

# Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Ni Made Risa Pranita Sari<sup>(1)</sup>

I Gusti Ayu Wimba<sup>(2)</sup>

I Putu Putra Astawa<sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
e-mail : [risapranita28@gmail.com](mailto:risapranita28@gmail.com)

## ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine the effect of work stress, organizational commitment, and job satisfaction on turnover intention in KSP. The Main Gem of Tabanan. The population and sample in this study are all KSP employees. Permata Utama Tabanan which amounted to 34 people, The sampling method used is the census method, where the entire population is used as a research sample. The data collection method uses questionnaires that are distributed to respondents. The test techniques used are research instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t tests and F tests. The results obtained in this study are: work stress has a positive and significant effect on partial turnover intention. Organizational commitment has a negative and significant effect on partial turnover intention. Job satisfaction has a negative and significant effect on partial turnover intention. Work stress, organizational commitment and job satisfaction have a significant effect on simultaneous turnover intention.*

**Keywords:** *Work stress; Organizational Commitment; Job Satisfaction; Turnover intention*

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stres kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada KSP. Permata Utama Tabanan. Populasi serta sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSP. Permata Utama Tabanan yang berjumlah 34 orang, Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu metode sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar kepada responden. Teknik uji yang dipergunakan ada uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t dan uji F. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini yaitu: stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* secara parsial. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* secara parsial. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* secara parsial. Stres kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* secara simultan.

**Kata Kunci :** *Stres Kerja; Komitmen organisasional; Kepuasan Kerja; Turnover intention*

## Pendahuluan

Perusahaan memahami pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) karena mampu menciptakan keseimbangan internal perusahaan melalui aktivitas ini. Jika perusahaan

---

memiliki keseimbangan internal, efisiensi dan produktivitas kerja akan meningkat. Keseimbangan internal mencakup tujuan dan sasaran aktivitas dari berbagai bagian perusahaan. Sumber daya manusia adalah faktor utama yang menentukan pertumbuhan perusahaan. Robbins dan Judge (2018) mendefinisikan *turnover intention* sebagai kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela atau tidak sukarela sebagai akibat dari kurangnya menariknya pekerjaan saat ini atau tersedianya pekerjaan alternatif. Sebaliknya, Susiani (2014) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah perasaan yang timbul dari seseorang, yaitu keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela berdasarkan pilihannya sendiri.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan adalah stres kerja. Karyawan sering mengalami stres di tempat kerja dan mengalami ketidaknyamanan, ketidakpuasan, dan kelebihan beban kerja. Seperti yang dinyatakan oleh Mangkunegara (2017:157), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh individu yang bekerja di tempat kerja mereka. Emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, dan masalah pencernaan adalah beberapa dari stres ini. Stress kerja, menurut Vanchapo (2020: 37) adalah kondisi emosional yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara beban kerja seseorang dan kemampuan mereka untuk mengatasi tekanan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan adalah komitmen organisasional mereka. Memiliki komitmen pada organisasi tidak hanya berarti bahwa karyawan setia pada organisasi, tetapi juga memiliki hubungan yang aktif dengan organisasi. Karyawan yang komitmen ini bersedia melakukan apa pun yang mereka bisa untuk membantu mencapai tujuan organisasi dan tetap hidup. Darmawan (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah keinginan pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi atau perusahaan dan bersedia melakukan usaha yang besar untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja seorang karyawan dapat memengaruhi keinginannya untuk meninggalkan pekerjaan. Setiap orang yang bekerja mengharapkan bahwa tempat mereka bekerja akan memberi mereka kepuasan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap orang akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang dipegang oleh setiap orang. Kepuasan kerja adalah subjek yang menarik dan penting, menurut Edy Sutrisno (2014:73), karena telah terbukti memberikan manfaat yang signifikan bagi individu, industri, dan masyarakat. Kepuasan kerja didefinisikan oleh Siagian (2013:295) sebagai ukuran seberapa baik atau buruk seseorang melihat pekerjaannya.

---

Penelitian ini dilakukan pada KSP. Permata Utama Tabanan yang mulai beroperasi pada 17 Mei 2007 yang merupakan suatu usaha yang bergerak dalam bidang keuangan dengan kegiatan usaha yang berupa menerima, simpanan maupun pinjaman. Jika dilihat dari perkembangan koperasi yang ada diantaranya KSP. Permata Utama ini yang memiliki pertumbuhan ekonomi yang sangat membantu untuk kalangan masyarakat sekitarnya. Bahkan memberikan solusi bagi masyarakat untuk mendapatkan pinjaman untuk meningkatkan permodalan bagi UKM dan industri rumah tangga. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa sebagian besar UKM dikelola secara tradisional. Menurut data *turnover intention*, ditemukan bahwa pada periode 2019–2023 terjadi peningkatan jumlah karyawan yang keluar, dengan tingkat tertinggi sebesar 27,3% pada tahun 2021 dan tingkat terendah sebesar 5,3% pada tahun 2019. Jumlah karyawan yang tetap pada tahun 2023 adalah 34 orang. Menurut Gillis dalam Setiawan (2013), *turnover* karyawan normal berkisar antara 5–10 persen per tahun, dan dianggap tinggi jika lembur.

Banyaknya karyawan yang keluar masuk akan berakibat pada kestabilan manajemen perusahaan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut faktor – faktor apa saja yang mengakibatkan tingginya keinginan untuk keluar (*turnover intention*) karyawan pada KSP. Permata Utama Tabanan selama lima tahun terakhir ini, mengingat bahwa karyawan merupakan faktor penting penggerak roda perusahaan. Karena masalah ini, target kredit menjadi sulit untuk dicapai. Menurut Ketua KSP Permata Utama Tabanan, banyak karyawan yang melakukan *turnover intention*. Karyawan yang melakukan *turnover* ini adalah karyawan yang berpengalaman dalam bidang dekolektor, dan mereka mengalami stres dan tertekan karena target kredit yang tinggi.

Sebagai hasil dari wawancara kami dengan beberapa karyawan KSP Permata Utama Tabanan, kami menemukan bahwa karyawan merasa bahwa tunjangan kompensasi tidak sebanding dengan hasil kerja mereka. Mereka juga merasa bahwa bonus pencapaian target, yaitu Rp.750.000 satu kali gaji, yang diberikan kepada mereka sama rata antara satu minggu dan dua hari sebelum hari raya. Selain stres kerja, masalah ini juga dapat disebabkan oleh karyawan yang kurang berkomitmen terhadap perusahaan, sehingga ingin mencari pekerjaan lain, konflik antar karyawan, atau karyawan yang merasa tidak puas selama bekerja di perusahaan karena berbagai alasan.

Muhammad Muslim (2021) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tujuan *turnover*. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuda dkk (2017), yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tujuan *turnover*. Di sisi lain, penelitian Indriati (2021) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif

---

dan signifikan terhadap tujuan *turnover*. Ini menunjukkan bahwa tingkat stres di tempat kerja terkait dengan tingkat *turnover* yang lebih tinggi. Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut. H<sub>1</sub> : Diduga stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention karyawan* pada KSP. Permata Utama Tabanan

Komitmen organisasional memengaruhi *turnover intention*, menurut Bogar (2021). Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Urfah, 2023 dan Pristayati, 2017 yang menemukan bahwa komitmen organisasional memengaruhi *turnover intention*. Ini berarti bahwa tingkat komitmen yang lebih rendah terhadap organisasi berkorelasi dengan tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi. Hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya. H<sub>2</sub> : Diduga komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention karyawan* pada KSP. Permata Utama Tabanan

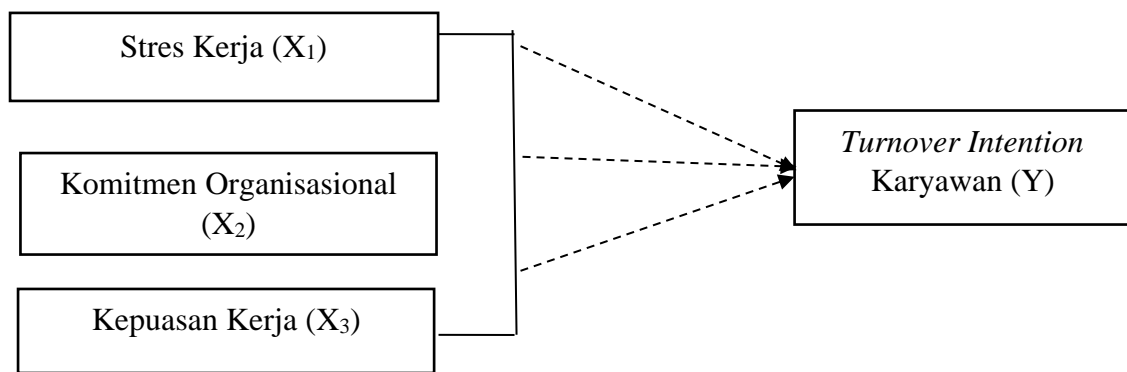
Widyanti (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susilo dkk. (2019), yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah dikaitkan dengan tingkat *turnover* yang lebih tinggi. Berdasarkan dasar teori ini dan penelitian sebelumnya, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: H<sub>3</sub> : Diduga kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention karyawan* pada KSP. Permata Utama Tabanan

Lestari (2018) menyatakan bahwa temuan penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berdampak positif dan signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan; komitmen terhadap organisasi berdampak negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan; dan kepuasan kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya. H<sub>4</sub> : Diduga stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan Komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention karyawan* pada KSP. Permata Utama Tabanan.

## Metode Penelitian

Lokasi Penelitian di Jalan Gn. Batukaru, Denbantas, Kec. Tabanan, Kab. Tabanan, Bali nama perusahaan dalam penelitian ini adalah KSP. Permata Utama Tabanan. Adapun objek penelitian dalam skripsi ini adalah Stres Kerja (X<sub>1</sub>), Komitmen organisasional (X<sub>2</sub>), Kepuasan

Kerja ( $X_3$ ) *Turnover intention* (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSP. Permata Utama Tabanan yang berjumlah 34 orang, Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu metode sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu seluruh karyawan KSP. Permata Utama Tabanan sebanyak 34 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden. Teknik uji yang dipergunakan ada uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t dan uji F. Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat disusun sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

**Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**Tabel 1 Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	23.616	2.039		11.583	.000
Stres Kerja	.351	.112	.432	3.148	.004
Komitmen organisasional	-.166	.078	-.242	-2.118	.043
Kepuasan Kerja	-.261	.103	-.344	-2.532	.017

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS *version 23.0 for window* pada Tabel 1 sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah :  $Y = 23.616 + 0.351 (X_1) - 0.166 (X_2) - 0.261 (X_3)$  sehingga memberikan informasi bahwa :

$a = 23.616$  berarti *turnover intention* rata-rata adalah 23.616 jika tidak ada perhatian terhadap stres kerja, komitmen organisasional, kepuasan kerja, atau nilainya.

$b_1 = 0,351$  Dengan kata lain, jika variabel komitmen organisasional (X2) dan kepuasan kerja (X3) dianggap sama, peningkatan skor stres kerja (X1) sebesar satu satuan akan diikuti oleh peningkatan *turnover intention* sebesar 0.351.

$b_2 = 0,166$  Sementara variabel stres kerja (X1) dan kepuasan kerja (X3) dianggap konstan, peningkatan skor komitmen organisasional (X2) sebesar satu satuan akan diikuti oleh penurunan *turnover intention* sebesar rata-rata - 0,166 jika keduanya dianggap konstan.

$b_3 = 0,261$  Ini menunjukkan bahwa, jika variabel stres kerja (X1) dan komitmen organisasional (X2) dianggap sama, peningkatan skor kepuasan kerja (X2) sebesar satu satuan akan diikuti oleh penurunan rata-rata niat pertukaran sebesar - 0,261.

**Tabel 2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 <sup>a</sup>	.650	.615	1.275

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen organisasional, Stres Kerja

b. Dependent Variable: *Turnover intention*

Sumber : data diolah, 2024

Menurut Tabel 2 output "Model Summary" SPSS, nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,615, dan besarnya angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,615, yang menunjukkan bahwa variasi variabel *turnover intention* sebesar 61.5% dijelaskan oleh variabel stres kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja. pekerjaan. Variabel lain, kecuali variabel independen, memengaruhi bagian yang tersisa sebesar 38,5%.

Berdasarkan hasil Tabel 1, nilai  $t_{1\text{-hitung}}$  diperoleh sebesar 3.148 sedangkan nilai  $t_{\text{-tabel}}$  sebesar 1.697. Ternyata nilai  $t_{1\text{-hitung}}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{\text{-tabel}}$  atau  $t_{1\text{-hitung}} = 3.148 > t_{\text{-tabel}} = 1.697$  dengan nilai sig  $0.004 < 0.05$ . Maka kesimpulannya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention* pada KSP. Permata Utama Tabanan sehingga Hipotesis 1 diterima.

Hasil analisis Tabel 1 menunjukkan bahwa  $t_{2\text{-hitung}}$  diperoleh sebesar - 2.118 dan  $t_{\text{-tabel}}$  sebesar 1.697 dengan nilai sig  $0.043 < 0.05$ . Ternyata nilai  $t_{2\text{-hitung}}$  lebih besar dari pada  $t_{\text{-tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada KSP. Permata Utama Tabanan sehingga Hipotesis 2 diterima.

Tabel 1 menunjukkan bahwa  $t_{3\text{-hitung}}$  diperoleh sebesar -2.532 dan  $t_{\text{-tabel}}$  sebesar 1.697. Ternyata nilai  $t_{3\text{-hitung}}$  lebih kecil dari pada  $t_{\text{-tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti

bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada KSP. Permata Utama Tabanan sehingga Hipotesis 3 diterima.

**Tabel 3 Hasil Uji Signifikan F tabel**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90.700	3	30.233	18.609	.000 <sup>a</sup>
	Residual	48.741	30	1.625		
	Total	139.441	33			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen organisasional, Stres Kerja

b. Dependent Variable: *Turnover intention*

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis dan gambaran di atas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 18.609 lebih besar dari pada nilai  $F_{tabel} = 2.92$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa stres kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* pada KSP. Permata Utama Tabanan.

Hasil analisis terhadap stres kerja menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Koefisien regresi beta untuk variabel stres kerja menunjukkan hasil 0.351 dengan arah positif. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa perubahan nilai stres kerja yang diterima akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin besar stres kerja maka *turnover intention* yang dimiliki karyawan KSP. Permata Utama Tabanan juga semakin meningkat.

Muhammad Muslim (2021) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ini sejalan dengan penelitian Ida Bagus Dwiwana Parta Yuda dkk (2017), yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Di sisi lain, penelitian Inayat Hanum Indriati (2021) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ini menunjukkan bahwa tingkat stres di tempat kerja terkait dengan tingkat *turnover* yang lebih tinggi.

Hasil analisis terhadap komitmen organisasional menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Koefisien regresi beta menunjukkan hasil -0.166 dengan arah negatif. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa jika nilai komitmen organisasional meningkat maka *turnover intention* karyawan akan mengalami penurunan pada KSP. Permata Utama Tabanan.

Komitmen organisasional mempengaruhi *turnover intention* (Revaldi Bogar dkk, 2021). Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Nadia Urfah dkk. (2023), dan Luh Putu Mila Pristayati,

2017 yang menemukan bahwa komitmen organisasional memengaruhi *turnover intention*. Ini berarti bahwa tingkat komitmen yang lebih rendah terhadap organisasi berkorelasi dengan tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi.

Hasil analisis kepuasan kerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai kepuasan kerja akan turun jika *turnover intention* meningkat, menurut koefisien regresi beta -0,261. Ni Luh Tara Widyanti (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jimmy Susilo dkk. (2019), yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ini menunjukkan bahwa semakin rendah kepuasan kerja semakin tinggi *turnover intention*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara stres kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Ini dibuktikan dengan fakta bahwa nilai F hitung (18.609) lebih besar dari F tabel (2.92), yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan sebesar 0,000 dari stres kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja secara bersamaan terhadap tujuan *turnover*. Koefisien determinasi Adjusted R Square 0,615 menunjukkan besarnya pengaruh. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki kemampuan untuk menjelaskan variasi variabel *turnover intention* sebesar 61.5%, sedangkan 38.5% terakhir dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel independen tersebut. Hasil penelitian, menurut Ni Nyoman Yani Sri Lestari (2018), menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen terhadap organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Kepuasan kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

## Simpulan

Berdasarkan data analisis, beberapa kesimpulan dapat dibuat sebagai berikut: 1) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* secara parsial. Semakin tinggi stres kerja, semakin tinggi *turnover intention* di KSP. Permata Utama Tabanan. 2) Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* secara parsial. Semakin tinggi komitmen organisasional, semakin tinggi *turnover intention* di KSP. Permata Utama Tabanan. 3) Kepuasan kerja berpengaruh negatif secara parsial terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah *turnover intention* di KSP. Permata Utama Tabanan. 4) Stres kerja, komitmen terhadap organisasi, dan kepuasan kerja secara bersamaan berdampak besar pada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Pimpinan KSP



---

Permata Utama Tabanan harus melihat kemampuan dan keterampilan karyawannya, memiliki kesadaran diri akan tanggung jawab dan tanggung jawab mereka di perusahaan, memberikan keleluasaan bagi karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja, dan menyediakan fasilitas penunjang kerja.

### Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa
- Andriani, I.G. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen organisasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Tntention* Perusahaan Otomotif. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. 135-140.
- Badriyah, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pprenamedia Group.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Ke Kepala Sekolah “Melejitnya Produktivitas Kerja Kepala Sekolah Dan Faktor – Faktor yang memepengaruhi”*. DeePublish.
- Dewi, N.K.C.P. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Yang Dimediasi Dengan Komitmen organisasional Pada Karyawan Nusa Penida Beach Iin. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*.
- Dharma, C. (2013) Hubungan Antara *Turnover intention* dengan Komitmen organisasional di PT. X Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan*. 1 (2),1-9.
- Halimah, T. N., & DKK. (2016) Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* (Studi pada pramuniaga Gelael Supermarket). *Jurnal Penelitian Manajemen*, 2.
- Hasibuan, M.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan keempatbelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriati, I.H. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Komitmen organisasional, dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap *Turnover intention* *Forum Ekonomi*, 491-591
- Kumar, C. R., dan Peter, Y. (2012). A Study on *Turnover intention* in Fast Food Industry : Employee’s Fit To The Organizational Culture And The Important Of Their Commitment. *International Journal of Academic Research In Bussines And Social*. 2(5). 9-42.
- Kusbiantari, D. (2013). *Upaya Menurunkan Turnover melalui Peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru Paud*. *Majalah Ilmiah Pawiyanto*. Vol. XX, No.1 9 (hal. 93-103).
- L. Mathis, Robert & Jackson, J. (2011). *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen organisasional, dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap *Turnover intention* (Doctoral dissertation, Udayana University). 3412-3441.
- Nadia Urfah. (2023). Pengaruh Komitmen organisasional, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention*. *E-Jurnal Manajemen TSM*. 300-310.
- Paat, G. (2017). Pengaruh Komitmen organisasional, Kepuasan Kerja, dan stress kerja terhadap *Turnover intention* karyawan kantor pusat Pt Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA*. 3444-3454.
- Pariascana, P.S. (2022). Pengaruh Komitmen organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* karyawan Alfamart se-kecamatan sawan. *Jurnal ilmiah ekonomi dan bisnis*, 255-264.

- 
- Prasada, D. (2019). Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Komitmen organisasional terhadap *Turnover intention*. *Jurnal Ilmial Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. 7(1). 55-65.
- Priansa. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Putri, O.R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ilmiah Ekonomika*. 1-192.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T.H., Chamidah, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *Jurnal Bisnis*. 2 (1). 11-20. ISSN 2614-5502 / e-ISSN 2614-72462.
- Riantini, N. L. E., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Journal of Applied Management Studies*, 2(2), 79-90.
- Bogar, (2021) Beban Kerja dan Komitmen organisasional terhadap *Turnover intention* pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado
- Sianipar, A.R., dan Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen organisasional dan Kepuasan Kerja dengan Intenti *Turnover* pada Karyawan Bidang Produksi CV.X (Vol.13).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susiani. (2014). Pengaruh Kepuasan kerja dan komitmen pada *turnover intention*. *E-jurnal Universitas Udayana*.
- Susilo, J. (2019). Pengaruh Stres kerja Terhadap *Turnover intention* Yang Dimediasi Oleh Komitmen organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 3700-3729.
- 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.
- Wisantyo, N. I., dan Madiistriyatno, H. (2015). Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi *Turnover* (Studi pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah). *Jurnal MIX*. V(1). 54-69.
- Yuda, I.B.D.P. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Hotel Holiday INN Express. *E-jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 5319-5347.