

**STRES KERJA SEBAGAI SALAH SATU FAKTOR PENENTU
TURNOVER INTENTION**

Ricka Handayani
Rickahandayani02@gmail.com
UIN Syahada Padangsidempuan

Abstract

This study was conducted to see the effect of work stress on turnover intention. From several theories and previous studies, it is stated that there is an effect of work stress on turnover intention. Therefore, researchers are interested in conducting this research using quantitative research methods and the instrument used is a questionnaire distributed to 16 employees as a sample taken using a random sampling technique. This questionnaire was distributed using google forms. After the research instrument was answered by the employees, the results obtained were processed using the SPSS 20 application and the measurement scale was the Likert scale. After processing the data and testing the quality of the instrument and the quality of the data, it can be found that work stress has a positive and significant effect on turnover intention. And based on the analysis of researchers that the work stress experienced by a person at work can arise because of a lot of pressure on work, both heavy and heavy workloads, or pressure from colleagues themselves. With so much pressure, employees feel unable to carry the burden that is felt to be heavy and eventually resign and there is turnover intention (employee transfer). And this is more prone to happen to employees who are young and just starting to enter the workforce.

Keywords: *work stress, turnover intention*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Dari beberapa teori dan penelitian terdahulu menyebutkan bahwa ada pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Maka dari itu peneliti tertarik melakukan penelitian ini dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang dibagikan kepada 16 karyawan sebagai sampel yang diambil dengan menggunakan teknik *random sampling*. Kuesioner ini

disebarkan dengan menggunakan google formulir. Setelah instrumen penelitian ini dijawab oleh karyawan, maka hasil yang diperoleh diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS 20 dan skala pengukurannya yaitu skala likert. Setelah dilakukan olah data dan uji atas kualitas instrumen dan kualitas data maka dapat ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dan berdasarkan analisa peneliti bahwa stres kerja yang dialami seseorang saat bekerja bisa timbul karena banyaknya tekanan atas pekerjaan baik itu beban pekerjaan yang banyak dan berat ataupun tekanan dari rekan kerja sendiri. Dengan banyaknya tekanan tersebut membuat karyawan merasa tidak sanggup untuk memikul beban yang dirasa berat dan akhirnya mengundurkan diri dan terjadilah *turnover intention* (perpindahan karyawan). Dan ini lebih rentan terjadi pada karyawan yang berusia muda dan yang baru mulai masuk ke dunia kerja.

Kata Kunci: Stres Kerja, Turnover Intention

A. PENDAHULUAN

Efektifitas manajemen Sumber Daya Manusia tergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) itu sendiri. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan. Dengan dilakukannya pengelolaan SDM yang baik maka akan lebih mudah untuk pencapaian sasaran ataupun tujuan dari perusahaan tersebut. Maka dari itu perlu bagi sebuah perusahaan untuk memastikan pihak-pihak yang terlibat dengan pencapaian sasaran ini memperoleh kenyamanan dan keamanan, khususnya kepada karyawan.

Karyawan dalam suatu perusahaan adalah ujung tombak dari perusahaan. Sikap dan kinerjanya sangat menentukan kualitas keberlangsungan hidup perusahaan. Hal ini dikarenakan SDM atau karyawan dituntut untuk memberikan kinerja yang semaksimal mungkin untuk pencapaian tujuan dari perusahaan. Untuk itu bagi seorang pemimpin sangat diperlukan dan diharapkan mampu untuk memberikan perhatian kepada para karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Baik itu berupa motivasi material ataupun nonmaterial.

Menurut Buchari Alma, ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh pemimpin untuk memotivasi karyawan agar gairah kerjanya meningkat

diantaranya dengan memberikan imbalan yang memadai, menciptakan suasana santai, memberikan bimbingan rohani secara periodik, meminta pendapat atau saran karyawan agar mereka merasa diperlukan, atau bisa juga dengan menggunakan manajemen tepuk yang artinya karyawan tersebut didekati dengan menganggap mereka seperti teman sendiri bukan karyawan yang mesti bekerja terus menerus siang malam.¹

Dengan dilakukannya cara-cara ini maka dengan sendirinya karyawan tersebut akan loyalitas sendiri kepada perusahaan tanpa harus diminta untuk bekerja lembur dan akan mempermudah pencapaian sasaran perusahaan.

Sebagai seorang karyawan tentu ada rasa lelah dan bosan yang timbul dari pekerjaan yang sedang digeluti. Hal ini bisa disebabkan oleh banyaknya beban pekerjaan yang diterima, lingkungan yang kurang nyaman, pimpinan yang terus-menerus menekan, atau disebabkan oleh kelelahan psikologis karyawan tersebut pada pekerjaannya. Saat rasa lelah dan bosan ini memuncak maka tidak menutup kemungkinan akan menimbulkan stres kerja pada karyawan tersebut.

Masalah stres membawa dampak negatif bagi perusahaan karena cukup menyumbangkan kerugian yang besar pula bagi perusahaan. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami seseorang atas pekerjaan yang digeluti. Artinya ada reaksi antara sumber-sumber stres kerja dengan kapasitas diri yang membawa pengaruh respon positif atau negatif terhadap suatu pekerjaan. Jika yang dihasilkan berupa respon positif maka akan menjadi pemacu bagi karyawan untuk menjadi lebih baik. Tetapi jika berupa respon negatif maka akan menjadi penekan dalam diri seseorang.²

Ada dua sumber stres kerja yaitu yang berasal dari perusahaan atau

¹ Buchari Alma, *Pengantar Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2009, h. 58.

² Muhammad Bachroni dan Sahlan Asnawi, Stres Kerja, *Buletin Psikologi*, Tahun VII No. 2 Desember 1999, h. 31

organisasi seperti tuntutan tugas atau tuntutan interpersonal, dan yang kedua yang berasal dari luar perusahaan atau organisasi seperti banyaknya masalah pribadi/keluarga yang sedang dialami. Stres di luar organisasi ini mau tidak mau membawa dampak negatif juga terhadap pekerjaan seseorang.

Faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja bagi seseorang yaitu beban pekerjaan, peran dalam organisasi/perusahaan, perkembangan karir, dan hubungan dalam organisasi.³

Stres kerja memang membawa dampak negatif bagi kinerja, ketidakhadiran, bahkan *turnover* atau perpindahan. Dalam kondisi stres, produktivitas kerja karyawan akan menurun, dan apabila masih terus berlanjut akan menimbulkan *turnover*. Maka bagi yang mampu manajemen stres ini akan terjadi peningkatan kinerjanya. Tetapi bagi yang tidak mampu manajemen stres ini maka akan terjadi perpindahan/berhenti bekerja. Jadi salah satu faktor penyebab terjadinya *turnover* adalah stres kerja.⁴

Turnover intention merupakan kenaikan tingkat keluar masuknya karyawan di dalam perusahaan. Saat ini masalah *turnover intention* menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Karena akan membawa dampak negatif dan kerugian bagi perusahaan. Artinya perusahaan akan mencari lagi karyawan yang berkompensi dan berkualitas untuk menggantikan karyawan yang keluar tersebut serta akan mengeluarkan banyak biaya-biaya dalam merekrut karyawan baru.

Berdasarkan penelitian agung AWS Waspodo, dkk menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.⁵ Pada penelitian Ni Ketut Septiari juga

³ *Ibid.*, h. 32.

⁴ Gishella Paat, dkk. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat T. Bank SulutGo Manado, *Jurnal EMBA*, Vol.5, No. 3 September 2017, h. 3445.

⁵ Agung AWS Waspodo, dkk. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Unitex di Bogor, *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol. 4, No. 1, 2013, h. 113.

menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.⁶ *Turnover intention* juga dipengaruhi oleh adanya ketidakpuasan dalam perusahaan seperti minimnya upah yang diperoleh setiap bulannya dan ketidakpuasan dengan rekan kerja yang tidak searah.⁷

Dalam penelitian Andriani Nugraha dan Sylvia Diana Purba menjelaskan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja sebagai variabel *intervening* dengan *turnover intention*.⁸

Dan dalam penelitian Ni Luh Tesi Riana dan Made Surya Putra disebutkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel stres kerja terhadap *turnover intention*.⁹

Maka dari teori dan penelitian terdahulu di atas peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **Stres Kerja sebagai salah satu faktor penentu *Turnover Intention***.

B. KERANGKA BERPIKIR

Skema 1. Kerangka Berpikir



⁶ Ni Ketut Septiari. Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention karyawan pada hotel Asana Agung Putra Bali. *Jurnal Manajemen unud*. Vol. 5, No. 10, 2016. h.6429.

⁷ K. Ayubudiasiti Purnama Dewi dan I Made Artha Wibawa. Pengaruh Stres Kerja pada *Turnover Intention* yang dimediasi kepuasan kerja agen AJB Bumiputera 1912, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 6, 2016, h. 3564.

⁸ Andriani Nugraha dan Sylva Diana Purba, Tuntutan Pekerjaan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Penentu *Turnover Intention*, *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 10, No. 1, Maret 2017, h. 57.

⁹ Ni Luh Tesi Riana dan Made Surya Putra, Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan, *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 11, 2017, h. 5970.



C. HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka peneliti menarik hipotesis sebagai berikut.

H_{a1} : Terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* secara signifikan.

H₀₁ : Tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* secara signifikan.

D. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Artinya penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* yang terjadi di PT. Sitcomtara Samsung Service Center Padangsidempuan. Maka variabel yang digunakan adalah stres kerja dan *turnover intention*. Teknik penarikan sampel yang dilakukan adalah dengan *purposive sampling* atau penarikan sampel dengan cara memilih sampel sesuai dengan kriteria yang terpilih yang relevan dengan masalah penelitian. Populasi ada sebanyak 25 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *random sampling* yaitu diambil secara acak maka untuk itu sampel penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di PT. Sitcomtara Samsung Service Center Padangsidempuan sebanyak 16 orang yang disebut sebagai responden.

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian kuesioner. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah menyebarkan kuesioner kepada para karyawan melalui google formulir yang ada pada link berikut ini

<https://docs.google.com/forms/d/1Sfg4ggfQRspDMRoQdKUdITNbX3BAodTh5nVF711Po64/>. Hasil jawaban dari pertanyaan-pertanyaan ini

didokumentasikan dan direkam di dalam google drive peneliti yang akan digunakan sebagai bukti data penelitian. Untuk hasil yang diperoleh juga akan diolah dengan menggunakan Aplikasi SPSS. Ada 8 butir soal pertanyaan yang akan diukur dengan skala likert.

Tabel 1.
Pengukuran Skala Likert

Indikator	Nilai
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Untuk teknik analisa yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Sebelum melakukan uji analisa dengan regresi linier sederhana maka perlu disampaikan bahwa taraf signifikansi yang digunakan yaitu 5% atau 0,05. Dimana uji yang dilakukan pertama kali adalah uji kualitas instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya uji kualitas data dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heterokedastisitas, uji auto krelasi, dan uji koefisien determinasi, kemudian uji hipotesis yaitu uji t dan uji f dan yang terakhir uji regresi linier sederhana dengan model persamaan sebagai berikut.¹⁰

$$Y = a + bX + e$$

$$TI = a + bSK + e$$

Keterangan

α : Konstanta

b: konstanta variabel X terhadap Y

TI : *Turnover Intention*

¹⁰ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015. h. 144.

SK : Stres Kerja
e : Standard of error

E. HASIL ANALISIS

1. Hasil Dengan Uji Kualitas Instrumen

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada seluruh instrumen penelitian yaitu pada 8 butir pertanyaan maka ditemukan bahwa seluruh instrumen yang digunakan **valid** dan **reliabel**.

2. Hasil dengan Uji Kualitas Data

a. Uji Normalitas

Tabel 2.
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		16
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,18162775
Most Extreme Differences	Absolute	,153
	Positive	,125
	Negative	-,153
Kolmogorov-Smirnov Z		,612
Asymp. Sig. (2-tailed)		,848

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *asymp. Sig. (2-tailed)* pada penelitian ini sebesar 0,848. Artinya lebih besar dari taraf signifikan yang sebesar 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan **berdistribusi normal**.

b. Uji Multikolonieritas

Tabel 3.
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,873	1,947		1,475	,162		
X	,722	,145	,799	4,973	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas ditemukan bahwa nilai *tolerance* pada penelitian ini sebesar 1,000. Artinya lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa **tidak terjadi multikolonieritas** pada data penelitian ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,056	,072		-,779	,449
X	,010	,005	,443	1,849	,086

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dari hasil olah data di atas ditemukan bahwa nilai *sig.* Sebesar 0,086 yang artinya lebih besar dari taraf signifikannya yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa **tidak terjadi hetokedastisitas** pada penelitian ini.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 5.
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,799 ^a	,639	,613	1,223	1,990

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Dari data di atas ditunjukkan bahwa nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1,990. Df sebesar 14 ditemukan DU pada tabelnya 1,35 dimana $4 - 1,35$ yaitu 2,65. Sehingga dapat disimpulkan bahwa DW sebesar 1,990 lebih kecil dari 2,65 yang artinya **tidak terjadi autokorelasi** pada penelitian ini.

e. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,799 ^a	,639	,613	1,223

a. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan tabel di atas bahwa *Adjusted R Square* pada penelitian ini sebesar 0,613 yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X) mampu mempengaruhi atau menjelaskan variabel *turnover intention* (Y) sebesar 61,3%. Dan sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel kuat karena nilai interval korelasi berada di antara 0,60 – 0,799.

2. Hasil dengan Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Tabel 7.
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,873	1,947		1,475	,162
X	,722	,145	,799	4,973	,000

a. Dependent Variable: Y

Dari data di atas ditemukan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,973 dan untuk nilai t_{tabel} dapat dihitung dengan cara:

$$t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 14) = 2,145.$$

Untuk nilai *sig.* sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y) karena t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} . Dan nilai signifikannya lebih kecil daripada taraf signifikannya.

b. Uji f (Simultan)

Tabel 8.
Hasil Uji f (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	36,994	1	36,994	24,729	,000 ^b
Residual	20,944	14	1,496		
Total	57,938	15			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Dari hasil analisis uji f (simultan) ditemukan bahwa nilai f_{hitung} 24,729. Dan untuk mencari nilai f_{tabel} dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut.

$$f_{tabel} = f(k; n-k) = f(1; 15) = 4,543$$

maka dapat diketahui bahwa f_{hitung} sebesar 24,729 > t_{tabel} sebesar 4,543. Dan nilai signifikan 0,000 < tarafsignifikan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y).

3. Hasil dengan Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 9.
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,873	1,947		1,475	,162
X	,722	,145	,799	4,973	,000

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil analisis di atas dapat ditemukan persamaan regresi linier sederhana pada penelitian ini sebagai berikut.

$$Y = a + bX + e$$

$$TI = 2,873 + 0,722SK + e$$

Dari persamaan tersebut peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Untuk nilai konstanta (α) yang bernilai positif sebesar 2,873 yang menunjukkan bahwa ketika variabel stres kerja bernilai 0, maka *turnover intention* bernilai 2,873.
- b. Nilai koefisien variabel stres kerja (b) sebesar 0,722 yang menunjukkan bahwa apabila variabel stres kerja meningkat 1 satuan, maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 0,722. Karena nilai koefisien bersifat positif maka dapat

diartikan bahwa terjadi hubungan yang positif antara variabel stres kerja terhadap *turnover intention*.

F. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji parsial dan simultan ditemukan bahwa variabel stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan teori dan penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Maka berdasarkan analisa peneliti bahwa stres kerja yang dialami seseorang saat bekerja bisa timbul karena banyaknya tekanan atas pekerjaan baik itu beban pekerjaan yang banyak dan berat ataupun tekanan dari rekan kerja sendiri. Dengan banyaknya tekanan tersebut membuat karyawan merasa tidak sanggup untuk memikul beban yang dirasa berat dan akhirnya mengundurkan diri dan terjadilah *turnover intention* (perpindahan karyawan). Dan ini lebih rentan terjadi pada karyawan yang berusia muda dan yang baru mulai masuk ke dunia kerja.

G. PENUTUP

1. Kesimpulan

Dari pemaparan hasil dan pembahasan yang peneliti temukan maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* baik itu secara parsial maupun secara simultan.

2. Saran

Saran peneliti adalah perlu bagi pimpinan untuk memberikan motivasi kepada karyawan untuk tetap bisa bertahan pada kondisi apapun. Motivasinya bisa diberikan dalam bentuk nonmaterial

yaitu pencerahan atau siraman rohani. Karyawan bisa dirangkul dan diajak berkomunikasi agar terjalin kerja sama yang baik. Karena karyawan merupakan ujung tombak dalam pencapaian sasaran perusahaan.

Dan bagi karyawan, saran peneliti adalah perlu dipisahkan antara masalah pribadi dengan pekerjaan untuk menimbulkan jiwa profesionalisme, berusaha untuk menghindari konflik, dan harus membangun rasa memiliki akan pekerjaan dan lingkungan agar nyaman dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari. *Pengantar Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Bachroni, Muhammad, dan Sahlan Asnawi. Stres Kerja, *Buletin Psikologi*, Tahun VII No. 2 Desember 1999.
- Dewi, K. Ayubudiastiti Purnama, dan I Made Artha Wibawa. Pengaruh Stres Kerja pada *Turnover Intention* yang dimediasi kepuasan kerja agen AJB Bumiputera 1912, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 6, 2016.
- Nugraha, Andriani, dan Sylva Diana Purba. Tuntutan Pekerjaan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Penentu *Turnover Intention*, *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 10, No. 1, Maret 2017.
- Paat, Gishella, dkk. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat T. Bank SulutGo Manado, *Jurnal EMBA*, Vol.5, No. 3 September 2017.
- Riana, Ni Luh Tesi, dan Made Surya Putra. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan, *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 11, 2017.
- Septiari, Ni Ketut. Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada hotel Asana Agung Putra Bali. *Jurnal Manajemen unud*. Vol. 5, No. 10, 2016.
- Sujarweni, V. Wiratna. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.
- Waspodo, Agung AWS., dkk. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Unitex di Bogor, *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol. 4, No. 1, 2013.

Penulis Berikutnya:

Jurnal tadbir Volume 4 Nomo 1 Juni 2022

Muhammad Latip Kahpi

Dengan Judul:

“Manajemen Komunikasi Prodi dalam Meningkatkan Minat dan Bakat Bakat

Jurnalistik di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Iain Padangsidempuan

”