

PENGARUH JOB STRESS DAN JOB SATISFACTION PADA TURNOVER INTENTION KARYAWAN PERBANKAN

Renardi Elfenso¹, Kurniati W. Andani^{2*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: renardi.115180051@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta*

Email: kurniatia@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk : 24-01-2022, revisi: 10-02-2022, diterima untuk diterbitkan : 04-03-2022

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari *job stress*, dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100 responden, yaitu karyawan perbankan yang bertempat tinggal di daerah Jakarta Barat, pengumpulan sampel dilakukan dengan teknik *convenience sampling*. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan *software Smart pls* versi 3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *job stress* dengan *turnover intention*, dan juga terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *job satisfaction* dengan *turnover intention*.

Kata Kunci: *job stress, job satisfaction, turnover intention*

ABSTRACT

This study was conducted with the aim of knowing the effect of job stress, and job satisfaction on turnover intention. The sample used in this study amounted to 100 respondents, which is banking employees, who is residing in the West Jakarta area, the sample collection was carried out with convenience sampling techniques. This research was analyzed using Smart pls software version 3. The results of this study showed that there was a positive and significant influence between job stress and turnover intention, and there was also a negative and significant influence between job satisfaction and turnover intention.

Keywords: *job stress, job satisfaction, turnover intention*

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Dalam suatu organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset bagi organisasi yang tentunya memiliki peran yang penting untuk dapat mencapai tujuan yang sudah di targetkan dari suatu organisasi. Karena itu, sumber daya manusia sangat perlu untuk dikelola dan di pertahankan sebaik mungkin oleh organisasi atau perusahaan sehingga karyawan pun dapat terus setia bekerja di organisasi itu. Pengelolaan sumber daya manusia ini selain mempertahankan karyawan juga dapat digunakan untuk mencari dan mendapatkan SDM yang berkualitas, SDM yang berkualitas pastinya dapat memberi efek atau dampak yang positif juga untuk tiap perusahaan, salah satu contohnya ada dalam dunia perbankan. Pentingnya memiliki kualitas SDM dalam perusahaan perbankan karena, makin tingginya kebutuhan dari masyarakat dalam dunia perbankan sekarang ini. Masyarakat sekarang ini akan menilai dan memilih salah satu dari bank yang memberi pelayanan (service) yang baik dan terpercaya, dan dikarenakan makin tingginya tingkat persaingan dalam sektor perbankan ini. Jadi jika suatu perusahaan dapat memberi pelayanan terbaik, pasti akan mendapatkan poin tambah tersendiri pada perusahaan yaitu kepercayaan dan

loyalitas dari orang yang merasakan pelayanan itu. Salah satu kejadian yang sering terjadi di organisasi khususnya perbankan adalah adanya kecenderungan karyawan untuk berhenti dan meninggalkan organisasi tempat ia bekerja.

Menurut hasil survei dari perusahaan PriceWaterhouse Coopers /PWC Indonesia pada sektor perbankan yang ada di Indonesia, menunjukkan tingkat turnover karyawan pada sector ini merupakan yang tertinggi di banding dengan sektor–sektor industri lainnya yaitu sebesar 15%, tingginya tingkat turnover di sektor ini disebabkan karena permintaan untuk sumber daya manusia di sektor ini tinggi, sementara sumber daya manusia yang tersedia sedikit.

Kecenderungan karyawan untuk berhenti atau meninggalkan tempat kerjanya ini disebut sebagai *turnover intentions*. Zeffane (2003) mendefinisikan *turnover intention* sebagai suatu kecenderungan atau niatan dari seorang karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi tingkat *turnover Intention* (niat keluar) adalah faktor dari *job satisfaction*, dan faktor *Job stress* di dalam suatu organisasi.

Dalam penelitian Mila Badriah (2015), mendefinisikan *job satisfaction* sebagai suatu bentuk sikap atau perasaan yang di rasa oleh pekerja terhadap aspek-aspek yang menyenangkan dan tidak menyenangkan tentang pekerjaannya dalam penilaian dari masing-masing pekerja itu sendiri. *Job satisfaction* pada dasarnya bersifat individual maka dari itu, setiap orang/individu mempunyai tingkat kepuasan yang bisa berbeda pada hal yang sama. Sedangkan *job stress* adalah suatu rasa yang timbul dalam diri seorang pekerja yang tentunya memberi dampak dalam suatu organisasi. Menurut Chaudhry (2012), *job stress* dapat berpengaruh terhadap kepuasan pekerja dan kinerja dari pekerja itu sendiri. Saat *job stress* meningkat, akan memunculkan keinginan atau niatan untuk keluar (*Turnover Intention*) di dalam diri pekerja tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh *job stress* dan *job satisfaction* pada *turnover intention* karyawan perbankan yang tinggal di Jakarta Barat.

Kajian teori

Turnover intention

Intensi ialah suatu niatan atau rasa yang ada dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu, sedangkan *turnover* ialah pemberhentian karyawan yang sifatnya tetap, dari perusahaan tempat ia bekerja, baik ssecara sukarela maupun dilakukan secara paksa oleh perusahaan (Handani & Andani, 2019)

Menurut Dharma (2013) *turnover intention* ialah sebuah drajat kecendrungan sikap yang dimiliki oleh seorang individu untuk mencari pekerjaan yang baru ditempat lain, atau diakrenakan adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan baik dalam masa tiga atau enam bulan, dan satu , atau dua tahun mendatang. Meningkatnya *turnover intention* telah membuat banyak organisasi menganggap serius masalah ini dan mulai mencoba mempertahankan karyawannya untuk meminimalkan tingkat pergantian karyawannya (Handani & Andani, 2019). Bentuk dari *turnover* ini dapat berupa seperti pengunduran diri, perpindahan unit organisasi, pemberhentian atau adanya kematian dari anggota organisasi.

Job stress

Robbins (2006) mengatakan bahwa stres merupakan suatu tanggapan dalam upaya nya untuk menyesuaikan diri, yang di sebabkan karena ada perbedaan antar setiap individu dan proses psikologisnya, sebagai bentuk suatu konsekuensi dari tindakan/tanggung jawabnya. Dalam

(Prisillya & Turagan, 2020). *Job stress* diibaratkan sebagai suatu tekanan, kecenderungan, kekuatan atau upaya dari seseorang dalam merespon dan merasakan pada pekerjaannya. *Job stress* dapat diartikan sebagai respon yang dirasakan oleh individu dikarenakan adanya tekanan dan tuntutan atau tanggung jawab yang melampaui kapasitas kemampuan dirinya individu tersebut.

Rasa stress yang dirasa oleh seorang individu dalam pekerjaannya biasanya sering dipicu oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam dirinya sendiri (*internal factor*) dan dari luar dirinya (*external factor*) yang tentunya memiliki bentuk konsekuensi yang beda pada tiap orang tergantung bagaimana mereka menanggapi penyebab stresnya itu.

Job Satisfaction

Job satisfaction ialah evaluasi yang bersifat subjektif dari seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat bersifat positif maupun negatif (Celik & Findikli, 2016). Menurut Handoko (2011), *Job satisfaction* adalah bentuk dari perasaan emosional yang dirasa menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam menilai pekerjaan mereka sendiri, dan *job satisfaction* juga merupakan komponen yang penting dalam memotivasi dan mendorong karyawan untuk dapat memberikan kinerja yang lebih baik lagi (Raziq & Maulabakhsh, 2015).

Job satisfaction mewakili perasaan, emosional, pemikiran dan persepsi karyawan terhadap tempat kerjanya dalam berbagai perspektif. Dalam perspektif sumber daya manusia, *job satisfaction* berarti perasaan puas seseorang terhadap pekerjaannya sebagai motivasi untuk tetap bekerja (Munir & Rahman, 2016)

Kaitan antar variabel *job stress* dengan *turnover intention*

Penelitian yang dilakukan oleh Junaidi *et al.* (2020) pada karyawan PT Ungaran Sari Garments juga menunjukkan bahwa *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan berdasarkan kuisioner yang di sebarakan pada karyawan PT Ungaran Sari Garments, didapati bahwa *job stress* yang mendominasi masalah antar pekerja.

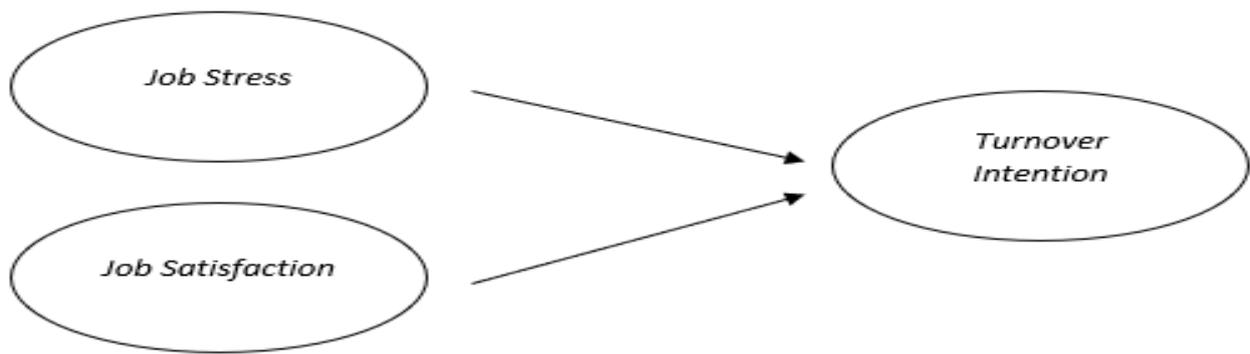
Pada penelitian Syahronica *et al.* (2015). Di dapati bahwa *Job stress* berdampak pada *turnover intention* keinginan dalam meninggalkan organisasinya. Munculnya hal ini mengindikasikan bahwa tingkat beban kerja yang ekstrim, tidak jelasnya perintah dari atasan, bentuk pekerjaan yang tidak sesuai tanggung jawab, munculnya konflik atau masalah dalam organisasi, didapati adanya perbedaan sudut pandang dalam pekerjaan dan kecilnya penghasilan yang diterima akan menimbulkan beban kerja tersendiri bagi karyawan yang tentunya akan bisa meningkatkan tingkat stres seseorang dan akhirnya dapat juga berujung pada timbulnya keinginan untuk segera meninggalkan organisasi maupun pekerjaannya.

H1: *Job stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Kaitan antar variabel *job satisfaction* dengan *turnover intention*

Nasution (2017) mendapatkan bahwa *job satisfaction* memengaruhi *turnover intention* secara negatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seseorang yang merasa cukup puas mengenai pekerjaannya saat ini, umumnya akan tetap bertahan dalam organisasi, Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Li *et al.* (2020) juga mendapatkan hasil bahwa untuk menurunkan tingkat *turnover intention* langkah yang harus di ambil adalah dengan meningkatkan tingkat *job satisfaction* karyawan, terutama pada karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

H2: *Job satisfaction* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover*



Gambar 1. Kerangka pemikiran

2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausal, dimana desain penelitian kausal dilakukan untuk menguji pengaruh antar variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian ini. desain penelitian ini disusun berdasarkan hubungan sebab-akibat antar variabel, dimana variabel independen dalam penelitian ini adalah *job stress* dan *job satisfaction*, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah *turnover intention*.

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah metode *non-probability sampling*, dimana *non-probability sampling* adalah suatu Teknik pengambilan data/sampel sehingga kemungkinan data yang akan terpilih tidak sama besar. Teknik pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik *Convenience sampling*, dimana *convenience sampling* adalah kumpulan informasi yang didapat dari anggota-anggota populasi yang dengan setuju mau memberikan informasi yang dibutuhkan dengan peneliti baik bertemu secara langsung maupun tidak langsung.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan/pekerja yang bekerja di sektor perbankan yang bertempat tinggal di daerah Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan Sampel sebanyak 100 responden dengan kriteria karyawan perbankan yang tinggal di daerah Jakarta Barat.

Software yang di gunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini ialah *SMART PLS 3*, variabel yang di teliti dalam penelitian ini adalah *job stress* dan *job satisfaction* sebagai variabel independen, dan *turnover intention* sebagai variabel dependen.

Indikator yang di pakai untuk menilai variabel *turnover intention* mengacu pada penelitian Ngongha (2017) yaitu *intention to quit*, *search for another job*, dan *thinking of quit*. Indikator pada variabel *job stress* mengacu pada Hidayanti dan Trisnawati (2016), yaitu abiguitas peran, pengembangan karir, dan hubungan kerja, dan indikator variabel *job satisfaction* mengacu pada penelitian Prenana (2017) yaitu pekerjaan itu sendiri, penghargaan, hubungan antar pribadi, dan sifat pekerjaan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dalam penelitian ini di anggap valid atau memenuhi kriteria apabila *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,5. Tabel 1 menunjukkan hasil dari *Average Variance Extracted* (AVE) pada penelitian ini.

Tabel 1. Hasil uji *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average variance extracted</i> (AVE)
<i>Job stress</i>	0,832
<i>Job satisfaction</i>	0,810
<i>Turnover intention</i>	0,886

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya atau apakah jawaban responden konsisten atau tidak. Untuk menilai reliabilitas, dapat dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* > 0,6 (Husain, 2015), dan *composite reliability* dari variabel laten $\geq 0,6$ (Latan dan Noonan, 2017), Maka dapat di simpulkan bahwa konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang baik atau dapat dikatakan kuisioner yang di gunakan dalam penelitian ini bersifat andal dan konsisten.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
<i>Job stress</i>	0,968	0,960	Reliabel
<i>Job satisfaction</i>	0,977	0,974	Reliabel
<i>Turnover intention</i>	0,979	0,974	Reliabel

Pengujian *effect size* (f^2) bertujuan untuk mengetahui dan mengukur pengaruh variabel independen terhadap model struktural. Uji *effect size* (f^2) dapat di kategorikan jika nilai $F^2 > 0.35$ berarti memiliki pengaruh kuat $F^2 > 0,35-0.15$ berarti sedang, dan $F^2 < 0,15$ berarti lemah.

Tabel 3. Hasil uji *effect size* (f^2)

Variabel	f^2
<i>Job satisfaction</i>	0,360
<i>Job Stress</i>	0,743

Pada uji *effect size* (f^2) di dapati bahwa *job satisfaction* memiliki nilai f^2 sebesar 0,360, yang berarti bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh yang kuat terhadap turnover intention karyawan perbankan yang tinggal di Jakarta barat. *Job stress* juga memiliki pengaruh yang kuat terhadap turnover intention dengan nilai f^2 0,743.

Uji *Predictive Relevance* (Q^2) digunakan agar dapat mengetahui apakah tiap variabel yang ada dalam penelitian ini dapat memprediksi model penelitian dengan baik atau tidak, dengan metode *blindfolding* dalam *software* SmartPLS maka akan didapat nilai dari Q^2 .

Tabel 4. Hasil uji *predictive relevance* (Q^2)

Variabel	<i>Predictive Relevance</i> (Q^2)
<i>Turnover intention</i>	0,814

Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil *Predictive Relevance* (Q^2) yang di dapati sebesar 0,814, dan hal ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini mampu memprediksi model penelitian dengan baik dikarenakan hasil nilai dari $Q^2 > 0$.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan supaya peneliti dapat mengetahui apakah hipotesis yang sudah di tetapkan sebelumnya dapat di terima atau di tolak. Pengujian hipotesis ini dapat di lakukan dengan metode *Bootstrapping* dan melihat pada nilai dari *T-statistics*, dan nilai dari *P-values*. Hipotesis di terima jika nilai *t-statistic* >1,96 dan *p-value* < 0,05.

Tabel 5. Hasil pengujian *bootstrapping*

Variabel	Path Coefficient	t-statistics	p-value
<i>Job stress</i> → <i>Turnover intention</i>	0,615	3,348	0,001
<i>Job satisfaction</i> → <i>Turnover intention</i>	- 0,371	2,048	0,041

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat pada bagian *path coefficient* bahwa *job stress* memiliki pengaruh yang positif terhadap *turnover intention*, sedangkan *job satisfaction* memiliki pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*.

H1: *Job stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan perbankan yang bertempat tinggal di Jakarta Barat.

Berdasarkan pada Tabel 5, dapat dilihat dari nilai *t-statistic job stress* pada *turnover intention* adalah 3,348, dimana nilai ini lebih besar dari 1,96, dan nilai *p-value* nya sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa *job stress* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan perbankan yang bertempat tinggal di Jakarta Barat, atau H1 diterima.

H2: *Job satisfaction* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan perbankan yang bertempat tinggal di Jakarta Barat.

Berdasarkan pada Tabel 5, dapat dilihat dari nilai *t-statistic job satisfaction* pada *turnover intention* adalah 2,048, dimana nilai ini lebih besar dari 1,96, dan nilai *p-value* nya sebesar 0,0041 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan perbankan yang bertempat tinggal di Jakarta Barat, atau H2 diterima.

Pengujian dari *Goodness of Fit* atau GOF pada penelitian ini akan dilakukan secara manual, dengan melihat besarnya nilai dari *Average Variance Extracted* atau AVE dan nilai dari R^2 . Berikut adalah perhitungan dari Gof pada penelitian ini.

$$\overline{AVE} = (0,832 + 0,810 + 0,886) / 3 = 0,843$$

$$R^2 = 0,856$$

$$Gof = \sqrt{\overline{AVE} \times R^2}$$

$$Gof = \sqrt{0,843 \times 0,856}$$

$$Gof = 0,721$$

Berdasarkan penghitungan Gof diatas, dapat di Tarik kesimpulan bahwa penelitian ini memiliki nilai Gof yang besar yaitu 0,721 karna lebih besar dari 0,36 (>0,36) sesuai dengan acuan Wetzels *et al.* (2009).

Diskusi

Dalam pengujian hipotesis yang telah di lakukan, dapat dilihat bahwa H1 dan H2 dalam penelitian ini diterima. Pengujian H1 membuktikan bahwa *job stress* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan perbankan yang bertempat tinggal di Jakarta Barat, yang berarti jika seorang karyawan merasa stress akan pekerjaannya sekarang ini, maka akan timbul keinginan yang tinggi untuk meninggalkan pekerjaannya itu. Hasil pengujian ini selaras dengan penelitian yang di lakukan oleh Junaidi *et al.* (2020) dan Syahronica *et al.* (2015) bahwa *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengujian H2 dalam penelitian ini juga membuktikan bahwa *job satisfaction* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan perbankan yang bertempat tinggal di Jakarta Barat, hal ini berarti jika seorang karyawan merasa puas akan pekerjaannya sekarang ini, maka ia akan mengurungkan keinginannya untuk meninggalkan pekerjaannya itu. Hasil pengujian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2017) dan Li *et al.* (2020) bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil pengujian kedua hipotesis ini juga selaras dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *equity theory*, dimana disaat karyawan merasakan adanya ketidakadilan akan apa yang sudah ia berikan dengan apa yang ia dapatkan dapat menimbulkan beban tersendiri sehingga akan timbul rasa stress dalam bekerja, dan rasa ketidakpuasan dalam bekerja sehingga jika tidak di perhatikan, maka akan muncul keinginan dan pikiran-pikiran dari dalam diri karyawan tersebut untuk meninggalkan pekerjaan dan organisasinya. Sehingga sangat diharapkan bagi perusahaan perbankan untuk dapat memperhatikan aspek-aspek kepuasan kerja dan stress kerja karyawan agar dapat menekan tingkat *turnover* dari karyawannya.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah diuraikan diatas, maka dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *job stress* dengan *turnover intention*, sedangkan terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara variabel *job satisfaction* dengan *turnover intention*.

Dari penelitian ini terdapat saran yang dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya, saran bagi peneliti – peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambah jumlah responden, mengingat karena jumlah perusahaan perbankan sangat banyak, dan dikarenakan berbagai keterbatasan yang ada dikarenakan *pandemic Covid-19* di Indonesia yang membuat sulit untuk berinteraksi antar orang sehingga kemungkinan ada beberapa dari kuisioner yang di bagikan tidak diisi secara maksimal oleh responden. Peneliti juga berharap supaya penelitian selanjutnya, dapat memodifikasi variabel yang digunakan selain dari *job stress* dan *job satisfaction* untuk memprediksi tingkat *turnover intention* karyawan.

REFERENSI

- Agus, Dharma. 2013. Manajemen Supervisi. Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Badriyah, Mila. 2015. Manajemen Sumber daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia
- Celik, E. B., Findikli, M. A. (2016). The mediating effect of job satisfaction on the relation between organizational justice perception and intention to leave. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 403-411. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.050>
- Chaudhry, Abdul Qayyum. 2012. The Relationship Between Occupational Stress and Job Satisfaction: The case of Pakistan Universities. *International Education Studies*, 5(3): 212-221.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFPE.
- Husain, A. S. (2015). *Penelitian bisnis dan Manajemen menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan Smart PLS 3.0*. Modul ajar jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas Brawijaya.
- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. W. (2020). The effect of overtime, *job stress*, and workload on turnover intention. *Management Science Letters*, 3873–3878. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.024>

- Latan, H., & Noonan, R. (2017). *Partial Least Squares Path Modeling: Basic Concepts, Methodological Issues and Applications*. Springer International Publishing AG 2017.
- Li, N., Zhang, L., Xiao, G., Chen, Z. J., & Lu, Q. (2020). Effects of organizational commitment, job satisfaction and workplace violence on turnover intention of emergency nurses: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Practice*, 26(6). <https://doi.org/10.1111/ijn.12854>
- Nasution. (2017). Pengaruh stress kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Volume VII, No. 3, 407 – 428.
- Handani, N. & Andani, K. W. (2019). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Quadranplus di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 1(4), 795-800. <https://doi.org/10.24912/jmk.v1i4.6566>
- Raziq, A., Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 717-725. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Syahronica Gabriela Ronica, Moehammad Soe'oad Hakam, Ika Ruhana. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. Universitas Brawijaya: Malang. *Jurnal*. 20 (1)
- Prisillya, T. dan Turangan, J. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Niat Untuk Berpindah. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Volume II No. 2/2020 Hal: 299-305. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7905>
- Wetzels, M., Schroder, G. O., and Oppen, V. C. (2009). "Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: guidelines and empirical illustration", *MIS Quarterly*, 33(1), 177–195.
- Zaffane, Rachid. 2003. Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach. *International Journal of Manpower* 15 (9): 1-14