

PENGARUH STRES KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT.KREASI EDULAB INDONESIA

Fauzan Dwi Putra Lubis¹ & Rodhiyah²

E-mail:Fauzanlubis18@gmail.com

Abstrak

Tingginya tingkat *turnover* menjadi masalah utama dalam perusahaan. Salah satu faktor *turnover intention* adalah stres kerja karyawan dan gaya kepemimpinan. karena itu diadakan penelitian dengan tujuan mengetahui seberapa besar pengaruh Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Kreasi Edulab Indonesia. Tipe penelitian adalah *eksplanatory* dengan populasi 129, sampel responden karyawan tetap dan kontrak sebanyak 57 orang. Menggunakan teknik *stratified random sampling*. Analisis menggunakan koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji asumsi klasik dengan bantuan program SPSS.

Hasil dan pembahasan, mayoritas tingkat stres kerja rendah namun masih terdapat stres kerja tinggi karena gaji dan penghargaan kurang, gaya kepemimpinan transformasional pemimpin sesuai namun terdapat responden merasa tidak sesuai karena kurangnya perhatian dan *turnover intention* pada perusahaan tinggi. Korelasi untuk variabel stres kerja 0,324 memiliki keeratan lemah. Persamaan regresi untuk variabel stres kerja $Y=8,923+0,497X_1$ dan koefisien determinasi 10,5%. Uji t variabel stres kerja t hitung 2,540 > t tabel 2,004. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Turnover Intention secara parsial. Korelasi untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional 0,243 memiliki keeratan lemah. Uji t variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional t hitung 1,861 < t tabel 2,004. Tidak terdapat hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention secara parsial.

Kesimpulan dan saran, persamaan regresi berganda $Y=7,282+0,414X_1+0,145X_2$ dan koefisien determinasi 11,4% Uji F variabel simultan F hitung 3,458 > F tabel 3,17 dan bebas dari asumsi klasik. secara simultan terdapat hubungan positif signifikan. Saran untuk perusahaan adalah mengutamakan hak-hak karyawan, sosialisasi kebijakan *reward & punishment* dan komunikasi yang lebih baik lagi kepada karyawan.

Kata kunci : Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Turnover Intention

¹ Fauzan Dwi Putra Lubis., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

² Rodhiyah., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

The Effect Of Work Stress And Transformational Leadership Style On Turnover Intention PT.Kreasi Edulab Indonesia Empolyees

Fauzan Dwi Putra Lubis¹ & Rodhiyah²

E-mail:Fauzanlubis18@gmail.com

Abstract

The high turnover rate is a major problem in the company. The factor of turnover intention are work stres and leadership style. Prupose of this research are is know how much the influence of Job Stres and Transformational Leadership Style on Turnover Intention PT. Kreasi Edulab Indonesia employees. type of research is explanatory with a population of 129, the sample of respondents are permanent and contract employees as many as 57 people. Using stratified random sampling technique. Analysis using correlation coefficient, determination coefficient, simple linear regression, multiple linear regression, t test, F test and classical assumption with SPSS.

Results and discussion, the majority of work stres levels is low but there is still a high work stres due to lack of pay and rewards, transformational leadership style is suitable but there are respondents were not suitable because of the lack of attention and turnover intention in the company's is high. Correlation of job stres is 0.324 and have weak cohesion. The regression equation for the stres work is $Y = 8.923 + 0.497X_1$ and determination coefficient of 10.5%. t test is t count 2,540 > t table 2,004. There is a positive and significant influence between Work Stres on Turnover Intention partially. Correlation for Transformational Leadership Style is 0,243 and have a weak cohesion. T test is 1,861 t count < t table 2,004. There was no relationship between Transformational Leadership Style on Turnover Intention partially.

Conclusions and suggestions, a multiple regression equation $Y = 7.282 + 0,414X_1 + 0,145X_2$ and the coefficient of determination variables is 11.4%. t test for variables simultaneously are 3.458 F count > F table 3,17 and free of classical assumptions. there were positive and significant relationship between both independent variables on turnover intention. Suggestions for the company are prioritizing the rights of employees, socialization of reward and punishment policies and better communications to the employees.

Keyword : Work Stress, Transformational Leadership Style, Turnover Intention

¹ Fauzan Dwi Putra Lubis., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

² Rodhiyah., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

Kajian Teori

Riset ini akan dibahas bagaimana pengaruh stress kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention*. Secara teoritis apabila stress kerja yang dialami karyawan tinggi maka *turnover intention* karyawan akan tinggi pula. Seperti yang dinyatakan oleh Gibson (1994) dampak organisasi yang muncul akibat stres yaitu pergantian karyawan. Selain itu menurut Eka (2014) menyebutkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi stress kerja pada karyawan maka semakin tinggi keinginan untuk keluar dari perusahaan, sebaliknya semakin rendah stress kerja karyawan maka semakin rendah pula keinginan untuk keluar dari perusahaan. Selain stress kerja, gaya kepemimpinan juga mempengaruhi keberjalanan suatu perusahaan. Karena dengan gaya kepemimpinan yang baik maka akan menciptakan suasana yang baik pula dalam perusahaan. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang negatif terhadap *turnover intention* Bawdy dan Manal (2014). Yang berarti bahwa semakin sesuai gaya kepemimpinan transformasional semakin rendah keinginan keluar karyawan, sebaliknya semakin tidak sesuai gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin maka semakin tinggi keinginan keluar karyawan.

Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2005:63) dalam bukunya perilaku dan budaya organisasi, dikatakan pengertian stres adalah “Perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sedangkan Handoko (2010) mengemukakan “stres ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kondisi lingkungan”.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Bass (2006,180) mendefinisikan kepemimpinan transformasional didasarkan pada pengaruh dan hubungan pemimpin dengan pengikut atau bawahan. Para pengikut merasa percaya, mengagumi, loyal dan menghormati pemimpin, serta memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi untuk berprestasi dan berkinerja yang lebih tinggi. Bass (2006:192) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat karakteristik, yaitu: karisma, inspirasional, stimulasi intelektual dan perhatian individual.

Turnover Intention

Menurut Pasewark dan Strawser (1996), keinginan berpindah kerja adalah keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata. Keinginan berpindah kerja mengacu kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*Turnover Intention*) mengacu pada hasil evaluasi mengenai kelanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan perusahaan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Agung AWS Wasposito (2013), Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Unitex Di Bogor, Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dimana apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya semakin rendah

keinginan keluar karyawan (*turnover intention*). Selanjutnya stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* , yang berarti bahwa semakin tinggi stress pada karyawan maka semakin tinggi *turnover intention* karyawan perusahaan.

Penelitian Dwi Sartika (2014), Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Studi Kasus Di CV. Putra Tama Jaya, hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh langsung antara kepuasan kerja dan *turnover intention* pada perusahaan dimana dengan kepuasan kerja yang dirasakan langsung oleh karyawan mengakibatkan karyawan nyaman pada perusahaan sehingga tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Selanjutnya gaya kepemimpinan yang dirasa sudah baik dalam perusahaan memiliki pengaruh yang negatif namun tidak signifikan sehingga semakin sesuai gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin pada perusahaan menyebabkan berkurangnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tersebut.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe eksplanatory research , yaitu bermaksud untuk menjelaskan hubungan stress kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* karyawan PT. Kreasi Edulab Indonesia . Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap dan kontrak yang berjumlah 129 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah stratified random sampling dengan pendekatan sampling slovin dimana diambil 57 orang responden yang terbagi atas 10 karyawan tetap dan 47 karyawan kontrak. Dalam penelitian ini digunakan skala Likert, dimana memiliki interval 1-5, jawaban yang mendukung pertanyaan atau pernyataan diberi skor tertinggi dan untuk jawaban yang tidak mendukung pertanyaan atau pernyataan diberi skor terendah. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan dokumentasi. Metode pengolahan data menggunakan editing, scoring, dan tabulating. Setelah semua yang diperlukan berhasil dikumpulkan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengolahan data dan menganalisis data yang digunakan untuk menarik kesimpulan dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif yang berupa Uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner dari suatu indikator variabel, Uji Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur suatu gejala yang sama. Reliabilitas sebenarnya adalah apabila variabel dengan indikator yang sama dilakukan pengukuran berulang-ulang hasilnya akan tetap sama. Analisis regresi linear sederhana adalah cara untuk menganalisis apakah ada atau tidak pengaruh antara kedua sebab akibat dari variabel. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dan satu variabel dependen. Sedangkan Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (stres kerja dan gaya kepemimpinan transformasional) dengan variabel terikat (*turnover intention*). Uji Korelasi yang digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan variabel independen dan dependen. . Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kebenaran model analisis regresi. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, apakah variabel bebas benar-benar berpengaruh positif terhadap variabel terikat secara terpisah atau parsial. Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab seluruh pertanyaan pada rumusan masalah yaitu untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* karyawan PT. Kreasi Edulab Indonesia.

Stress kerja (X1) merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara,2005:63). Variabel stres kerja diukur menggunakan indikator beban kerja yang dirasakan karyawan, waktu kerja dan umpan balik yang diberikan perusahaan serta tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hipotesis pertama (H1) yang berbunyi : “Diduga ada pengaruh antara stress kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Kreasi Edulab Indonesia” terbukti, dengan t-hitung (2,540) > t-tabel (2,004). Dengan demikian apabila karyawan memiliki stress kerja yang rendah maka cenderung akan memiliki turnover intention yang rendah. Sebaliknya jika karyawan memiliki stress kerja yang tinggi maka akan semakin tinggi pula turnover intention yang dimiliki karyawan. Nilai koefisien determinasi yang dimiliki oleh variabel stress kerja terhadap turnover intention adalah sebesar 10,5% sedangkan sisanya adalah sebesar 89,5% merupakan kontribusi dari variabel lain selain variabel stress kerja. Maka dari hasil tersebut berarti stress kerja memiliki sumbangan pengaruh yang lemah terhadap turnover intention.

Hasil kategorisasi menunjukkan variabel stres kerja berada pada kategori netral dimana mayoritas responden yaitu 36 orang responden (63,15%) menuju kategori rendah yaitu 13 responden (22,82) menyatakan jika stres kerja yang terjadi di perusahaan rendah. Dan selanjutnya dari hasil rekap dapat diketahui nilai rata-rata skor variabel stres kerja adalah 3,28 dan terdapat 6 pertanyaan yang berada diatas rata-rata sehingga dapat memperkuat penelitian bahwa terdapat stress kerja yang rendah pada perusahaan.

Gaya kepemimpinan transformasional (X2) adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin bekerja dengan karyawan untuk mengidentifikasi apa yang dibutuhkan dan membentuk visi melalui inspirasi (Bass , 2006:180). Variabel ini diukur menggunakan indikator pengaruh pemimpin terhadap individu , motivasi inspiratif yang diberikan pemimpin , stimulasi intelektual, dan juga konsiderasi individual.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hipotesis kedua (H2) yang berbunyi : “Diduga ada pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap turnover intention karyawan PT.Kreasi Edulab Indonesia” tidak terbukti, karna hasil t-hitung (1,861) < t-tabel (2,004) . Dengan demikian pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap turnover intention pada penelitian ini tetap.

Hasil kategorisasi variabel gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kaetegori cukup sesuai yaitu 28 orang responden (49%) selanjutnya diikuti 21 orang responden dengan kategori sesuai. Dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional pada pemimpin dirasa sudah sesuai. Dimana hal tersebut diperkuat oleh hasil rekapitulasi rata-rata skor variabel gaya kepemimpinan transformasional adalah 3,40 yang berarti semakin tinggi mean skor semakin sesuai gaya kepemimpinan transformasional yang ada di perusahaan. Dari 8 pertanyaan yang ada terdapat 4 pertanyaan diatas rata-rata.

Hasil koefisien beta pada uji regresi berganda dari stress kerja (X1) menunjukkan angka 0,414 dan gaya kepemimpinan transformasional (X2) menunjukkan angka 0,145 yang artinya dalam penelitian ini pengaruh paling besar terhadap turnover intention (Y) adalah variabel stress kerja (X1)

Sehingga diketahui bahwa terdapat korelasi yang lemah antara stress kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan turnover intention. Dengan karyawan memiliki stress kerja yang positif dan gaya kepemimpinan transformasional yang sesuai tentu akan

berdampak pada turnover intention yang positif pada karyawan PT Kreasi Edulab Indonesia.

Kesimpulan

Setelah dilakukan pengolahan data dan analisis secara bertahap pada variabel stres kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan turnover intention karyawan PT. Kreasi Edulab Indonesia, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam perusahaan tingkat stres kerja rendah namun masih ada sebagian yang mengalami stres kerja hal ini terjadi karena kebijakana cuti yang diterapkan perusahaan kurang sesuai dengan harapan karyawan, penghargaan yang diberikan perusahaan kurang baik dan kebijakan pengupahan perusahaan dirasa kurang sesuai. Selanjutnya gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pemimpin sudah sesuai namun terdapat beberapa karyawan yang masih merasa belum puas atau sesuai dengan gaya kepemimpinan yang ada hal itu disebabkan oleh pemimpin yang dirasa belum mempertimbangkan kebutuhan karyawan yang ada, pemimpin tidak berhubungan langsung dengan karyawan, serta pemimpin kurang dapat mendorong ekspresi ide karyawan. Dan untuk turnover intention pada perusahaan tinggi hal itu terjadi karena kompensasi pada perusahaan kecil, hubungan karyawan dan pemimpin serta antar karyawan yang kurang baik, dan penghargaan yang tidak sesuai harapan.
2. Stres Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Turnover intention . Hal tersebut menyatakan bahwa semakin tinggi stres kerja yang terjadi pada karyawan , maka semakin tinggi pula turnover intention pada karyawan. Namun dalam penelitian terhadap karyawan, variabel stres kerja memiliki pengaruh yang lemah terhadap turnover intention. Hal tersebut terlihat dari hasil koefisien determinasinya.
3. Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap Turnover Intention . Hal tersebut menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap turnover intention adalah konstan atau tetap. Dalam penelitian terhadap karyawan, variabel gaya kepemimpinan transformasional dikatakan tidak memiliki pengaruh karena pada uji t yang dilakukan $t_{hitung} < t_{tabel}$.
4. Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional sama-sama berpengaruh terhadap variabel Turnover Intention . Hal tersebut menyatakan bahwa jika Stres Kerja yang positif disandingkan dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional yang baik maka akan semakin rendah pula tingkat Turnover Intention karyawan PT.Kreasi Edulab Indonesia. Dalam penelitian terhadap karyawan PT.Kreasi Edulab Indonesia, variabel stres kerja dan gaya kepemimpinan transformasional bersama-sama mempunyai pengaruh yang lemah terhadap Turnover Intention. Hal tersebut terlihat dari hasil koefisien determinasinya.

Daftar Pustaka

- Abelson, M.A., 1987. Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover. *Journal of Applied Psychology*.
- Ancok, D. & Wagimo, 2002. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Motivasi Bawahan di Militer. , 32(2), pp.112–127. Available at: <http://jurnal.ugm.ac.id/jpsi/article/view/7075/5527>.
- Bass, B.M., 2006. *Trasnformational Leadership* Second Edi., London: Lawrence Erlbaum Publisher.
- Bawdy, E., A. T. & Bassiouny, M., 2014. Employee Engagement as a Mediator between Transformational Leadership and Intention to Quit. *Journal of Management*.
- Burns, J.M., 1978. *Leadership*, Leadership: Harper & Row.
- Caesary, A., 2012. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Agent Outbound Call PT. Infomedia Nusantara Menggunakan Metode SEM. Tugas

- Akhir, Jurusan Teknik Industri. Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya. o
Title.
- Cooper, C.L. & Marshall, J., 1976. Occupational sources of stres: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49(1), pp.11–28.
- Cotton, L, J. & Tuttle, J.M., 1986. Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research. *Academy of Management Review*, Vol.11.
- Eka, A.P., 2014. *Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan pada Bali Dynasty Resort*. Universitas Udayana Denpasar.
- Ghozali, I., 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. & Donnelly, J.H., 1994. *Perilaku, Struktur, Proses Organisasi* Kelima. A. Dharmas, ed., Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handoko, H., 2010. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia* Edisi Kedu., Yogyakarta: BPFE UGM.
- Harnoto, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Kedu., Jakarta: PT. Prehalindo.
- Hasibuan, M.S., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revi., Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hom, P.W. & Griffeth, R.W., 1995. *Employee Turnover*, Pennsylvania: South-Western College Pub.
- Husein, U., 1998. *Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Indriyani, A., 2009. Pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit. Available at: http://eprints.undip.ac.id/16657/1/AZAZAH_INDRIYANI.pdf.
- Issa, D.A.R., Faiz, A. & Gelaidan, H., 2013. Job Satisfaction And Turnover Intention Based On Sales Person Standpoint.
- Kreitner, R. & Kinicki, A., 2005. *Perilaku Organisasi* Edisi Keli., Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Luthans, F., 2006. *Perilaku Organisasi* Edisi Baha., Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A.P., 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: Refika Aditama.
- Mobley, H. & Hollingsworth, 1978. The relationship between human resource practices and Employee retention in public organisations: an exploratory Study conducted in the united arab emirates. *International Journal of Business and Social Science*.
- Mujiasih, E. & Sutrisno, H., 2003. Persepsi Mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Pengaruhnya Terhadap Upaya Ekstra Pegawai Dinas Kesehatan Kota (DKK) Semarang, Salatiga, dan Kabupaten Semarang di Ungaran. Available at: http://www.stie-stikubank.ac.id/webjurnal/EDISI_SEPTEMBER_2003/PERSEPSI_MENGENAI_GAYA_KEPEMIMPINAN.htm.
- Murphy & Cleaveland, 1995. *The achievement motivate*, New York: Irvington Inc.
- Nazir, M., 2005. *Metode Penelitian R*. Sikumbank, ed., Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ni Kadek, N.C.D., 2015. Kepuasan kerja dan turnover intention pada CV. Gita karya persada Denpasar. , 4(12), pp.4219–4244. Available at: <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=194576&val=6509&title=analisis proses bisnis pada pt granitoguna building ceramics>.
- Nur, S., 2013. Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada universitas khairun ternate. , 1(3), pp.739–749. Available at: <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/2238/1795>.
- Pasewark, W.R. & Strawser, J., 1996. The Determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity A Professional Accounting Environment.
- Pradana, A. & Salehudin, I., 2015. Work overload and turnover intention of junior auditors in greater jakarta, indonesia. , 9(2), pp.108–124. Available at: <http://journal.ui.ac.id/index.php/tseajm/article/viewFile/4950/3446>.

- Ritonga, F. & Zein, F.A., 2012. Hubungan antara gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dengan intensi keluar auditor yang bekerja di kantor akuntan publik. Available at: <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/article/viewFile/290/295>.
- Rivai, V. & Sagala, E.J., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* 2nd ed., Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S.P. & Timothy, A.J., 2009. *Organizational Behavior* Third Edit., USA: Pearson International Edition.
- Sari, rindi nurlaila, 2014. Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention (pada hotel ibis yogyakarta). Available at: <http://eprints.uny.ac.id/15137/1/SKRIPSI.pdf>.
- Sartika, D., 2014. Pengaruh kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap keinginan keluar karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi(studi kasus di cv. Putra tama jaya). *Management Analysis*, 1(2). Available at: <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/download/3940/3574>.
- Shaw, C., 2010. *How to Improve Employee Retention*, Parature.
- Sigrid, D. & Jørgen Dejgaard, J., 2014. Consumer preferences for organically and locally produced apples No Title. *Food Quality and Preference*, 31, pp.129–134.
- Singarimbun, M. & Effendi, S., 1995. *Metode Penelitian Survei* Edisi Revi., Jakarta: PT. Pustaka LP3ES.
- Sinugan, M., 2002. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana, 2002. *Metode Statistika*, Bandung: Tarsito.
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Suhanto, E.D.I., 2009. *Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sertifikasi*. Universitas Diponegoro. Available at: <https://core.ac.uk/download/files/379/11716984.pdf>.
- Suranta, S., 2002. *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*, Empirika.
- Suwandi & Indriantoro, N., 1999. Model Turnover Pasewark & Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntan Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*.
- Syahronica, G., 2015. Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention (studi pada karyawan departemen dunia fantasi pt pembangunan. , 20(1), pp.1–6. Available at: <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/825/1010>.
- Waspodo, A.A., Handayani, N.C. & Paramita, W., 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. , 4(1), pp.97–115. Available at: [http://www.jrmsi.com/attachments/article/46/PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. UNITEX DI BOGOR.pdf](http://www.jrmsi.com/attachments/article/46/PENGARUH%20KEPUASAN%20KERJA%20DAN%20STRES%20KERJA%20TERHADAP%20TURNOVER%20INTENTION%20PADA%20KARYAWAN%20PT.%20UNITEX%20DI%20BOGOR.pdf).
- Wicaksono, T., 2015. Analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Hyma indotraco Cirebon skripsi. Available at: http://eprints.undip.ac.id/45704/1/11_WICAKSONO.pdf.
- Yukl, G., 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi* Edisi Keli., Jakarta: PT. Indeks