

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. EKA DURA INDONESIA DI KABUPATEN ROKAN HULU

Shendy Septian¹⁾

Sri Indarti²⁾

Daviq Chairilisyah³⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Riau

^{2),3)} Dosen Program Pascasarjana Universitas Riau

Abstract. *This research was conducted aimed at knowing the effect of the work environment, work stress, and job satisfaction on turnover intention at PT. Eka Dura Indonesia in Rokan Hulu Regency. The benefits of research are expected to be able to contribute to the benefits of the company and scientific facilities.*

The population in this study were all employees of PT. Eka Dura Indonesia in Rokan Hulu Regency. The research sample was all employees of PT. Eka Dura Indonesia, Rokan Hulu Regency, part of production. The method of data collection is by using interviews and questionnaires. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis.

The results showed partially, work environment, work stress, and job satisfaction had a significant influence on turnover intention. Simultaneously, the independent variables in this study were able to provide a significant influence on the turnover intention variable.

Keywords: *Work Environment, Stress, Satisfaction, Turnover Intention*

A. PENDAHULUAN

Kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat terganggu, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan, akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan,

tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Batasan umum pergantian karyawan itu sendiri adalah berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan (Mobley, 1986). Berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu pelepasan secara sukarela yang diprakarsai oleh karyawan dan pelepasan terpaksa yang diprakarsai oleh organisasi, termasuk karena kematian dan pengunduran diri atas desakan.

Namun demikian, mempertahankan tingkat perputaran sebesar nol adalah tidak realistis dan

bahkan tidak dikehendaki. Jumlah *turnover* tertentu adalah diperlukan karena para karyawan mengembangkan keahlian-keahlian baru dan dipromosikan ke tingkat tanggung jawab yang lebih besar.

Faktor yang mengambil peranan sebagai penyebab dari keinginan berpindah adalah kepuasan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Minto (2013) menemukan bukti yang menunjukkan bahwa tingkat dari kepuasan kerja berkorelasi dengan pemikiran-pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan, dan bahwa niat untuk meninggalkan kerja berkorelasi dengan meninggalkan pekerjaan secara aktual. Ketidakpuasan diungkapkan ke dalam berbagai macam cara, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, menghindar dari tanggung jawab dan lain-lain.

Penyebab lain adanya keinginan berpindah adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik tentunya dapat mendorong para karyawan untuk tetap berada di perusahaan, begitu pula sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak baik, nyaman dan kondusif tentunya membuat keinginan berpindah karyawan akan semakin tinggi. Pada PT. Eka Dura Indonesia Kabupaten Rokan Hulu, lingkungan kerja dilihat dari fisiknya cukup baik, dimana di tiap unit kerja memiliki standarisasi yang bagus. Hal ini dapat terlihat terdapatnya ruang istirahat yang memadai, mushalla, serta kamar kecil yang bersih. Begitu juga dengan pencahayaan dalam ruangan yang terang sehingga tidak mengganggu penglihatan karyawan ketika bekerja.

Masalah lingkungan kerja perlu juga diperhatikan, karena lingkungan kerja yang baik dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan, sehingga tidak terciptanya pemikiran untuk berpindah pekerjaan (*turnover*) yang diakibatkan stres kerja serta ketidakpuasan dalam bekerja. Selain itu kondisi lingkungan kerja yang baik juga dapat menunjang kinerja seorang karyawan, namun demikian dalam penerapannya perlu dilakukan perhitungan yang akurat agar lingkungan kerja yang disediakan ini tidak terlalu membebani kantor dari segi materinya.

Faktor lain yang menyebabkan tingginya keinginan berpindah tentunya akibat munculnya stres kerja. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*).

Berangkat dari latar belakang tersebut, peneliti memilih PT. Eka Dura Indonesia Kabupaten Rokan Hulu, lebih khusus lagi pada karyawan bagian produksi sebagai objek penelitian. Hal ini dikarenakan sebagai perusahaan yang memproduksi *crude palm oil* (CPO) tentunya menjadikan karyawan bagian produksi sebagai ujung tombak perusahaan, dengan begitu karyawan bagian produksi memiliki kecenderungan stres kerja yang cukup tinggi, lingkungan kerja yang harus nyaman mungkin, serta kepuasan kerja yang harus tercapai demi rendahnya nilai *turnover* yang

tentunya berbahaya bagi kelangsungan perusahaan.

Hasil wawancara singkat yang dilakukan terhadap 30 karyawan bagian produksi pada PT. Eka Dura Indonesia Kabupaten Rokan Hulu, stres kerja pada karyawan cukup tinggi yang dikarenakan beban pekerjaan yang berat. Mereka berpendapat, target penyelesaian pekerjaan pengolahan tandan buah kelapa sawit (TBS) menjadi CPO sangat terasa berat. Dengan volume produksi yang dirasa terlalu besar menjadikan perusahaan masih dirasa perlu melakukan penambahan karyawan di bagian produksi khususnya. Selain itu, kerjasama antar struktur organisasi seperti antar pengawas dengan kelompok kerja masih dirasa perlunya ada peningkatan, sehingga komunikasi perusahaan lebih berjalan lebih baik lagi.

Penelitian yang dilakukan oleh Markey (2014), Dwiningtyas (2015), Khikmawati (2015) menemukan bahwasanya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Dimana apabila terjadinya lingkungan kerja yang baik akan memberikan penurunan nilai atau niat karyawan untuk berpindah. Akan tetapi, terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu yang diteliti oleh Fujiana (2016), yang dalam penelitiannya tidak menemukan pengaruh yang kuat dari variabel lingkungan kerja terhadap keinginan untuk berpindah.

Hasil temuan mengenai stres kerja terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) yang dilakukan peneliti sebelumnya yaitu Sheraz (2014), Dwiningtyas (2015), dan Kafashpoor (2014) menemukan bahwasanya stres kerja mampu

memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keinginan untuk berpindah karyawan. Sedangkan hasil berbeda didapatkan oleh Wisantyo (2015), dimana stres kerja belum mampu memberikan dampak yang jelas dalam mempengaruhi keinginan berpindah oleh karyawan.

Hasil lainnya yaitu mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah yang dilakukan oleh Sheraz (2014), Mbah (2012), dan Medina (2012) ditemukannya bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan penurunan niat yang kuat terhadap keinginan untuk berpindah oleh karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuda (2017) ditemukan bahwasanya kepuasan kerja bukan menjadi faktor yang kuat bagi karyawan dalam mempengaruhi niat untuk berpindah karyawan.

Dengan adanya perbedaan penelitian tersebut (*research gap*) yang dimana jelas memiliki kesenjangan penelitian yang nyata. Dimana seharusnya tiap variabel yang diteliti secara keilmuan harusnya mampu memberikan pengaruh terhadap keinginan untuk berpindah (*turnover intention*).

B. KERANGKA TEORITIS

1. Niat Untuk Pindah (*Turnover Intention*)

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dengan demikian intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Ada beberapa faktor yang berpengaruh

terhadap terjadinya *turnover*, diantaranya adalah faktor eksternal, yakni pasar tenaga kerja, faktor institusi yakni kondisi ruang kerja, upah, keterampilan kerja, dan supervisi, karakteristik personal karyawan seperti intelegensi, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minat, umur, dan lama kerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya.

2. Kepuasan Kerja

Fuad Mas'ud (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2009) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sunyoto (2012) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di

sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

4. Stres Kerja

Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan. Robbins dan Judge (2008) Stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

C. METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di PT. Eka Dura Indonesia yang berlokasi di Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Eka Dura Indonesia Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 91 tenaga kerja. Metode penarikan sampel yang digunakan metode sensus, dimana semua populasi adalah sampel penelitian. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Eka Dura Indonesia Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 91 sampel penelitian. Pengumpulan data penelitian dengan menggunakan kuesioner, serta dokumentasi.

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang akan diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2012).

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen *turnover intention* maka digunakan model regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y = *Turnover Intention*
- a = Konstanta Persamaan
- b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi
- X_1 = Lingkungan Kerja
- X_2 = Stres Kerja
- X_3 = Kepuasan Kerja
- X_4 = *Liquidity*
- e = Standard Error

D. Analisis Data

1. Asumsi Klasik

a. Normalitas Data

Uji normalitas merupakan salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis parametrik. Uji normalitas berguna untuk membuktikan data dari sample yang dimiliki berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji rasio skewnes-kurtosis. Rasio skewnes didapatkan dengan membagi nilai statistik skewnes dengan *standard error*-nya. Dan rasio kurtosis dengan membagi nilai statistik kurtosis dengan *standard error*-nya. Apabila rasio yang didapat berada diantara -2 dan +2, maka data dinyatakan

berdistribusi normal. Berikut hasil pengolahannya.

Tabel 4.15. Normalitas Data

Skewness		Kurtosis	
Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
.455	0,253	-0,320	0,500

Sumber : Data Olahan

Hasil data diatas didapatkan rasio skewness adalah 0.455/253 sama dengan 1,79. Sementara itu rasio kurtosis adalah -320/500 sama dengan -0,64. Dari pengujian tersebut didapatkan nilai masing-masing rasio adalah 1,79 dan -0,64, nilai tersebut berada diantara -2 dan +2, artinya data telah berdistribusi normal.

b. Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Independen). Apabila terjadi korelasi antara variabel bebas, maka terdapat problem multikolinieritas (multiko) pada model regresi tersebut, uji ini dengan melihat nilai VIF, apabila nilai VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Berikut ini hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini.

Tabel 4.16. Multikolinieritas Data

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
0,930	1,075
0,996	1,004
0,928	1,077

Sumber : Data Olahan

Hasil pengujian multikolinieritas data penelitian, didapatkan nilai dari VIF tidak lebih besar dari 10. Dari hasil tersebut didapatkan bahwa data telah terbebas dari multikolinieritas data penelitian

atau tidak terjadi multikolinearitas pada data penelitian.

c. Heterokedastisitas

Uji ini ditunjukkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heterokedastisitas dapat dicari dengan meregresi nilai *absesid* residual dengan variabel bebas penelitian, apabila hasil yang didapatkan signifikan maka telah terjadi gejala heterokedastisitas. Hasil pengujian heterokedastisitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4.17. Heterokedastisitas Data

Model		Sig.
1	(Constant)	0,511
	Lingkungan	0,313
	Stres	0,962
	Kepuasan	0,197

a. Dependent Variable: Heterokedastisitas

Sumber : Data Olahan

Dari pengujian heterokedastisitas diatas, didapatkan bahwasanya seluruh variabel bebas tidak memiliki signifikasni terhadap nilai *absesid* residual penelitian, artinya data yang didapat telah terbebas dari gejala heterokedastisitas.

d. Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Metode mengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW test). Apabila nilai durbin watson yang didapat berada diantara dL dan dU maka data terbebas dari gejala autokorelasi. Untuk mendapatkan nilai dL dan dU pada penelitian ini dapat dilihat pada

tabel Durbin-Watson, dimana didapat kan nilai dL dan dU adalah 1.5915 dan 1.7275. Berikut ini merupakan hasil uji autokorelasi penelitian.

4.18. Autokorelasi Data

Durbin-Watson
1.624

Sumber : Data Olahan

Hasil pengujian autokorelasi ditemukan bahwasanya nilai DW pada penelitian ini adalah sebesar 1,624. Nilai ini berada diantara nilai dL dan dU penelitian yaitu 1.5915 dan 1.7275. artinya tidak terdapat gejala autokorelasi pada model regresi penelitian ini.

2. Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen *turnover*, berikut ini hasil pengolahan regresi penelitian:

Tabel 4.19. Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2,637	0,942
	Lingkungan	-1,461	0,151
	Stres	0,263	0,165
	Kepuasan	-1,183	0,115

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan hasil regresi tersebut didapatkan model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,637 - 1,461 X_1 + 0,263 X_2 - 1,183 X_3$$

Artinya :

- 1) Jika seluruh variabel bebas penelitian bernilai 0 (nol), maka nilai dari variabel *turnover intention* adalah sebesar 2,637.
- 2) Setiap kenaikan dari nilai lingkungan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka nilai variabel

turnover intention akan berkurang sebesar 1,461.

- 3) Setiap kenaikan dari nilai stres kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka nilai dari variabel *turnover intention* akan meningkat sebesar 0,263.
- 4) Setiap kenaikan dari nilai kepuasan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka nilai dari variabel *turnover intention* akan berkurang sebesar 1,183.

a. Pengujian Secara Parsial

Pengujian secara parsial atau dikenal dengan uji t merupakan pengujian terpisah yang dilakukan pada masing-masing variabel bebas penelitian untuk melihat pengaruhnya terhadap variabel terikat penelitian.

Hasil pengujian secara parsial yang dilakukan pada penelitian ini. Hasil pengujian tersebut didapatkan bahwasanya secara parsial variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

b. Pengujian Secara Simultan

Pengujian secara simultan atau dikenal dengan uji F merupakan pengujian serentak dilakukan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ini juga sering disebut dengan uji kelayakan model. Selain untuk menguji secara simultan, uji ini juga menampilkan kelayakan model regresi penelitian yang dilakukan.

Hasil pengujian secara simultan didapatkan nilai signifikansi pengujian secara simultan adalah 0,00. Nilai signifikan dari pengujian secara simultan lebih kecil dari pada taraf signifikansi penelitian yaitu sebesar 0,05. Artinya secara

serempak atau simultan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

1. Variabel lingkungan kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Dimana setiap kenaikan nilai dari variabel lingkungan kerja akan mengurangi nilai dari *turnover intention*.
2. Variabel stres kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Dimana setiap kenaikan nilai dari variabel stres kerja mampu meningkatkan nilai dari *turnover intention*.
3. Variabel kepuasan kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Dimana setiap kenaikan nilai dari variabel kepuasa kerja akan mengurangi nilai dari *turnover intention*.
4. Lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja secara simultan mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.
5. Koefisien determinasi variabel bebas terhadap variabel *turnover intention* adalah sebesar 0,531 atau memiliki persentase pengaruh sebesar 53,1%.

2. Saran

1. Bagi PT. Eka Dura Indonesia Kabupaten Rokan Hulu sebaiknya memperhatikan

- dan membenahi variabel lingkungan kerja terutama hubungan karyawan dengan atasan perlu ditingkatkan dengan cara mengaktifkan komunikasi antara atasan dan para karyawannya lebih intensif dalam internal perusahaan melalui berbagai kegiatan-kegiatan sosial yang bertajuk peningkatan hubungan atasan dan para karyawannya.
2. Variabel stres kerja yang berhubungan dengan kejelasan peran, tuntutan antar pribadi perusahaan dengan karyawan yang harus sejalan, dan kerjasama tim yang baik melalui kejelasan program karir yang dilaksanakan perusahaan, penyelesaian permasalahan secara personal dengan karyawan, dan meningkatkan kerjasama tim melalui kegiatan-kegiatan kepelatihan.
 3. Variabel kepuasan kerja perlunya tinjauan lebih lanjut mengenai kesesuaian gaji dan kejelasan karir pada perusahaan, sehingga mampu menekan keinginan berpindah dari dalam diri karyawan.
 4. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu menjelaskan faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dengan mengembangkan berbagai variabel lain seperti insentif, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan sebagai variabel yang mempengaruhi *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayamolowo, Sunday J. 2013. Job Satisfaction and Work Environment of Primary Health Care Nurses in Ekiti State, Nigeria: an Exploratory Study. *International Journal of Caring Sciences* September-December 2013 Vol 6 Issue 3.
- Carmeli, Abraham . Jacob , Weisberg, 2006, "Exploring Turnover Intention among Three Professional Groups of Employees", *Human Resource Development International* , Vol.9, No.2,191-206, Jun
- Cayabyab, Cecilia Almazan. 1996. The relationship of the work environment and job satisfaction of staff nurses. Master Thesis and Graduate Research. San Jose State University.
- Dessler, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta.
- Dewi, K. Ayu Budiastiti Purnama. 2016. Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen Ajb Bumiputera 1912. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 2, 2016: 762-789. ISSN : 2302-8912.

- Dwiningtyas. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Cv. Aneka Ilmu Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Gyamfi, Gerald D. 2014. Influence of Job Stress on Job Satisfaction : Empirical Evidence from Ghana Police Service. *International Business Research*; Vol. 7, No. 9; 2014. ISSN 1913-9004, E-ISSN 1913-9012. Canadian Center of Science and Education.
- Handoko T. Hani. 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hermita. 2011. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (PERSERO) Pongkp. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanudin Makasar.
- Kafashpoor, Azar. 2014. The Impact of Job Stress on Turnover Intention Mediating role of Job Satisfaction and Affective Commitment; Case Study: Mashhad's Public Hospitals. *Applied mathematics in Engineering, Management and Technology* 2 (1) 2014:96-102.
- Khikmawati, Ratna. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Pt Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI..
- Mizar, Yuniar, 2008. "Pengaruh Faktor Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Pindah (Turnover Intention) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening". Semarang: Tesis. Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Nugroho J. Setiadi, 2008. Perilaku Konsumen :Konsep dan Impilikasi Untuk Strategi dan Penelitian Pemasaran. Jakarta : Kencana
- Risambessy, A.F. 2009. "Pengaruh Praktek Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Turnover Intentions Dengan Melalui Kepercayaan dalam Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada CV. Syahid Husada di Surabaya". Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas. Surabaya.

- Mahdi, A.F. 2012. The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. *American Journal of Applied Sciences* 9 (9): 1518-1526, 2012. ISSN 1546-9239.
- Markey, Ray. 2014. The impact of the quality of the work environment on employees' intention to quit. *Economics Working Paper Series* 1220.
- Mas'ud, Fuad. 2012. *Survai Diagnosis Organisasional : Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Mbah, S.E. 2012. Job Satisfaction and Employees' Turnover Intentions in total Nigeria plc. in Lagos State. *International Journal of Humanities and Social Science*. Vol. 2 No. 14 [Special Issue - July 2012]
- McMillan, J dan Schumacher, S. (2006). *Research In Education Evidence -Based Inquiry*. United States Of America : Pearson Education, Inc.
- Medina, Elizabeth. 2012. *Job Satisfaction and Employee Turnover Intention: What does Organizational Culture Have To Do With It?*. Columbia University. Masters of Arts. Fall 2012.
- Mobley, William H. 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Novliadi, P. 2007. *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja*. Makalah : Fakultas Kedokteran, Jurusan Psikologi Universitas Sumatera Utara.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rodly, I. A., 2012. *Turnover Karyawan Kajian Literatur*, Buku Online.
- Robbins, Stephens P., 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Prentice-Hall, Jakarta.
- _____. 2010. *Perilaku organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA
- _____. Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi keduabelas, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sheraz, Ahmad. 2014. *Antecedents of Job Stress and its impact on employee's Job Satisfaction and Turnover intentions*. *International*

Journal of Learning & Development. ISSN 2164-4063. Vol 4, No.2.

Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.

_____. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D . Bandung :Alfabeta.

Syahronica , Gabriela. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 20 No. 1 Maret 2015.

Waspodo. Agung AWS. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Unitex Di Bogor. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)|Vol. 4, No. 1.