSTRAK Setiap Bisnis Yang Dijalankan Selalu Menuntut Para Pengusaha Untuk Dapat Berkompetisi Dan Be', *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6.10 (2017), 5232–61
- Shabrina, Dwima Nur, and Arif Partono Prasetio, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Tri Manunggal Karya', *Jurnal Mitra Manajemen*, 2.4 (2018), 252–62 <<https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.99>>
- Sianipar, Anggie Rumondang Berliana, and Kristiana Haryanti, 'Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X', *Psikodimensia*, 13.1 (2014), 98 <<http://journal.unika.ac.id/index.php/psi/article/view/281>>
- Suparyanto, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suparyanto Dan Rosad (2015, 2020, v*
- Susan, Eri, 'MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA', *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9.2 (2019), 952–62
- Susanti, Dwi, and Ii Halilah, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada

- CV Rabbani Asysa)', *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, 10.1 (2019), 1036–45
- Unud, E-jurnal Manajemen, '31995-85-68192-1-10-20171003', 6.10 (2017), 5405–31
- 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.