

The Influence Of Job Satisfaction And Job Stress Work On Turnover Intention In CV. Zharry Home Creative

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap turnover intention pada karyawan CV. Zharry Home Creative

Deva Nadia Putri¹⁾; Suci Putri Lestari²⁾; Kusuma Agdhi Rahwana³⁾
Study Program Of Management, Faculty Of Economic, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: ¹⁾ devanadiaputri7@gmail.com ; ²⁾ suciputrilestari@unper.ac.id; ²⁾ kusumaagdhi@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [1 Agustus 2023]
Revised [29 Agustus 2023]
Accepted [3 September 2023]

KEYWORDS

Job Satisfaction, Job Stress, Turnover Intention

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan CV. Zharry Home Creative. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 60 responden dari Karyawan CV. Zharry Home Creative. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention in Employees of CV. Zharry Home Creative. The method used in this study is a quantitative approach with a sample of 60 respondents from employees of CV. Zharry Home Creative. The data used in this study are primary data and secondary data. The analytical tool used in this study was multiple regression analysis using SPSS version 25. The results showed that simultaneously job satisfaction and work stress have a significant effect on turnover intention. Partially, job satisfaction has a significant effect on turnover intention. Partially, work stress has a significant effect on turnover intention.

PENDAHULUAN

Turnover intention yang tinggi merupakan masalah utama bagi banyak perusahaan. Perusahaan harus terus-menerus berinvestasi dalam rekrutmen, seleksi, dan retensi sumber daya manusia. Perusahaan harus mencadangkan sumber daya yang memungkinkan sehingga tidak mempengaruhi perpindahan karyawan (Robi Atmoko, 2019)

Menurut Wijaya (2020) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah intensitas keinginan keluar dari organisasi atau perusahaan, berbagai macam alasan mendasari terjadinya *turnover intention* antara lain; adanya keinginan mendapat pekerjaan dengan jaminan lebih baik. Dalam jangka waktu tertentu, tingkat *turnover* bisa tinggi atau sebaliknya, tergantung faktor apa yang mempengaruhinya. Ahsani, dkk (2021) menganggap bahwa *turnover intention* merupakan dampak negatif yang muncul akibat dari adanya ketidakmampuan perusahaan dalam mengelola perilaku sumber daya manusia yang dimiliki sehingga membuat SDM merasa memiliki *turnover intention* yang tinggi. Tingkat *turnover* dapat dijadikan sebagai indikator apakah suatu perusahaan mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik atau tidak. Jika tingkat *turnover* perusahaan tinggi, berarti perusahaan belum mampu mengelola karyawannya dengan baik. Sebaliknya jika *turnover* perusahaan rendah maka perusahaan dapat mengelola karyawannya dengan baik.

CV. Zharry Home Creative adalah perusahaan yang bergerak di industri konveksi. CV. Zharry Home Creative ini berlokasi di Kp. Mulyasari Kel. Sukamanah Kec. Cipedes, Kota Tasikmalaya. CV. Zharry Home Creative yaitu sebuah perusahaan yang bergerak di salah satu industri konveksi yang berkaitan langsung dengan pembuatan pakaian dengan skala besar. CV. Zharry Home Creative mempunyai brand pakaian buatannya sendiri bernama "Azlina Indonesia" yang menjual kaos muslim dan fashion muslim. CV. Zharry Home Creative terus menerima produksi garmen skala besar atas permintaan konsumen eksternal.

CV. Zharry *Home Creative* telah mendapatkan kepercayaan dari banyak konsumen dan mengeksport garmen tersebut ke negara-negara Asia. Menurut Robbin dan Judge (2015:46) kepuasan kerja adalah sikap positif yang berkaitan terhadap pekerjaannya, ketika karyawan mendapat sesuatu hal dari apa yang dikerjakan dan diterima dengan baik, setimpal dengan yang dikerjakan. Apabila karyawan dalam suatu organisasi memiliki tingkat kepuasan yang tinggi maka karyawan akan mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik, dengan demikian maka tujuan organisasi dapat tercapai (Purwanti dan Triasity, 2017 dalam I Antani, 2022). Jadi kepuasan kerja yaitu sikap positif individu dalam hal yang berhubungan dengan pekerjaannya, karena keadaan tersebut, individu memiliki cara pandang positif terhadap organisasi melalui pemikiran, perasaan, perilaku yang ada didalamnya. Oleh karenanya, karyawan yang memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah berpikir untuk meninggalkan perusahaan. Keterkaitan kepuasan kerja dengan *turnover intention* menurut Rivai dan Sagala (2013:59) dimana apabila karyawan tidak dikelola dengan baik maka karyawan akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan akhirnya memutuskan untuk mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja. Setiap individu berkeinginan agar kebutuhannya terpenuhi dan meningkat sejalan dengan jenjang karier yang dicapainya. Aspek kepuasan yang perlu dipenuhi meliputi kebutuhan material, mental, psikologis, sosial dan intelektual yang memuaskan.

Menurut Hasibuan (2014) menyatakan stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbang keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi, dan kondisi dirinya sendiri. Stres dapat memberikan dampak secara fisiologis, psikologis dan perilaku. Dampak fisiologis berupa sakit kepala, tekanan darah tinggi dan sakit jantung. Gejala psikologis meliputi kecemasan, depresi dan menurunnya tingkat kepuasan kerja. Gejala perilaku terlihat dalam perubahan produktivitas, kemangkiran dan perputaran pegawai (*turnover*). Stres kerja yang dirasakan karyawan merupakan salah satu alasan untuk keluar dari perusahaannya. Dalam menghadapi pekerjaan karyawan dapat mengalami perasaan tertekan yang dapat mengakibatkan stres kerja (Mangkunegara, 2016:157).

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Adapun pengertian Kepuasan Kerja menurut para ahli, sebagai berikut:

Edy Sutrisno dalam buku yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2019:74) mendefinisikan bahwa:

“Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”.

Afandi dalam buku yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2018:74) mendefinisikan bahwa:

“Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.”

Wibowo dalam buku yang berjudul *Manajemen Kinerja* (2016:415) mendefinisikan bahwa:

“Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima bekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.”

Edy Sutrisno dalam buku yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2019:75) mendefinisikan bahwa:

“Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.”

Badeni dalam buku yang berjudul *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (2017:43) mendefinisikan bahwa:

“Kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas.”

Sedangkan menurut Moorhead dan Griffin dalam buku yang berjudul *Perilaku Organisasi* (2013:71) mendefinisikan bahwa:

“Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan diperusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stres yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain.”

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer (dalam Sutrisno, 2017:77–78) menjelaskan terdapat 10 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Kesempatan Untuk Maju
Merujuk pada ada kesempatan untuk memperoleh jabatan dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan Kerja
Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.
3. Gaji
Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh.
4. Perusahaan dan Manajemen
Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
5. Pengawasan
Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.
6. Faktor Intrinsik dari Pekerjaan
Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi Kerja
Kondisi kerja disini termasuk ventilasi, kantin, dan tempat parkir.
8. Aspek Sosial dalam Pekerjaan
Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
9. Komunikasi
Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan atasan banyak dipakai untuk menyukai pekerjaannya saat ini, dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya. Hal ini dapat menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya.
10. Fasilitas
Fasilitas yang didapatkan berupa fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, kantin, dan lain sebagainya apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Pengertian Stres Kerja

Adapun pengertian stres kerja menurut para ahli sebagai berikut:

Nusran dalam buku yang berjudul *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja* (2019:72) mendefinisikan bahwa:

“Stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja.”

Ivanko dalam buku Hamali yang berjudul *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (2018:241) mendefinisikan bahwa:

“Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan.”

Mangkunegara dalam buku yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (2017:157) mendefinisikan bahwa:

“Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari *Simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur,

merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.”

Vanchapo dalam buku yang berjudul *Beban Kerja Dan Stres Kerja* (2020:37) mendefinisikan bahwa:

“Stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai.”

King dalam jurnal Asih, et. Al. yang berjudul *Stres Kerja* (2018:2) mendefinisikan bahwa:

“Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.”

Uraian-uraian yang telah dijelaskan di atas, penulis menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan respon perasaan yang timbul dari dalam diri individu berdasarkan dari cara individu menilai sebuah tekanan atau beban yang diterimanya, karena ketidak seimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi.

Penyebab Stres Kerja

Menurut Sopiah (2018:87) terdapat beberapa penyebab stres kerja yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu:

1. Lingkungan Fisik

Beberapa stresor ditemukan dalam lingkungan fisik pekerjaan, seperti terlalu bising, kurang baiknya penerangan, rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi, lampu penerangan yang kurang efektif dan kualitas udara yang buruk.

2. Stres Karena Peran dan Tugas

Stresor karena peran/tugas termasuk kondisi dimana para karyawan mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia jalankan terlalu berat atau menjalankan berbagai peran di tempat mereka bekerja.

3. Penyebab stres antar pribadi (*inter-personal stressors*)

Penyebab stres antarpribadi yaitu karena adanya perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, persepsi, karena adanya kompetisi untuk mencapai target kerja yang memungkinkan munculnya stres kerja.

4. Organisasi

Banyak sekali ragam penyebab stres yang bersumber dari organisasi. Pengurangan jumlah pegawai merupakan salah satu penyebab stres yang tidak hanya untuk mereka yang kehilangan pekerjaan, namun juga untuk mereka yang tetap tinggal mengalami peningkatan beban kerja.

Pengertian *Turnover intention*

Adapun pengertian *Turnover intention* menurut para ahli, sebagai berikut:

Dharma dalam buku yang berjudul *Manajemen Supervisi* (2013:1) mendefinisikan bahwa:

“*Turnover intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang.”

Setyanto & Adi (2013) dalam N Purwaningsih (2019) mendefinisikan bahwa:

“*Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.”

Ridlo dalam buku yang berjudul *Turn Over Karyawan* (2012:4) mendefinisikan bahwa:

“*Turnover* adalah keluar masuknya tenaga kerja dalam suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu.”

Saba dalam Laswitarn & Saputra (2017) mendefinisikan bahwa:

“*Turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Berbagai macam alasan mereka mengundurkan diri dari perusahaan yaitu karena merasa tidak mampu melaksanakan tugas, karena ingin mencari pengalaman kerja ditempat lain.”

Mobley dalam Febrian (2021) mendefinisikan bahwa:

“*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.”

Dari definisi diatas dapat disimpulkan *turnover intention* merupakan suatu sikap yang timbul secara sukarela maupun tidak sukarela yang ada dalam individu karyawan yang memiliki keinginan atau tindakan untuk meninggalkan organisasi sementara atau berpindah mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover intention*

Alzayed & Murshid (2017) menjelaskan *turnover intention* adalah awal nyata seorang karyawan meninggalkan pekerjaannya, karena beberapa faktor yang mempengaruhi seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi tersebut yaitu kepuasan pekerjaan, keterlibatan dalam pekerjaan serta komitmen organisasi itu sendiri.

Perilaku pengunduran diri atau disebut pula sebagai keinginan berhenti bekerja memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover*. Diantaranya adalah faktor eksternal yang meliputi kesempatan kerja yang lebih baik, faktor pendidikan, upah, dan supervisi. Kemudian faktor internal yang merupakan faktor yang berasal dari karakteristik personal karyawan seperti intelegensi, sikap, minat, lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya seperti stres kerja, beban kerja, dan beban kerja (Nair, Mee, & Cheik, 2016).

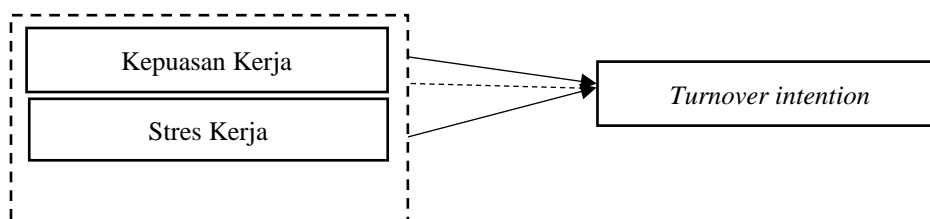
Faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain, Siwi, Taroreh & Dotulong (2016) faktor – faktor tersebut antara lain adalah:

1. Usia
2. Lama kerja
3. Tingkat pendidikan
4. Keikatan terhadap organisasi
5. Kepuasan kerja
6. Budaya perusahaan

Sedangkan menurut Qureshi (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover* adalah:

- a. *Work Overload*
Beban kerja yang berlebihan bisa membuat karyawan mengalami kelelahan dan sakit sehingga bisa membuat karyawan berpikir untuk keluar dari pekerjaannya.
- b. *Job Stressor*
Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.
- c. *Work Environment*
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Berdasarkan uraian kerangka di atas maka dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:
 -----> Simultan
 —————> Parsial

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat diambil suatu hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*.
2. Diduga terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
3. Diduga terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode kausalitas dengan pendekatan survey.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Zharry *Home Creative* Kp. Mulyasari Kel. Sukamanah Kec. Cipedes Kota Tasikmalaya.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data berdasarkan sumber data dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sebagai berikut:

1. Wawancara

Yaitu pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara pembicaraan langsung dengan sumber data dalam hal ini dengan karyawan CV. Zharry *Home Creative* mengenai Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan *Turnover intention*.

2. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data primer berhubungan mengenai Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan *Turnover intention* yaitu dengan cara memberikan beberapa pertanyaan secara tertulis dan terstruktur kepada karyawan CV. Zharry *Home Creative*.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel dimana dua variabel merupakan variabel bebas/variabel *independent* yaitu pengaruh Kepuasan kerja (X_1) dan Stes Kerja (X_2) serta satu variabel merupakan variabel terikat atau *dependen* yaitu *Turnover intention* (Y), sehingga alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Analisis meliputi:

Analisis Regresi Berganda

$$\bar{Y} = a + b_1 \bar{X}_1 + b_2 \bar{X}_2 + e$$

Keterangan:

Y = *Turnover intention*

a = Intercept

b_1 = Koefisien Regresi variabel \bar{X}_1 (kepuasan kerja)

b_2 = Koefisien Regresi variabel \bar{X}_2 (stres kerja)

\bar{X}_1 = Kepuasan Kerja

\bar{X}_2 = Stres Kerja

e = error/variabel lain yang tidak diteliti

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Uji Normalitas

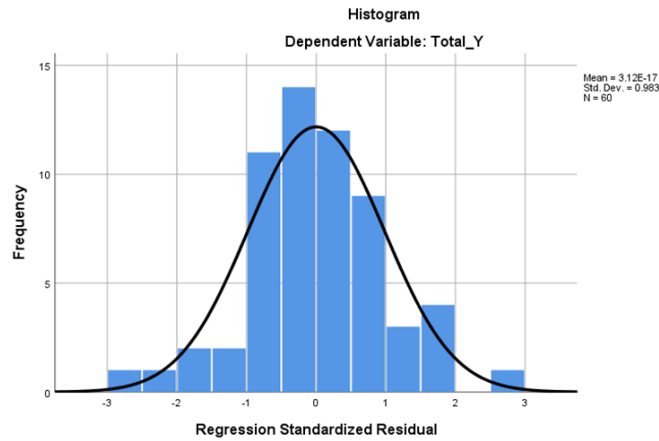
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3363.082753
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.070
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Dapat diketahui hasil dari uji normalitas yaitu nilai sign $0,200 > (\alpha) 0,05$ dan dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik normalitas atau disebut berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

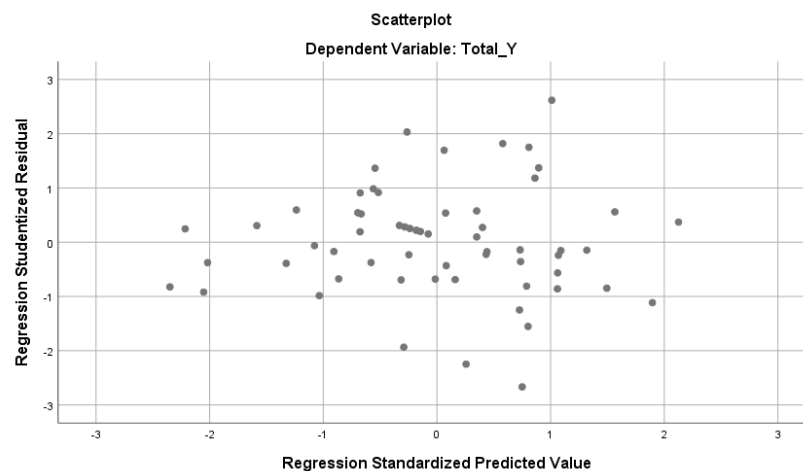
		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17668.238	3490.006		5.063	.000		
	Kepuasan(x1)	-.426	.105	-.499	-4.056	.000	.830	1.205
	Stres(x2)	.416	.106	.482	3.911	.000	.830	1.205

a. Dependent Variable: Turnover(y)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF $1.205 < 10.000$ dan nilai tolerance $1.205 > 0,1$. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode grafik *Scatterplot*, dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Gambar 3. Hasil Heterokedastisitas

Dari Gambar di atas dapat diketahui bahwa terdapat titik-titik data yang menyebar di atas, di bawah atau di sekitar angka 0 dan penyebaran titik-titik data tersebut tidak membentuk pola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Hasil pengujian uji autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 4. berikut

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.532 ^a	.283	.258	3421.57553	1.858

a. Predictors: (Constant), Stres kerja (x2), Kepuasan kerja (x1)

b. Dependent Variable: Turnover intention (y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Uji Autokorelasi Hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai DW 1,858 > -2 dan DW 1,858 < +2, yang artinya tidak ada autokorelasi. Model regresi ini dapat digunakan untuk penelitian dan menguji hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat autokorelasi antara variable bebas sehingga uji autokorelasi terpenuhi.

Tabel 5. Hasil Analisis Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17668.238	3490.006		5.063	.000
	Kepuasan(x1)	-.426	.105	-.499	-4.056	.000
	Stres(x2)	.416	.106	.482	3.911	.000

a. Dependent Variable: Turnover intention(y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

$$Y = 17668.238 + -0.426X_1 + 0.416X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja (X1) memiliki nilai negatif dan Stres Kerja (X2) memiliki nilai positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X1) memiliki pengaruh negatif dan Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Karyawan CV. Zharry Home Creative.

Dari persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Koefisien sebesar 17668.238 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel kepuasan kerja dan stres kerja, maka *turnover intention* sebesar 17668.238.
- 2) Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X1) sebesar -0.426 dan bernilai negatif yang berarti apabila variabel kepuasan kerja (X1) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu *turnover intention* akan menurun juga sebesar -0.426 begitupun sebaliknya.
- 3) Nilai koefisien regresi stres kerja (X2) sebesar 0.416 dan bernilai positif yang berarti apabila variabel stres kerja (X2) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu *turnover intention* akan naik dan meningkat juga sebesar 0.416 begitupun sebaliknya.

Hasil Uji Simultan

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	263238902.2	2	131619451.1	11.243	.000 ^b
	Residual	667309210.6	57	11707179.13		
	Total	930548112.7	59			

a. Dependent Variable: Turnover intention (y)

b. Predictors: (Constant), Stres kerja (x2), Kepuasan kerja (x1)

Dari perhitungan SPSS diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari tingkat $\alpha = 0,05$. Dikarenakan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka kaidah keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Zharry Home Creative.

Hasil Uji Parsial

Adapun hasil Uji Parsial dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 7. Parsial

Model		Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	17668.238	3490.006		5.063	.000			
	Kepuasan(x1)	-.426	.105	-.499	-4.056	.000	-.301	-.473	-.455
	Stres(x2)	.416	.106	.482	3.911	.000	.276	.460	.439

a. Dependent Variable: Turnover(y)

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dilihat dengan signifikansi. Hasil perhitungan Kepuasan Kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Artinya secara parsial kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa etika perusahaan meningkatkan kepuasan kerja maka akan menurunnya tingkat *turnover intention*, sebaliknya apabila perusahaan menurunkan kepuasan kerja, maka akan meningkatkan *turnover intention*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh karyawan CV. Zharry Home Creative memiliki kriteria kurang baik terutama pada atasan memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target yang ditetapkan. Stres Kerja yang dirasakan oleh karyawan CV. Zharry Home Creative memiliki kriteria sedang terutama pada karyawan memiliki hubungan kurang baik dengan kerjanya. Dan *Turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan CV. Zharry Home Creative memiliki kriteria tinggi terutama pada karyawan mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan ditempat lain.
2. Kepuasan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover intention*. Artinya secara bersama-sama Kepuasan Kerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*.
3. Kepuasan Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*. Artinya Kepuasan Kerja di perusahaan berpengaruh terhadap *Turnover intention*.
4. Stres Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*. Artinya Stres Kerja di perusahaan sangat berpengaruh terhadap *Turnover intention*.

Saran

1. Berdasarkan skor terendah dari variabel kepuasan kerja terdapat pada indikator pengawas sebaiknya pimpinan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam waktu melakukan penyelesaian tugas, pimpinan harus peka jika terjadi kesulitan yang dihadapi oleh karyawan dalam penyelesaian kerja dengan memberikan bantuan atau pengarahan kepada karyawan.
2. Berdasarkan skor terendah dari variabel stres kerja terdapat pada indikator tuntutan antar pribadi sebaiknya pimpinan harus melakukan pemecahan masalah dan mengatur waktu untuk menyelesaikan bersama, saat pemecahan masalah pimpinan harus bersikap netral dan lakukan perbaikan komunikasi antar karyawan.
3. Berdasarkan skor terendah variabel *turnover intention* terdapat pada indikator keinginan untuk berhenti dari pekerjaan sebaiknya pimpinan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara menawarkan manfaat dan benefit yang kompetitif dan dukung pengembangan karir karyawan.
4. Saran bagi perusahaan CV. Zharry Home Creative, melalui penelitian ini diharapkan harus memperhatikan kesesuaian karyawan dengan pekerjaannya, meningkatkan rasa kenyamanan terhadap karyawan dan meningkatkan keterbukaan kepada karyawan dengan cara menjalin

hubungan baik antar karyawan, dengan demikian hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan agar mampu menjalin hubungan baik antar karyawan dan atasan guna meminimalisir adanya karyawan untuk keluar dari perusahaan.

5. Saran bagi peneliti selanjutnya, dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran atau tolak ukur yang mendukung penelitian selanjutnya dan lebih baik dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Setyanto Agus. 2018. Peran Dan Fungsi *Public Relations* Dalam Mempertahankan Citra Perusahaan. *Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.*
- Afandi, P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agus, Dharma. 2013. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ahsani, R. F., Indriastuti, D. R., Sunarso, & Mega, H. 2021. *Pengaruh Keadilan Organisasional, Kesempatan Promosi, Lingkungan Kerja dan Job Embeddedness terhadap Turnover intention Karyawan Milenial*. <https://doi.org/103661>, diakses pada 21 November 2022.
- Alzayed, M., & Murshid, M. A. 2017. *Factors Influencing Employees Intention to Leave Current Employment in the Ministry of Information in Kuwait, Vol. 9 No. 12*.
- Ando, Umar, Agustina. 2017. Gambaran Faktor-Faktor Stres Kerja Caregiver Dalam Melayani Pasien Gangguan Jiwa di Yayasan Galuh Kota Bekasi. *Jurnal Persada Husada Indonesia, Vol 4 No. 14*.
- Anggara, A., Nursanti, T. D. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan, Vol. 2 No. 2:83-88*. <http://journal.ibs.ac.id/index.php/JEMP/article/download/106/107>, diakses pada 21 November 2022.
- Arshadi, Nasrin, Damiri, Hojat. 2013. *The Relationship of job stress with turnover intention and job performance moderating role of OBSE. Procedia-Social and Behavioral Sciences 84. Hal: 706-710*.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. 2018. Stres Kerja (Issue 1). *Semarang University Press*. <https://doi.org/10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004>, diakses pada 6 desember 2022.
- Astusi, W. D., Akbar, A. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada PT. Loa Haur Energi (LHE) Di Sungai Payang Kecamatan Loa Kulu. *Jemi Vol. 19 No. 2*. <https://ejurnal.unikarta.ac.id/index.php/jemi/article/download/691/pdf/1968>, diakses pada 21 November 2022.
- Atmoko, R. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan PT CNC Departemen Welding Subframe. *Skripsi. Fakultas Ekonomi Bisnis dan Ilmu Sosial Universitas Pelita Bangsa Bekasi*. <https://ecampus.pelitabangsa.ac.id/pb/Ambillampiran?ref=23307&jurusan=&jenis=Item&usingId=false&download=false&clazz=ais.database.model.file.LampiranLain>, diakses pada 21 November 2022.
- Badeni. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Biru, Mega., Utami, Hamidah, Nayati., & Mayowan, Yuniadi. 2016. Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tatap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang). *Vol. 39 No. 2:50-56*.
- Budiyono, R. 2016. Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention*. <https://jurnal3.stiesemarang.ac.id/index.php/jurnal/article/view/65>, diakses pada 1 Desember 2022.
- Derrick. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention*. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 6 No. 1*. <https://journal.untar.ac.id/index.php/jmbk/article/view/16350/0>, diakses pada 21 November 2022.
- Dewi, A. P., Agustina, M. D. P. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Agustus, Vol. 1 (No. 3): Hal 1076-1088*. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1452/872/>, diakses pada 21 November 2022.
- Effendi, M. 2018. Pengembangan Model Kepuasan Kerja Untuk Menghadapi *Turnover intention* Karyawan Pada PT Kitadin Site Embalut (Kalimantan Timur). *Research Journal of Accounting and Business Management (RJBAM), Vol. 2 No. 2:2580-3115*.
- Febrian, A. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja, Konflik Peran dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover intention* di Perusahaan Kidung Kecamatan Sukoherjo (Studi Kasus Pada Seluruh Karyawanyang Bekerja di Perusahaan Kidung Kecamatan Sukerjo). *Skripsi. Fakultas Ekonomi*

Universitas Muhammadiyah Ponorogo. <https://eprints.umpo.ac.id/6699/>, diakses pada 30 November 2022.

- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gumilang, M. N. K., Baidun, A. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Intensi *Turnover*. *Journal of Psychology* Vol. 2 No. 2. <https://journal.uinjkt.ac.id/index.php/tazkiya/article/view/10775>, diakses pada 21 November 2022.
- Hamali, A. Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handayani, Ririn. 2020. *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Handoko, T. Hani. 2020. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ibrahim, R. N. P., Suhariadi, F. 2021. Pengaruh Kepuasan dan Stres Kerja terhadap *Turnover intention* pada Pengurangan Gaji Karyawan Saat Pandemi. *Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (Brpkm)*, Vol. 1(2), 1388-1396. <https://ejournal.unair.ac.id/BRPKM/article/view/28619>, diakses pada 21 November 2022.
- Ihsani, A. R. 2019. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta. *Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*. <https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/13727>, diakses pada 28 November 2022.
- Intan, Antani. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Tingkat *Turnover intention* Karyawan. *Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*.
- Jafar, S. 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII. *Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Alauddin Makassar*.
- Khikmawati, Retno. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention*. *Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mawadati, D., Saputra, A. R. P. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan. *Forum Ekonomi*, 22 (1) 2020, 18-26. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI/article/view/6012>, diakses pada 21 November 2022.
- Moorhead & Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nabilah, F. A. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap *Turnover intentions* Karyawan Di Kantor Pusat PT Asuransi Tri Pakarta Jakarta. *Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara Jakarta*. <http://repository.untar.ac.id/28031/1/Febi%20Ayu%20Nabilah%20115160341.pdf>, diakses pada 21 November 2022.
- Nair, S., Mee, L. Y., & Cheick, A. N. 2016. *Internal push factors and external pull factors and their relationships with lecturers turnover intention*. *International Journal of Business and Management*, Vol. 11 No. 2:110-126.
- Naya, Purwaningsih. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Promosi Jabatan Terhadap *Turnover intention* Karyawan PT. XYZ. *Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara*.
- Noviana, Y. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat *Turnover* Karyawan Indomaret (Studi Kasus Di Wilayah Inderalaya Utara). *Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Palembang*. https://repository.unsri.ac.id/18547/1/RAMA_61201_01121001065_0022106601_0001075605_0_1.front_ref.pdf, diakses pada 25 November 2022.
- Nusran, Muhammad & Dirgahayu Lantara. 2019. *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Ridlo, I. A. 2012. *Turn Over Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya: Public Health Movement.
- Rivai dan Sagala. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Robbins, S. P., & Mary, C. 2016. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Bardani P, Erlangga Jakarta.
- Safitri, L. N., Astutik, M. 2019. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara* Vol. 2 No. 1:13-26.
- Santonin, A., & Harahap, M. N. 2018. *International Review Of Management And Marketing The Model Of Turnover intentions Of Employees. International Revie Of Management And Marketing*, Vol. 8 No. 6:93-100. <https://Doi.Org/10.32479/Irmm.7284>, diakses pada 6 Desember 2022.
- Sari, R. N. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* Pada Hotel Ibis Yogyakarta. *Skripsi: Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*. <http://eprints.uny.ac.id/15137/1/SKRIPSI.pdf>, diakses pada 25 November 2022.
- Siagian, G. A. 2014. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Intention To Quit* Perawat. *Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang*. <http://eprints.undip.ac.id/43473/>, diakses pada 26 November 2022.
- Siwi, G., Taroreh, R. N., & Dotulong, L. O. 2016. Pengaruh Kepuasan Gaji, Promosi Jabatan, Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* Karyawan RSUD Pancaran Kasih Manado. *Jurnal EMBA*.
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto & Burhanudin. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Supriyanti, N. I. P. J., Mayasari, N. M. D. A. 2022. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Bagian Produksi PT. Akar Wangi Kabupaten Gianyar. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 8 No. 2: 2476-8782. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/download/35762/22894>, diakses pada 21 November 2022.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana,
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Syafrina, N. 2018. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal Benefita*. https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=IERU4VEAAAAJ&citation_for_view=IERU4VEAAAAJ:Tyk-4Ss8FVUC, diakses pada 23 November 2022.
- Syahronica, G., Hakam, M.S., & Ruhana, I. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention*. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 20 No. 1. <https://www.neliti.com/id/publications/85723/pengaruh-kepuasan-kerja-dan-stres-kerja-terhadap-turnover-intention-studi-pada-k>, diakses pada 21 November 2022.
- Vanchapo, A. R. 2020. *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Vanecia, M. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Manajemen Konflik Dengan Loyalitas Kerja Karyawan. *Skripsi. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Waspodo, A. A. W. S., Handayani, N. C., Paramita, W. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (Jrmsi)*, Iv(1). <http://journal.uni.ac.id/uni/index.php/jrmsi/article/view/780>, diakses pada 21 November 2022.
- Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1).
- Wijono, S. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yuda, I. B. D. P., Ardana, I. K. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 10: 5319-5347. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/31745>, diakses pada 21 November 2022.