

PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI INTERVENING

Nur Dwi Setiawan, M. Imam Muttaqijn, Dudung Hadiwijaya

PascaSarjana, Universitas Muhammadiyah Tangerang,
Jln. Perintis Kemerdekaan I/33 Cikokol - Kota Tangerang Telp. (021) 5533094
e-mail: ndsetiawan12@gmail.com, imammuttaqijn@gmail.com dhadiwijaya7@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Bank XYZ. Data penelitian diperoleh menggunakan kuesioner kepada 201 responden. Data diolah menggunakan LISREL dengan metode *Structural Equations Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara stres kerja dan kompensasi (secara parsial) terhadap *turnover intention* namun terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara stres kerja dan kompensasi (secara parsial) terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: stress kerja, kompensasi, kepuasan kerja, *turnover intention*

Abstract

This study aims to examine the effect of work stress and compensation on turnover intention with job satisfaction an intervening variable on PT. Bank XYZ. The research data were obtained using a questionnaire to 201 respondents. The data was processed using LISREL with Structural Equations Modeling (SEM) methods. The result showed that there was a significant influence between work stress and compensation on job satisfaction. There was no significant direct effect between work stress and compensation (partially) on turnover intention but there was a significant indirect effect between work stress and compensation (partially) on turnover intention through job satisfaction as an intervening variable. In other words, the intermediation variable (job satisfaction) is perfect mediation, there was a significant influence between job satisfaction on turnover intention, there was a significant influence between work stress, compensation, and job satisfaction together (simultaneously) on turnover intention.

Keywords: work stress, compensation, job satisfaction, turnover intention

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia harus dipandang sebagai *asset* perusahaan dan sekaligus sebagai subyek yang menentukan kelangsungan hidup perusahaan (Thamrin, 2019). Dalam hubungannya dengan pemeliharaan SDM di suatu perusahaan, telah dilakukan berbagai penelitian terdahulu untuk meneliti faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi niat karyawan untuk pindah dari suatu perusahaan (*turnover intention*) yang pada akhirnya dapat menimbulkan *turnover* yang sebenarnya. *Turnover* dapat didefinisikan sebagai penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) atau tidak sukarela (*involuntary*) oleh karyawan dari suatu perusahaan (Robbins dan Judge, 2015). *Turnover Intention* harus disikapi sebagai suatu fenomena perilaku manusia yang sangat penting dalam perusahaan dari sudut pandang

individu maupun sosial, mengingat bahwa keinginan berpindah kerja tersebut akan mempunyai dampak yang signifikan bagi perusahaan serta bagi karyawan yang bersangkutan (Fitriyani, 2018).

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian di salah satu Bank Swasta yang terletak di Jakarta Selatan yakni PT. Bank XYZ. Berikut ini adalah tingkat turnover PT. Bank XYZ dari tahun 2018 sampai dengan 2019.

Tabel 1. Tingkat *Turnover* PT. Bank XYZ tahun 2018 dan 2019

Keterangan	2018	2019
Jumlah Karyawan Awal	8574	8229
Karyawan yang Keluar	2933	2788
Karyawan yang Masuk	2588	1970
Jumlah Karyawan Akhir	8229	7411
<i>Turnover Rate YTD (%)</i>	34.45%	35.16%

Sumber: Data Internal Human Capital PT. Bank XYZ

Edward Roseman dalam Rostiana (2017) bahwa jika *turnover* perusahaan tersebut mencapai angka 10 %, maka kategori *turnover* perusahaan tersebut dikatakan tinggi. Hasil *pra-survey* menunjukkan bahwa tiga variabel yang dianggap penting mempengaruhi *turnover intention* adalah stress kerja, kompensasi dan kepuasan kerja. Menurut Caesary et al. (2012), menyatakan bahwa stres kerja akan memicu timbulnya kepuasan kerja serta komitmen organisasi sehingga mampu berujung pada fenomena *turnover intention* sehingga harus diidentifikasi sedemikian rupa supaya organisasi mampu meminimalisasi dampak-dampak buruk akibat *turnover intention*. Nazenin dan Palupiningdyah (2014) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kompensasi. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan semakin baik dan produktif (Hasibuan, 2014). Selain stres kerja dan kompensasi, variabel lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Menurut Ali dan Baloch dalam Yulianti (2012) menjelaskan bahwa gaji, status sosial, keamanan, promosi, kondisi supervisi pekerjaan, komitmen afektif, komitmen continuence mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, dinyatakan bahwa *turnover intention* dipengaruhi stres kerja dan kompensasi melalui kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer yang dipakai dalam penelitian ini adalah data hasil kuesioner, sedangkan data sekunder merupakan data yang didapatkan dari Divisi *Human Resource* PT. Bank XYZ.

Selain itu, Wijanto (2008) mengungkapkan bahwa sebagai *rule of thumb* pada analisis SEM adalah paling rendah rasio 5 responden per variabel teramati (indikator) akan mencukupi untuk distribusi normal ketika sebuah variabel laten mempunyai beberapa indikator (variabel teramati). Indikator yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 30 indikator, sehingga jumlah sample minimum yang dibutuhkan adalah 5 x 30 yakni 150 sampel. Pada penelitian ini diambil 201 sample, sehingga dapat dikatakan jumlah ini sudah sesuai dengan patokan sampel yang baik untuk analisis SEM.

Adapun langkah dalam prosedur model persamaan struktural dalam Lisrel umum menurut Bollen (Arikunto, 2006: 244) adalah bersifat: Spesifikasi model, Identifikasi, Estimasi, Uji kecocokan, Respesifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahapan dan Analisis Data Penelitian

1. Spesifikasi Model

Metode SEM menggabungkan dua model yakni model pengukuran dan model *structural*. Pada tahap spesifikasi model dari penelitian ini, variabel Stres Kerja disimbolkan dengan ST, variabel Kompensasi disimbolkan dengan KM, variabel Kepuasan Kerja disimbolkan dengan KK, dan variabel *Turnover Intention* disimbolkan dengan TI.

2. Identifikasi Model

Total jumlah data adalah 465, sedangkan jumlah parameter yang diestimasi adalah 69. Dari hasil tersebut, dapat diperoleh nilai *degree of freedom* yang dihasilkan adalah $465 - 69 = 396$. Dikarenakan nilai *degree of freedom* adalah $396 > 0$ atau positif, maka model tersebut dapat dikatakan *over identified*, sehingga model dapat diestimasi.

3. Estimasi Model

Data pada penelitian ini tidak memenuhi distribusi normal multivariat sehingga berdasarkan asumsi ketidaknormalan data maka model diestimasi dengan menggunakan metode *Maximum Likelihood* (ML), tetapi dengan mengoreksi *standart error* dan beberapa *goodness of fit indices*.

a. Model Persamaan Pengukuran (CFA)

Model pengukuran bertujuan untuk mengkonfirmasi apakah variabel-variabel teramati (indikator) memang merupakan ukuran atau refleksi dari sebuah variabel laten. Pada *offending estimate*, diperiksa adanya *negative error variance* dan *standardized loading factor* $> 1,0$, serta nilai *standard error* yang besar. Hasil estimasi CFA dengan menggunakan LISREL diketahui tidak terdapat *negative error variance*, dan *loading factor* untuk masing-masing variabel eksogen dan endogen yang telah terestimasi.

b. Full Model (Hybrid Model)

Setelah tahapan CFA terselesaikan, maka selanjutnya menguji *full model (hybrid model)*.

4. Uji Kecocokan Model

Menurut Hair et.al dalam Wijanto (2008), evaluasi terhadap tingkat kecocokan data dengan model dilakukan melalui beberapa tahapan:

a) Kecocokan Keseluruhan Model (*Overall Model Fit*)

Tahap uji kecocokan yang pertama bertujuan untuk mengevaluasi secara umum derajat kecocokan atau *Goodness of Fit* (GOF) antara data dengan model. Pada penelitian ini digunakan 9 jenis ukuran kecocokan. Hasil analisis yang ditunjukkan pada model kurang fit. Jika menggunakan hasil estimasi ini maka hasilnya akan bias. Oleh sebab itu perlu dilakukan respesifikasi model untuk mendapatkan model yang lebih baik.

b) Kecocokan Model Pengukuran (*Measurement Model Fit*)

Analisis reliabilitas diperoleh menggunakan nilai *construct reliability* (CR) dan *variance extracted* (VE) dari nilai-nilai *standardized loading factors* dan *error variances*. Dari hasil estimasi *loading factor* seluruhnya lebih besar dari koefisien kritis, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh *loading factor* dinyatakan valid. Sedangkan nilai CR dan VE seluruhnya lebih besar dari koefisien kritis, sehingga seluruh *loading factor* dinyatakan reliabel.

c) Kecocokan Model Struktural (*Structural Model Fit*)

Nilai t-hitung dikatakan signifikan apabila t-hitung ≥ 1.96 pada setiap hubungan kausal antar variabel laten. Selain t-hitung, evaluasi juga dilakukan terhadap solusi standar dimana semua koefisien mempunyai varian yang sama dan nilai maksimumnya adalah 1. Uji sigifikansi nilai t-hitung dan koefisien persamaan structural.

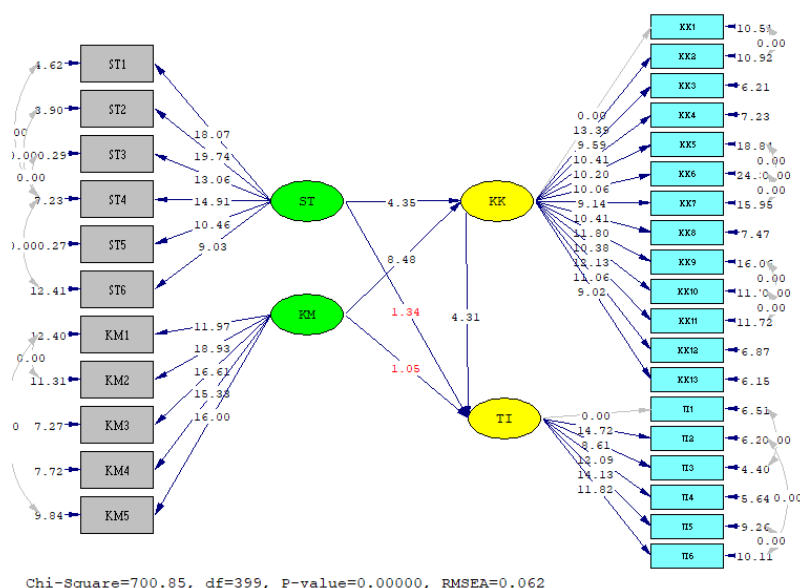
Tabel 2. Uji Signifikansi t-hitung dan Koefisien Persamaan Struktural

No	Path	Koefisien	Nilai T	Kesimpulan
1	ST → KK	0,37	5,86	Signifikan
2	KM → KK	0,58	8,11	Signifikan
3	KK → TI	0,56	3,77	Signifikan
4	ST → TI	0,12	1,03	Tidak Signifikan
5	KM → TI	0,16	1,38	Tidak Signifikan

Interpretasi nilai R^2 dari hasil persamaan struktural, menggambarkan bahwa ST dan KM bersama-sama dapat menjelaskan *variance* dari KK sebesar 70%. Selain itu ST, KM, dan KK bersama-sama dapat menjelaskan *variance* dari TI sebesar 60%.

5. Respesifikasi

Pada penelitian ini modifikasi model dilakukan sebanyak 1 kali (iterasi) sampai dengan mencapai kecocokan model yang maksimal. Setelah dilakukan respesifikasi (modifikasi) model dengan memanfaatkan *modification indices*, maka diperoleh gambar model yang baru.



Gambar 1. Diagram Hasil Estimasi Full Model Standardizes Solution dan (T- Values) Modifikasi

Estimasi Modifikasi Model

Berikut ini estimasi modifikasi model yang baru meliputi estimasi model pengukuran, estimasi model struktural dan estimasi GOF.

a. Estimasi Model Pengukuran (Setelah Modifikasi)

Berdasarkan output *Standardized Solution* pada hasil estimasi modifikasi model terlihat koefisien *loading factor* seluruh variabel teramati/indikator bernilai ≥ 0.50 . Maka indikator variabel tersebut dikatakan seluruhnya valid. Berdasarkan hasil analisis reliabilitas modifikasi model pengukuran, terlihat bahwa seluruh indikator adalah reliabel

(koefisien *loading factor* seluruh variabel teramati/indikator seluruhnya lebih besar dari koefisien kritis ($CR \geq 0,70$, $VE \geq 0,50$).

b. Estimasi Model Struktural

Nilai t-hitung dan koefisien persamaan struktural setelah modifikasi. Uji signifikansi nilai t-hitung dan koefisien persamaan struktural disajikan pada tabel 3.

Tabel 3. Uji Signifikansi t-hitung dan Koefisien Persamaan Struktural (Model Modifikasi)

No	Path	Koefisien	Nilai T	Kesimpulan
1	ST → KK	0,26	4,35	Signifikan
2	KM → KK	0,68	8,48	Signifikan
3	KK → TI	0,60	4,31	Signifikan
4	ST → TI	0,12	1,34	Tidak Signifikan
5	KM → TI	0,13	1,05	Tidak Signifikan

Meskipun pada uji signifikansi antara model awal (tabel 2) dengan uji signifikansi model setelah dimodifikasi (tabel 3) tidak banyak mengalami perubahan, namun modifikasi (respesifikasi model) dengan memanfaatkan *modification indices* memberikan dampak yang baik pada kecocokan model.

Interpretasi nilai R^2 dari hasil persamaan struktural (modifikasi), menggambarkan bahwa ST dan KM bersama-sama dapat menjelaskan variance dari KK sebesar 72%. Selain itu ST, KM, dan KK bersama-sama dapat menjelaskan variance dari TI sebesar 63%.

c. Estimasi *Goodness of Fit* (GOF)

Hasil perbandingan antara Uji GOF Model Awal (sebelum dimodifikasi) dan Model setelah modifikasi menunjukkan arah yang lebih baik yakni model setelah modifikasi disimpulkan good fit.

Pengujian Hipotesis

a. Hipotesis 1 (Diduga terdapat pengaruh antara Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja)

Hasil uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa T-value (4,35) $\geq 1,96$ yang berarti H1 diterima dan H0 di tolak. yaitu terdapat hubungan/pengaruh signifikan antara Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Koefisien standar (koefisien jalur ST – KK) diperoleh 0,26, sehingga dapat dikatakan bahwa secara langsung Stres Kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 6,76% terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tunjungsari (2011) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan/pengaruh dari stress kerja terhadap kepuasan kerja.

b. Hipotesis 2 (Diduga terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja)

Hasil uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa T-value (8,48) $\geq 1,96$ yang berarti H1 diterima dan H0 ditolak. diperoleh 0,68, sehingga dapat dikatakan bahwa secara langsung Kompensasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 46,24% terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Retnoningsih, dkk. (2016) yang menyatakan bahwa Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

c. Hipotesis 3 (Diduga terdapat pengaruh antara stres kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja)

Hasil uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa F hitung (168,85 > F tabel (3,04). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak. Besarnya pengaruh secara

simultan dapat dilihat pada R^2 (koefisien determinasi) yang diperoleh pada model struktural. Interpretasi nilai R^2 pada hasil persamaan struktural, menggambarkan bahwa ST dan KM bersama-sama dapat menjelaskan variance dari KK sebesar 72%. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Potale dan Uhing (2015) yang menyatakan bahwa Kompensasi dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

d. Hipotesis 4 (Diduga terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap turnover intention karyawan)

Untuk pengujian parsial pengaruh langsung (*direct effect*) Stres Kerja terhadap Turnover Intention menunjukkan hasil uji t (uji parsial) T-value (1,34) < 1,96 yang berarti H_0 ditolak untuk hubungan langsung (*direct effect*) artinya Stres Kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini juga dapat dilihat dari koefisien jalur (ST – TI) yang cukup kecil yakni 0,12.

Hal ini dapat dilihat dari nilai T-value *indirect effect* sebesar 3,28 ($\geq 1,96$) sehingga dapat dinyatakan H_0 diterima untuk pengaruh tidak langsung antara Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*. Besarnya pengaruh tidak langsung didapat dengan mengalikan koefisien jalur ST – KK (0,26) dengan koefisien jalur KK – TI (0,60), sehingga diperoleh besarnya koefisien *indirect effect* ST terhadap TI adalah 0,16. Hal ini sejalan dengan penelitian Subekti (2019) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja memiliki peranan dalam memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*.

e. Hipotesis 5 (Diduga terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap turnover intention karyawan)

Untuk pengujian parsial pengaruh langsung (*direct effect*) Kompensasi terhadap *Turnover Intention* menunjukkan hasil uji t (uji parsial) T-value (1,05) < 1,96 yang berarti H_5 ditolak untuk hubungan langsung (*direct effect*) artinya Kompensasi tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini juga dapat dilihat dari koefisien jalur (KM – TI) yang cukup kecil yakni 0,13.

Hal ini dapat dilihat dari nilai T-value *indirect effect* sebesar 4,10 ($\geq 1,96$) sehingga dapat dinyatakan H_5 diterima untuk pengaruh tidak langsung antara Kompensasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*. Besarnya pengaruh tidak langsung didapat dengan mengalikan koefisien jalur KM – KK (0,68) dengan koefisien jalur KK – TI (0,60), sehingga diperoleh besarnya koefisien *indirect effect* KM terhadap TI adalah 0,41.

f. Hipotesis 6 (Diduga terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan)

Hasil uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa T-value (4,31) $\geq 1,96$ yang berarti H_6 diterima yaitu terdapat hubungan/pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Koefisien standar (koefisien jalur KK – TI) diperoleh 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa secara langsung Kepuasan Kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 36% terhadap *Turnover Intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gumilang (2016) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan nilai R^2 -nya, kontribusi indikator terhadap variabel laten adalah KK11 berkontribusi kepada variabel KK sebesar 68% dan KK2 berkontribusi kepada variabel KK sebesar 63%.

h. Hipotesis 7 (Pengujian simultan dari variabel Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja bersama-sama terhadap *Turnover Intention*). Hasil uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa F hitung (83,43 > F tabel (2,65)). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja, Kompensasi, dan

Kepuasan Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap *Turnover Intention*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Khaidir dan Sugiati (2016) yang menyatakan bahwa Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara Stres Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama (simultan) terhadap Kepuasan Kerja.
4. Tidak terdapat pengaruh langsung (*direct effect*) yang signifikan antara Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* namun terdapat pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yang signifikan antara Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*. Dengan kata lain variabel intermediasi (Kepuasan Kerja) bersifat *Perfect* atau *Complete* atau *Full Mediation*.
5. Tidak terdapat pengaruh langsung (*direct effect*) yang signifikan antara Kompensasi terhadap *Turnover Intention* namun terdapat pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yang signifikan antara Kompensasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*. Dengan kata lain variabel intermediasi (Kepuasan Kerja) bersifat *Perfect* atau *Complete* atau *Full Mediation*.
6. Terdapat hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Kepuasan Kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 36% terhadap *Turnover Intention*.
7. Terdapat hubungan yang signifikan antara Stres Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap *Turnover Intention*. Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara simultan memberikan kontribusi pengaruh terhadap *Turnover Intention* sebesar 63%.

Saran

Untuk meningkatkan kepuasan kerja, hendaknya Pimpinan PT. Bank XYZ meningkatkan Kompensasi yang direfleksikan dengan dimensi kompensasi finansial dan indikator insentif dan memperbaiki Stres Kerja yang direfleksikan dengan dimensi stres akibat organisasi dan indikator tuntutan peran (stres akibat menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak).

Selain itu, untuk menekan *turnover intention* hendaknya PT. Bank XYZ meningkatkan Kepuasan Kerja yang direfleksikan dengan dimensi supervisi dan indikator kepuasan pengawasan oleh atasan dan meningkatkan kompensasi yang direfleksikan dengan dimensi kompensasi finansial dan indikator insentif dan memperbaiki stress kerja yang direfleksikan dengan dimensi stres akibat organisasi dan indikator tuntutan peran (stres akibat menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Caesary, A. G. 2012. *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Turnover Intention pada Agent Outbound call PT. Infomedia Nusantara menggunakan Metode Structural Equation Modelling*. Surabaya: Institut Teknologi Sepuluh Nopember.
- Fitriyani, Dewi Anissa. (2018). "Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi pada PT. Sanbe Farma Unit III". FEB. Universitas Pasundan Bandung.
- Gumilang, Mohamad Naffisya Kancana. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Intensi Turnover. *Jurnal Psikologi*. Vol4. No.1
- Hasibuan, Malayu.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :PT Bumi Aksara.
- Khaidir, Muhammad dan Tinik Sugiati. (2016). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Keryawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*. Vol 4. No.3.
- Nazenin, Syarifah dan Palupiningdyah. (2014). " Peran Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi *Turnover Intention*". *Jurnal Dinamika Manajemen*. 5 (2): 220-227.
- Potale, Rocky dan Yantje Uhing. (2015). "Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado". *Jurnal EMBA*. Vol 3 (1). 63-73.
- Retnoningsih, Teguh dan Ika Ruhana. (2016). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 32 (2).
- Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi Keenam belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Tanjung Sari, Peni. (2011). "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung". *Universitas Komputer Indonesia*. Vol. 1 No 1.
- Thamrin, H.M. (2019). *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: K-Media.
- Wijanto, S. H. (2008). *Structural Equation Modeling dengan LISREL 8.80: Konsep dan Tutorial*. Yogyakarta: Graha Ilmu.