Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan CV. Sukahati Pratama

Ikbar Naufal Z
Mahasiswa Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika
Fakultas Ekonomi dan Bisnis - Universitas Telkom

Arif Partono Prasetio
Dosen Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika
Fakultas Ekonomi dan Bisnis - Universitas Telkom

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap turnover intention karyawan. Penelitian ini dilakukan di perusahaan CV. Sukahati Pratama yang berlokasi di Kota Tasikmalaya, dengan total responden sejumlah 120 orang dari seluruh departemen yang pada perusahaan CV. Sukahati Pratama. Metode sampling yang digunakan yaitu nonprobability sampling dengan teknik convenience sampling. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar kepada karyawan CV. Sukahati Pratama dengan item pernyataan berjumlah 29 butir. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert lima titik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana dalam menjelaskan hasil penelitian. Hasil yang didapat pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres berpengaruh signifikan positif terhadap turnover intention pada karyawan CV. Sukahati Pratama, artinya ketika stres kerja meningkat maka turnover intention akan meningkat. Berdasarkan hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam mengelola kebijakan dan program kerja untuk mengurangi tingkat stres kerja yang dapat berpengaruh terhadap turnover intention.

Kata Kunci *: Stres Kerja, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk selalu siap berkompetisi menghadapi persaingan global yang terus berkembang. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang dapat menunjang bisnis perusahaan. Kunci keberhasilan pada pencapaian yang menjadi target perusahaan salah satunya terletak pada sumberdaya manusia (Saeka dan Suana, 2016). Pada pengelolaan sumberdaya manusia yang ada di perusahaan salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah pada tingkat *turnover intention* karyawan yang dapat menimbulkan keluar masuknya karyawan di perusahaan. Dampak buruk yang terjadi pada perusahaan ketika tingkat *turnover* tinggi yaitu seperti kehilangan karyawan yang berkompeten hingga meningkatnya biaya pelatihan maupun rekrutmen (Rachman dan Dewanto, 2016). Disamping itu tren *turnover* telah mengalami peningkatan pada tahun 2016 hingga mencapai 30 persen (Pramita, 2016).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan, antara lain komitmen organisasional, kepuasan kerja, lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja (Sutanto dan Gunawan, 2013; Qureshi *et al.*, 2013; Mxenge *et al.*, 2014). Stres kerja

merupakan salah satu faktor yang menjadi penyebab tingginya *turnover intention* dari karyawan. Tingkat stres kerja yang tinggi akan berdampak pada *turnover intention* yang meningkat (Dewi dan Wibawa, 2016). Peningkatan stres telah terjadi selama lima tahun terakhir hingga tahun 2017 (Wibawa, 2017). Hal ini menunjukkan jika penelitian terhadap stres kerja dan *turnover intention* perlu dilakukan. Pada penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (Dewi dan Wibawa, 2016; Mxenge *et al.,* 2014; Qureshi *et al.*, 2013; Chen *et al.*, 2011; Elci *et al.*, 2012; Allisey *et al.*, 2013; DeTienne *et al.,* 2012; Duraisingam *et al.*, 2009; Putra, 2015).

Pada penelitian ini penulis akan membahas mengenai pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* terhadap industri pengolahan pangan pada karyawan CV. Sukahati Pratama yang berada di Kota Tasikmalaya Provinsi Jawa Barat Indonesia. Berdasarkan data *preliminary* yang penulis dapatkan sebelumnya menunjukkan rendahnya tingkat *turnover intention* maupun stres kerja pada karyawan di perusahaan CV. Sukahati Pratama. Penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengapa tingkat stres kerja dan *turnover intention* pada karyawan CV. Sukahati Pratama menunjukkan hasil yang rendah. Didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang menyimpulkan adanya pengaruh positif stres kerja terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Sukahati Pratama.

KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Stres Kerja

Stres kerja merupakan salah satu hal penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumberdaya manusia di perusahaan. Stres didefinisikan sebagai kondisi yang muncul pada diri seseorang akibat tekanan yang berasal dari tuntutan yang tinggi di lingkungan sekitarnya yang menyebabkan dampak buruk bagi dirinya (Mulyadi, 2015; Fahmi, 2013; Robbins dan Judge, 2013). Stres yang meningkat dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti masalah keluarga, tuntutan tugas, tuntutan peran, beban kerja yang berlebihan, konflik intra kelompok, ambiguitas peran, dan suasana kerja yang kurang aman (Robbins dan Judge, 2013; Gibson *et al.*, 2012; Newstrom, 2011).

Stres perlu untuk dikelola secara baik guna mengantisipasi adanya dampak buruk yang dapat terjadi. Dampak yang muncul akibat stres antara lain pada kesehatan, kognitif, perilaku, dan organisasi seperti hilangnya konsentrasi, menurunnya produktivitas, dan munculnya berbagai penyakit pada diri seseorang (Gibson *et al.*, 2012; Suwatno dan Priansa, 2011; Fahmi, 2013). Pada penelitian ini menggunakan dimensi dari Leung *et al.* (2007) yang terdiri atas *personal, interpersonal, task, dan physical stressors*.

Turnover Intention

Turnover intention merupakan keinginan yang muncul pada diri seseorang untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik sebagai bentuk evaluasi hubungan antara individu dengan perusahaan (Waspodo *et al.*, 2013; Sumarto, 2009; Sutanto dan Gunawan, 2013). Meningkatnya *turnover intention* dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti komitmen organisasional, kepuasan kerja, lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja (Sutanto dan Gunawan, 2013; Qureshi *et al.*, 2013; Mxenge *et al.*, 2014).

Karyawan yang sudah tidak memiliki komitmen untuk bekerja di perusahaannya cenderung akan keluar dan mencari pekerjaan baru yang lebih baik. *Turnover intention* yang tinggi dapat mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan seperti hilangnya sumber daya manusia yang berkualitas, pemborosan biaya rekrutmen dan pelatihan serta menurunnya kualitas sumberdaya manusia (Rachman dan Dewanto, 2016; Sumarto, 2009; Waspodo *et al.*, 2013). Penelitian ini mengadopsi dimensi yang digunakan oleh Abelson dalam Sumarto (2009) untuk mengukur *turnover intention* yang terdiri dari dimensi *thinking of quitting,*

intent to search, probability of finding an acceptable job with another employer, dan *intent to leave*.

Hubungan Stres Kerja Dengan *Turnover Intention*

Berbagai penelitian terdahulu telah dilakukan untuk mengidentifikasi hubungan stres kerja dengan *turnover intention* di Indonesia maupun di luar negeri. Penelitian Dewi dan Wibawa (2016) pada industri jasa asuransi di Negara Indonesia menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan positif. Penelitian Mxenge *et al.* (2014) pada industri pendidikan di Afrika menyimpulkan stres organisasional memiliki hubungan signifikan positif dengan *intention to quit*. Selanjutnya pada penelitian Qureshi *et al.* (2013) pada industri tekstil di Pakistan menemukan stres kerja berhubungan secara signifikan positif terhadap *turnover intention*. Kemudian penelitian Chen *et al.* (2011) terhadap industri perbankan di China menjelaskan bahwa stres kerja memiliki hubungan signifikan positif terhadap *turnover intention*.

Penelitian Elci *et al.* (2012) pada sembilan industri di Turki menemukan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap *turnover intention*. Pada penelitian Allisey *et al.* (2013) terhadap lembaga kepolisian di Inggris mengidentifikasi bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan DeTienne *et al.* (2012) pada industri jasa keuangan di USA menemukan bahwa stres moral berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention*.

Adapun penelitian di industri farmasi di Australia oleh Duraisingam *et al.* (2009) menyimpulkan stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention*. Terakhir pada penelitian Putra (2015) pada lembaga keuangan di Indonesia menunjukkan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada berbagai latar belakang budaya dan negara yang beragam. Oleh karena itu, penelitian ini menentukan hipotesis sebagai berikut:

***H*$_1$:** stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Sukahati Pratama.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode sampling nonprobabilitas dengan teknik *convenience sampling* dengan jumlah populasi berjumlah 168 orang yang merupakan total keseluruhan karyawan di perusahaan CV. Sukahati Pratama. Dengan menggunakan perhitungan slovin, sampel pada penelitian ini sebanyak 120 orang yang diharapkan dapat mewakili populasi yang ada. Data yang didapat melalui kuesioner yang disebarkan untuk digunakan dalam analisis data. Tingkat pengembalian kuesioner sebesar 100% berdasarkan jumlah kuesioner yang telah dibagikan dalam kurun waktu 14 hari.

Karakteristik responden pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh pria dengan persentase 68% dan sisanya wanita sebesar 32%. Berdasarkan usia responden persentase terbesar yaitu 32% ada pada kategori usia 20 – 25 tahun dan persentase terkecil 2% pada kategori > 45-50 tahun. Berdasarkan status didominasi oleh responden dengan status menikah sebesar 73% dan status cerai menduduki persentase paling sedikit yaitu 3%. Karakteristik responden berdasarkan posisi pekerjaan paling banyak pada posisi non jabatan sebesar 89% dan paling sedikit pada posisi manajer sebesar 4%.

Pada karakteristik responden berdasarkan lama bekerja kategori > 5 – 10 tahun memiliki persentase terbesar sebanyak 33% dan kategori < 1 tahun memiliki persentase terendah sebesar 8%. Berdasarkan pendidikan didominasi oleh kategori pendidikan SMP dengan persentase 41% dan kategori paling sedikit yaitu S2 dan S3 sebesar 0%. Kemudian 62% responden memiliki anak dan 38% responden tidak memiliki anak. Terakhir pada karakteristik jam kerja 62,5% responden bekerja ≤ 9 jam dan 37,5% responden bekerja > 9 jam. Karakteristik

responden secara detail dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1
Aspek Demografis

Faktor Demografis	Klasifikasi	Jumlah Responden	Persentase	Total
Jenis Kelamin	Pria	82	68%	100 %
	Wanita	38	32%	
Usia	< 20 tahun	5	4%	100 %
	20 - 25 tahun	38	32%	
	> 25 - 30 tahun	30	25%	
	> 30 - 35 tahun	21	18%	
	> 35 - 40 tahun	16	13%	
	> 40 - 45 tahun	5	4%	
	> 45 - 50 tahun	2	2%	
	> 50 tahun	3	3%	
Status	Menikah	88	73%	100 %
	Belum menikah	28	23%	
	Cerai	4	3%	
Posisi dalam pekerjaan	Non-jabatan	107	89%	100 %
	Supervisor	8	7%	
	Manajer	5	4%	
Lama bekerja	< 1 tahun	10	8%	100 %
	1 - 3 tahun	20	17%	
	> 3 - 5 tahun	32	27%	
	> 5 - 10 tahun	39	33%	
	> 10 tahun	19	16%	
Pendidikan	SMP	49	41%	100 %
	SMA/SMK	47	39%	
	Diploma	19	16%	
	S1	5	4%	
	S2	0	0%	
	S3	0	0%	
Memiliki Anak	Ya	74	62%	100 %
	Tidak	46	38%	
Jam Kerja/Hari	≤ 9 jam	75	62,5%	100 %
	> 9 jam	45	37,5%	

Sumber: Hasil Olahan Penulis

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari 19 item pernyataan yang mewakili variabel stres kerja kemudian 12 item pernyataan yang mewakili variabel *turnover intention*. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala *likert.* Skala *likert* berisi sejumlah pernyataan dengan kategori respons dan kemudian nilai/skor seseorang pada skala dihitung dengan menjumlahkan total tanggapan yang diberikan (Silalahi, 2015). Pada setiap item pernyataan terdiri dari pilihan jawaban sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), cukup setuju (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Variabel stres kerja diukur dengan menggunakan dimensi dari Leung *et al.* (2007) yang terdiri dari *personal, interpersonal, task, dan physical stressors* dengan item pernyataan yang berjumlah 19. Contoh item pernyataan pada variabel stres kerja yaitu "Saya merasa bosan mengerjakan pekerjaan yang sama terus menerus."

Sedangkan pada variabel *turnover intention* penulis memakai dimensi yang dikembangkan dari Abelson dalam Sumarto (2009) menggunakan dimensi *thinking of quitting, intent to search, probability of finding an acceptable job with another employer,* dan *intent to leave* dengan item pernyataan yang berjumlah 12. Contoh item pernyataan untuk variabel *turnover intention* yaitu "Saya mulai mencari lowongan pekerjaan lain akhir-akhir ini."

Pada seluruh item pernyataan dilakukan uji validitas yang mendapatkan hasil bahwa seluruh item dinyatakan valid kecuali 2 item pernyataan pada variabel stres kerja sehingga pada variabel stres kerja menggunakan 17 item, dengan standar acuan nilai signifikansi < 0,05 untuk item yang dinilai valid. Sedangkan pada hasil uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan reliabel dengan nilai *Cronbach Alpha's* pada variabel stres kerja sebesar 0,887 dan variabel *turnover intention* sebesar 0,918. Hasil tersebut didasarkan pada nilai *Cronbach Alpha's* sebagai standar uji reliabilitas yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau terbebas dari kekeliruan pengukuran (Indrawati, 2015).

Pada penelitian ini menggunakan metode analisis data yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linear. Pada penelitian ini menguji pengaruh variabel stres kerja sebagai variabel bebas atau *independent* terhadap *turnover intention* sebagai variabel terikat atau *dependent*. Pada proses pengolahan data dan analisis penulis menggunakan bantuan *software* SPSS versi 20.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini penulis melakukan uji asumsi klasik dan uji koefisien determinasi. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Pada hasil uji normalitas yang dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*

menghasilkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* atau nilai signifikansi sebesar 0,987. Jika dibandingkan pada standar signifikansi dalam uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan > 0,05 sehingga memberikan kesimpulan bahwa data berdistribusi normal. Sedangkan pada uji heteroskedastisitas menggunakan metode uji *glejser* yang menghasilkan nilai signifikansi 0,574 sehingga nilai signifikansi > 0,05. Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Selanjutnya hasil koefisien determinasi yang didapatkan pada nilai R *Square* memiliki nilai sebesar 0,542 atau 54,2% artinya stres kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 54,2%. Sedangkan nilai R yang didapat sebesar 0,736 memiliki arti bahwa korelasi antara variabel stres kerja dengan *turnover intention* dikategorikan pada tingkat hubungan yang kuat (Neolaka, 2014). Pada hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut digunakan dalam pengambilan keputusan pada pengujian hipotesis, sehingga berdasarkan hasil nilai signifikansi yang didapatkan mendukung hipotesis H_1 dengan nilai signifikansi < 0,05. Artinya stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Sukahati Pratama.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Sukahati Pratama. Jika melihat kondisi di perusahaan terhadap stres kerja yang dialami karyawan berada pada kondisi yang normal, artinya sebagian besar karyawan tidak merasa tidak merasakan adanya gangguan yang begitu mempengaruhi kondisi psikologis atau emosional dari tekanan pekerjaan yang dijalankannya. Berbagai situasi yang dialami oleh karyawan CV. Sukahati Pratama ketika bekerja di perusahaan tersebut tidak menimbulkan kondisi yang menyebabkan meningkatnya stres pada diri karyawan.

Perusahaan CV. Sukahati Pratama telah dinilai baik dalam mengatasi berbagai situasi dan kondisi yang dapat menyebabkan stres yang meningkat pada karyawannya. Hal ini dapat terjadi karena perusahaan sangat berhati-hati dalam menetapkan kebijakan khususnya terkait ketenagakerjaan. Pada proses pembuatan dan penetapan kebijakan perusahaan berusaha sebaik mungkin untuk melihat sudut pandang karyawan sebagai pihak yang akan terkena dampaknya dari kebijakan yang akan dibuat. Berbagai fasilitas, sarana, dan prasarana pendukung kegiatan kerja karyawan disediakan oleh perusahaan guna memaksimalkan kinerja karyawan-karyawannya.

Akan tetapi di sisi lain ada beberapa pihak dalam hal ini divisi produksi yang merasakan adanya tuntutan yang dinilai berat oleh karyawan. Banyak standar dan prosedur yang harus dipenuhi terkadang dinilai memusingkan dan menyulitkan karyawan ketika bekerja, terlebih pada karyawan baru yang belum menyesuaikan diri dengan banyaknya standar dan prosedur tersebut. Perusahaan perlu memperhatikan hal ini untuk mencegah terjadinya stres kerja yang meningkat pada karyawan.

Persepsi karyawan CV. Sukahati Pratama terhadap *turnover intention* menunjukkan tingkat yang rendah berdasarkan jawaban responden. Hal ini menjelaskan bahwa tingkat keinginan karyawan CV. Sukahati Pratama untuk meninggalkan pekerjaan atau perusahaan rendah. Karyawan tidak berkeinginan mencari perusahaan lain dan meninggalkan perusahaan CV. Sukahati Pratama. Hal tersebut mencerminkan kondisi yang baik dari perusahaan terhadap hubungan dengan para karyawan dengan didapatkan tingkat *turnover intention* yang rendah pada karyawan CV. Sukahati Pratama. Adanya keselarasan antara persepsi karyawan terhadap stres kerja dan *turnover intention* menunjukkan adanya hubungan diantara kedua variabel. Tingkat stres kerja yang rendah pada karyawan CV. Sukahati Pratama menyebabkan tingkat *turnover intention* yang rendah pula. Ketika karyawan tidak mengalami kondisi yang membuat dirinya tertekan oleh adanya gangguan ataupun tuntutan pada

pekerjaannya maka karyawan tidak memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan.

Penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* mendukung hasil penelitian penulis terhadap adanya hubungan positif antara stres kerja dengan *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Wibawa (2016) pada industri jasa asuransi di Indonesia, Mxenge *et al.* (2014) pada industri pendidikan di Afrika, Qureshi *et al.* (2013) pada industri tekstil di Pakistan, Chen *et al.* (2011) pada industri perbankan di China, Elci *et al.* (2012) pada sembilan industri di Turki, Allisey *et al.* (2013) terhadap lembaga kepolisian di Inggris, DeTienne *et al.* (2012) pada industri jasa keuangan di USA, Duraisingam *et al.* (2009) pada industri farmasi di Australia, dan Putra (2015) pada lembaga keuangan di Indonesia menunjukkan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention* karyawan CV. Sukahati Pratama. Hal ini mendukung hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya yang menyatakan adanya hubungan signifikan positif dari kedua variabel. Ketika tingkat stres kerja tinggi maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya *turnover intention.* Begitupun jika tingkat stres kerja rendah maka *turnover intention* akan rendah pula. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk mengelola stres kerja yang dapat dialami oleh karyawan untuk mengurangi tingkat *turnover intention* dengan mengelola kebijakan dan program kerja yang baik. Pada penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu pada penggunaan satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat meneliti variabel lain untuk dilibatkan dalam penelitian. Penggunaan metode analisis lain juga dapat digunakan pada penelitian selanjutnya serta penelitian yang dilakukan pada industri yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Allisey, A. F., Noblet, A. J., Lamontagne, A. D., dan Houdmont, J. (2013). Impact of Employee Turnover on Sustainable Growth of Organization in Computer Graphics Sector of Karachi, Pakistan. *Criminal Justice and Behavior*, 41(6), 1-21.

Chen, M., Lin, C., dan Lien, G. (2011). Modelling Job Stress as a Mediating Role in Predicting Turnover Intention. *The Service Industries Journal*, 31(8), 1327-1345.

DeTienne, K. B., Agle, B. R., Phillips, J. C., dan Ingerson M. C. (2012). The Impact of Moral Stress Compared to Other Stressors on Employee Fatigue, Job Satisfaction, and Turnover: An Empirical Investigation. *Journal of Business Ethics*, 110(3), 377-391.

Dewi, K. A., dan Wibawa, I. M. (2016). Pengaruh Stres Kerja pada Turnover Intention yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera 1912. *E-Jurnal Manajemen Unud,* 5(12), 762-789.

Duraisingam, V., Pidd, K., dan Roche, A. M. (2009). The Impact of Work Stress and Job Satisfaction on Turnover Intentions: A Study of Australian Specialist Alcohol and Other Drug Workers. *Drugs: Education, Prevention and Policy,* 16(3), 217–231.

Elci, M., Sener, I., Aksoy, S., dan Alpkan, L. (2012). The Impact of Ethical Leadership and Leadership Effectiveness on Employees' Turnover Intention: The Mediating Role of Work Related Stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences,* 58, 289-297.

Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., dan Konopaske, R. (2012). *Organizational: Behavior, Structure, Process* (14th ed.). New York: McGraw -Hill Higher Education.

Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis: Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi* (1st ed.) Bandung: PT. Refika Aditama.

Leung, M., Sham, J., dan Chan, Y. (2007). Adjusting Stressors - Job Demand Stress

in Preventing Rustout/Burnout in Estimators. *Surveying and Built Environment,* 18(1), 17-26.

Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan* (1st ed.). Bandung: Alfabeta.

Mxenge, S. V., Dywili, M., dan Bazana, S. (2014). Organisational Stress and Employees' Intention to Quit Amongst Administrative Personnel at The University of Fort Hare, Eastern Cape, South Africa. *International Journal of Research In Social Sciences*, 4(5), 13-29.

Neolaka, A. (2014). *Metode Penelitian dan Statistik* (1st ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Newstrom, J. W. (2011). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work* (13th ed.). Singapore: McGraw-Hill.

Pramita, D. (2016). *Jurus Meredam Generasi Y yang Doyan Pindah Kerja.* [online]. https://cantik.tempo.co/read/news/2016/05/26/334774197/jurus-meredam-generasi-y-yang-doyan-pindah-kerja [10 Maret 2017].

Putra, R. P. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Gaji terhadap Turnover Intention dengan Gender Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta dan Surakarta). *Jurnal Nominal*, 4(1), 83-95.

Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khan, K., dan Zaman, K. (2013). Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764-770.

Rachman, L., dan Dewanto, A. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wava Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 14(2), 322-333.

Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education Inc.

Saeka, I. P. A. P., dan Suana, I. W. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Indonusa Algaemas Prima Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(6), 3736-3760.

Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif* (4th ed.). Bandung: PT. Refika Aditama.

Sujarweni, V. W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS* (1st ed.). Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sumarto. (2009). Meningkatkan Komitmen dan Kepuasan untuk Menyurutkan Niat Keluar. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan,* 11(2), 116-125.

Supriyadi & Ekawati, R. 2017. Perbandingan Persepsi Kualitas Atas Produk Gadget Buatan Korea dan China Di Kota Bandung. SMART. Study Management & Research. Vol XIV No 1. 2017

Sutanto, E. M., dan Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intention. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76-88.

Suwatno, dan Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (1st ed.). Bandung: Alfabeta.

Waspodo, A. A. W. S., Handayani, N. C., dan Paramita, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), 97-115.

Wibawa, S. W. (2017). *Studi: Generasi Milenium Paling Stres di Tempat Kerja*. [online]. http://lifestyle.kompas.com/read/2017/02/10/170400720/studi.generasi.milenium.paling.stres.di.tempat.kerja [8 Maret 2017].

Lampiran 1

Hasil Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.45295872
Most Extreme Differences	Absolute	.041
	Positive	.033
	Negative	-.041
Kolmogorov-Smirnov Z		.450
Asymp. Sig. (2-tailed)		.987

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.286	.128		2.234	.027
	SK	.025	.045	.052	.564	.574

a. Dependent Variable: AbsUt

Lampiran 2

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.148	.210		.705	.482
	Stres Kerja	.867	.073	.736	11.824	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736[a]	.542	.538	.45487

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja