

**PENGARUH STRES KERJA DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN
PT TASPEN (PERSERO) KCU BANDUNG**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen
Universitas Pendidikan Indonesia



Oleh:

Hasna Husniyah

1903450

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2023**

**PENGARUH STRES KERJA DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN
PT TASPEN (PERSERO) KCU BANDUNG**

Oleh:

Hasna Husniyah

NIM. 1903450

Sebuah skripsi yang diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

© Hasna Husniyah

Universitas Pendidikan Indonesia

Juli 2023

Hak cipta dilindungi Undang-Undang

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruh atau sebagiannya

Dengan dicetak, di-*fotocopy*, atau dengan cara lainnya tanpa seizin penulis.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH STRES KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT TASPEN (PERSERO) KCU BANDUNG

Hasna Husniyah
1903450

Disetujui dan disahkan oleh:

Dosen Pembimbing I



Dr. Askolani, S.E., M.M.
NIP. 197507042003121001

Dosen Pembimbing II



Yoga Perdana, S.E., M.S.M.
NIP. 920190219931015101

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Maya Sari, S.E., M.M.
NIP. 197107052002122007

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2023

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT TASPEN (Persero) KCU Bandung”** 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, Juli 2023

Yang membuat pernyataan



Hasna Husniyah

NIM. 1903450

ABSTRAK

Hasna Husniyah (1903450), “Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT TASPEN (Persero) KCU Bandung” di bawah bimbingan Dr. Askolani, S.E., M.M. dan Yoga Perdana, S.E., M.S.M.

Adanya permasalahan *turnover intention* dapat berdampak pada pencapaian keberhasilan dalam perusahaan. Dari data yang telah diperoleh, tingkat *turnover intention* PT TASPEN (Persero) KCU Bandung setiap tahunnya terus mengalami peningkatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran mengenai stres kerja, iklim organisasi, dan *turnover intention* serta untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT TASPEN (Persero) KCU Bandung.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan kuesioner. Sampel yang diambil sebanyak 30 orang (keseluruhan pelaksana). Analisis data yang dilakukan meliputi koefisiensi korelasi *pearson product moment* dan analisis regresi linear berganda. Dan pengujian uji hipotesis menggunakan Uji-F dan Uji-t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ($0,038 < 0,05$). Secara parsial, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ($0,07 > 0,05$), dan iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ($0,875 > 0,05$).

Kata kunci: Stres Kerja, Iklim Organisasi, *Turnover Intention*

ABSTRACT

Hasna Husniyah (1903450), “The effect of Work Stress and Organizational Climate on Employees Turnover Intention of PT TASPEN (Persero) KCU Bandung” under the guidance of Dr. Askolani, S.E., M.M. and Yoga Perdana, S.E., M.S.M.

The problem of turnover intention can have an impact on achieving success in the company. From the data obtained, the turnover intention rate of PT TASPEN (Persero) KCU Bandung continues to increase every year. This study aims to determine the description of work stress, organizational climate, and turnover intention and also to determine the effect of work stress and organizational climate on employees turnover intention at PT TASPEN (Persero) KCU Bandung.

The research methods used in this study are descriptive and verification methods with a quantitative approach. Data collection techniques are carried out by interviews, observations, and questionnaires. Samples were taken as many as 30 people (all implementers). Data analysis conducted includes pearson product moment correlation coefficient and multiple linear regression analysis. And hypothesis testing using F-Test and t-Test.

The results showed that work stress and organizational climate simultaneously had a significant effect on turnover intention ($0,038 < 0,05$). Partially, work stress does not have a significant effect on turnover intention ($0,07 > 0,05$), and organizational climate does not have a significant effect on turnover intention ($0,875 > 0,05$).

Keywords: Work Stress, Organizational Climate, Turnover Intention

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Subhanahu wa ta'ala karena rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT TASPEN (Persero) KCU Bandung”**. Adapun skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Pendidikan Indonesia.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan untuk meningkatkan kualitas penelitian kedepannya. Akhir kata, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan sehingga skripsi ini dapat selesai. Ucapan terima kasih ini penulis tujukan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Solehuddin, M.Pd., M.A. selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Bapak Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S. selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Dr. Maya Sari S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen sekaligus Dosen Wali yang telah memberikan dukungan serta bimbingannya selama proses perkuliahan hingga akhir.
4. Bapak Dr. Askolani, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, dukungan, serta motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.

5. Bapak Yoga Perdana, S.E., M.S.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk selalu membimbing, memberikan arahan dan dukungan selama penyusunan skripsi ini hingga selesai.
6. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang senantiasa memberikan segala ilmu pengetahuan dan bimbingan yang sangat bermanfaat selama proses perkuliahan.
7. Dua orang paling berharga dalam hidup penulis, Bapak Tjutju Sudradjat, S.Pd. dan Ibu Tarmini, S.Pd. yang tiada hentinya memberikan kasih sayang, kesabaran yang luar biasa, dukungan, serta do'a terbaik kepada penulis.
8. Teruntuk keluarga tercinta, Tia Setiani, S.Pd., M.M., Winda Purnamasari, S.Pd., M.Pd. dan Adiva Farin Rifaya, yang senantiasa memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis.
9. Teman-teman INFYNITE 2019, terutama Anindya Putri Ishma Restuviani, Rizky Adzani, Nyimas Sri Dewi Lentera, dan Syifa Maulida yang telah banyak membantu dan mewarnai kehidupan perkuliahan.
10. Seluruh pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dan doa serta dukungan yang telah diberikan Bapak/Ibu/Saudara/i kepada penulis.

Bandung, Juli 2023

Hasna Husniyah
NIM. 1903450

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xv
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 Stres Kerja	8
2.1.2 Iklim Organisasi	17
2.1.3 <i>Turnover Intention</i>	24
2.3 Penelitian Terdahulu.....	30
2.4 Kerangka Pemikiran	35
2.4.1 Hubungan Stres Kerja dengan <i>Turnover Intention</i>	38
2.4.2 Hubungan Iklim Organisasi dengan <i>Turnover Intention</i>	38
2.4.3 Hubungan Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	39
2.4.4 Paradigma Penelitian	40

2.5	Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN		42
3.2	Metode dan Desain Penelitian	43
3.2.1	Metode Penelitian	43
3.2.2	Desain Penelitian	44
3.3	Operasionalisasi Variabel	45
3.4	Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data	47
3.4.1	Sumber Data	47
3.4.2	Teknik Pengumpulan Data	48
3.5	Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel	49
3.5.1	Populasi	49
3.5.2	Sampel	50
3.5.3	Teknik Penarikan Sampel	50
3.6	Uji Instrumen Penelitian	50
3.6.1	Uji Validitas	50
3.6.2	Uji Reliabilitas	53
3.7	Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis	55
3.7.1	Rancangan Analisis Data	55
3.7.2	<i>Method of Successive Interval</i>	57
3.7.3	Analisis Korelasi	58
3.7.4	Analisis Regresi Linear Berganda	60
3.7.5	Uji Hipotesis	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		64
4.1	Hasil Penelitian	64
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	64

4.1.2	Gambaran Umum Karakteristik Responden.....	65
4.1.3	Gambaran Umum Variabel Penelitian.....	68
4.1.4	Hasil Pengujian Statistika.....	101
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian.....	110
4.2.1	Stres Kerja pada PT TASPEN (Persero) KCU Bandung	111
4.2.2	Iklm Organisasi pada PT TASPEN (Persero) KCU Bandung 112	
4.2.3	<i>Turnover Intention</i> pada PT TASPEN (Persero) KCU Bandung.....	113
4.2.4	Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT TASPEN (Persero) KCU Bandung.....	114
4.2.5	Pengaruh Iklm Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT TASPEN (Persero) KCU Bandung.....	115
4.2.6	Pengaruh Stres Kerja dan Iklm Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT TASPEN (Persero) KCU Bandung.....	116
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		118
5.1	Kesimpulan.....	118
5.2	Saran	119
DAFTAR PUSTAKA		121
LAMPIRAN.....		126

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel	45
Tabel 3. 2 Data Jumlah Karyawan PT TASPEN (Persero) KCU Bandung	49
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Variabel X_1 (Stres Kerja)	51
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel X_2 (Iklim Organisasi)	52
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Y (<i>Turnover Intention</i>)	52
Tabel 3. 6 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha	54
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 3. 8 Kriteria Bobot Nilai Alternatif	55
Tabel 3. 9 Rekapitulasi Pengubahan Data	56
Tabel 3. 10 Pengubahan Data Ordinal ke Interval	58
Tabel 3. 11 Interpretasi Koefisien Korelasi	59
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia	66
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	67
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	67
Tabel 4. 5 Tingkat kecemasan karyawan terhadap stabilitas ekonomi perusahaan di masa mendatang	69
Tabel 4. 6 Tingkat kecemasan karyawan apabila terjadi perubahan politik di perusahaan	70
Tabel 4. 7 Tingkat kemampuan beradaptasi karyawan dalam menghadapi perkembangan teknologi	70

Tabel 4. 8	Tingkat kecemasan karyawan karena dituntut untuk menguasai teknologi yang terus berkembang	71
Tabel 4. 9	Tingkat kesanggupan karyawan dalam menghadapi beban tugas yang diberikan oleh atasan	72
Tabel 4. 10	Tingkat terpenuhinya peralatan dan fasilitas pendukung pekerjaan di tempat kerja.....	72
Tabel 4. 11	Tingkat karyawan merasa cemas akibat tekanan yang didapatkan dari tuntutan peran	73
Tabel 4. 12	Tingkat kesesuaian antara jangka waktu yang diberikan atasan dengan tingkat kesulitan pekerjaan.....	74
Tabel 4. 13	Tingkat dukungan sosial yang diberikan oleh rekan kerja.....	74
Tabel 4. 14	Tingkat kecemasan karyawan karena merasa tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan ketika sedang ada masalah keluarga	75
Tabel 4. 15	Tingkat karyawan merasa kesulitan dalam memisahkan antara masalah pribadi dengan pekerjaan.....	76
Tabel 4. 16	Tingkat kecemasan karyawan ketika masalah keuangan pribadi mengakibatkan terganggunya pekerjaan.....	76
Tabel 4. 17	Tingkat karyawan merasa kesulitan ketika menghadapi aspek negatif dalam hidupnya.....	77
Tabel 4. 18	Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Stres Kerja (X_1).....	78
Tabel 4. 19	Batas Kriteria Variabel Stres Kerja.....	79
Tabel 4. 20	Tingkat kesesuaian antara peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan dengan kebutuhan karyawan.....	81
Tabel 4. 21	Tingkat kejelasan prosedur yang diberlakukan oleh perusahaan.....	82

Tabel 4. 22	Tingkat kesesuaian antara pengawasan yang diberikan perusahaan dengan prosedur yang berlaku	82
Tabel 4. 23	Tingkat pengarahan yang diberikan perusahaan kepada karyawan ..	83
Tabel 4. 24	Tingkat pembimbingan yang diberikan perusahaan kepada karyawan	84
Tabel 4. 25	Tingkat kesesuaian antara pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan.....	84
Tabel 4. 26	Tingkat karyawan merasa dihargai oleh atasan	85
Tabel 4. 27	Tingkat karyawan merasa nyaman dengan suasana kerja di perusahaan	86
Tabel 4. 28	Tingkat karyawan memiliki hubungan baik dengan rekannya	86
Tabel 4. 29	Tingkat dukungan yang diberikan antar karyawan di perusahaan....	87
Tabel 4. 30	Tingkat dukungan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan.....	88
Tabel 4. 31	Tingkat karyawan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan .	88
Tabel 4. 32	Tingkat kesetiaan yang dirasakan karyawan kepada perusahaan	89
Tabel 4. 33	Tingkat pemberian izin yang diberikan oleh pimpinan atas pengambilan keputusan/resiko yang dilakukan oleh karyawan.....	90
Tabel 4. 34	Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Iklim Organisasi (X ₂).....	90
Tabel 4. 35	Batas Kriteria Variabel Iklim Organisasi.....	92
Tabel 4. 36	Tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.....	94
Tabel 4. 37	Tingkat karyawan mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan	95
Tabel 4. 38	Tingkat ketertarikan karyawan untuk mencari pekerjaan baru	95

Tabel 4. 39 Tingkat upaya karyawan untuk melamar pekerjaan ke perusahaan lain	96
Tabel 4. 40 Tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dalam waktu dekat	97
Tabel 4. 41 Tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan apabila ada kesempatan lain yang lebih baik	98
Tabel 4. 42 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	98
Tabel 4. 43 Batas Kriteria Variabel <i>Turnover Intention</i>	99
Tabel 4. 44 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	102
Tabel 4. 45 Uji Multikolinearitas	103
Tabel 4. 46 Output Korelasi	105
Tabel 4. 47 Interpretasi Nilai r	106
Tabel 4. 48 Output Koefisien Determinasi	106
Tabel 4. 49 Output Koefisien Regresi.....	107
Tabel 4. 50 Nilai Signifikansi Uji F	109
Tabel 4. 51 Nilai Signifikansi Uji T.....	109

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data <i>Turnover Rate</i> Karyawan PT TASPEN (Persero) KCU Bandung 2018 s/d 2022	2
Gambar 2. 1 Model Stres Kerja.....	11
Gambar 2. 2 Dampak Ketidakpastian Politik di Organisasi Terhadap Karyawan	12
Gambar 2. 3 Model Iklim Organisasi.....	20
Gambar 2. 4 Dimensi Iklim Organisasi.....	21
Gambar 2. 5 Proses Terjadinya <i>Turnover</i>	29
Gambar 2. 6 Kerangka Pemikiran.....	37
Gambar 2. 7 Paradigma Penelitian.....	40
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT TASPEN (Persero) KCU Bandung	65
Gambar 4. 2 Daerah Kontinum Variabel Stres Kerja	79
Gambar 4. 3 Daerah Kontinum Variabel Iklim Organisasi.....	92
Gambar 4. 4 Daerah Kontinum Variabel <i>Turnover Intention</i>	100
Gambar 4. 5 Uji Normalitas	101
Gambar 4. 6 Uji Heteroskedastisitas	104

DAFTAR PUSTAKA

- Ahn, J., & Chaoyu, W. (2019). *Job stress and turnover intention revisited: evidence from Korean firms*. *Problems and Perspectives in Management*, 17(4), 52-61.
- Akgunduz, Y., & Erylmaz, G. (2018). *Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing?*. *International Journal of Hospitality Management*, 68, 41-49.
- Anggraeni, R. (2022). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Taspen (Persero) KCU Bandung)*. (Thesis). Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pasundan, Bandung.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariyani, E. D. (2012). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal Manajerial*, 11(2):68-80.
- Bernardin, H. J & Russell, J. E. A. (2013). *Human Resource Management (Sixth Edition)*. New York: McGrawHill.
- Bianca, A., & Susihono, W. (2012). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Spektrum Industri*, 10(2).
- 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.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (4th Edition ed.)*. California: Sage Publishing.
- Daft, R. L. (2013). *Era Baru Manajemen*. Alih Bahasa: Tita Maria Kanita. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management*. Edisi Empat Belas, New Jersey: Pearson Education, Inc.

- Dewi, R. (2017). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Panca Surya Agrindo (PSA) Kabupaten Rokan Hulu*. JOM Fekon, Vol.4. No.1.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations (11th ed.)*. Mason: South-Western Cengage Learning.
- Halim, L., & Antolis, K. (2021). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Agen di PT AIA Cabang X Malang*. Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS). Vol 2, No. 2:177-186.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Holloway, J. B. (2012). *Leadership Behavior and Organizational Climate: An Empirical Study in a Non-profit Organization*. Emerging Leadership Journeys. 5.(1), 9-35.
- Huang, S., Zhi, C., Hefu, L., & Liying, Z. (2017). *Job satisfaction and turnover intention in China: the moderating effects of job alternatives and policy support*. Chinese Management Studies. Vol 1, No 1:1-24.
- Jaelani, D., & Desiani, R. (2022). *The Effect of Work Stress Job Satisfaction and Organizational Climate on Turnover Intention (Survey on Employees of PT. Allied Industrial Indonesia)*. Portofolio: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi, 17(1), 30-45.
- Jin, X., Sun, I. Y., Jiang, S., Wang, Y., & Wen, 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: 36-46.

- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kurniawaty, K., Ramly, M & Ramlawati, R. (2019). *The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention*. Management Science Letters, 9(6), 877-886.
- Lampoliu, W. T., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2020). *Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado*. Jurnal EMBA Vol. 8, No. 1:554–564.
- Long, C. S., Ajagbe, A. M., Nor, K. M., & Suleiman, E. S. (2012). *The approaches to increase employees' loyalty: A review on employees' turnover models*. Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 6(10), 282-291.
- Lussier, R. N. (2017). *Human Relations in Organizations Applications and Skill Building (10th Edition)*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2015). *Organizational Behavior: An Evidence-based Approach (13th Edition)*. North Carolina: Information Age Publishing.
- Mangkunegara, A.A. Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. PT Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Mondy, R. W. & Robert M. N. (2016). *Human Resource Management (14th Edition)*. England: Prentice Hall.
- Mathis, R. L., & J. H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nardiana, S. (2014). *Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Ambiguitas Peran Terhadap Intention to Quit: Stres kerja sebagai variable intervening*. (Thesis). Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.

- Owens, R. G., & Valesky, T. C. (2014). *Organizational Behavior in Education: Leadership and School Reform, eleven edition*. Pearson Education.
- Pinatih, I Gusti B.A., Gorda, E.S. (2017). *Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Stres Kerja, Teknologi Informasi, dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, 2(2).
- Putri, T. H., (2020) *Pengaruh Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT MNC Land Surabaya*. (Tesis). STIESIA Surabaya.
- Rivai, V., & Sagala, E, J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (Edition 17th)*. New Jersey: Pearson Education.
- Salleh, R., Nair, M. S., & Harun, H., (2012). *Job Satisfaction Organizational Commitment, and Turnover Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia, International Science Index*. Vol. 6, No. 12.
- Schneider, B., & Barbera K. M. (2014). *The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture*. New York: Oxford University Press.
- Simanjuntak, L. E., Sinaga, N. A., & Tanjung, M. (2023). *Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kota Sibolga*. Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (JURRIE). Vol. 2 No. 1.
- Soetopo, H. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sukwadi, R., & Milkha, M. (2014). "*Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turnover Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah*". Jurnal Rekayasa Sistem Industri, Vol 3(1-9).
- Suliman, A. M., & Obaidli, H. A. (2011). *Organizational climate and turnover in Islamic banking in the UAE. International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 4(4):308-324.
- Tarigan, P. S., Ginting, P., & Siahaan, E. (2021). *Effect of Job Stress and Organizational Climate on Turnover Intention with Job Satisfaction as an*

- Intervening Variable for Employees of STMIK STIE Mikroskil*. Vol.8, No.4:468-474.
- Tulangow, M. J., Saerang, D. P. E., & Rumokay, F. S. (2018). *Jurnal EMBA* Vol. 6 No. 2:474–482.
- Waskito, M., Putri, A. R. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office PT Cipta Nugraha Contrindo*. KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 4, No. 1.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wenur, G., Sepang, J., Dotulong, L. (2018). *The effect of conflict and work stress on employees performance of PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK Cabang Manado*. *Jurnal EMBA*, 6(1).
- Westover, J. H. (2014). *Strategic Human Resource Management: Leading Innovative Organizations*. California: HCI Press.