# *TURNOVER INTENTION* DITINJAU DARI STRES KERJA PADA KARYAWAN

## Devi1, Dewi Lutfah2, Yeni Irawaty Sihotang3, Rianda Elvinawaty4

## Mahasiswa Universitas Prima Indonesia1, Mahasiswa Universitas Prima Indonesia2,

## Mahasiswa Universitas Prima Indonesia3, Dosen Universitas Prima Indonesia4.

Jalan Sekip Simpang Sikambing, Sei Putih. Kecamatan Medan Petisah,

Kota Medan, Sumatera Utara.

Sur-e[l: kosasihdevi@rocketmail.com](mailto:l:%20kosasihdevi@rocketmail.com1,)[1](mailto:l:%20kosasihdevi@rocketmail.com1,)[,](mailto:l:%20kosasihdevi@rocketmail.com1,)[dewilutfah27@gmail.com](mailto:dewilutfah27@gmail.com2)[2](mailto:dewilutfah27@gmail.com2),

[yeniirawatysihotang@gmail.com](mailto:yeniirawatysihotang@gmail.com3)[3](mailto:yeniirawatysihotang@gmail.com3),rianda@unprimdn.ac.id4

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*Abstract : This study aims to determine the relationship between turnover intentionwith work stress. The hypothesis of this study states that there is a positive relationship between turnover intention and work stress, assuming that the higher the work stress is, the higher the turnover intention, and conversely the lower the work stress is, the lower the turnover intention will be. The subjects of this study were 182 employees of PT. INDAKO TRADING COY MEDAN. Datas were obtained from scales used to measure turnover intention and work stress. Calculations were performed by testing the analysis requirements (assumption) that consisted of tests for normality and linearity. The data were analyzed using Product Moment Correlation with SPSS 20 for Windows. The results of the data analysis showed that the correlation coefficient was 0.405 with a significance value of 0.000 (p <0.05). It showed that there is a positive relationship between turnover intention and work stress. The results of this study indicate that the contributions made by the variable of work stress on turnover intention was 16,4 percent, while the remaining 83,6 percent was influenced by other factors that were not examined. From these results, it is concluded that the hypothesis, which stated that there is a positive relationship between the turnover intention and work stress, is acceptable.*

***Key word****: turnover intention, work stress, employees*

**Abstrak** : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *turnover intention* dengan stres kerja. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara *turnover intention*dengan stres kerja, dengan asumsi semakin tinggi stres kerja, maka semakin tinggi *turnover intention*dan sebaliknya semakin rendah stres kerja, maka semakin rendah *turnover intention*. Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. INDAKO TRADING COY MEDAN berjumlah 182 orang. Data diperoleh dari skala untuk mengukur *turnover intention*dan stres kerja. Perhitungan dilakukan dengan melakukan uji prasyarat analisis (ujiasumsi) yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Analisis data yang digunakan adalah menggunakan korelasi Product Moment (Pearson Correlation) dengan bantuan SPSS 20 for Windows. Hasil analisis data menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,405 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (p < 0,05). Hasil analisis data tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara *turnover intention*dengan stres kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumbangan yang diberikan variabel stres kerja terhadap *turnover intention*sebesar 16,4 persen, selebihnya 83,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dari hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis penelitian ada hubungan positif antara *turnover intention*dengan stres kerja dapat diterima.

Kata kunci : *turnover intention*, stres kerja, karyawan

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. PENDAHULUAN

Suatu negara dapat dikatakan maju apabila perekonomian negara tersebut stabil dan semakin naik setiap tahunnya. Perekonomian yang stabil karena banyaknya usaha – usaha yang dimiliki oleh negara tersebut. Banyak perusahaan – perusahaan yang berbondong – bondong dalam mengembangkan usaha mereka.

Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut untuk selalu siap berkompetisi menghadapi persaingan global yang terus berkembang. Berbagai bentuk persaingan bisnis tersebut pada akhirnya menuntut perusahaan untuk menghadapi tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Oleh sebab itu, untuk menghadapi persaingan tersebut maka sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) yang utama dalam perusahaan yaitu karyawan. Karyawan memegang kendali terpenting dalam menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan juga ditentukan dari kualitas setiap sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Perusahaan harus mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi ataupun meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada karena semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang ada, maka kinerja yang dihasilkan juga akan menguntungkan perusahaan.

Dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, pemanfataan sumber daya manusia sangat penting. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan professional dan efektif agar dapat mempertahankan keberlangsungan hidup dan juga pertumbuhannya di masa depan. Kinerja merupakan hal terpenting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Kinerja yang dimiliki setiap karyawan berdampak kepada jalannya perusahaan dimana apabila kinerja karyawan sangat baik maka produktifitas perusahaan juga meningkat. Namun, masih banyak karyawan yang pada kenyataannya memiliki kualitas kinerja yang buruk dimana hal ini mengakibatkan produktifitas perusahaan semakin menurun dan justru menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Perusahaan disini memegang peranan penting dalam membantu karyawan untuk menyelesaikan kendala yang mereka hadapi dan membangun keterikatan yang erat antara karyawan dengan perusahaan. Apabila perusahaan berhasil membantu menyelesaikan kendala yang dihadapi karyawan, maka karyawan akan merasakan keterikatan yang kuat dengan perusahaan.

Namun, banyak perusahaan yang cenderung kurang memperhatikan kendala – kendala yang dihadapi karyawannya dan hanya berfokus kepada keuntungan perusahaan sehingga pada akhirnya karyawan tidak mampu menghadapi kendala yang dihadapi dan semakin lama tingkat keterikatan antara karyawan dengan perusahaan juga semakin rendah.

Perusahaan juga harus mampu meningkatkan dan mempertahankan kinerja setiap karyawannya agar selalu stabil dan tidak mengganggu jalannya perusahaan. Perusahaan disini memegang peranan penting dalam membantu karyawan untuk menyelesaikan kendala yang mereka hadapi dan membangun keterikatan yang erat antara karyawan dengan perusahaan.

Apabila perusahaan berhasil membantu menyelesaikan kendala yang dihadapi karyawan, maka karyawan akan merasakan keterikatan yang kuat dengan perusahaan. Namun, banyak perusahaan yang cenderung kurang memperhatikan kendala – kendala yang dihadapi karyawannya dan hanya berfokus kepada keuntungan perusahaan sehingga pada akhirnya karyawan tidak mampu menghadapi kendala yang dihadapi dan semakin lama tingkat keterikatan antara karyawan dengan perusahaan juga semakin rendah.

Seperti kasus berikut yang menggambarkan rendahnya keterikatan karyawan pada perusahaan yang dialami oleh ratusan karyawan sales dan supervisor Honda Auto Serang (HAS). Mereka akan berhenti atau resign massal dari perusahaan tersebut, karena selama ini tidak menerima hak mereka. Para sales yang tergabung dalam Ikatan Karyawan Honda Auto Serang (IKHAS) menuntut Direktur keuangan, Fung Jen untuk turun jabatan. Selain itu, manajemen dapat mengembalikan kebijakan insentif ke skema sebelumnya dan presentase yang adil terhadap sales. Selain itu, mereka menuntut perjanjian kerja sama atau kontrak kerja yang harus sesuai dengan ketentuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ([www.kabar-banten.com](http://www.kabar-banten.com)).

Pada kasus berhenti kerja lainnya, lusinan orang karyawan *Google* dikabarkan mengundurkan diri dari perusahaan asal Mountain View, California, AS itu. Aksi resign massal ini didasari oleh proyek *Google* bersama Departemen Pertahanan As. Pengunduran diri ini adalah langkah yang mereka tempuh setelah aksi protes ribuan karyawan *Google* tiga bulan lalu sepertinya tak mendapat tanggapan dari *Google*. Sejumlah karyawan yang mengundurkan diri itu menyebut kalau bosnya tak lagi transparan terkait pekerjaan di proyek tersebut, juga tak mendengar lagi saran dan protes yang dilontarkan oleh para karyawan ([www.detik.com/inet](http://www.detik.com/inet)).

Menurut Lum (Andin dkk,, 2018) intensi turnover atau *turnover intention* keinginan seseorang untuk keluar dari organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain.

Lee (Kartono, 2017) mendefinisikan *turnover intention* sebagai suatu persepsi subjektif dari anggota organisasi untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini dengan tujuan untuk mencari kesempatan lain. Sedangkan Issa (Kartono, 2017) mendefinisikan *turnover intention* sebagai perilaku pegawai yang terkait dengan niat untuk secara sukarela meninggalkan organisasi, yang juga dapat mempengaruhi status dan kebijakan organisasi dan mempengaruhi produktifitas pegawai.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* yaitu stres kerja yang dibuktikan melalui hasil penelitian terdahulu oleh Naufal dan Prasetio (2017) yang memaparkan bahwa ada hubungan yang positif antara stres kerja dan *turnover intention* pada karyawan CV. Sukahati Pratama, artinya bahwa ketika seorang karyawan mampu menyesuaikan dirinya dengan baik dalam pekerjaannya, tidak merasa tertekan, khawatir, maupun gelisah dan dapat melakukan pekerjaan dengan pikiran positif serta mampu menciptakan atmosfir yang baik dalam lingkungan pekerjaannya, maka karyawan tersebut tidak akan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan.

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya , pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Rivai, 2004).

Beberapa penelitian yang mengkaji hubungan antara stres kerja dan *turnover intention* antara lain seperti penelitian yang diungkapkan oleh Baskoro dan Wardana (2017). Hasil yang didapat pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention* pada karyawan UMKM Pengolahan Tahu Malang, artinya ketika tingkat stres kerja pada karyawan tinggi maka akan meningkatkan terjadinya *turnover intention*.

Berdasarkan uraian di atas yang berkaitan dengan semakin tingginya *turnover intention* yang terjadi pada beberapa karyawan di beberapa perusahaan, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “*Turnover Intention* Ditinjau dari Stres Kerja pada Karyawan PT.Indako Trading Coy Medan”.

1. **METODOLOGI PENELITIAN**

Identifikasi variabel penelitian, terdiri dari Variabel Terikat (Dependent Variable): Turnover Intention dan Variabel Bebas (Independent Variable): Stres Kerja. Turnover intention merupakan keinginan atau niat individu untuk keluar dari suatu perusahaan, dan berpindah ke perusahaan lain. Sedangkan stress kerjamerupakan kondisi ketegangan yang menyebabkan adanya ketidak seimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari individu maupun organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, dan perilaku karyawan. Pengukuran terhadap turnover intention dan stress kerjadilakukan dengan cara mengisi lembaran skala yang berisikan aitem pernyataan favourable berdasarkan skala Likert dengan pilihan jawaban yang dapat dijabarkan dengan angka dan kata sebagai berikut yaitu (1) untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), nilai (2) untuk jawaban Tidak Setuju (TS), nilai (3) untuk jawaban Setuju (S), dan nilai (4) untuk jawaban Sangat Setuju (SS). Sedangkan kriteria penilaian untuk item unfavourable adalah nilai (1) untuk jawaban Sangat Setuju (SS), nilai (2) untuk jawaban Setuju (S),nilai (3) untuk jawaban Tidak Setuju (TS), dan nilai (4) untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS). Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara pembagian skala (Sugiyono, 2016).

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunkan dua skala yaitu skala turnover intention dan stress kerja. Skala turnover intention disusun oleh Carmeli dan Weisberg, (Kartono , 2017), antara lain thought of quitting the job, intention to search for a different job, dan intention to quit.. Sedangkan skala stres kerjayang digunakan dalam penelitian ini disusun oleh Wijono (2012) yang meliputi physiology, psychology, dan behavior. Masing-masing skala turnover intention terdiri dari 27 aitem favourable dan 27 aitem unfavourable dengan total 54 aitem. Sedangkan skala stress kerjaterdiri dari 24 aitem favourable dan 24 aitem unfavourable dengan total 48 aitem.

Hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah “Ada hubungan positif antara Stres Kerja dengan Turnover Intention”.

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan di PT.Indako Trading Coy sebanyak 389 orang dengan karakteristik subjek penelitian adalah Karyawan tetap di PT.Indako Trading Coy Medan, Usia 25 - 30 tahun, Masa bekerja 1 – 3 tahun dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan membagikan alat ukur skala likert kepada seluruh karyawan dan diisi dengan cara di centang pada kolom pilihan jawaban yang berada di samping pernyataan.

Uji Validitas pada penelitian ini menggunakan Validitas Isi. Menurut Anwar (2014), Validitas isi merupakan suatu alat pengukuran ditentukan oleh sejauh mana alat pengukur tersebut menwakili semua aspek yang dianggap sebagai aspek kerangka konsep. Besarnya koefisien validitas bergerak dari 0 sampai dengan 1.00. Daya diskriminasi item yang baik adalah mempunyai koefisien validitas yang mendekati angka 1.00. Azwar (2012), menyatakan bahwa koefisien validitas item minimal mencapai 0.30. Teknik yang digunakan untuk menguji daya diskriminasi item adalah menggunakan rumus Corrected Item-Total Correlation dengan bantuan program SPSS (Statistical Package for Sosial Sciences) 19 for Windows.

Uji Reliabilitas dinyatakan dalam koefisien, dengan angka antara 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel. Sebaliknya reliabilitas alat ukur yang rendah ditandai dengan koefisien reliabilitas yang mendekati angka 0 (Azwar, 2012). Penelitian ini menggunakan teknik Alpha Cronbach untuk menguji reliabilitas dengan bantuan program SPSS 19 for Windows.

Analisi data yang digunakan dalam penelitian analisis statistic. Sebelum dilakukan hipotesis. Terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Dan untuk uji hipotesis penelitian, penulis menggunakan teknik uji Product Moment (Pearson Correlation).

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Uji validitas variabel perilaku prososial

dalam penelitian ini menggunakan metode corrected item-total correlation, yang mana aitem valid dapat dilihat pada tabel corrected item-total correlation dengan nilai r bergerak dari 0.361-0.775. Dengan demikian dapat disimpulkan seluruh aitem turnover intention melalui uji validitas memiliki validitas yang tinggi.

Uji validitas variabel stres kerja dalam penelitian ini menggunakan metode corrected item-total correlation, yang mana aitem yang valid dengan nilai r bergerak dari 0.545-0.787. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh aitem stres kerja memiliki validitas yang tinggi.

Uji reliabilitas variabel turnover intention dengan membuang aitem-aitem yang tidak valid terlebih dahulu. Teknik yang digunakan dalam menguji reliabilitas adalah menggunakan teknik Alpha Cronbach. Tinggi rendahnya reliabilitas secara empiris ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Reliabilitas dinyatakan dalam koefisien dengan angka 0 (nol) sampai 1.00 (satu). Semakin tinggi koefisien mendekati angka 1.00 (satu) berarti reliabilitas alat ukur semakin tinggi. Sebaliknya reliabilitas alat ukur yang rendah ditandai oleh koefisien reliabilitas yang mendekati angka 0 (nol) (Azwar, 2012). Dalam skala turnover intention diperoleh koefisien reliabilitas alpha cronbach sebesar 0,972. Hal ini berarti bahwa skala ini layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

Uji reliabilitas variabel stres kerja dengan

membuang aitem - aitem yang tidak valid terlebih dahulu. Teknik yang digunakan

dalam menguji reliabilitas adalah menggunakan teknik Alpha Cronbach. Tinggi rendahnya reliabilitas secara empiris ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut

koefisien reliabilitas. Dalam skala kepribadian stres kerja, diperoleh koefisien reliabilitas alpha cronbach sebesar 0.976. Hal ini berarti bahwa skala ini layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai yang dihasilkan dari terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas sebaran menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Z. Data dikatakan berdistribusi normal jika p > 0.05 (Priyatno, 2017). Uji normalitas yang dilakukan pada variabel turnover intention diperoleh koefisien KS-Z = 1.148 dengan Sig sebesar 0.072 untuk uji 1 (satu) ekor (p > 0.05), sedangkan dari uji normalitas variabel stress kerja diperoleh koefisien KS-Z = 0,764 dengan Sig sebesar 0,301 untuk uji 1 (satu) ekor (p > 0.05) yang berarti bahwa nilai residual terdistribusi secara normal sesuai pada hasil yang tertera pada tabel 1.

**Tabel 1**

**Uji Normalitas Sebaran**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **SD** | **K-SZ** | **Sig**  **(1-tailed)** | **P** | Ke**terangan** |
| **Turnover Intention** | 14,250 | 1,148 | 0,072 | P > 0,05 | Sebaran normal |
| **Stres Kerja** | 11,416 | 0,764 | 0,301 | P > 0,05 | Sebaran normal |

2 .Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian yaitu variabel turnover intention dan stress kerja memiliki hubungan linier Uji F (Anova).

Variabel turnover intention dengan stress kerja dikatakan memiliki hubungan linier jika

p < 0,05. Dari hasil uji linearitas pada tabel 2, maka dapat disimpulkan bahwa turnover intention dan stress kerja memiliki hubungan linier. Hal ini terlihat dari nilai p yang diperoleh yaitu 0.000.

**Tabel 2**

**Uji Linieritas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model** | **R** | **R Square** | **Adjusted R Square** | **Std. Error of the Estimate** |
| **1** | 0,405ª | 0,164 | 0,159 | 13,065 |

Setelah uji asumsi diterima, selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis Product Moment (Pearson Correlation). Berdasarkan hasil analisis korelasi antara stress kerja dengan turnover intention, diperoleh koefision korelasi

Product Moment (Pearson Correlation) sebesar 0.405 dengan p sebesar 0,000 (p < 0,005 ; Sig. 1 – tailed). Hal ini menunjukkan adanya korelasi positif antara stress kerja dan turnover intention. Hal ini dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3**

**Uji Hipotesis**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Analisis** | ***Pearson Correlation*** | **Signifikansi (p)** |
| **Korelasi** | 0,405 | 0,000 |

Hasil penelitian pada 182 Karyawan di PT. Indako Trading Coy Medan yang menjadi subjek penelitian diperoleh hasil bahwa pernyataan hipotesa yang berbunyi

adanya hubungan positif antara Stres Kerja dengan Turnover Intention diterima (p = 0.405) dengan nilai Adjusted R Square = 0.164 sesuai pada tabel 4.

**Tabel 4**

**Sumbangan Efektif**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **F** | **Sig** | **P** | **Keterangan** |
| ***Turnover Intention***  **Stres Kerja** | 49,336 | 0,000 | P < 0,05 | Linear |

Adapun hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sa’adah dan Prasetio (2018) yang mengindikasikan terdapat hubungan antara stress kerja dengan turnover intention. Melalui penelitian ini diperoleh koefisien determinasi Adjusted R Square (R2) sebesar 0.571. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa 57.1 persen stress kerja mempengaruhi turnover intention sedangkan 42.9 persen dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Naufal dan Prasetio (2017) yang

mendapatkan koefisien determinasi Adjusted R Square (R2) sebesar 0.542. Dapat disimpulkan bahwa 54.2 persen stress kerja mempengaruhi turnover intention pada karyawan CV.Sukahati Pratama.

Melalui penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara stres kerja dengan turnover intention, maka semakin tinggi stres kerja, maka semakin tinggi pula turnover intention dan semakin rendah stres

kerja, maka semakin rendah juga turnover intention pada Karyawan di PT.Indako Trading Coy Medan.

1. **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dibuat kesimpulan bahwa hasil analisa hipotesis membuktikan bahwa ada hubungan antara stres kerja dengan turnover intention dengan nilai p = 0.405 (p < 0.05), dan nilai Adjusted R Square (R2) = 0.164 pada karyawan di PT.Indako Trading Coy Medan..

**DAFTAR RUJUKAN**

Andini, O. P., Sunuharyo, B. S. & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja dan Turnover Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 54, No.1, Januari 2018.*

Baskoro, A. Dan Wardana, L. W. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Pekerja melalui Kepuasan Kerja di UMKM Pengolahan Tahu (Tahu RT, Industri Tahu RDS dan Tahu Duta) di Malang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan. Vol 2, No.2.*

Kartono. (2017). *Personality,Employee Engagement,Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan dalam melihat Turnover Intention.* Edisi Pertama. Yogyakarta : CV Budi Utama

Naufal, I. Z. &Prasetio, A. P. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan CV.Sukahati Pratama. *SMART – Study & Management Research. Vol XIV, No.3 – 2017.*

Rivai. (2004). Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek. Jakarta. PT. Ganudra Pustaka Utama.

Ridlo, I. A. (2012). *Turn Over Karyawan “Kajian Literatur”*. Surabaya : Penerbit PH Movement Publications.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi.* Yogyakarta : Andi Offset.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung :Alfabeta.

Vanden Bos, G. R. (2015). *APA Dictionary of Psychology*. Second Edition. American Psychological Association.

Wijono, S. (2012). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

# *Kabar Banten, (2017).* Ratusan Karyawan Honda Auto Serang Berhenti Massal. Diunduh dari : <https://www.kabar-banten.com/ratusan-karyawan-honda-auto-serang-berhenti-massal/>