

The Effect of Job Stress On Turnover Intention And Work Environment As Intervening Variables At Manyar Medical Center Hospital

Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di Rumah Sakit Manyar Medical Centre

Azharul Fikri Aulia Hanif^{1*}, Siswanto²

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang¹

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang²

dindaayunitami@gmail.com¹, asnawi@manajemen.uin-malang.ac.id²

Corresponding Author

ABSTRACT

Various businesses now take turnover intention, or employees' desire to leave their current position, into account. According to the swa.co.id website, the employee turnover rate for all industries in Indonesia is still high at 8.4%, according to the 2015 Salary Survey conducted by Mercer Talent Consulting & Information Solutions. The company does not want this rate of turnover because it will cause turnover-related problems. The consequences, which may include having to pay for a separation, incurring expenses for relocation, experiencing lower productivity, experiencing lower sales, or, even worse, losing customers, can be quite severe. This study aims to determine the direct effect of work stress on intention to leave the company, the direct effect of work stress on the work environment, the direct effect of the work environment on intention to leave the company, and the indirect effect of work stress on intention to leave the company using the work environment as an intervening variable. The type of explanatory research used in this study is quantitative. In this study, a questionnaire was used to collect data, and 150 people participated. The researcher employs the Path analysis method for data analysis. Work stress has a direct effect on the work environment, work stress has a direct effect on the work environment, and the work environment mediates the influence of indirect work stress on turnover intention, according to the findings of this study.

Keywords: Job Stress, Work Environment, Turnover

ABSTRAK

Berbagai bisnis sekarang mempertimbangkan niat berpindah, atau keinginan karyawan untuk meninggalkan posisi mereka saat ini. Menurut situs swa.co.id, tingkat perputaran karyawan untuk semua industri di Indonesia masih tinggi yaitu 8,4%, menurut Survei Gaji 2015 yang dilakukan oleh Mercer Talent Consulting & Information Solutions. Perusahaan tidak menginginkan tingkat perputaran ini karena akan menimbulkan masalah terkait perputaran. Konsekuensinya, yang mungkin termasuk harus membayar untuk pemisahan, mengeluarkan biaya untuk relokasi, mengalami produktivitas yang lebih rendah, mengalami penjualan yang lebih rendah, atau, lebih buruk lagi, kehilangan pelanggan, bisa sangat parah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung stres kerja terhadap niat keluar perusahaan, pengaruh langsung stres kerja terhadap lingkungan kerja, pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap niat keluar perusahaan, dan pengaruh tidak langsung stres kerja pada niat untuk keluar dari perusahaan dengan menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel intervening. Jenis explanatory research yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, dan 150 orang berpartisipasi. Peneliti menggunakan metode analisis jalur untuk analisis data. Stres kerja berpengaruh langsung terhadap lingkungan kerja, stres kerja berpengaruh langsung terhadap lingkungan kerja, dan lingkungan kerja memediasi pengaruh stres kerja tidak langsung terhadap turnover intention, menurut temuan penelitian ini.

Kata kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Turnover

1. Pendahuluan

Turnover Intention atau keinginan karyawan untuk iberhenti dari pekerjaan yang sekarang ini menjadi sebuah hal yang diperhitungkan diberbagai perusahaan. Menurut Survei Gaji 2015 yang dilakukan oleh Mercer Talent Consulting & Information Solution, ditemukan hasil bahwa tingkat Turnover karyawan dari seluruh industri di Indonesia masih tinggi yaitu 8,4% yang dikutip dari situs swa.co.d. Tingkat turnover iini iyang tidak diinginkan oleh perusahaan dikarenakan akan mengakibatkan hal-hal inegatif dari turnover itu sendiri. Dampak-dampak yang mungkin terjadi terkadang icukup serius seperti harus mengeluarkan biaya untuk perpisahan, biaya penempatan ulang, menurunnya produktivitas, menurunnya penjualan, atau yang lebih parah bisa kehilangan konsumen.

Dampak yang timbul dari turnover ini, maka perusahaan idiminta mengerti akan turnover intention dikalangan karyawan ini dan menindaklanjuti sebelum karyawan itu benar-benar meninggalkan perusahaan. Turnover adalah salah satu masalah iyang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kondisi suatu perusahaan. Turnover dapat diartikan sebagai keinginan untuk berpindah dari isuatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan alasan tertentu (Wirawan, 2015). Hal tersebut akan sangat serius jika keinginan berpindah dalam sebuah perusahaan menunjukan angka yang tinggi maka akan menimbulkan ibeberapa efek negatif berupa ketidakstabilan dan pengeluaran yang tidak perlu dan berdampak pada kerugian yang dialami perusahaan beserta karyawannya. Perusahaan akan menambah biaya- biaya tertentu khususnya dalam hal perekrutan sampai pelatihan calon karyawan baru untuk mengisi kekosongan dan kegiatan produksi dapat berjalan normal.

Namun jika perusahaan mengabaikan kekosongan tersebut maka akan berimbas langsung kepada karyawannya. *Turnover* yang tinggi dapat berdampak buruk kepada perusahaan. Dampaknya antara ilain melambungkan biaya rekrutmen, wawancara, tes, tunjangan hari raya. Lebih tinggi *Turnover* pada perusahaan maka lebih sering perusahaan mengalami pergantian atau perputaran karyawan, dan biaya-biaya yang dikeluarkan perusahaan jauh lebih besar lagi. *Turnover* yang rendah dapat memperkecil perputaran karyawan serta biaya-biaya yang dikeluarkan (Dewi, 2015).

Karyawan akan merasa tertekan apabila mendapat begitu banyak tuntutan yang menuntut mereka untuk mencapai target yang diinginkan. Karyawan yang baik dan mampu beradaptasi dengan berbagai tuntutan akan menjadikan tuntutan tersebut menjadi motivasi lebih karena bisa berkontribusi kepada perusahaan. Begitu sebaliknya, karyawan yang tidak bisa beradaptasi dengan baik, mereka akan merasa tertekan dan merasa terbebani oleh semua tuntutan yang diberikan kepadanya dan mudah menderita stress kerja, dimana kepuasan kerja imereka akan menurun dan melakukan *turnover*. Harus diperlukan perhatian lebih perusahaan karena perilaku stres kerja tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap perusahaan itu sendiri. Stres kerja yang dihadapi karyawan juga merupakan salah satu alasan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Di antara faktor-faktor lain yang mempengaruhi perputaran karyawan, stres kerja dianggap sebagai salah satu faktor terpenting. (Coronel et al.) menyatakan bahwa, 2012)Stres adalah kondisi dinamis di mana seseorang dihadapkan pada sumber daya, peluang, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang diinginkan orang tersebut idan yang hasilnya dipandang penting dan tidak pasti. Takut, cemas, bersalah, marah, sedih, putus asa, dan bosan adalah perasaan yang sangat relevan dengan stres kerja (Fraser, 1985). Stres kerjanya terkait dengan peristiwa berbahaya atau mengancam di tempat kerja. Suatu keadaan atau kondisi ketegangan di tempat kerja yang dipicu oleh suatu kebutuhan, kesempatan, atau kendala (Robbins, Stephen dan Coulter, 2002).

Sudut pandang ini konsisten dengan temuan dari penelitian (Haholongan, 2018) yang menemukan korelasi positif antara niat untuk meninggalkan pekerjaan dan stres di tempat

kerja. Menurut temuan penelitian ini, ketika karyawan mengalami stres kerja yang seharusnya tidak ada di tempat kerja mereka dan melihat peluang alternatif dari luar, niat mereka untuk keluar dari perusahaan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa Turnover Intention sangat terkait dengan stres kerja. Oleh karena itu, keinginan karyawan untuk *Turnover intention* meningkat sebanding dengan tingkat tuntutan atau batasan yang diberikan pada mereka.

Perusahaan perlu memikirkan bagaimana mengelola sumber daya manusia dengan lebih baik dan bagaimana mengelola iklim yang baik dan kondusif bagi aktivitas kerja karyawan agar dapat menekan angka Turnover Intention (Fitria, 2014). Turnover Intention juga dipengaruhi oleh lingkungan tempat kerja. Faktor luar perusahaan, baik fisik maupun non fisik, merupakan lingkungan kerja. Untuk memastikan bahwa karyawannya dapat menjalankan panggilan kerjanya, bisnis harus memperhatikan lingkungan kerjanya. Jika tempat kerja tidak menyediakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, mereka mungkin mengalami perasaan tidak nyaman di sana. Kemampuan karyawan untuk melihat apa yang terjadi di tempat kerja dapat terhalang oleh pencahayaan yang tidak memadai atau berlebihan. Agar karyawan tidak mengalami panas atau dingin saat bekerja, suhu tempat kerja harus dikontrol, dan kebisingan di tempat kerja harus diminimalkan karena dapat mengganggu konsentrasi karyawan.

Akibatnya, bisnis perlu memperhatikan lingkungan kerja untuk memastikan bahwa semua karyawan merasa nyaman dan berhasil menyelesaikan semua tugas. Hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan akan memuaskan jika mereka betah dalam bekerja, dan mereka juga akan betah dan betah bekerja untuk perusahaan. Serikat (Robbins, Stephen, dan Coulter, 2010) menyatakan bahwa istilah "lingkungan eksternal" mengacu pada kekuatan eksternal dan faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi. Menurut Danang (2012), lingkungan tempat kerja adalah segala sesuatu yang mempengaruhi kemampuan pekerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, seperti kebersihan, musik, pencahayaan, dan lain-lain.

Dengan kata lain, dunia usaha diharapkan dapat menjadikan tempat kerja sebagai tempat yang nyaman untuk bekerja dan dapat membantu karyawan yang mengalami masalah di tempat kerja dan ingin keluar. Muhammad Imran Qureshi, Menurut (Mehwish Iftikhar, Syed Gohar Abbas, dan Hassan, 2013), penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat perputaran karyawan yang lebih rendah dapat dicapai dengan menjaga lingkungan kerja yang sehat. Akibatnya, salah satu cara untuk mempertahankan karyawan adalah dengan memperbaiki lingkungan kerja. Studi ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung tidak meninggalkan pekerjaannya jika tempat kerja mereka sehat dan positif.

Anda akan menemukan Rumah Sakit Manyar Medical Center. Raya Manyar No.9, Menur Pumpungan, Sukolilo, Kota Surabaya, Jawa Timur 60284, Indonesia merupakan pilihan bedah terbaik bagi masyarakat dengan tujuan menjadi rumah sakit pilihan masyarakat untuk pelayanan kesehatan hospice dan motto "Care, Correct, and Professional". Didirikan oleh mayoritas anggota IKABI (Ikatan Ahli Bedah Indonesia) dan mitra swasta yang berkecimpung di bidang sosial. Usaha yang dirintis keduanya bernama PT. Besturi Delta Medika, sesuai dengan akta pendirian ketiga yang ditandatangani pada tahun 2008, dipimpin oleh Dr. Abdul Razak Bawasir, direktur utama. Sp. B., M.Si., FINACS. Selain itu, Rumah Sakit Manyar Medical Center menawarkan Travel Health Service, yang merupakan pusat perawatan satu atap untuk pasien yang berada di luar kota Surabaya dan membutuhkan perawatan. Layanan ini meliputi ambulans khusus bandara, layanan antar jemput idari dan ke bandara, layanan antar jemput bandara, dan hotel.

Sesuai idengan dugaan penulis bahwa faktor stres kerja berpengaruh kuat terhadap kecenderungan karyawan untuk keluar (turnover intention), hal ini berdasarkan penelitian

(Edi Suhanto, 2009) membuktikan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Ini karena stres karyawan, atau tingkat psikologis, meningkat.

2. Metode Penelitian

Studi kuantitatif ini menggunakan studi kasus karyawan Rumah Sakit Manyar Medical Center untuk menyelidiki bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap dampak stres kerja terhadap turnover intention. Sampel jenuh sebanyak 150 responden di Rumah Sakit Manyar Medical Center digunakan untuk metode pengambilan sampel. Variabel lingkungan kerja memiliki indikator seperti suasana kerja, hubungan, dan fasilitas, dan variabel turnover intention memiliki indikator seperti sosio = demografi dan karakteristik pekerjaan. Variabel stres kerja memiliki indikator seperti lingkungan, organisasi, dan individu. Uji instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas digunakan dalam analisis penelitian ini. Uji asumsi klasik normalitas, linieritas, dan heteroskedastisitas, serta uji analisis jalur dan mediasi untuk analisis.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Signifikan

Dua uji substruktur akan dilakukan sebagai bagian dari uji signifikansi ini. Substruktur pertama akan mengkaji pengaruh stres kerja terhadap lingkungan kerja, dan substruktur kedua akan mengkaji hubungan stres kerja dengan lingkungan kerja dan turnover intention.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Stress Kerja (X) Terhadap Lingkungan Kerja (Z)

Model	Beta	T	Sig	Keterangan
X	0.730	12.979	0.000	Signifikan
Dependent Variabel = Z				
R = 0.730				
R Square = 0.532				
F hitung = 168.460				
Sig F hitung = 0.000				

Sumber: Data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 maka persamaan regresi yang mencerminkan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

$$Z = 0.730X + e1$$

Nilai koefisien beta standarik menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tempat kerja, dengan kontribusi masing-masing sebesar 0,730 dan nilai signifikan 0,000-0,05.

Tabel 2. Hasil analisis regresi Stress Kerja (X) dan Lingkungan Kerja (Z) terhadap Turnover Intention (Y)

Model	Beta	T	Sig	Keterangan
X	0.657	9.477	0.000	Signifikan
Z	0.205	2.959	0.004	Signifikan
Dependent Variabel = Y				
R = 0.818				
R Square = 0.670				
F hitung = 149.137				
Sig F hitung = 0.000				

Sumber: Data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 maka persamaan regresi yang mencerminkan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 0.657X + 0.205Z + e2$$

Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention yang ditunjukkan dengan nilai koefisien beta standar sebesar 0,657 dan tingkat signifikansi 0,000 0,05. Koefisien beta standar menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, dengan nilai 0,205 dan tingkat signifikansi masing- masing 0,004 0,05 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap turnover intention.

Perhitungan Pengaruh Variabel

Tabel 3. Pengaruh Perhitungan Variabel

Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total	Nilai Signifikan
X ke Y = 0.657	X ke Z ke Y = (0.730 x 0.205) = 0.149	X ke Z ke Y = (0.730 + 0.205 = 0.935	X ke Y = 0.000 (signifikan)
Z ke Y = 0.205			Z ke Y = 0.004 (signifikan)
X ke Z = 0.730			X ke Z = 0.000 (signifikan)

Sumber: data yang diolah, 2023

a. Pengaruh langsung

Untuk menghitung pengaruh langsung digunakan formula sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel stress kerja terhadap turnover intention.

$$X \rightarrow Y = 0.657$$

2. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap turnover intention.

$$Z \rightarrow Y = 0.205$$

3. Pengaruh stress kerja terhadap lingkungan kerja.

$$X \rightarrow Z = 0.730$$

b. Pengaruh tidak langsung

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung digunakan formula sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel stress kerja terhadap turnover intention melalui lingkungan kerja.

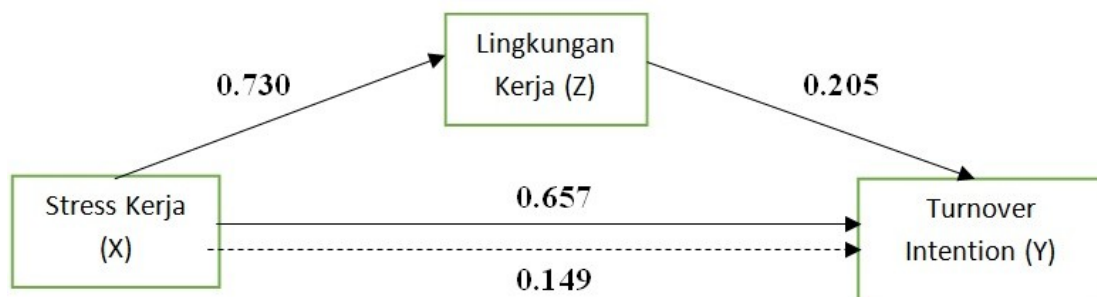
$$X \rightarrow Z \rightarrow Y = 0.730 \times 0.205 = 0.149$$

c. Pengaruh total

Untuk menghitung pengaruh total digunakan formula sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel stress kerja terhadap turnover intention melalui lingkungan kerja.

$$X \rightarrow Z \rightarrow Y = 0.192 + 0.197 = 0.935$$



Gambar 1. Diagram Pengembangan Jalur

H1: Pengaruh Stress kerja terhadap Turnover Intention

Nilai t 9,477, nilai koefisien jalur 0,657, nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 merupakan hasil hipotesis mengenai pengaruh variabel Stres Kerja terhadap Turnover Intention. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stres

Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Artinya perusahaan dengan turnover intention yang tinggi akan mengalami peningkatan stres karyawan.

H2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil hipotesis pengaruh antara variabel Lingkungan kerja terhadap Turnover Intention diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.205 dengan nilai t hitung sebesar 2.959 dan nilai signifikan 0.004 kurang dari 0.05. hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention, artinya bahwa tingginya Lingkungan kerja akan berdampak atau berpengaruh terhadap peningkatan turnover intention di suatu perusahaan.

H3 Pengaruh Stress Kerja terhadap Lingkungan Kerja

Hasil hipotesis pengaruh antara variabel Stress Kerja terhadap Lingkungan Kerja diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.730 dengan nilai t hitung sebesar 12.979 dan nilai signifikan 0.000 kurang dari 0.05. ihal ini menunjukkan iadanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Stress Kerja terhadap Lingkungan kerja, artinya bahwa tingginya stress kerja karyawan akan berdampak atau berpengaruh terhadap peningkatan lingkungan kerja di suatu perusahaan.

H4: Pengaruh Stress Kerja terhadap Turnover Intention Melalui Lingkungan Kerja Sebagai Intervening

Hasil ihipotesis pengaruh antara variabel Stress Kerja terhadap Lingkungan kerja diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.730, pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap turnover intention sebesar 0.205. Sedangkan pengaruh tidak langsung variabel Stress kerja terhadap Turnover Intention melalui lingkungan kerja sebesar 0.143. Pengaruh total variabel Stress Kerja terhadap Turnover Intention melalui Lingkungan kerja sebesar 0.935.

4. Penutup

Berdasarkan hasil uji ihipotesis menunjukkan Stress kerha memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Artinya semakin tinggi stress kerja yang dialami karyawan iakan berpengaruh dalam peningkatan Turnover Intention karyawan Rumah Sakit Manyar *Medical Centre*. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Artinya semakin tinggi stress kerja yang dialami karyawan berdampak juga karena lingkungan kerja yang tidak sehat di Rumah Sakit Manyar *Medical Centre*. Berdasarkan hasil uji gipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.artinya semakin tinggi lingkungan kerja yang tidak sehat akan berdampak pada peningkatan turnoer intention karyawan Rumah Sakit Manyar *Medical Centre*. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan Stress kerha scara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention melalui Lingkungan kerja sebagai intervening. Artinya lingkungan kerjayang ada pada Rumah Sakit Manyar *Medical Centre* secara tidak langsung dapat memediasi pengaruh istress kerja yang dialami karyawan sehingga meningkatkan *turnover intention*.

Daftar Pustaka

- Anoraga, P. (2005). *Manajemen Bisnis, Cetakan Ketiga*. Rineka Cipta.
- Asmara, A. P. (2018). Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 123. <https://doi.org/10.20473/jaki.v5i2.2017.123-129>

- Berry, L. M. (1998). *Psychology At Work*. Mc.Grow Hill Company.
- Chairizal, T. N., Dewita Suryati Ningsih, SE., M., & Dra. Nuryanti, M. S. (2014). *Pengaruh Stres dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru*. 1 No. 2. <https://media.neliti.com/media/publications/33646-ID-pengaruh-stres-dan-kepuasan-kerja-terhadap-kinerja-perawat-rumah-sakit-ibu-dan-a.pdf>
- Coronel, R., Robbins, A. S. P., & Judge, T. A. (2012). *MAN 3240 - Applied Organizational Behavior (New / Master) - Coronel Title : Essentials of Organizational Behavior , 11th edition*.
- Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Davis and Newstrom. (1985). *Human Behavior at Work; Organizational Behavior, International Edition*. Mc Graw Hill Book Company.
- Dewi, N. P. E. L. dan I. G. S. K. N. (2015). *Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant And Spa Legian Kuta- Bali*.
- Dharma, S. (2005). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar.
- Edi Suhanto. (2009). *Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Faustino, C. (2002). *Manajemen Sumber Daya, Edisi Pertama*. BPFE.
- Fitria, N. (2014). *Pengaruh Stress Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat Rs. X Di Surabaya*.
- Fong, Y. L., & Mahfar, M. (2013). Relationship between occupational stress and turnover intention among employees in a furniture manufacturing company in Selangor. *Jurnal Teknologi (Sciences and Engineering)*, 64(1), 33–39. <https://doi.org/10.11113/jt.v64.1673>
- Fraser, T. M. (1985). *Stress Dan Kepuasan Kerja*. Pustaka Binaman.
- Haholongan, R. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 61–67. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i1.1260>
- Hair, F. J., Black, C. W., Babin, J. B., & Anderson, E. R. (2014). *Multivariate Data Analysis Seventh Edition*. Pearson Education Limited. Harlow.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intentions karyawan bag. marketing pt. wahana sahabat utama. *Psikologi Industri Dan Organisasi*, XI(1), 22–37.
- Ivanchevich, Donnelly, G. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Binarupa Aksara.
- Ivanchevich, Jhon M., Robert Konopaske, M. T. M. (2005). *Organizational Behavior And Managenent. Seventh edition, McGrawhill Companies, Alih bahasa Gina Gania, Perilaku Dan Manajemen Organisasi Jilid 1, Edisi VII*. Erlangga.
- Jaramillo, Fernando, J. P., & Mulki, and P. S. (2006). The role of ethical climate on salesperson role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, Vol. XXVI,.
- Kardiman., Indriana., dan Dian, R. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada PT Nyonya Mener Semarang). *Juraksi*. 1(1): pp. 57-72.
- Khaidir, M., & Sugiati, T. (2016). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak Pt. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(3), 175–185.
- Lucas. M & Kimwilson. (1989). *Psikologi Populer "Memelihara Gairah Kerja Psikologi Untuk Organisasi Perkantoran."* Arcan.
- Luma, M. (2018). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Guru di SDN Se-Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 10(1).

- Mangkunegara, A. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manurung, Mona T., Ratnawati, I. (2013). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang). *Journal of Management*, 1 : 145—157.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An Evaluation Of Precursors Of Hospital Employee Turnover. *Journal of Psychology*.
- Mobley. (1977). Intermediate Linkages In The Relationship Between Job Satisfaction And Employee Turnover. *Journal of Psychology*.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mosadeghrad, A. M. (2013). Occupational stress and turnover intention: Implications for nursing management. *International Journal of Health Policy and Management*, 1(2), 169–176. <https://doi.org/10.15171/ijhpm.2013.30>
- Nitisemito. (1992). *Manajemen Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM.
- Polii, L. (2015). Analisis Keterikatan Karyawan terhadap Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intentions Karyawan di Rumah Sakit Siloam Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 178–190.
- Qureshi, Muhammad Imran., Mehwish Iftikhar, Syed Gohar Abbas, U., & Hassan, K. K. & K. Z. (2013). *Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover intentions: What We Know, What Should We Know*.
- Robbins, Stephen dan Coulter, M. (2002). *Manajemen*. Gramedia.
- Robbins, Stephen dan Coulter, M. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Penerbit Erlangga.
- Robbins, S. (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi Dan Aplikasi Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam*. PT. Bhuana.
- Sa'adah, S., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt Internusa Jaya Sejahtera Merauke. *Jrmb*, 13(01), 59–67.
- Sari, W., Supriyati, & Purnama, R. (2018). Hubungan Stress Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan Perusahaan Pembiayaan PT . FIF Group. *Journal of Psychology*, 1(1), 15–26. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/anfusina/article/viewFile/3636/2408>
- Sarwono, J. (2006). *Analisis Data Penelitian Dengan Menggunakan SPSS*. CV. Andi Offset.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. PT. Refika Aditama.
- Sewwandi, D. V. S., dan Perere, G. D. N. (2016). *The Impact of Job Stress on turnover Intention: A Study of Reputed Apparel Firm in Sri Lanka*. 3 (1), 223–229.
- Shihab, Quraish, M. (2006). *Tafsir Al-misbah, pesan kesan Al-quran*. Lentera Hati.
- Siagian, P. S. (2005). *Fungsi-Fungsi Manajemen*. Penerbit Bumi Aksara.
- Sito, L., Irvianti, D., & Verina, R. E. (2015). *Karyawan Pada Pt XL Axiata Tbk Jakarta Laksmi Sito Dwi Irvianti ; Renno Eka Verina Landasan Teori*. 2, 117–126.
- Soeprihanto. (2001). *Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karyawan*. BPFE.
- Stephen P. Robbins. (2003). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating*.
- Sugiyanto, E., Z. I. dan S. P. (2016). *Konflik PekerjaKeluarga dan Pengaruhnya Terhadap Kininerja Pegawai (Studi Kasus Rumah Sakit Berbasis Islam di Surakarta)*, *Iqtishadia*. Vol. 9, No. 1, pp. 27.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. PT. Alfabet.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN-Maliki Press.1.
- Supriyanto, A. sani, & Machfudz, M. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN-Maliki Press.

- Triton PB. (2009). *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Oryza.
- Widayat, & Amirullah. (2002). *Riset Bisnis. Edisi 1*. CV. Cahaya Press.
- Yunanda, M. A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air.