



PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN

Annisa Widyawati^{1*}, Roni Faslah², Christian Wiradendi Wolor³

^{1,2,3}Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: widyawatiannisa@gmail.com¹

Abstract

This study aims to determine the effect of job stress, job satisfaction, and organizational commitment (Y) on employee's turnover intention. Using a non-probability sampling method using a purposive sampling technique. The sample used in this study was 111 respondents with the criteria of PT X permanent employees who work in the production, marketing and external divisions. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression with IBM SPSS 26. The results of this study indicate that job stress has a positive and significant effect on turnover intention, job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention, organizational commitment has a negative and significant effect on turnover intention, and there is an influence between job stress, job satisfaction, and organizational commitment on turnover intention.

Keywords: Job Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan PT X. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner online. Menggunakan metode *non-probability sampling* dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 111 responden dengan kriteria karyawan tetap PT X yang bekerja pada divisi di bagian produksi, pemasaran, dan eksternal. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda dengan IBM SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan terdapat pengaruh antara stress kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia bagi keberhasilannya, tidak jarang organisasi melakukan investasi untuk merekrut dan menyeleksi sumber daya manusianya agar tetap bertahan dan tidak berujung pada *turnover*. *Turnover* sendiri merupakan keputusan akhir karyawan untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja, hal ini biasanya dipicu oleh suatu niat yang kemudian dikenal sebagai *turnover intention*. *Turnover intention* itu sendiri merupakan hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi namun belum sampai pada tahap realisasi.

Dilansir dari Careet Business Leader Mercer Indonesia (2020), perekrutan karyawan di Indonesia pada tahun 2020 melambat 36% dibandingkan tahun sebelumnya yaitu 43% pada tahun 2019. Di berbagai sektor industri di Indonesia, tingkat pengunduran diri secara sukarela mencapai angka 7% pada 2019. Pada tahun 2019, sektor industri barang & jasa di Indonesia

memiliki tingkat *turnover* sukarela tertinggi yaitu 14%. Hal ini lebih tinggi dari tahun sebelumnya yaitu 2018, industri barang dan jasa memiliki tingkat *turnover* sukarela sebesar 12%. Setiap tahunnya, terjadi kenaikan angka *turnover* pada sektor barang dan jasa, sementara alasan karyawan meninggalkan organisasi itu sendiri bervariasi, diantaranya adalah gaji kurang memuaskan, rekan kerja, kurangnya jalur karir yang jelas, komitmen karyawan, dan sebagainya.

Selain dari pada itu, regional.kompas.com (2019) melalui *Deloitte Survey* pada tahun 2018 menyatakan 43% karyawan khususnya karyawan milenial berencana untuk berhenti dari tempat kerja mereka dalam kurun waktu dua tahun, dan hanya 28% yang berencana menetap dengan perusahaannya saat ini sampai lebih dari lima tahun. Hal ini disebabkan oleh karyawan yang merasa kurangnya pelatihan dan kesempatan untuk mengembangkan diri jika bertahan pada satu perusahaan dalam kurun waktu yang lama.

Turnover juga kerap terjadi pada PT. X, perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi yang telah berdiri sejak 2013 di Jakarta. Berikut adalah data *voluntary turnover* karyawan pada PT. X tahun 2018-2020, yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan PT. X Tahun 2018-2020

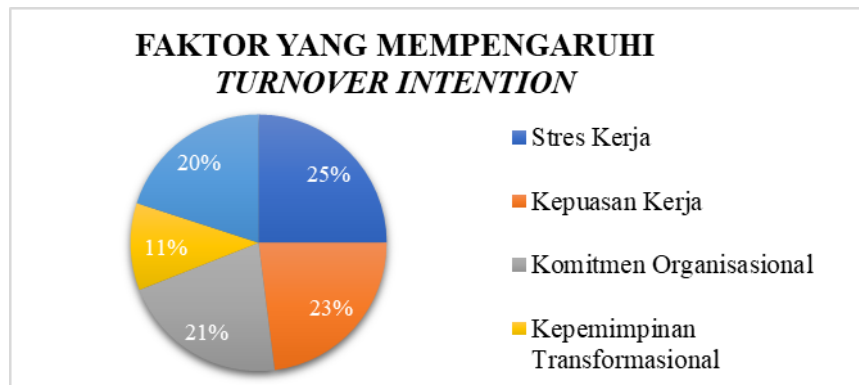
Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Turnover Rate
2018	215	18	18	215	8,4%
2019	213	18	22	207	10,4%
2020	209	15	25	199	12,2%

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas, terhitung dari Januari 2018 sampai dengan Desember 2020, karyawan PT. X yang keluar mencapai angka 65 orang dari keseluruhan karyawan. Pada tahun 2018, karyawan yang keluar adalah 18 orang (8,4%), lalu tahun berikutnya yaitu 2019 sebanyak 22 orang (10,4%), dan tahun 2020 sebanyak 25 orang (12,2%).

Poeh dan Soehari (2017) menyatakan standar tingkat *turnover* karyawan yang bisa ditolerir pada tiap perusahaan tidak sama, namun jika tingkat *turnover* mencapai lebih dari 10% per tahun dapat dinilai terlalu tinggi. *Turnover* yang terjadi di PT. X mencapai angka 12,2% di akhir tahun 2020, hal ini menandakan bahwa angka tersebut melewati batas yang bisa ditoleransi.

Menindaklanjuti kasus tersebut dan data yang ditemukan, peneliti telah melakukan pra-riset yang merupakan fakta empiris dari *turnover intention* yang terjadi pada karyawan PT. X. Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan oleh peneliti terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan PT. X pada tabel sebagai berikut:



Gambar 1 Faktor yang mempengaruhi Turnover Intention Karyawan

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

Dari tabel berikut dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling tinggi mempengaruhi *turnover intention* karyawan di PT. X adalah Stres Kerja sebesar 25%, Kepuasan Kerja sebesar 23%, dan Komitmen Organisasional sebesar 21%. Berdasarkan masalah tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. X”**.

TINJAUAN LITERATUR

Turnover Intention

Paat et al. (2017) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaannya bekerja, namun belum sampai pada realisasi. Monica dan Putra (2017) *turnover intention* didefinisikan sebagai kesadaran dalam diri seseorang untuk mencari kesempatan kerja yang lain yang dilakukan atas dasar suka rela. Nurjaya (2020) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah pemikiran seorang individu untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja, hal ini dipicu oleh niat untuk berpindah yang ditandai dengan menurunnya produktivitas kinerja individu dalam mencapai tujuan organisasi.

Stres Kerja

Paat et al. (2017) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dirasakan karyawan yang diakibatkan oleh pekerjaannya, hal ini kemudian ditandai dengan

sikap gelisah atau cemas yang ditunjukkan karyawan ketika bekerja. Beehr dan Newman (Asih et al., 2018) mendefinisikan stres kerja sebagai *feedback* dari keinginan atau permintaan organisasi terhadap karyawan baik itu secara psikologis maupun fisiologis yang dapat memberikan tekanan terhadap produktivitas karyawan. Panjaitan & Adiwati (2021) stres kerja adalah tanggapan dari segala aktivitas, situasi, maupun kejadian eksternal yang membebankan sehingga menciptakan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan terhadap individu yang bekerja.

Kepuasan Kerja

Paat et al. (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan bagaimana cara seorang individu memandang pekerjaan mereka, hal ini ditunjukkan melalui sikap dalam bekerja. Lestari & Mujiati (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Hidayat (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perspektif positif individu terhadap pekerjaannya, apabila perspektif tersebut negatif maka hal tersebut disebut ketidakpuasan kerja.

Komitmen Organisasional

Menurut Robbins & Judge (Rahmah et al., 2017) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan bentuk loyalitas dari individu untuk menjadi bagian dari organisasi dimana individu tersebut ingin mempertahankan keanggotaannya dan berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Mobley (Paat et al., 2017) komitmen organisasi didefinisikan sebagai keterikatan individu terhadap organisasi dimana adanya keyakinan kuat dari diri individu untuk menerima nilai-nilai yang ada pada organisasi tersebut. Menurut Mayer (Khotimah & Partina, 2020) komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, serta adanya kemauan yang kuat untuk tetap tinggal dalam dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Alat ukur penelitian ini ialah kuesioner penelitian. Data yang digunakan pada semua variabel penelitian adalah data primer, yakni data yang diperoleh peneliti secara langsung yang terdiri dari tiga variabel bebas dan terikat, yaitu variabel bebas antara lain Stres Kerja

(X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasional (X3), serta variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y).

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) populasi merupakan wilayah yang memiliki objek dan subjek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang memenuhi untuk dilakukannya penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. X yang berjumlah 154 karyawan yang dipilih sesuai dengan kriteria permasalahan penelitian ini.

Sampel menurut Sugiyono (2017) adalah bagian dari populasi yang bisa mewakili bagian dari populasi yang akan diteliti. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah purposive sampling dengan kriteria yaitu karyawan yang bekerja pada divisi produksi, pemasaran, dan eksternal.

Berdasarkan populasi terjangkau, penentuan sampel diambil dan mengacu pada tabel penentu jumlah sampel dari Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5%. Maka jumlah minimal karyawan yang harus dijadikan sampel sebanyak 111 karyawan dengan instrumen menggunakan skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Tabel 2. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		111
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.08930960
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.048
	Negative	-.059
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig.		.805 ^e

Sig. (2-tailed)	99% Confidence Interval	Lower Bound	.794
		Upper Bound	.815
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan perhitungan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov diketahui nilai signifikansi sebesar 0,200. Hal ini dapat diartikan bahwa nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi dengan normal.

2. Uji Linearitas

Tabel 3. Uji Linearitas Variabel X1 dengan Y

Model Summary and Parameter Estimates							
Dependent Variable: Y Turnover Intention							
Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.221	30.867	1	109	.000	13.435	.609
The independent variable is X1 Stres Kerja.							

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

Hasil uji linieritas diketahui nilai *sig.* sebesar 0,000 yaitu $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Stres Kerja (X1) dengan *Turnover Intention* (Y).

Tabel 4 Uji Linearitas Variabel X₂ dengan Y

Model Summary and Parameter Estimates	
Dependent Variable: Y Turnover Intention	

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.068	7.894	1	109	.006	42.889	-.262
The independent variable is X2 Kepuasan Kerja.							

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

Hasil uji linieritas diketahui nilai *sig.* sebesar 0,006 yaitu $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kepuasan Kerja (X2) dengan *Turnover Intention* (Y).

Tabel 5 Uji Linearitas Variabel X3 dengan Y

Model Summary and Parameter Estimates							
Dependent Variable: Y Turnover Intention							
Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.259	38.146	1	109	.000	50.462	-.647
The independent variable is X3 Komitmen Organisasional.							

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

Hasil uji linieritas diketahui nilai *sig.* sebesar 0,000 yaitu $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Komitmen Organisasional (X3) dengan *Turnover Intention* (Y).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	47.488	5.479		8.668	.000		
	X1 Stres Kerja	.501	.094	.386	5.356	.000	.949	1.053

X2 Kepuasan Kerja	-0.282	.071	-0.280	-	.000	.998	1.002
				3.974			
X3 Komitmen Organisasional	-0.541	.092	-0.426	-	.000	.951	1.052
				5.910			
a. Dependent Variable: Y Turnover Intention							

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

Nilai *Tolerance* X_1 sebesar 0,949, X_2 sebesar 0,998, dan X_3 sebesar 0,951 yaitu > dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* X_1 sebesar 1,053, X_2 sebesar 1,002 dan X_3 sebesar 1,052 yaitu < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolonieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.738	3.498		1.355	.178	
X1 Stres Kerja	-.059	.060	-.097	-.990	.325	
X2 Kepuasan Kerja	.037	.045	.079	.827	.410	
X3 Komitmen Organisasional	-.035	.058	-.059	-.600	.550	
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

Nilai signifikan X_1 sebesar 0,325, X_2 sebesar 0,410, dan X_3 sebesar 0,550. Karena nilai signifikansi > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi variabel tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Berganda

Tabel 8. Uji Regresi Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.488	5.479		8.668	.000
	X1 Stres Kerja	.501	.094	.386	5.356	.000
	X2 Kepuasan Kerja	-.282	.071	-.280	-3.974	.000
	X3 Komitmen Organisasional	-.541	.092	-.426	-5.910	.000

a. Dependent Variable: Y Turnover Intention

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: $\hat{Y} = 47,488 + 0,501X_1 - 0,282X_2 - 0,541X_3$

Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. Uji Parsial (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2538.305	3	846.102	31.776	.000 ^b
	Residual	2849.118	107	26.627		
	Total	5387.423	110			

a. Dependent Variable: Y Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), X3 Komitmen Organisasional, X2 Kepuasan Kerja, X1 Stres Kerja

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel uji F diatas, maka dapat disimpulkan F hitung 31,776 > F tabel 3,08 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X₁), Kepuasan Kerja (X₂), dan Komitmen Organisasional (X₃) berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y).

2. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 10. Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.488	5.479		8.668	.000
	X ₁ Stres Kerja	.501	.094	.386	5.356	.000
	X ₂ Kepuasan Kerja	-.282	.071	-.280	-3.974	.000
	X ₃ Komitmen Organisasional	-.541	.092	-.426	-5.910	.000

a. Dependent Variable: Y Turnover Intention

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

Diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 5,356 > nilai t_{tabel} sebesar 1,98238, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan secara parsial antara variabel X1 dengan variabel Y. Sedangkan untuk variabel X2 diketahui sebesar (-3.974) < $-t_{tabel}$ yaitu (-1,98238). Selanjutnya, variabel X3 diketahui sebesar (-5.910) < $-t_{tabel}$ yaitu (-1,98238). Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan secara parsial antara variabel X2 dan X3 dengan variabel Y.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.686 ^a	.471	.456	5.16016	1.890

a. Predictors: (Constant), X3 Komitmen Organisasional, X2 Kepuasan Kerja, X1 Stres Kerja

b. Dependent Variable: Y Turnover Intention

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

Diketahui bahwa R^2 sebesar 0,471 yang menunjukkan bahwa besarnya presentasi sumbangan variable Stres Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Komitmen Organisasional

(X₃) untuk variabel *Turnover Intention* (Y) secara simultan adalah sebesar 47,1%, sedangkan sisanya sebesar 52,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, deskripsi data yang telah dijabarkan, serta analisis dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi stress kerja, maka semakin tinggi pula niat karyawan untuk berpindah. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, hal ini berarti semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi *turnover intention* karyawan dan begitu pun sebaliknya. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap *turnover intention*, hal ini berarti semakin rendah komitmen organisasional semakin tinggi *turnover intention* karyawan, begitu pula sebaliknya. Serta, secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh antara stres kerja, kepuasan kerja, dan antara komitmen organisasional terhadap *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriantini, S. A. M., Imbayani, I. G. A., & Ribek, P. K. (2021). Pengaruh Job Stress, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Kamandalu Ubud. *Jurnal EMAS*, 2(2), 71–81.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*. Semarang University Press.
- Candra, V. A., & Kusmaningtyas, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Turnover Intention PT. Prodia Widyahusada Tbk, Wilayah VI Divisi Pelayanan. *Jurnal Ekonomi Manajemen (JEM17)*, 5(1), 73–88.
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51–56. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i1.2516>
- Khotimah, R. K., & Partina, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Komitmen Organisasi , dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention. *Cakrawangsa Bisnis*, 1(2), 251–259.
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3412–3441.
- Monica, N. M. T. J., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(3), 1644–1673.
- Muzajjad, A., & Febriyanti, P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention Pada PT. Mentari Internasional Jombang. *EBA Journal: Journal Economic*, 8(1), 35–45.

- Naiemah, S. U., Beng, T. L., Isa, E. V. M., Norsyafawati, W., & Radzi, M. (2021). The impacts of job satisfaction, Organizational Commitment and Job Stress on Turnover Intention: A case in the Malaysian manufacturing. *Proceedings Proceedings of Green Design and Manufacture, May*. <https://doi.org/10.1063/5.0050072>
- Nurjaya, Erlangga, H., Hong, L. Z., & Wijayanti, K. D. (2020). The Effect of Work Stress and Work Conflict on Employees Turnover Intention In Middle Small Micro Enterprises (MSMEs) In South Tangerang Region. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 1(2), 51–62.
- Paat, G., Tewal, B., & Jan, A. B. H. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3444–3454. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17568>
- Panjaitan, D. J., & Adiwati, M. R. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Produksi PT. Primagro Indonesia. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Politik*, 2(2). <http://www.jsep.org/index.php/jsep/index>
- Poeh, G. C., & Soehari, T. D. (2017). Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intention guru sekolah X di Tangerang. *Jurnal SWOT*, 7(2), 345–357.
- Prasada, D. (2019). Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Divisi Keperawatan Eka Hospital BSD. *KREATIF Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 7(1), 55–65.
- Rahmah, T. A., Riadi, S. S., & Syaharuddin. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Forum Ekonomi*, 19(2), 155–161.
- Salman, G. (2019). Mengapa Pekerja Milenial Cepat “Resign” dari Perusahaan? *Kompas.Com*.
- Sugiyono, Prof. Dr. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Wong, E. (2020). Mercer’s Total Remuneration Survey predicts Indonesia’s salary increase to rise in 2020. *Acean Mercer*.