

**PENGARUH KOMPETENSI DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN FURAMAXCLUSIVE
OCEAN BEACH SEMINYAK HOTEL**

**Ni Nyoman Ari Novarini , Ni Luh Putu Andriani, I Wayan Sujana, Made Ika
Prastyadewi**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : novarini0511@unmas.ac.id

Abstrak

Sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan tidak akan tercapai jika sumber daya manusia tidak dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap keberhasilan pencapaian dan tujuan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti efek dari pengembangan karir dan tekanan kerja pada pergantian tujuan. Penelitian ini dilakukan di FuramaXclusive Ocean Beach Seminyak Hotel. Jumlah responden adalah 80 orang. Pengumpulan data dengan mendistribusikan kuesioner menggunakan Skala Likert. Teknik analisis data adalah beberapa teknik analisis regresi linear dengan menggunakan SPSS versi 21. Berdasarkan hasil analisis regresi linier diperoleh pengaruh pengembangan karir negative dan signifikan terhadap turnover intention, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Kata Kunci: pengembangan karir, stres kerja dan turnover intention

Abstract

Human resources are very important in every organization, the goals and objectives that have been set will not be achieved if human resources cannot make a major contribution to the successful achievement and goals of the company. The purpose of this study was to examine the effects of career development and work pressure on goal turnover. This research was conducted at FuramaXclusive Ocean Beach Seminyak Hotel. The number of respondents is 80 people. Collecting data by distributing questionnaires using a Likert Scale. Data analysis techniques are several linear regression analysis techniques using SPSS version 21. Based on the results of linear regression analysis obtained a negative and significant career development effect on turnover intention, job stress has a positive and significant effect on turnover intention.

Keywords: career development, job stress and turnover intention

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai jika sumber daya manusia tidak memberikan sumbangan yang besar terhadap keberhasilan pencapaian dan tujuan perusahaan Anggraeni (2015). Menurut Garnita dan Suana (2013) organisasi yang mengetahui kebutuhan karyawan serta menyediakan peluang untuk pengembangan dan keterlibatan akan memberikan kehidupan kerja yang lebih berkualitas kepada karyawan, sehingga perusahaan dapat menjaga karyawan terbaik mereka.

Turnover intention adalah salah satu keinginan untuk menarik diri dalam dunia kerja dan hak bagi setiap individu untuk menentukan pilihan apakah tetap bertahan atau keluar dari perusahaan Johartono dan Widuri (2013).

Adapun tingkat *turnover intention* yang terjadi pada FuramaXclusive Ocean Beach Seminyak Hotel seperti pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1

Data *Turnover Intention* Karyawan FuramaXclusive Ocean Beach Seminyak Hotel Tahun 2017 s/d 2019

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2017	146	11	11	144
2018	144	14	12	142
2019	142	12	10	140

Sumber: FuramaXclusive Ocean Beach Seminyak Hotel 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa *turnover intention* meningkat secara signifikan setiap tahunnya. Dari tabel dapat dilihat bahwa jumlah karyawan keluar tertinggi terjadi di tahun 2017 yaitu 18 orang.

Ada beberapa penyebab tingginya *turnover intention* pada karyawan adalah niat untuk meningkatkan kompetensi.

Penyebab lain terjadinya *turnover intention* adalah stres kerja. Bertambahnya beban kerja dan faktor – faktor lain dapat menimbulkan stres dan ketidaknyamanan bagi karyawan sehingga mengganggu kinerjanya. Seperti yang dikatakan Syahroica dan Ruhana (2015) bahwa stres merupakan faktor dominan yang mempengaruhi *turnover intention*. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Marunung (2012) yang menyatakan bahwa stres berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan.

Fenomena tersebut juga terjadi di FuramaXclusive Ocean Beach Seminyak Hotel dimana penyebab karyawan memutuskan pindah atau berhenti dari pekerjaannya karena adanya kompetisi yang semakin ketat disamping itu beban tugas dan tanggung jawab membuat karyawan merasa terbebani dan memilih berhenti dari pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian “Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan FuramaXclusive Ocean Beach Seminyak Hotel”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan FuramaXclusive Ocean Beach Seminyak Hotel?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan FuramaXclusive Ocean Beach Seminyak Hotel?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti sehubungan dengan masalah yang telah dirumuskan diatas adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap *turnover intention* pada karyawan FuramaXclusive Ocean Beach Seminyak Hotel
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan FuramaXclusive Ocean Beach Seminyak Hotel

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Secara Teoritis

1. Penelitian ini memberikan kesempatan yang baik sebagai sarana pengembangan teori pengetahuan bagi peneliti.
2. Bagi Fakultas dan Universitas
Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi Universitas

1.4.2 Secara Empiris

Penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga serta kajian bagi perusahaan dalam mengolah SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek – aspek SDM secara lebih baik.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

2.1.2 Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2010). Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu dan diaplikasikan guna meningkatkan manfaat yang disepakati

Wibowo (2010) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Terdapat 5 (lima) indikator kompetensi yaitu : 1. Motif 2. Sifat 3. Konsep Diri 4. Pengetahuan, 5. Keterampilan

2.1.3 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Hasibuan (2016:204) menyatakan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Mangkunegara (2013:157) mendefinisikan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sedangkan

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan stres kerja merupakan keadaan dimana karyawan mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan yang dapat berpengaruh terhadap kinerjanya didalam perusahaan dan membuat ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya.

2. Indikator Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2014:204) menyatakan bahwa adapun indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Beban Kerja
- 2) Sikap Pemimpin
- 3) Waktu Kerja
- 4) Konflik
- 5) Komunikasi
- 6) Otoritas Kerja

2.1.4 Turnover Intention

Grand Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Herzberg dalam Novarini (2016), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari

ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, supervisi, kondisi kerja, kebijakan administrasi, imbalan, rumah, status dan rasa aman (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah *achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan dan pengembangan potensi individu (faktor intrinsik)* Turnover intention adalah tindakan akhir yang akan diambil oleh individu untuk keluar dari organisasi dikarenakan faktor-faktor yang mendorong individu tersebut berkeinginan untuk keluar dari organisasi. Ridlo (2012) mengungkapkan definisi "*intention to leave*" yaitu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara hasrat disengaja dan secara sadar dari diri karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Dari pendapat para peneliti diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa *turnover intention* adalah niat seorang individu untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan karena tidak merasa nyaman didalam organisasi atau perusahaannya dan berniat untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

1. Indikator *Turnover Intention*

Indikator *turnover intention* yang dikemukakan oleh Mobley (2012), antara lain:

- 1) Memikirkan untuk keluar (*Thinking of quitting*)
- 2) Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)
- 3) Niat untuk keluar (*Intention to quit*)

2.1.5 Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Ramha, Rizky (2020) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan komitmen berpengaruh negatif terhadap turnover intention Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Robbin (2011) akibat stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan yang tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja.

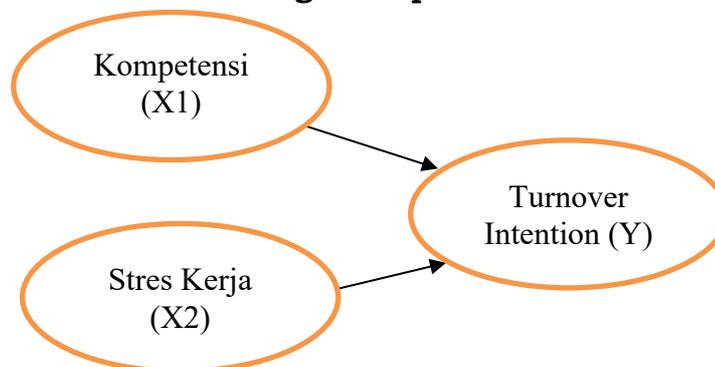
Mano & Shay (2009) berpendapat bahwa kondisi keuangan karyawan dapat menghasilkan stres dan karyawan cenderung berhenti dari perusahaan karena alasan keuangan dalam rangka mencari peluang pekerjaan yang lebih baik.

KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

Kerangka Berpikir adalah hasil dan sintesis teori serta kajian pustaka yang dikaitkan dengan masalah yang dihadapi dalam perumusan masalah penelitian ini. bahwa karyawan yang diberikan kesempatan terbatas untuk mengembangkan karir akan lebih tinggi *turnover intention* nya dibandingkan dengan karyawan yang diberikan pengembangan karir yang luas. Leontaridi dan Ward dalam Sarooj Noor dan Nazia Maad (2009) menemukan adanya hubungan yang signifikan antara tingkat stress dan keinginan karyawan untuk berhenti.

Gambar 3.1
Kerangka Berpikir



Sumber : Pemikiran Peneliti (2021)

3.2 Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Furamaxclusive Ocean Beach Seminyak Hotel.
2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Furamaxclusive Ocean Beach Seminyak Hotel.

METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada Furamaxclusive Ocean Beach Seminyak Hotel yang beralamat di Jalan Arjuna No. 88X Legian, Bali.

4.2 Obyek Penelitian

Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah kompetensi, stress kerja dan *turnover intention* di Furamaxclusive Ocean Beach Seminyak Hotel.

4.3 Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diklarifikasikan menjadi dua variabel, yaitu:

1. Variabel bebas (X)
Pada penelitian ini variabel bebas adalah kompetensi (X1) dan stress kerja (X2).
2. Variabel terikat (Y)
Pada penelitian ini variabel terikat adalah turnover intention (Y).

4.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel memudahkan memaknai dan mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini, maka perlu dilakukan operasionalisasi variabel sebagai berikut:

1. Kompetensi suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan di Furamaxclusive Ocean Beach Seminyak Hotel. Indikator kompetensi adalah motif, sifat, Konsep Diri, Pengetahuan, Keterampilan
2. Stres kerja merupakan keadaan dimana karyawan mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan. Hal tersebut diukur dari beberapa indikator stress kerja karyawan di Furamaxclusive Ocean Beach Seminyak Hotel.
3. *Turnover intention* adalah niat seorang individu untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan karena tidak merasa nyaman didalam organisasi. Hal tersebut diukur dari beberapa indikator stress kerja karyawan di Furamaxclusive Ocean Beach Seminyak Hotel.

4.5 Jenis dan Sumber Data

4.5.1 Jenis Data

Menurut Sugiyono (2016:125). Jenis-jenis data sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 5.2 dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut normal karena dari data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji *Glejser* diperoleh nilai signifikansi semua variabel bebas bernilai Sig. lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

3) Uji Multikolinearitas

Hasil menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10.

5.1.1 Karakteristik Responden

5.1.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh kompetensi dan stres kerja terhadap *turnover intention* dapat diketahui dengan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 5.1

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,567	0,260		13,693	0,000
Kompetensi (X ₁)	-0,290	0,047	-0,418	-6,275	0,000
Stres Kerja (X ₂)	0,432	0,042	0,662	9,940	0,000
R Korelasi	= 0,813				
Adj R Square	= 0,653				
F-Hitung	= 75,233				
Sig F	= 0,000				

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil Tabel 5.13 diperoleh nilai a = 3,567, nilai b₁ = -0,290 dan nilai b₂ = 0,432, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = 3,567 - 0,290 X_1 + 0,432 X_2$$

5.1.3 Analisis Korelasi

Berdasarkan Tabel 5.1 dapat diuraikan bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,813 yang berarti hubungan kompetensi dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada FuramaXclusive Ocean Beach Seminyak Hotel adalah sangat kuat karena berada pada kategori 0,800 – 1,000.

5.1.4 Analisis Determinasi

Pada Tabel 5.1 di atas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,653. Ini berarti pengaruh kompetensi dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada FuramaXclusive Ocean Beach Seminyak Hotel sebesar 65,3% sedangkan sisanya 34,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

5.1.5 Uji Hipotesis

1. Uji F (F-test)

Berdasarkan Tabel 5.1 di atas, diperoleh nilai Sig F = 0,000 lebih kecil dari 0,05, ini berarti bahwa secara simultan pengembangan karir (X_1) dan stres kerja (X_2) berpengaruh signifikan (nyata) terhadap *turnover intention* (Y) pada FuramaXclusive Ocean Beach Seminyak Hotel.

2. Uji T (T-test)

Pengujian statistik t-test digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh pengembangan karir (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) pada FuramaXclusive Ocean Beach Seminyak Hotel.

1. Kompetensi (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan (nyata) terhadap *turnover intention* (Y).
2. Stres kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap *turnover intention* (Y).

5.1.6 Pengaruh Kompetensi Terhadap *Turnover Intention*

Turnover intention dibentuk oleh lima indikator yaitu prestasi kerja, *exposure*, kesetiaan organisasional, kesempatan – kesempatan untuk tumbuh dan dukungan manajemen Kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan (nyata) terhadap *turnover intention* pada FuramaXclusive Ocean Beach Seminyak Hotel.

Penelitian ini searah dengan kajian yang dilakukan oleh Rachma Andika (2020) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Komitmen Terhadap Turnover Intention Pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta dan hasil dari penelitian ini adalah Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh secara negative dan signifikan terhadap Turnover Intention Pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta.

5.1.7 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap *turnover intention* pada FuramaXclusive Ocean Beach Seminyak Hotel.

Hasil penelitian ini searah dengan kajian yang dilakukan oleh Naufar (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada CV. Sukahati Pratama”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

PENUTUP

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada FuramaXclusive Ocean Beach Seminyak Hotel dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan (nyata) terhadap *turnover intention* pada FuramaXclusive Ocean Beach Seminyak Hotel. Hal ini

menunjukkan bahwa tingkat kompetensi yang tinggi akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan.

2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap *turnover intention* pada FuramaXclusive Ocean Beach Seminyak Hotel. Hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi akan meningkatkan *turnover intention*.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas selanjutnya ditemukan hasil implikasi sebagai berikut:

1. Pihak manajemen FuramaXclusive Ocean Beach Seminyak Hotel diharapkan memperdalam pengetahuan untuk bisa bersaing didalam perusahaan nantinya.
2. Pihak manajemen FuramaXclusive Ocean Beach Seminyak Hotel diharapkan memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar karyawan tidak stres dalam bekerja. Tingginya beban kerja yang melebihi kemampuan mengakibatkan karyawan ingin keluar dari perusahaan.
3. Pihak manajemen FuramaXclusive Ocean Beach Seminyak Hotel diharapkan lebih menghargai hasil kerja karyawan, memberikan beban kerja yang sesuai dengan imbalan, mempromosikan karyawan yang benar-benar layak dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Dengan hal tersebut karyawan akan

DAFTAR PUSTAKA

- 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. *Jurnal Manajemen Universitas Mahasaraswati Denpasar*.
- Bernardin, H. John and Russel. 2013. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Garnita, N. M. A. dan Suana, I. W. 2014. Pengaruh Job Embeddedness Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E Jurnal Manajemen Universitas Udayana* Vol. 3 No. 9.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 23. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, PT. BPF, Yogyakarta.
- Hafiz, Badia Parizade, & Agustina Hanafi. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*) (Studi Kasus Pada

Karyawan PT. BFI Finance .Tbk Cabang Palembang). *Jurnal Ekonomi Universitas Sriwijaya*.

Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

_____. 2014. *Manajemen*. Edisi revisi, cetakan ke 10. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

_____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Johartono dan Retnaningtyas Widuri. 2013. Analisa Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Konsultan Pajak Di Surabaya. *Tax & Accounting Review*, Vol.3, No. 2, 2013. Program Studi Akuntansi Universitas Kristen Petra.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mobley, W. H. 1986. *Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Mondy, R. Wayne, Noe Robert M. 2011. *Human Resource Management, Tenth Edition*, Jilid I, Penerjemah Bayu Airlangga, M.M., Penerbit Erlangga, Jakarta.

Naufar Z, Ikbal. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan CV. Sukahati Pratama. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom*.

Noor, Sarooj and Maad, Nazia. 2009. Examining the Relationship between Work Life Conflict, Stress and Turnover Intentions among Marketing Exceutives in Pakistan. *Journal of Business and Management*, Vol. 3, No. 11, hal 93-102.

Parwita, G. B. S., Prastyadewi, M. I., & Pramandari, P. Y. (2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI TERHADAP MOTIVASI PADA KARANG TARUNA PURNA MANGGALA KELURAHAN SESETAN. *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis dan Manajemen)*, 1(1).

Polancik, Gregor. 2009. Empirical Research Method Poster. Jakarta.

Putri Rarasanti, I. A., & Suana, I. W. 2016. Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(7).

Rachma Andika, Rizky. 2020. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Terhadap Turnover Intention Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial Nusantara*.

Ricky, W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Ridlo, I. A. 2012. Turn Over Karyawan “Kajian Literatur”. Surabaya: Public Health Movement.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Triton. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif Partnership dan Kolektivitas, Cetakan Pertama, ORYZA, Yogyakarta.