

**Nomor: 224/UN40.A7/PT.07/2024**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA  
UNIT KERJA *GLOBAL ISLAMIC BOARDING SCHOOL (GIBS)*  
DI YAYASAN HASNUR CENTRE**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen  
Universitas Pendidikan Indonesia



**Oleh:**

**Dede Rahma Alifia**

**2002566**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

**2024**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA  
UNIT KERJA *GLOBAL ISLAMIC BOARDING SCHOOL (GIBS)*  
DI YAYASAN HASNUR CENTRE**

Oleh:

Dede Rahma Alifia

2002566

Skripsi yang Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

© Dede Rahma Alifia

Universitas Pendidikan Indonesia

2024

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau Sebagian dengan dicetak, di-  
*fotocopy*, atau dengan cara lainnya tanpa seizin penulis


**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP  
TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA UNIT KERJA *GLOBAL  
ISLAMIC BOARDING SCHOOL (GIB S)* DI YAYASAN HASNUR  
CENTRE**

**Dede Rahma Alifia  
2002566**

Disetujui dan disahkan oleh:

**Dosen Pembimbing I**




**(Prof. Dr. H. Suryana, M.Si)**  
NIP. 19600602 198601 1002

**Dosen Pembimbing II**



**(Dr. Askolani, S.E., M.M.)**  
NIP. 19750704 200312 1 001

**Ketua Program Studi Manajemen**



**(Dr. Maya Sari, S.E., M.M.)**  
NIP. 197101705 200212 2 007

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

**2024**

### LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul "**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Unit Kerja *Global Islamic Boarding School (GIBS) di Yayasan Hasnur Centre***" ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko/sanksi apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, Agustus 2024

Yang membuat pernyataan



Dede Rahma Alifia

NIM 2002566

## ABSTRAK

**Dede Rahma (2002566) “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada Unit Kerja Global Islamic Boarding School (GIBS) di Yayasan Hasnur Centre” Di bawah bimbingan Prof. Dr. H. Suryana, M.Si dan Dr. Askolani, S.E., M.M.**

Fokus penelitian ini adalah tentang bagaimana *Turnover Intention* karyawan pada unit kerja *Global Islamic Boarding School* (GIBS) di Yayasan Hasnur Centre. *Turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari suatu tempat ke tempat lain menurut pilihannya sendiri. Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *Turnover Intention*, namun pada penelitian ini akan terfokus pada Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), dan Stres Kerja ( $X_2$ ).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran mengenai Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan *Turnover Intention* pada unit kerja *Global Islamic Boarding School* (GIBS) di Yayasan Hasnur Centre serta untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*, pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*, serta pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada unit kerja *Global Islamic Boarding School* (GIBS) di Yayasan Hasnur Centre.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan populasi sebanyak 136 karyawan unit kerja *Global Islamic Boarding School* (GIBS) di Yayasan Hasnur Centre dan jumlah sampel sebanyak 64 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah koefisien korelasi *pearson product moment*, dan regresi linier berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji-F dan uji-t.

Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Secara parsial, kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

**Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Stres Kerja, *Turnover Intention***

## ABSTRACT

**Dede Rahma Alifia (2002566) “The Effect of Job Satisfaction and Work Stress on Employee Turnover Intention at the Global Islamic Boarding School (GIBS) Work Unit at Yayasan Hasnur Centre”**

*The focus of this research is on how the Turnover Intention of employees in the Global Islamic Boarding School (GIBS) work unit at the Hasnur Centre Foundation. Turnover intention is the tendency or intention of an employee to quit his job voluntarily or move from one place to another according to his own choice. There are several factors that affect Turnover Intention, but this study will focus on Job Satisfaction (X1), and Work Stress (X2).*

*The purpose of this study is to find out the overview of Job Satisfaction, Work Stress and Turnover Intention in the work unit of the Global Islamic Boarding School (GIBS) at the Hasnur Centre Foundation as well as to find out the effect of Job Satisfaction on Turnover Intention, the effect of Work Stress on Turnover Intention, and the effect of Job Satisfaction and Work Stress on Turnover Intention in the work unit of the Global Islamic Boarding School (GIBS) at the Hasnur Centre Foundation.*

*The research method used was a descriptive and verifiable method with a population of 136 employees of the Global Islamic Boarding School (GIBS) work unit at the Hasnur Centre Foundation and a sample of 64 respondents. The data analysis techniques used are pearson product moment correlation coefficient, and multiple linear regression. Hypothesis testing uses F-test and t-test.*

*The results of this study can be seen that job satisfaction and work stress together have a positive and significant effect on employee turnover intention. Partially, job satisfaction had a negative effect on turnover intention. And work stress has a positive and significant effect on turnover intention.*

**Keywords: Job Satisfaction, Job Stress, Turnover Intention**

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Segala puji bagi Allah Swt., atas segala Rahmat, karunia, dan ridho-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Unit Kerja *Global Islamic Boarding School (GIBS)* di Yayasan Hasnur Centre**". Tak lupa sholawat serta salam senantiasa tercurahlimpahkan kepada nabi junjungan Nabi Muhammad Saw., kepada keluarganya dan sahabatnya serta kita sebagai umatnya hingga akhir zaman.

Penulisan skripsi ini dilakukan sebagai syarat menyelesaikan studi dalam menempuh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Terlepas dari hal tersebut, besar harapan penulis bahwa skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak. khususnya bagi penulis sendiri. Kritik dan saran yang bersifat membangun tentunya diperlukan guna memperbaiki kualitas penulisan selanjutnya. Akhir kata, penulis ucapkan terima kasih.

Bandung, 20 Maret 2024

Penulis,

Dede Rahma Alifia

NIM. 2002566

## UCAPAN TERIMA KASIH

Atas izin Allah Swt., berkat segala Rahmat, karunia dan rida-Nya Penulis dapat melewati proses perkuliahan dari mahasiswa baru hingga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktu yang seharusnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama masa penyusunannya. Pada kesempatan ini Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Solehuddin, M.Pd., MA. selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia
2. Bapak Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S. selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (FPEB) Universitas Pendidikan Indonesia.
3. Ibu Heny Hendrayati S.IP., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen FPEB UPI periode 2019-2023 yang telah memberikan arahan dan dukungan selama kegiatan perkuliahan, terima kasih atas segala dedikasi yang telah diberikan selama masa jabatan.
4. Ibu Dr. Maya Sari, S.E, MM. selaku ketua Ketua Program Studi Manajemen FPEB UPI periode 2023-2027 dan sebagai Dosen Wali yang memberikan arahan, bantuan dan mendukung segala kegiatan perkuliahan sejak mahasiswa baru.
5. Bapak Prof. Dr. H. Suryana, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang senantiasa membantu, membimbing, meluangkan waktu dan pikiran serta memberikan masukan dan petunjuk kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Askolani, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang senantiasa membimbing, meluangkan waktu dan pikiran serta memberikan masukan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Eem Sulaeman dan Ibu Mulyati selaku orang tua tercinta dari Penulis yang senantiasa tanpa henti mencurahkan doa, kasih sayang, harapan dan dukungan materil maupun moril kepada Penulis selama perkuliahan hingga selesainya skripsi dan perkuliahan.



8. Rizma An Najiat Amd., selaku kakak kandung penulis yang selalu memberikan doa, kasih sayang, dukungan dan bantuan untuk Penulis selama berkuliah hingga selesai menyusun skripsi ini.
9. Seluruh staf dan dosen program studi Manajemen Universitas Pendidikan Indonesia yang telah banyak membantu membimbing, mengayomi serta memberikan banyak ilmu kepada Penulis hingga dapat menyelesaikan studi.
10. Sahabat terbaik Penulis Fitriyah Ummul Nurhasanah dan Linda Alya Zahra yang sudah dianggap seperti saudara sendiri yang selalu bersama-sama berbagi suka dan duka, teman seperjuangan, selalu memberikan dukungan, dan telah mewarnai kehidupan Penulis selama masa perkuliahan. Terimakasih atas banyaknya momen dan kesan berharga.
11. Sahabat terbaik Annisa Fauziany Mukodas yang selalu menjadi tempat cerita dan berkeluh kesah selama di dunia perkuliahan serta selalu memberikan dukungan kepada Penulis terimakasih karena telah berjuang bersama-sama dan tetap kuat dalam menyelesaikan pendidikan ini.
12. Indiana Ridwan sebagai sahabat sejak SMP yang selalu menjadi tempat berkeluh kesah, selalu memberikan dukungan serta senantiasa memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan perkuliahan ini.
13. Revansyah Permana Ayon dan Rismawati Silvia selaku teman seperbimbingan yang selalu bersama-sama melakukan bimbingan, berbagi dan bertukar pengetahuan sejak seminar proposal hingga akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan.
14. Teman-teman Rentara–keluarga besar Manajemen UPI Angkatan 2020 yang telah mewarnai masa perkuliahan penulis dari awal menjadi mahasiswa baru hingga lulus.
15. Serta kepada pihak lainnya yang Penulis temukan dimasa perkuliahan dan tidak bisa disebutkan satu per satu, terimakasih atas saran, pendapat, arahan, bimbingan, dorongan, kritik yang membangun serta doanya.

## DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
UCAPAN TERIMA KASIH .....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian .....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	8
2.1. Kajian Pustaka.....	8
2.1.1. Turnover Intention .....	8
2.1.2. Stres Kerja.....	16
2.1.3. Kepuasan Kerja.....	23
2.2. Penelitian Terdahulu.....	30
2.3. Kerangka Pemikiran.....	40
2.4. Hipotesis.....	43
BAB III METODE PENELITIAN.....	44
3.1. Objek Penelitian .....	44
3.2. Metode dan Disain Penelitian .....	44
3.2.1. Metode Penelitian .....	44
3.2.2. Desain Penelitian .....	45
3.3. Operasionalisasi Variabel .....	46
3.4. Sumber Data, Alat Pengumpulan Data.....	49
3.4.1. Sumber Data.....	49
3.4.2. Teknik Pengumpulan Data .....	49
3.5. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel .....	50
3.5.1. Populasi.....	50
3.5.2. Sampel .....	50
3.5.3. Teknik Penarikan Sampel.....	51

3.6. Uji Instrumen Penelitian.....	51
3.6.1. Uji Validitas .....	51
3.6.2. Uji Reliabilitas .....	55
3.7. Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	57
3.7.1. Rancangan Analisis Data .....	57
3.7.2. <i>Method of Successive Interval</i> (MSI).....	59
3.7.3. Analisis korelasi.....	60
3.7.4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	61
3.7.5. Uji Hipotesis .....	62
BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN.....	66
4.1. Hasil Penelitian .....	66
4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	66
4.1.1.1. Profil Umum Yayasan Hasnur Centre Unit Kerja GIBS .....	66
4.1.1.2. Visi dan Misi Yayasan Hasnur Centre Unit Kerja GIBS.....	67
4.1.2. Gambaran Umum Karakteristik Responden .....	68
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	68
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	69
4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	69
4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	70
4.1.3. Gambaran Umum Variabel Penelitian.....	70
4.1.3.1 Gambar Variabel Kepuasan Kerja (X1) .....	71
4.1.3.2 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Kepuasan Kerja (X1).....	77
4.1.3.3 Gambaran Variabel Stres Kerja (X2) .....	79
4.1.3.4 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Stres Kerja (X2).....	87
4.1.3.5 Gambaran Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y) .....	89
4.1.3.6 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	93
4.1.4. Hasil Pengujian Statistika .....	96
4.1.4.1 Uji Normalitas.....	96
4.1.4.2 Uji Multikolinearitas .....	97
4.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	98
4.1.4.4 Analisis Korelasi.....	99
4.1.4.5 Uji Hipotesis .....	102
4.2. Pembahasan Hasil Penelitian .....	105
4.2.1. Kepuasan Kerja pada Unit Kerja <i>Global Islamic Boarding School</i> (GIBS) Yayasan Hasnur Centre .....	106

4.2.2. Stres Kerja pada Unit Kerja <i>Global Islamic Boarding School</i> (GIBS) Yayasan Hasnur Centre .....	107
4.2.3. Turnover Intention pada Unit Kerja <i>Global Islamic Boarding School</i> (GIBS) Yayasan Hasnur Centre .....	108
4.2.4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Unit Kerja <i>Global Islamic Boarding School</i> (GIBS) Yayasan Hasnur Centre .....	109
4.2.5. Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Unit Kerja <i>Global Islamic Boarding School</i> (GIBS) Yayasan Hasnur Centre .....	110
4.2.6. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Unit Kerja <i>Global Islamic Boarding School</i> (GIBS) Yayasan Hasnur Centre .....	111
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	112
5.1. Kesimpulan .....	112
5.2. Saran .....	113
DAFTAR PUSTAKA .....	115
LAMPIRAN .....	120

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	30
<u>Tabel 3. 1 Operasional Variabel Kepuasan Kerja (X1) .....</u>	<u>46</u>
<u>Tabel 3. 2 Operasional Variabel Stres Kerja (X2).....</u>	<u>47</u>
<u>Tabel 3. 3 Operasional Variabel Turnover Intention (Y).....</u>	<u>48</u>
<u>Tabel 3. 4 Interpretasi Nilai r .....</u>	<u>53</u>
<u>Tabel 3. 5 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1) .....</u>	<u>53</u>
<u>Tabel 3. 6 Hasil Pengujian Validitas Variabel Stres Kerja (X2).....</u>	<u>54</u>
<u>Tabel 3. 7 Hasil Pengujian Validitas Variabel Turnover Intention (Y).....</u>	<u>54</u>
<u>Tabel 3. 8 Tingkat Realibilitas Berdasarkan Nilai Alpha .....</u>	<u>56</u>
<u>Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas .....</u>	<u>56</u>
<u>Tabel 3. 10 Kriteria Bobot Nilai Alternatif .....</u>	<u>57</u>
<u>Tabel 3. 11 Rekapitulasi Data .....</u>	<u>57</u>
<u>Tabel 3. 12 Skor Alternatif jawaban.....</u>	<u>59</u>
<u>Tabel 3. 13 Pengubahan Data Ordinal ke Interval .....</u>	<u>60</u>
<u>Tabel 3. 14 Pedoman untuk Menyesuaikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....</u>	<u>61</u>
<u>Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....</u>	<u>68</u>
<u>Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....</u>	<u>69</u>
<u>Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....</u>	<u>69</u>
<u>Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....</u>	<u>70</u>
<u>Tabel 4. 5 Tingkat Semangat karyawan dalam bekerja.....</u>	<u>71</u>
<u>Tabel 4. 6 Tingkat kedisiplinan karyawan terhadap peraturan kerja .....</u>	<u>72</u>
<u>Tabel 4. 7 Tingkat tanggung jawab karyawan terhadap suasana kerja.....</u>	<u>72</u>
<u>Tabel 4. 8 Tingkat kesenangan karyawan terhadap suasana kerja.....</u>	<u>73</u>
<u>Tabel 4. 9 Tingkat hasil pekerjaan karyawan yang maksimal.....</u>	<u>73</u>
<u>Tabel 4. 10 Tingkat keinginan karyawan untuk bekerja keras .....</u>	<u>74</u>
<u>Tabel 4. 11 Tingkat keinginan karyawan untuk bekerja melampaui target .....</u>	<u>74</u>
<u>Tabel 4. 12 Tingkat kecintaan karyawan untuk pekerjaan.....</u>	<u>75</u>
<u>Tabel 4. 13 Tingkat keinginan karyawan menjaga pekerjaan dengan baik .....</u>	<u>76</u>
<u>Tabel 4. 14 Tingkat keinginan karyawan menjaga pekerjaan dengan baik .....</u>	<u>76</u>
<u>Tabel 4. 15 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Kepuasan Kerja (X1) .....</u>	<u>77</u>
<u>Tabel 4. 16 Tingkat cepat tersinggung karyawan saat bekerja.....</u>	<u>80</u>
<u>Tabel 4. 17 Tingkat karyawan tidak komunikatif saat bekerja.....</u>	<u>80</u>
<u>Tabel 4. 18 Tingkat karyawan banyak melamun ketika bekerja .....</u>	<u>81</u>
<u>Tabel 4. 19 Tingkat karyawan sering merasa lelah mental .....</u>	<u>82</u>
<u>Tabel 4. 20 Tingkat peningkatan detak jantung dan tekanan darah karyawan .....</u>	<u>82</u>
<u>Tabel 4. 21 Tingkat karyawan mudah mengalami lelah secara fisik ketika bekerja .....</u>	<u>83</u>
<u>Tabel 4. 22 Tingkat karyawan mudah pusing kepala ketika bekerja.....</u>	<u>83</u>
<u>Tabel 4. 23 Tingkat karyawan mengalami masalah tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur).....</u>	<u>84</u>
<u>Tabel 4. 24 Tingkat karyawan merokok berlebihan .....</u>	<u>85</u>
<u>Tabel 4. 25 Tingkat karyawan menunda atau menghindari pekerjaan .....</u>	<u>85</u>
<u>Tabel 4. 26 Tingkat ketidakhadiran karyawan selama bekerja.....</u>	<u>86</u>
<u>Tabel 4. 27 Tingkat karyawan mengalami perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan).....</u>	<u>86</u>

Tabel 4.28 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Stres Kerja (X2).....	87
Tabel 4.29 Tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari Perusahaan.....	90
Tabel 4.30 Tingkat karyawan mempertimbangkan untuk keluar dari Perusahaan.....	90
Tabel 4.31 Tingkat ketertarikan karyawan untuk mencari pekerjaan baru .....	91
Tabel 4.32 Tingkat upaya karyawan untuk melamar pekerjaan ke perusahaan lain .....	92
Tabel 4.33 Tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dalam waktu dekat .....	92
Tabel 4.34 Tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan apabila ada kesempatan lain yang lebih baik .....	93
Tabel 4.35 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Turnover Intention (Y).....	94
Tabel 4.36 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov .....	97
Tabel 4.37 Uji Multikolinearitas.....	98
Tabel 4.38 Hasil Analisis Korelasi Pearson Product Moment.....	100
Tabel 4.39 Interpretasi Nilai r.....	101
Tabel 4.40 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	102
Tabel 4.41 Nilai Signifikansi Uji F.....	103
Tabel 4.42 Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	103
Tabel 4.43 Uji Signifikansi Uji t.....	104

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Data Turnover Rate Karyawan Unit Kerja GIBS.....	2
Gambar 2 Tingkat Produktivitas Karyawan Unit Kerja GIBS.....	3
Gambar 3 Proses Terjadinya Turnover.....	14
Gambar 4 Model Stres Kerja .....	18
Gambar 5 Dampak Ketidakpastian Politik di Organisasi Terhadap Karyawan .....	21
Gambar 6 Paradigma Penelitian.....	42
Gambar 7 Uji Normalitas.....	96
Gambar 8 Uji Heteroskedastisitas.....	99

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahn, J. &. (2019). *Job Stress and Turnover Intention Revisited: Evidence from Korean firms, Problems and Perspectives in Management*.
- Amstrong, M. (2014). *A handbook of Human Resource Management Practice 13th Edition*. Philadelphia: Kogan Page.
- Andika, R. d. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Ardana, I. b. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 10*.
- Ardana, I. B. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 10, 2017*.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan 1*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bernardin, H. &. (2013). *Human Resource Management (Sixth Edition)*. New York: McGrawHill.
- Bukit, b. e. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ZAHHR Publishing.
- 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.



- Cooper, C. &. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Daft, R. L. (2013). *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2015 ). *Human Resource Management. Edisi Empat Belas*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Eccugm. (2014). "Ikat" Komitmen Karyawan, Atasi Turnover. Careernews.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Griffin, R. W. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations (11th ed)*. Mason: South-Western Cengage Learning.
- Hartono. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi 2)*. Jakarta: PT Prehalindo.
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hoe Chang Yang, Y. H. (2016). Effect of Job Stress on Self-esteem, Job Satisfaction and Turnover Intention. *Journal of Transnation al Management ISSN:1547-5778 (Print) 1547-5786*.
- Irwan Yantu, A. H. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Tenaga Kontrak Di Rumah Sakit AloeI Saboe Kota Gorontalo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik*.
- Irwan Yantu, A. H. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Tenaga Kontrak Di Rumah Sakit AloeI Saboe Kota Gorontalo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik*.
- Jin, X. S. (2017). The Relationships Between Job and Organizational Characteristics and Role and Job Stress Among Chinese Community Correctional Workers. *International Journal of Law, Crime and Justice*. 52: 36-4.
- Kreitner, K. (2014). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.

- Kurniawaty, K. R. (2019). *The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention*. Management Science Letter.
- Locke. (2012). Perilaku Organisasi. In F. Luthans., *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT. Andi. Handoko, T.H.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT. Andi. Handoko, T.H.
- Luthans, F. L. (2015). *Organizational Behavior: An Evidence-based Approach (13th Edition)*. North Carolina: Information Age Publishing.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2013 ). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Perusahaan, Remaja .
- Masharyono. (2015). Pengaruh Job Characteristics terhadap Semangat Kerja Pegawai (Survey pada Pegawai PNS di Lingkungan Disparbud Jabar). 813-830.
- Mathis, R. L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta.: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mondy, R. W. (2016). *Human Resource Management (14th Edition)*. England: Prentice Hall.
- Mondy, R. W. (2016). *Human Resource Management (14th Edition)*. England: Prentice Hall.
- Mullins, L. j. (2016). *Management and Organisational Behaviour: Eleventh Edition*. United Kingdom: Pearson Education.

- Qureshi, M. I. (2013). Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know. *World Applied Sciences Journal*. 23(6), 76.
- Rivai, V. &. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S. a. (2018). *Essentials of Organizational Behavior. 14th Edition*. London: Pearson Education, Inc.,.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: salemba empat.
- Robbins, S. P. (2017). *Organizational Behavior (Edition 17th)*. New Jersey: Pearson Education.
- Ruri, F. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan PT. Surya Mitra Farm Mojokerto). *Jurnal EMBA*, Vol.1, No. 1, pp. 1-13.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sewwandi, D. a. (2016). The Impact of Job Stress on Turnover Intention: A Study of Reputed Apparel Firm in Sri Lanka. 3(1), 223-229.
- Soetopo, H. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia (Pertama)*. PRENADAMEDIA GROUP.

- Syahronica, G. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Dept. Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). Jakarta: Universitas Brawijaya.
- Westover, J. H. (2014). *Strategic Human Resource Management: Leading Innovative Organizations*. California: HCI Press.
- Wijaya, J. I. (2018). Kepuasan Kerja (Studi pada Kasubag di Lingkungan Universitas Brawijaya Malang). 6.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yui-Woon Wong, Y. W. (2017). The effects of perceived organisational support and affective commitment on turnover intention.