

Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. BSI KC Medan Aksara

Fira Annisa¹, Sri Ramadhani², Muhammad Lathief Ilhamy Nst³

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email : firannisa1509@gmail.com

Article History:

Received: 12 Maret 2023

Revised: 16 Maret 2023

Accepted: 20 Maret 2023

Keywords: *Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan PT. BSI KC Medan Akasara. Adapun subjek populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.BSI KC Medan Aksara dan adapun objek populasi penelitian ini adalah turnover intention atau keinginan berpindah karyawan PT. BSI KC Medan Aksara. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh dari jumlah populasi yaitu sebanyak 31 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan pengisian kuesioner yang secara langsung diisi oleh karyawan PT.BSI KC Medan Aksara. Adapun teknik analisis data menggunakan uji regresi logistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari analisis bivariat menyatakan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap turnover intention. Terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap turnover intention dan terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap turnover intention.*

PENDAHULUAN

Di zaman berkembang ini, banyak perusahaan yang bersaing untuk mengoptimalkan kualitas aset yang dimiliki seperti sumber daya manusia atau pekerja. Sumber daya manusia yakni aset yang sangat berarti pada tiap industri karena sumber daya manusia berperan dalam memberikan kontribusi agar tercapainya tujuan dari suatu perusahaan tersebut (Ekana, 2003). Maka dari itu, sumber daya manusia yang dibutuhkan harusnya dapat memadai dengan cara manajemen sumber daya manusia lewat proses seleksi dan rekrutmen untuk memperoleh sumber daya manusia yang kualitasnya tinggi. Adapun sumber daya manusia yang dimaksud yakni karyawan.

Maraknya perkembangan perusahaan di bidang industri terutama bank syariah yang kian meluas dengan situasi perekonomian dikala ini sudah menciptakan kompetisi antar bank syariah sehingga menuntut bank syariah untuk memiliki karyawan yang handal dan kompeten dibidangnya agar dapat bersaing dengan bank syariah lainnya (Arnida Wahyuni., 2013, p. 1). Akan tetapi, ketika perusahaan sudah beroperasi pasti ada saja karyawan yang melakukan *turnover intention* atau keinginan berhenti dari pekerjaannya. Jika *turnover intention* pada sebuah perusahaan lebih dari 10% dalam satu tahun, maka tingkat tersebut pada perusahaan dinyatakan tinggi (Prawitasari, 2018, p. 178).

Kepuasan kerja ialah suatu aspek pendorong terjadinya *turnover intention*. Apabila karyawan tidak merasa puas pada pekerjaannya maka karyawan tersebut akan dengan mudah meninggalkan perusahaan ditempat ia bekerja. Menurut Handoko, keadaan emosional karyawan ketika mengevaluasi apakah pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak disebut sebagai kepuasan kerja. Kepuasan kerja memberikan gambaran mengenai perasaan individu terhadap pekerjaannya (Handoko T. H., 2014, p. 15). Kepuasan kerja memiliki pengaruh kuat pada perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang unggul dan kompeten.

Faktor yang mendorong adanya *turnover intention* pada karyawan selanjutnya adalah stres kerja. Sebagai karyawan di perbankan syariah, sering sekali karyawan menghadapi beragam persoalan dalam pekerjaan sehingga tidak menutupkemungkinan bahwasannya banyak dari mereka yang mengalami stres kerja. Selama ini kita ketahui bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, karena biasanya stres dapat menimbulkan rasa yang tidak nyaman pada karyawan sehingga berkeinginan segera keluar dari perusahaan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara juga diperoleh bahwa terdapat karyawan merasakan stres kerja, dimana karyawan yang banyak melakukan *turnover intention* pada perusahaan adalah karyawan yang merasakan stres kerja yang tinggi.

Selain dari kepuasan kerja dan stres kerja, komitmen organisasi juga menjadi salah satu faktor pendorong terjadinya *turnover intention*. Berdasarkan survey pendahuluan melalui obsevasi dan wawancara, peneliti menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari penjelasan *branch operational* BSI yang menyatakan bahwa karyawan yang telah keluar dari perusahaan disebabkan rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki.

Berdasarkan data pertahun yang diberikan pihak BSI KC Medan Aksara bahwasannya pada tahun 2017 jumlah karyawan sebanyak 23 karyawan, tahun 2018 sebanyak 26 karyawan, tahun 2019 sebanyak 27 karyawan, tahun 2020 sebanyak 29 karyawan dan tahun 2021 sebanyak 31 karyawan (Fauzi, 2022). Menurut hasil wawancara dengan Bapak Andika selaku *Branch Operation* BSI KC Aksara, beliau menyatakan bahwa, bila kita lihat data pertahun diatas, setiap tahunnya hanya karyawan masuk saja yang terdata sedangkan yang keluar tidak terdata. Hal ini dikarenakan karyawan yang telah *resign* langsung digantikan posisinya oleh karyawan baru sehingga posisi tersebut tidak lama kosong. Menurut Bapak Andika, rata-rata dari karyawan yang keluar disebabkan karena memang ingin keluar (*resign*) dari perusahaan dan mendapatkan pekerjaan lain. Sementara menurut hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan BSI Aksara, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang ingin keluar dari BSI karena berbagai alasan seperti jarak yang cukup jauh dari rumah ke lokasi kerja, rasa bosan karena terus menjalani pekerjaan yang monoton, gaji yang diberikan tidak sesuai dengan jabatan, dan adanya tekanan kerja yang diberikan sehingga karyawan sulit dalam mengontrol waktu tidurnya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional*. Peneliti menggunakan jenis data primer yang diperoleh dari narasumber atau responden dengan menggunakan wawancara atau kuesioner (Sarwono, 2006, p. 8) pada karyawan Bank Syariah Indonesia KC Medan Aksara. Adapun data sekunder diperoleh dari *Branch Operation* yang meliputi jumlah karyawan, produk dan jasa serta struktur organisasi Bank Syariah Indonesia KC Medan Aksara. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Medan Aksara yaitu sebanyak 31 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yaitu

semua individu dalam populasi dijadikan sampel. Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 yaitu variabel independen atau variabel tidak terikat yaitu kepuasan kerja, stress kerja dan komitmen organisasi. Dan variabel dependen atau variabel terikat yaitu *turnover intention*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert yang digunakan untuk mengukur seberapa kuat individu setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala 5 poin. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi logistik dengan analisis univariat, bivariate dan multivariat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

a. Usia

Tabel 1. Deskriptif Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	8	25.8	25.8	25.8
	26-30 tahun	5	16.1	16.1	41.9
	31-35 tahun	9	29.0	29.0	71.0
	36-40 tahun	5	16.1	16.1	87.1
	41-45 tahun	4	12.9	12.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas dapat kita ketahui bahwa paling banyak karyawan BSI KC Medan Aksara berusia 31-35 tahun dengan persen 29,0%

b. Jenis Kelamin

Tabel 2. Deskriptif Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	24	77.4	77.4	77.4
	Perempuan	7	22.6	22.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas dapat kita ketahui bahwa paling banyak karyawan BSI KC Medan Aksara berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 27 karyawan (77,4%)

c. Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Deskriptif Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	10	32.3	32.3	32.3
	D1	6	19.4	19.4	51.6
	S1	15	48.4	48.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas dapat kita ketahui bahwa paling banyak karyawan BSI KC Medan Aksara tamatan S1 sebanyak 15 karyawan (48,4%)

d. Masa Kerja

Tabel 4. Deskriptif Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	1-5 tahun	11	35.5	35.5	35.5
	6-10 tahun	7	22.6	22.6	58.1
	11-15 tahun	12	38.7	38.7	96.8
	> 16 tahun	1	3.2	3.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas dapat kita ketahui bahwa karyawan BSI KC Medan Aksara yang paling lama bekerja selama 11-15 tahun yaitu 12 karyawan (38,7%)

e. Status Pernikahan

Tabel 5. Deskriptif Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	belum menikah	7	22.6	22.6	22.6
	Menikah	24	77.4	77.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas dapat kita ketahui bahwa paling banyak karyawan BSI KC Medan Aksara sudah menikah dengan jumlah 24 karyawan (77,4%)

f. Kategori Kepuasan Kerja

Tabel 6. Deskriptif Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Puas	8	25.8	25.8	25.8
	Puas	23	74.2	74.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas dapat kita ketahui bahwa dari 31 karyawan BSI KC Medan Aksara terdapat 23 karyawan merasa puas (74,2%) dan sisanya merasa tidak puas

g. Kategori Stres Kerja

Tabel 7. Deskriptif Stres Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	14	45.2	45.2	45.2
	Tinggi	17	54.8	54.8	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas dapat kita ketahui bahwa dari 31 karyawan BSI KC Medan Aksara terdapat 17 karyawan stres kerjanya tinggi (54,8%) dan sisanya rendah

h. Kategori Komitmen Organisasi

Tabel 8. Deskriptif Komitmen Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	5	16.1	16.1	16.1
	Tinggi	26	83.9	83.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas dapat kita ketahui bahwa dari 31

karyawan BSI KC Medan Aksara terdapat 26 karyawan komitmen organisasi tinggi (83,9%) dan sisanya rendah

- i. Kategori *Turnover Intention* (Keinginan Berpindah)

Tabel 9. Deskriptif *Turnover Intention*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	15	48.4	48.4	48.4
	Tinggi	16	51.6	51.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas dapat kita ketahui bahwa dari 31 karyawan BSI KC Medan Aksara terdapat 16 karyawan *turnover intention* tinggi (51,6%) dan sisanya rendah.

Analisis Bivariat

Tabulasi silang kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Tabel 10. Tabulasi silang kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Variabel	<i>Turnover Intention</i>				Total		P Value
	Rendah		Tinggi		n	%	
	n	%	n	%			
Kepuasan Kerja							0,001
Tidak Puas	0	0,0	8	100,0	8	100,0	
Puas	15	65,2	8	34,8	23	100,0	
Total	15	48,4	16	51,6	31	100,0	

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 8 karyawan yang merasa tidak puas dalam bekerja dan terdapat sebanyak 8 karyawan (100%) tingkat *turnover intention* nya tinggi. Kemudian, dari 23 karyawan yang merasa puas dalam bekerja terdapat sebanyak 15 karyawan bank (65,2%) tingkat *turnover intention* nya rendah, dan sebanyak 8 karyawan (34,8%) tingkat *turnover intention* nya tinggi. Sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank BSI KC Medan Aksara dengan nilai p sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan hipotesis ini diterima.

H_{a1} : Kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*

Tabulasi silang stres kerja terhadap *turnover intention*

Tabel 11. Tabulasi silang kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Variabel	<i>Turnover Intention</i>				Total		P Value
	Rendah		Tinggi		n	%	
	n	%	n	%			
Stres Kerja							0,002
Rendah	11	78,6	3	21,4	14	100,0	
Tinggi	4	23,5	13	76,5	17	100,0	
Total	15	48,4	16	51,6	31	100,0	

Berdasarkan tabel tabulasi silang diatas, diketahui bahwa dari 14 karyawan yang memiliki stres kerja rendah terdapat sebanyak 11 karyawan (78,6%) yang tingkat *turnover intention* nya rendah dan sebanyak 3 karyawan (21,4%) memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi. kemudian, dari 17 karyawan dengan tingkat stres kerja yang tinggi terdapat 4 karyawan (23,5%)

yang *turnover intention*nya rendah dan sebanyak 13 karyawan (76,5%) memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention* dengan menggunakan uji *Chi-square* diperoleh nilai p sebesar 0,002 ($p < 0,05$) dan hipotesis ini diterima

H_{a2} : Stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*

Tabulasi komitmen organisasi kerja terhadap *turnover intention*

Tabel 12. Tabulasi silang kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Variabel	<i>Turnover Intention</i>				Total		P Value
	Rendah		Tinggi		n	%	
	n	%	n	%			
Komitmen Organisasi							0,018
Rendah	0	0,0	5	100,0	5	100,0	
Tinggi	15	57,7	11	42,3	26	100,0	
Total	15	48,4	16	51,6	31	100,0	

Berdasarkan tabel tabulasi silang diatas, diketahui bahwa dari 5 karyawan dengan tingkat komitmen organisasi rendah memiliki 5 karyawan (100%) yang tingkat *turnover intention* nya tinggi. Kemudian dari 26 karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi terdapat 15 karyawan (57,7%) yang tingkat *turnover intention* nya rendah dan terdapat sebanyak 11 orang (42,3%) memiliki *turnover intention* yang tinggi. Dengan demikian, dengan menggunakan uji *Chi-square* untuk mencapai nilai p 0,018 ($p < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan niat keluar dari perusahaan dan hipotesis ini diterima

H_{a3} : Komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*

Analisis Multivariat

Digunakan untuk melihat variabel mana yang memiliki pengaruh paling besar terhadap *turnover intention* dengan cara mengeluarkan variabel yang memiliki nilai signifikan paling besar secara bertahap sampai mendapatkan variabel yang memiliki nilai terkecil ($p < 0,05$).

Tahap 1

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
							Lower	Upper
Step 1 ^a								
Kepuasan Kerja	-22.379	20763.170	.000	1	.999	.000	.000	.
Stres Kerja	2.958	1.218	5.895	1	.015	19.250	1.768	209.546
Komitmen Organisasi	.398	26376.373	.000	1	1.000	1.489	.000	.
Constant	19.583	16266.649	.000	1	.999	319586482.654		

Tahap 2

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1 ^a	Kepuasan Kerja	-22.147	12779.188	.000	1	.999	.000	.000	.
	Stres Kerja	2.958	1.218	5.895	1	.015	19.250	1.768	209.546
	Constant	19.749	12779.188	.000	1	.999	377516346		.057

Tahap 3

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1 ^a	Stres Kerja	2.478	.867	8.174	1	.004	11.917	2.180	65.146
	Constant	-1.299	.651	3.979	1	.046	.273		

Tabel-tabel diatas menjelaskan bahwa variabel yang pertama dikeluarkan adalah variabel komitmen organisasi karena memiliki nilai tertinggi yaitu 1,000 ($p > 0,05$). Lalu pada tahap 2 variabel selanjutnya yang dikeluarkan adalah kepuasan kerja karena memiliki nilai tertinggi yaitu 0,999 ($p > 0,05$). Selanjutnya setelah kepuasan kerja dikeluarkan, stress kerja memiliki nilai signifikan 0,004 ($p < 0,05$) yang berarti bahwa stress kerja adalah variabel yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap *turnover intention* dengan nilai OR (Exp B) yaitu 11,9 yang artinya karyawan yang tingkat stres kerjanya tinggi akan mengalami 12 kali lebih besar melakukan *turnover intention* dibandingkan dengan karyawan yang stres kerjanya rendah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yg dibuat dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja, stress kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. BSI KC Medan Aksara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan, memperoleh hasil yg menerima hipotesis (Ha1) yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. BSI KC Medan Aksara. Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* diperoleh nilai *p value* sebesar 0,001 ($p < 0,05$) sehingga menjadikannya berpengaruh.
2. Penelitian yang dilakukan, memperoleh hasil yang menerima hipotesis (Ha2) yaitu stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. BSI KC Medan Aksara. Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* diperoleh nilai *p value* sebesar 0,002 ($p < 0,05$) sehingga menjadikannya berpengaruh.
3. Penelitian yang dilakukan, memperoleh hasil yang menerima hipotesis (Ha3) yaitu komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. BSI KC Medan Aksara. Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* diperoleh nilai *p value* sebesar 0,018 ($p < 0,05$) sehingga menjadikannya berpengaruh.
4. Berdasarkan hasil analisis multivariat, diperoleh hasil dari kepuasan kerja, stress kerja dan komitmen organisasi bahwa yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention* adalah variabel stress kerja dengan nilai 0,015 ($p < 0,05$).

DAFTAR REFERENSI

Amalia, R. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaji Terhadap Turnover Intention*

- Karyawan Outsourcing pada PT. Kalimas Transportation*. Surabaya: STIAMAK Barunawati.
- Annisa, R. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Rsud Pandeglang Berkah*. Yogyakarta: Skripsi Universitas Islam Indonesia.
- Arnida Wahyuni., R. B. (Januari 2013). Pengaruh Pengeluaran Modal, Penelitian Dan Pengembangan, Transaksi Pihak Hubungan Istimewa Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI. *Jurnal Telaah & Riset Akuntansi Vol.6 No.1*, 1.
- Bawawa, A. A., Lengkong, V. P. K., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja pada Pt. SIG Asia Kota Bitung. *Jurnal Emba*, 9(2), 785–795.
- Deswita, R. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Intention To Leave Pada PT. Rajawali Nusindo Medan*. Medan: USU.
- Ekana, L. (2021). Ekonomi Sumber Daya Manusia. In E. S. Manusia, *Ekonomi Sumber Daya Manusia* (p. 18). Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Fauzi, A. (2022, Juni 15). Wawancara tentang Karyawan BSI KC Medan Aksara. (F. Annisa, Interviewer)
- 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>
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hesarika, A. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerjaterhadap *Turnover Intention* Perawat Rawat Inap Tahun 2017 (Studi Kasus Pada Rsu Bunda Thamrin Medan). *Jurnal Ilmiah Simantek Vol.2 No.2*, 1.
- Ihsani, A. R. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. Cipta Sarina Vdi Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Kreitner., R. d. (2003). *Perilaku Organisasi, Terjemahan: ErlySuandy*. Jakarta: Salemba Empat.
- Labrague, L. J., Gloe, D. S., McEnroe-Petitte, D. M., Tsaras, K., & Colet, P. C. (2018). Factors Influencing Turnover Intention among Registered Nurses in Samar Philippines. *Applied Nursing Research*, 39, 200–206. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.11.027>
- Minarsih, T. N. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management, Vol.2 No.2*, 3.
- Nabilah, F. A. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di Kantor pusat PT. Asuransi Tri Pakarta Jakarta*. Jakarta: Universitas Tarumanagara.
- Nurhayati, O. &. (2014). Pengaruh Komitmen Profesi Terhadap Turnover Intentions dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi (Studi Pada Karyawan Kantor Konsultan Pajak di Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 83-98.
- Prawitasari, A. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnver intention karyawan pada PT.Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *Ekombis Review*, 178.
- Rahardja, A. A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intention To Quit (Studi Pada Karyawan PT. Bank Jateng). *Diponegoro Journal Of Management Vol.5 No.4*, 1-12.
- Rahman, M. L. (2018). *Anailisis Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover*

- Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkili, Jawa Tengah.* Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Robins, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis.* Bandung: Alfabeta.
- Sagala, V. &. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Pt. Bum Divisi Pmks. *Jurnal bisnis manajemen*, 65-80.
- Sarwono, J. (2006). *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS.* Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Segoro, G. B. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasional, Stres Kerja dan kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris Terhadap Perawat Rumah Sakit Islam Wonosobo).* Magelang: Universitas Muhammadiyah.
- Setiana, L. W. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasional, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris pPada Yamaha Mataram Sakti Magelang).* Magelang: Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Setyowati, N. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. BRI Syariah KC Semarang.* Semarang: IAIN Salatiga.
- Shobirin, M. (2016). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Berpindah Kerja Karyawan PT Bank BTPN Mitra Usaha Rakyat Area Semarang. *Jurnal Of Manajemen Vol. 2 No 2, 6.*
- Stephen Robbins, T. A. (2008). *Organisasi Behavior. Terjemahan oleh Diana, A. edisi 12, (Jakarta: Salemba Empat, 2008.* Jakarta: Salemba Empat.
- Susetyo, A. (2016). Pengaruh Job Satisfaction dan Pay Satisfaction terhadap TurnoverIntention Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Fokus Bisnis Vol 15 No 2, 9.*
- Wateknya, Y. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Khariisma Rotan Mandiri.* Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.