

## **PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN KOPERASI GIRI KUSUMA NUSA DUA, BADUNG**

**Ni Wayan Susanti Pratiwi**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Mahasaraswati Denpasar  
susantipratiwi37@gmail.com

**I Wayan Sujana**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Mahasaraswati Denpasar

**Ni Nyoman Novarini**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Mahasaraswati Denpasar  
novarini0511@gmail.com

### **Abstrak**

*Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. *Turnover Intention* perlu mendapatkan perhatian yang serius bagi organisasi dengan meningkatkan kepuasan kerja dan menangani stress kerja di dalam perusahaan agar mencapai tujuan dalam perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *Turnover intention* karyawan pada Koperasi Giri Kusuma Nusa Dua, Badung. Untuk memecahkan masalah tersebut dilakukan pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan kuesioner. Dalam penelitian ini populasi dan sampel yang digunakan yaitu sebanyak 43 orang responden dengan sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan berupa analisis regresi linier berganda dengan bantuan alat analisis SPSS versi 22.0 dan dilakukan pengujian instrument penelitian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk menunjukkan kuesioner *valid* dan *reliable* dalam penelitian. Hasil analisis Regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* sebesar 0,550 dan untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai sebesar -0,297 dimana artinya adalah Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Koperasi Giri Kusuma Nusa Dua, Badung. Seluruh hasil analisis menunjukkan bahwa hasil yang didapat sesuai dengan hipotesis penelitian.

**Kata Kunci :** *Turnover Intention, Stres Kerja, Kepuasan Kerja*

### **Abstract**

Turnover intention is the intention or intention of employees to stop working from work on a voluntary basis of their own choice. Turnover intentions need to get serious attention for the organization by increasing job satisfaction and increasing work stress in the company in order to achieve goals within the company. The purpose of this study was to study the effect of job stress and job satisfaction on employee turnover intention in the Giri Kusuma Nusa Dua Cooperative, Badung. To solve these problems, data collection was done by observation, interviews, and questionnaires. The number of respondents was 43 respondents with a saturated sample.

Data analysis method used in the form of multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 22.0 analysis tools and testing of research instruments namely validity and reliability tests to show valid and reliable questionnaires in research. The results of multiple Linear Regression analysis showed that work stress variables showed a positive and significant effect on Turnover Intention of 0.550 and for job satisfaction the variable had a value of -0.297, which means Job Satisfaction increased negatively and significantly towards Employee Turnover Intention at the Giri Kusuma Nusa Dua Cooperative, Badung. All analysis results show the results obtained in accordance with the research hypothesis.

**Keywords:** Intention of Substitution, Job Stress, Job Satisfaction.

## 1. PENDAHULUAN

### Permasalahan Penelitian

Fenomena hasil survei awal yang dilakukan penulis pada Koperasi Giri Kusuma Nusa Dua, Badung yang menunjukkan tingkat *turnover intention* karyawan yang relatif tinggi, dapat dilihat pada Tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Data *Turnover Intention* Karyawan Koperasi Giri Kusuma**  
**Tahun 2014 s/d 2018**

Tahun	Jumlah karyawan awaltahun (Orang)	Jumlah karyawan yang keluar (Orang)	Jumlah karyawan yang masuk (Orang)	Jumlah karyawan akhirtahun (Orang)
2014	36	1	4	39
2015	39	4	4	39
2016	39	7	5	37
2017	37	10	15	42
2018	42	12	13	43

Sumber : Koperasi Giri Kusuma Nusa Dua, 2014-2018

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah *turnover intention* cenderung meningkat setiap tahunnya. Adanya ketidakstabilan dalam organisasi dapat dilihat dari jumlah karyawan masuk dan jumlah karyawan keluar pada Koperasi Giri Kusuma Nusa Dua dalam lima tahun terakhir adalah dinamis yaitu, jumlah karyawan yang masuk dan keluar cenderung meningkat setiap tahunnya, dengan adanya *turnover intention* yang tinggi memberikan pengaruh yang kurang baik terhadap perusahaan, baik dalam segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan serta dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Stres kerja yang terjadi pada Koperasi Giri Kusuma Nusa Dua, Badung disebabkan oleh beberapa faktor yaitu beban kerja yang berlebihan seperti tuntutan tugas yang diberikan oleh atasan, tugas yang berlebihan akan membuat karyawan kesusahan untuk mengerjakan tugas tersebut sesuai dengan waktu yang ditentukan hal ini sangat berpengaruh terhadap beban kerja yang diterima oleh karyawan. Selanjutnya ada faktor konflik peran, hal ini terjadi karena masalah antar pribadi di organisasi . misalkan permasalahan antar rekan kerja atau bisa juga masalah keluarga yang dibawa ke dunia kerja sehingga melibatkan rekan kerja atau bahkan tugas-tugas dari perusahaan yang terbengkalai. Sehubungan dengan munculnya *turnover intention* pada Koperasi Giri Kusuma Nusa Dua, Badung yang dinamis maka salah satu cara untuk menstabilkan tingkat *turnover intention* karyawan adalah dengan adanya kepuasan kerja karyawan namun permasalahan kepuasan kerja yang terjadi di Koperasi Giri Kusuma Nusa Dua Badung hal ini dikarenakan oleh beberapa hal yaitu karena gaji, pengembangan karir dan faktor rekan kerja.

### Rumusan Masalah

- 1) Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan Koperasi Giri Kusuma Nusa Dua, Badung ?

- 2) Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Koperasi Giri Kusuma Nusa Dua, Badung ?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan mendapatkan bukti empiris pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan Koperasi Giri Kusuma Nusa Dua, Badung.
- 2) Untuk mengetahui dan mendapatkan bukti empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Koperasi Giri Kusuma Nusa Dua, Badung.

### **Kajian Teoritis**

#### **1. Stres Kerja**

##### **Pengertian Stres Kerja**

Naufal dan Prasetyo (2017) menyatakan bahwa stres kerja merupakan salah satu hal penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Menurut Luthans (2011:278) merupakan sesuatu yang dianggap negatif dan biasanya disebabkan oleh sesuatu yang buruk dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses. Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan stres kerja adalah perasaan menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, cemas, tegang, dan gugup.

##### **Indikator Stres Kerja**

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan, Charles D, Spielberg dalam Hulaifah (2012:12) mengemukakan secara umum ada beberapa indikator stress kerja, yaitu:

###### a) Konflik Peran

Suatu gejala psikologis yang dialami oleh seseorang yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman. Konflik peran muncul karena ada ketidaksesuaian pengharapan yang disampaikan pada individual di dalam organisasi dengan orang lain di dalam organisasi tersebut atau diluar organisasi .

###### b) Beban Kerja

Sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja.

###### c) Waktu Kerja

Suatu periode waktu yang mengikat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan berkaitan dengan organisasi.

#### **2. Kepuasan Kerja**

##### **Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat kerjanya (Wibowo, 2013: 132).Wexley dan yuki (dalam mangkunegara, 2011: 117) mendefinisikan kepuasan kerja "*is the way an employee feels about his or her job*" (adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai

pekerjaannya. Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja Menurut Davis, Wexley dan Yuki (2001) bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya.

### **Indikator Kepuasan Kerja**

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam kepuasan kerja karyawan. (Robbins, 2015:181-182) mengemukakan secara umum ada beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu:

a) Gaji atau upah

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan adil dan segaris dengan pengharapan mereka.

b) Rekan kerja

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Rekan kerja yang ramah dan mendukung akan memberikan kepuasan kerja yang meningkat.

c) Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan usaha secara formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan, yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan yang membuka kesempatan mendapatkan posisi atau jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai karyawan.

### **3. Turnover Intention**

#### **Pengertian Turnover Intention**

*Turnover intention* diindikasikan sebagai sikap individu yang mengacu pada hasil evaluasi mengenai kelangsungan hubungannya dengan organisasi dimana dirinya bekerja dan belum terwujud dalam bentuk tindakan pasti (Suwandian dan Indriantoro, 2013). Tingkat *turnover* adalah kriteria yang cukup baik untuk mengukur stabilitas yang terjadi di organisasi atau perusahaan tersebut, dan juga bisa mencerminkan kinerja dari organisasi. Tinggi rendahnya turnover karyawan pada organisasi mengakibatkan tinggi rendahnya biaya perekrutan, seleksi dan pelatihan yang harus ditanggung organisasi (Ni Putu Indah Ade Ardianti, 2019). Adapun penelitian lain menyatakan bahwa *Turnover Intention* (Keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Ronald dan Milkha, 2014). Samuel dan Ikemefuna, (2012) menyatakan bahwa *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau keinginan berkelanjutan yang dilakukan oleh karyawan untuk meninggalkan organisasi dan digantikan kembali oleh karyawan lain. Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan berpindah yang menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi.

#### **Indikator Turnover Intention**

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses *Turnover Intention* karyawan. Mobley (2011:150), mengemukakan secara umum ada beberapa indikator *turnover intention*, yaitu:

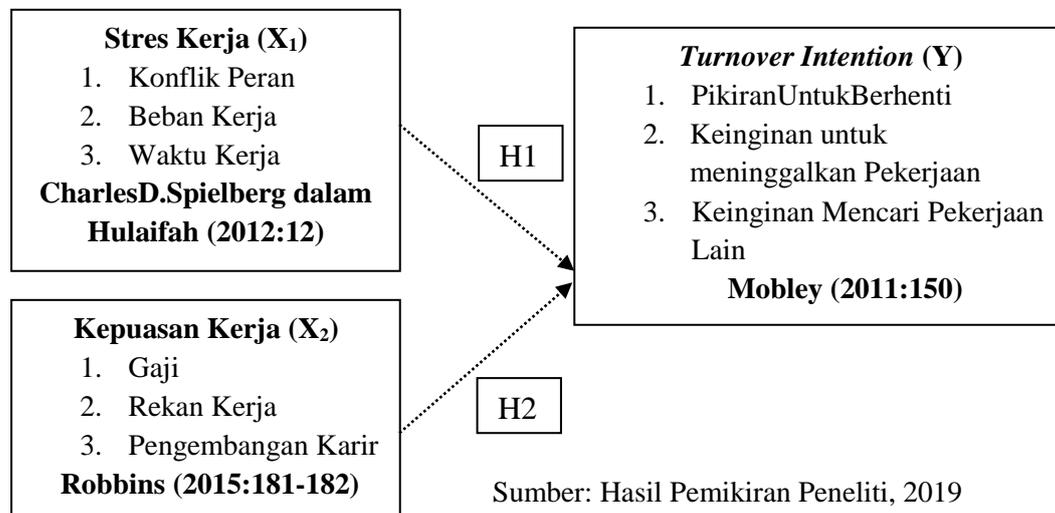
- a) Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)  
Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.
- b) Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)  
Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
- c) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)  
Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

## 2. METODE

### a. Rancangan Penelitian

#### Kerangka Berpikir

“Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Koperasi Giri Kusuma Nusa Dua, Badung



#### Hubungan antara stress kerja dengan *turnover intention* karyawan

Penelitian sebelumnya oleh Agung AWS Wasposito (2013) dari industri PT. Unitex di Bogor menyatakan bahwa stres kerja terhadap *Turnover Intention* berpengaruh signifikan negatif pada PT. Unitex Bogor tersebut. Sedangkan penelitian Syarifah Nazenin (2014) dari industri produksi di Semarang yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

H<sub>1</sub> : Stres kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Koperasi Giri Kusuma Nusa Dua, Badung.

### **Hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* karyawan**

Penelitian sebelumnya oleh Park, J.S dan Kim, T.H. (2009) dari industri kesehatan di Korea menyatakan bahwa kepuasan kerja terhadap *turnover intention* berpengaruh signifikan negatif pada rumah sakit Korea. Sedangkan penelitian Yucel, I. (2012) dari industri manufaktur di Turki mengatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* berpengaruh signifikan negatif pada perusahaan manufaktur. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Aydoglu dan Asikgil (2011), Mbah dan Ikemefuna (2012), Ghandi *et al.* (2017) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention*.

H<sub>2</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Koperasi Giri Kusuma Nusa Dua, Badung.

#### **b. Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini, populasinya adalah karyawan Koperasi Giri Kusuma Nusa Dua, Badung. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 43 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel dengan metode sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Giri Kusuma Nusa Dua, Badung.

#### **c. Teknik Pengumpulan Data dan Pengembangan Instrumen**

##### **Teknik pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2014:401). Adapun cara untuk memperoleh data dan informasi dalam penelitian ini adalah:

##### a) Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi.

##### b) Studi Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai, dan wawancara.

##### **Pengembangan Instrumen**

Uji instrument digunakan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Dengan pengujian tersebut akan diketahui ketepatan suatu alat ukur yang digunakan dalam penelitian.

##### a) Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika dinilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Cara menentukan nilai korelasi adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\Sigma xy) - \Sigma x \Sigma y}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi
- X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item
- $\Sigma x$  = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\Sigma y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y
- n = Banyaknya responden

Sugiyono (2017:133) menyatakan bahwa ketentuan suatu instrument dikatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi product moment  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel product moment pada taraf signifikan 5% maka item atau variabel dikatakan valid. Sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka item atau variabel tidak valid.

#### b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji keandalan dari suatu alat ukur. Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Hasil penelitian dikatakan reliable apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen dikatakan handal atau reliabel bila koefisien *alpha cronbach*  $\geq 0.60$ . Adapun rumus yang dipergunakan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2013:27).

$$Realibility = CA = \left[ \frac{K}{K - 1} \right] \left[ 1 - \frac{\Sigma \alpha^2 b}{\alpha^2 1} \right]$$

Keterangan :

- CA = Reability intrumen
- K = Banyaknya butir pertanyaan
- $\Sigma \alpha^2 b$  = Jumlah variasi butir
- $\alpha^2 1$  = Varian total

#### d. Teknik Analisis Data

##### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen Sugiyono (2016:192), dengan dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

- Y = *Turnover Intention* Karyawan
- a = Nilai konstanta
- X<sub>1</sub> = Stres Kerja
- X<sub>2</sub> = Kepuasan Kerja
- b<sub>1</sub> = Koefisien regresi stress kerja (X<sub>1</sub>)
- b<sub>2</sub> = Koefisien regresi kepuasan kerja (X<sub>2</sub>)

### Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara kedua variabel (independen dan dependen) Sugiyono (2016:191). Rumus korelasi berganda adalah sebagai berikut :

$$R_{Y,1,2} = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

$X_1 Y$  = Koefisien korelasi  $X_1$  dan  $Y$

$X_2 Y$  = Koefisien korelasi  $X_2$  dan  $Y$

$b_1$  = Koefisien garis variabel bebas (stres kerja).

$b_2$  = Koefisien garis variabel bebas (kepuasan kerja).

$Y$  = Variabel terikat (*turnover intention*).

Hubungan atau korelasi variabel yang diteliti dapat dilihat dengan menggunakan analisis yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016:184). Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00-0,19	Sangat Rendah
0,20-0,39	Rendah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016:184)

### Analisis Determinasi

Analisis determinasi adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *Turnover intention* karyawan yang dinyatakan dengan presentase. Untuk mencari koefisien determinasi digunakan rumus sebagai berikut (Ghozali, 2011:97).

$$D = R^2 \cdot 100\%$$

Keterangan :

$D$  = Koefisien determinasi

$R^2$  = Kuadrat koefisien korelasi

### Uji Hipotesis

Uji T ( T-test)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi masing - masing koefisien regresi sehingga diketahui apakah pengaruh secara parsial antara stress kerja, kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan (Kurniasari, 2016: 67). Rumus uji t sebagai berikut :

$$t_i\text{-hitung} = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan :

$b_i$  = Koefisien regresi dari variabel bebas

$Sb_i$  = Tingkat kesalahan koefisien regresi

Adapun langkah-langkah perhitungan t-hitung sebagai berikut :

a) Menentukan formulasi hipotesis

$H_0$  :  $b_i = 0$ , berarti tidak ada pengaruh signifikan stres kerja  $X_1$  dan kepuasan kerja  $X_2$  terhadap *turnover intention* karyawan Y secara parsial

$H_1$  :  $b_i > 0$ , berarti ada pengaruh positif antara stres kerja  $X_1$  dan kepuasan kerja  $X_2$  terhadap *turnover intention* karyawan Y secara parsial.

b) Kriteria pengujian

a.  $H_0$  ditolak apabila  $t_1\text{-hitung} > t\text{-tabel}$

b.  $H_0$  diterima apabila  $t_1\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$ .

c) Penarikan kesimpulan

Jika signifikansi  $t < \alpha$  (0,05) ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

Jika signifikansi  $t \geq \alpha$  (0,05) tidak berpengaruh yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

Semua perhitungan tersebut dianalisis dengan bantuan computer Program *Statistical Package Social Science* (SPSS) version 22.0 for Windows.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Analisis Data

Untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*, digunakan alat bantu analisis yaitu Program *SPSS version 22 For Windows*. Hasil analisis SPSS dapat dilihat pada tabel 3.1 dibawah ini :

**Tabel 3.1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.911	2.908		5.127	.000
Stres Kerja	.550	.074	.713	7.396	.000
Kepuasan Kerja	-.297	.110	-.261	-2.707	.010
R	.941				
Adjusted R Square (R <sup>2</sup> )	.880				
F Hitung	155,263				
Sig. F	.000				

Sumber: Pengolahan Data Penelitian

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* dapat diketahui secara nyata dengan menggunakan analisis regresi, dalam hal ini digunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 3.1, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 14,911 + 0,550 X_1 - 0,297 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

$a = 14,911$ , artinya apabila tidak ada perhatian terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja atau nilainya tetap, maka besarnya *Turnover Intention* adalah 14,911.

$b_1 = 0,550$ , artinya apabila Kepuasan Kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Stres Kerja akan diikuti oleh meningkatnya *Turnover Intention* sebesar rata – rata 0,550.

$b_2 = -0,297$ , artinya apabila Stres Kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Kepuasan Kerja akan diikuti oleh menurunnya *Turnover Intention* sebesar rata – rata 0,297.

Dari persamaan di atas maka dapat dijelaskan pola pengaruh variabel Stres Kerja terhadap variabel terikat *Turnover Intention* adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana apabila Stres Kerja ditingkatkan, maka akan diikuti oleh meningkatnya *Turnover Intention* pada Koperasi Giri Kusuma Nusa Dua, Badung, begitu sebaliknya. Dapat dijelaskan juga pola pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap variabel terikat *Turnover Intention* adalah negatif. Koefisien regresi yang bertanda negatif menunjukkan adanya pengaruh yang berlawanan arah, dimana apabila Kepuasan Kerja ditingkatkan, maka akan diikuti oleh menurunnya *Turnover Intention* pada Koperasi Giri Kusuma Nusa Dua, Badung, begitu sebaliknya

### **Analisis Korelasi Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan Tabel 3.1 didapat hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,941. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2016) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,941 berada antara 0,80 – 1,000 yang berarti korelasi adalah sangat kuat.

### **Koefisien Determinasi**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi/ sumbangan antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan Tabel 3.1 hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,880. Ini berarti besarnya kontribusi antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* adalah 88% sedangkan sisanya 12% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### **Uji T**

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* secara parsial adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan Tabel 3.1 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Penarikan Kesimpulan untuk Variabel Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis SPSS diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Stres Kerja adalah  $7,396 > t$  tabel 1684 dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti bahwa Variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan “Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Koperasi Giri Kusuma Nusa Dua, Badung” dapat diterima.

2) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis SPSS diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Kepuasan Kerja adalah  $-2,707 > t$  tabel  $-1684$  dan signifikansi sebesar  $0,010 < 0,05$ . Ini berarti bahwa Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan “Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Koperasi Giri Kusuma Nusa Dua, Badung” dapat diterima.

#### 4. PENUTUP

##### Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin meningkat Stres Kerja maka *Turnover Intention* Karyawan pada Koperasi Giri Kusuma Nusa Dua, Badung juga akan meningkat.
- b) Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin meningkat Kepuasan Kerja maka *Turnover Intention* Karyawan pada Koperasi Giri Kusuma Nusa Dua, Badung akan menurun.

##### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil skor rata - rata pada variabel Stres Kerja dimana jawaban terendah berada pada pernyataan dengan rata – rata skor 3,72 yaitu “Karyawan kurang toleran terhadap adanya perbedaan pendapat”. Maka pimpinan Koperasi Giri Kusuma Nusa Dua, Badung diharapkan dapat lebih aktif untuk merangkul bawahannya dalam menyelesaikan adanya perbedaan pendapat yang ada. Pimpinan harus bertindak cepat mengadakan pertemuan untuk membahas dan mencari solusi apa jalan tengah dari perbedaan yang ada sehingga sama – sama menguntungkan kedua belah pihak.
- 2) Berdasarkan hasil skor rata-rata pada variabel Kepuasan Kerja dimana jawaban terendah berada pada pernyataan dengan rata – rata skor 1,88 yaitu “Gaji yang diterima karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan yang sudah dilakukan”. Maka diharapkan kepada manajemen Koperasi Giri Kusuma Nusa Dua, Badung dapat memberikan gaji kepada karyawannya sesuai dengan standar UMR yang berlaku. Dengan adanya gaji yang sesuai standar akan membuat karyawan tidak akan membandingkan perusahaan dengan tempat lain.

- 3) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel *Turnover Intention* dimana jawaban terendah berada pada pernyataan dengan rata – rata skor 3,79 yaitu “Karyawan pernah berpikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiri”. Maka untuk meminimalisir adanya keinginan meninggalkan perusahaan dari karyawan pimpinan diharapkan dapat lebih memberikan motivasi kepada karyawannya serta mendengarkan keluhan apa yang dirasakan karyawannya. Pemberian bonus serta reward bagi karyawan yang memiliki kinerja maksimal juga wajib diberikan sehingga karyawan menjadi nyaman dan hasil kerja mereka merasa dihargai.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Agung AWS Waspodo. 2013. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Unitex Bogor.
- Agus Saeka, I putu dan Suana, I Wayan. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Indonusa Algaemas Prima Bali. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali.
- Agustina, N. (2013). Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan Bagian Produksi PT. Longvin Indonesia Sukabumi Jawa Barat.
- Amstrong. 2012. *Strategic Human Resources Management*. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Anwar. 2009. Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Badan koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, Vol. 3, No. 6, pp. 69-70.
- Ari Novarini, Ni Nyoman. 2016. Peran Motivasi Kerja Individu Pada Hubungan Persepsi Keadilan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Dan Intensi Keluar Karyawan Bank BCA Cabang Kuta.
- Aydoglu dan Baris Asikgil, 2011, *An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover intention*. *International Review of Marragen 7ent and Marketing* Vol. 1, No. 3.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga Vol 10, pp. 327.
- Basri. 2012. Hubungan Antara Keadilan Prosedural, *Job Stress*, Komitmen Organisasi dan Keinginan Bepindah pada Tenaga Akuntansi di Provinsi Riau dan Kabupaten Bengkalis.
- Dessler, Edi Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Dwi, 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja, *Self Efficacy*, *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan PT. BATAM TEXTILE INDUSTRY UNGARAN.
- Dwihana Parta Yuda, Ida Bagus dan Ardana, I Komang. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Hotel Holiday INN Express. *Skripsi*. Program Studi Manajemen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali.
- Emeka Mbah, Samuel & C.O. Ikemefuna, 2012. *Job Satisfaction and Employees' Turnover Intentions in Total Nigeria p;c. In Lagos State, International Journal of Humanities and Social Science*.
- Gabriela Syahronika. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT. Pembangunan Jaya Ancol, Tbk. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Ghandi, P., Hejazi, E., & Ghandi, N. 2017. *A Study on the Relationship between Resilience and Turnover Intention: With an Emphasis on the Mediating Roles of Job Satisfaction and Job Stress*. Vol. 86, pp. 189–200.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Pp. 97.

- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Vol. 8, pp. 137.
- Griffin, R. W., & Ebert, R. J. (2010). *Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat Surakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara. Vol 14.
- Hermita. 2011. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Hasanuddin, Makasar.
- Hulaifah. 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Kantor Wilayah X Makasar
- Indah Ade Ardianti, Ni Putu. 2019. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Bank BRI Gianyar.
- Iqbal. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Unitex di Bogor.
- Khaidir, Muhammad. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *Skripsi*. Program Studi Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat.
- Koperasi Giri Kusuma Nusa Dua, Badung. 2019. Data *Turnover Intention* Karyawan 2014-2018.
- Kurnia. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional, Motivasi Kerja dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta. *Skripsi*. Uin Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Kurniasari. 2016. Analisis Pengaruh Faktor Industri Keuangan, Makro ekonomi dan Karakteristik Bank terhadap Profitabilitas Bank Syariah di Indonesia Pada Bank Syariah di Indonesia periode 2006-201). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret, Surakarta. Pp. 67.
- L. Mathis, Robert dan H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management. edisi 10. Jakarta. \_\_\_\_\_ Human Resource Management edisi 10. Jakarta : Salemba Empat.
- Luthans. 2011. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, Vol 3, No. 7, pp.278.
- \_\_\_\_\_ Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, Vol 3, No. 7, pp.278.
- Mahdi, Ahmad et al, 2012. *The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention*, *American Journal of Applied Sciences*.
- Malna. 2012. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. Tesis Universitas Diponegoro Semarang.
- Manurung, Mona Tiorina. 2012. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* karyawan pada STIKES Widya Husada Semarang. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- \_\_\_\_\_ Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* karyawan pada STIKES Widya Husada Semarang. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

- Mobley, W. H. 2011. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- \_\_\_\_\_. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- \_\_\_\_\_. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo. pp.150.
- Monica, 2017. Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol 6, No.3, 2017.
- Naufal dan Prasetio. 2017. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan CV. Sukahati Pratama.
- Nazenin, Syarifah. 2014. Peran Stres Kerja dan Kepuasan Kerja untuk Mengurangi *Turnover Intention*. Jurnal Dinamika Manajemen JDM Vol. 5, No. 2, pp. 220-227.
- Park, J.S., dan Kim, T.H. (2009). *Do Types Of Organizational Culture Matter In Nurse Job Satisfaction and Turnover intention. Leadership In HealthServices*, 22(1), 20-38.
- Prabu Mangkunegara, A.A. Anwar. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, and Gordon J. Curphy. 2012. *Leadership, Enhancing the Lessons of Experience*, Alih Bahasa: Putri Izzati. Jakarta: Salemba Humanika. pp.321-337.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi. Edisi Keenambelas, Cetakan Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_. Perilaku Organisasi. Edisi Keenambelas, Cetakan Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_. Perilaku Organisasi. Edisi Keenambelas, Cetakan Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, P. Stephen. 2014. Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education. Vol 4.
- Robbins, Stephen P. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat, Vol. 37, No. 2, pp. 181-182.
- Samuel dan Ikemefuna. 2012. *Job Satisfaction and Employees' Turnover Intentions in Total Nigeria p;c. In Lagos State, International Journal of Humanities and Social Science*.
- Santoso, Singgih. 2012. Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. pp.393.
- \_\_\_\_\_. Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. pp.234.
- Sianipar dan Hayati. 2014. Hubungan Komitmen Organisasi dan Niat Berpindah Pekerjaan (*Turnover Intention*) Pada Karyawan Hotel di Kota Malang. Jurnal. Malang : Universitas Negeri Malang.
- Sriani, Ni Kadek. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. ORINDO ALAM AYU. Denpasar.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta. pp.110.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. pp.13.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. CV. pp.27.
- \_\_\_\_\_. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta, pp. 96.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kombinasi (*Mix Methods*). Bandung: Alfabeta. pp. 401.

- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet, pp. 225.
- \_\_\_\_\_Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV. pp.14.
- \_\_\_\_\_Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet, pp. 38.
- \_\_\_\_\_Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet, pp.177.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitaf dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta. pp.184.
- \_\_\_\_\_Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitaf dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta. pp.191.
- \_\_\_\_\_Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitaf dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta. pp.192.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV. pp.80.
- \_\_\_\_\_Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV. pp.81.
- \_\_\_\_\_Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV. pp.133.
- \_\_\_\_\_Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV. pp.147.
- Sondang P Siagian. 2013. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara. pp. 279.
- Suhanto. 2010. Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja di Bank Internasional Indonesia. Tesis, Program Studi Magister ManajemenProgram Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Sukwadi, Ronald, Milkha Meliana, 2014, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turnover Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah, Jurnal Rekayasa Sistem Industri, Vol.3. No.1, pp.1-9.
- Sumining, Ni Wayan. 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada KSU. SWADANA GIRI KUSUMA. BANGLI.
- Susanto. 2013. Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Guru SMK Negeri Kelompok Teknologi di Kabupaten Boyolali.
- Susiani. 2014. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen pada *Turnover intention*. E-jurnal Universitas Udayana.
- Sutrisno. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol 1, pp 79.
- Veithzal Rivai. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada. Vol 3, pp.13.
- Wibowo. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
- Widyasari. 2009. Hubungan Antara Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Islam Yarsis surakarta. *Skripsi*. Program Diploma IV Kesehatan Kerja Fakultas Kedokteran Universitas Negeri Sebelas Maret, Surakarta.
- Widyasari. 2009. Pengertian stres diakses dari kreitner dan kinicki, 2003.
- Wijono. (2010). Pengaruh Stres Kerja terhdap Kepuasan kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO). Bandung.
- Yucel, Ilhami. 2012. *Examining the Relationship among Job Satisfaction, Organizational Commitmen, and Turnover Intention : An Empirical Study.* " *International Journal of Business and Management*, Vol. 7, No. 20, pp. 44-58.