



ANFUSINA: JOURNAL OF PSYCHOLOGY
<http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/anfusina>
DOI: <http://dx.doi.org/10.24042/ajp.v1i1.3636>
Volume 1, Nomor 1, Desember Tahun 2018

Hubungan Stress Kerja Dengan *Turnover Intention* Pada Karyawan Perusahaan Pembiayaan PT. FIF Group

Winda Retno Sari

Program Studi Psikologi Islam UIN RIL
windaretnosari963@gmail.com

Supriyati

Fakultas Kedokteran Universitas Malahayati
Zadda.azzam@gmail.com

Rahmad Purnama

Program Studi Psikologi Islam UIN RIL
rahmadpurnama@radenintan.ac.id

Abstract

Turnover intention is the intention of leaving an employee from a company and looking for alternatives to other companies or other jobs. Turnover intention is generated on the basis of the workload experienced by employees. This study aims to determine the relationship between work stress and turnover intention on employees. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between work stress and employee turnover intention. The subjects of this study were permanent employees and contracts who worked less and more than one year in the PT. Financing Company. FIF Group Unit II Tulang Bawang. The sample in this study was 60 people. The sampling technique used was a saturated sampling technique. The research data was collected with the Turnover Intention Scale, Job Stress Scale. The Intention Turnover Scale consisted of 49 valid items with a reliability coefficient of 0.956. The Job Stress Scale consisted of 20 valid items with a

reliability coefficient of 0.871. Data analysis using Pearson Product Moment Correlation analysis technique, obtained results $r = 0.256$ with a significant level of 0.048 ($p < 0.05$). This means that there is a positive relationship between work stress and turnover intention on employees. The value of $r^2 = 0.066$ means that in this study work stress only gives a contribution of 6.6% to turnover intention.

Abstrak

Turnover intention merupakan niat keluarnya seorang karyawan dari suatu perusahaan dan mencari alternatif perusahaan lain atau pekerjaan lain. Turnover intention ditimbulkan atas dasar adanya beban pekerjaan yang dialami oleh karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stress kerja dengan turnover intention pada karyawan. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan yang positif antara stress kerja dengan turnover intention pada karyawan. Subjek penelitian ini adalah karyawan tetap dan kontrak yang bekerja kurang dan lebih dari satu tahun di Perusahaan Pembiayaan PT. FIF Group Unit II Tulang Bawang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data penelitian dikumpulkan dengan Skala Turnover Intention, Skala Stress Kerja. Skala Turnover Intention terdiri dari 49 aitem valid dengan koefisien reliabilitas 0,956. Skala Stress Kerja terdiri 20 aitem valid dengan koefisien reliabilitas 0,871. Analisis data menggunakan teknik analisis Korelasi Product Moment Pearson, diperoleh hasil $r = 0,256$ dengan taraf signifikan 0,048 ($p < 0,05$). Hal ini berarti ada hubungan yang positif antara stress kerja dengan turnover intention pada karyawan. Nilai $r^2 = 0,066$ artinya bahwa dalam penelitian ini stress kerja hanya memberikan sumbangan sebesar 6,6% kepada turnover intention.

Keywords: *Job Stress, Turnover Intention*

Pendahuluan

Karyawan adalah aset yang mempunyai andil terbesar terhadap kemajuan organisasi atau perusahaan. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Setiap karyawan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas, dan kuantitas pekerjaannya. Pengembangan karyawan disara semakin penting karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan

semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan yang sejenis (dalam Hasibuan, 2017).

Kualitas dan kuantitas SDM merupakan hal yang sangat penting bagi manajemen sumber daya manusia. Yang perlu diperhatikan dari kualitas tiap-tiap karyawan bukan hanya kesanggupannya untuk menyelesaikan pekerjaannya, melainkan juga kesanggupannya untuk mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya. Perusahaan akan terus berinovasi dengan mengeluarkan biaya tambahan guna mendapatkan SDM yang menurut perusahaan pas dalam pekerjaan yang dibutuhkan. Namun pada hakikatnya seorang karyawan akan merasa jenuh ketika banyak sekali tuntutan yang harus ia jalankan ketika menjadi seorang karyawan. Dari kejenuhan tersebut maka dapat mengakibatkan stress kerja pada karyawan (dalam Matindas, 2002).

Menurut Ebert & Griffin (2011), ada beberapa bentuk perilaku lain yang bisa menimbulkan kerugian bagi perusahaan/organisasi, misalnya; pencurian atau sabotase, pelecehan seksual dan rasial, agresi dan kekerasan ditempat kerja. Penelitian ini menurut peneliti penting karena mengingat karyawan diperusahaan akan mengalami banyak hal yang mengakibatkan dirinya stress, dimulai dari absennya karyawan diperusahaan bisa mengindikasikan karyawan tersebut merasa bosan karena beban pekerjaan yang berlebih yang diterima karyawan. Absennya karyawan bisa memicu terjadinya *turnover*, bila *turnover* terjadi maka akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan berupa kerugian. Kerugian tersebut dialami karena akan ada perekrutan ulang bagi karyawan baru dan mengakibatkan pengeluaran berlebih bagi perusahaan.

Perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi iklim organisasi dan tingkat stres karyawan yang pada akhirnya dapat menimbulkan niat untuk pindah bagi karyawan (*turnover intention*) yang pada akhirnya dapat menimbulkan *turnover* yang sebenarnya. *Turnover* didefinisikan sebagai keluarnya tenaga kerja (dalam Munandar, 2008) jadi *turnover intention* adalah intensitas tenaga kerja yang keluar pekerjaan atau perusahaan. *Turnover* dapat berakibat fatal bagi organisasi karena mengalami kekurangan tenaga ahli dibidang yang dibutuhkan, dan akan menimbulkan banyak pengeluaran guna merekrut karyawan baru.

Hasil wawancara diperoleh bahwa setiap karyawan FIF Group diberikan daftar pelanggan yang harus diambil angsuran mereka

ditarget selama tiga bulan, jika mereka mampu untuk mencapai target selama tiga bulan tersebut dan minimal target mencapai 90% maka mereka dianggap tutup poin karena berhasil. Namun jika mereka tidak mampu memenuhi target selama tiga bulan berturut-turut maka mereka dianggap gagal dan terpaksa diberhentikan.

Menurut Suwandi dan Indriantoro (dalam Lengkong, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk pindah kerja ada berbagai macam yaitu oleh faktor kepuasan kerja, komitmen kerja, dan stress kerja. Menurut Hasibuan (2017), stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Jadi, stress kerja merupakan keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa dijangkau oleh kemampuannya dan bisa mengakibatkan ketegangan bagi pikiran serta emosinya.

Menurut Suhanto (dalam Lengkong, 2015) Stress kerja adalah dimana perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi stress kerja yang dapat menurunkan tingkat kepuasan yang pada akhirnya dapat menimbulkan keinginan berpindah kerja pada karyawan. Jadi stress kerja adalah akibat dari tekanan situasi yang ada di lingkungan pekerjaan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada hubungan antara stress kerja dengan *turnover intention* pada karyawan. Manfaat teoritis dan mafaat praktis, manfaat teoritis yaitu untuk menambah khasanah ilmu mengenai psikologi industry dan organisasi khususnya mengenai stress kerja dan *turnover intention*. Sedangkan manfaat praktis yaitu perusahaan dapat meminimalisir angka keluarnya karyawan dari perusahaan serta perusahaan mengetahui hal-hal apa saja yang perlu diperbaiki sehingga karyawan tidak merasakan jenuh dan merasakan adanya beban berlebih dalam bekerja.

Turnover Intention

Menurut Hasibuan (2017) turnover (perputaran karyawan) adalah perbandingan antara masuk dan berhentinya karyawan dari suatu perusahaan. Robbins (dalam Etnaningtyas, 2011) turnover merupakan suatu penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) dan tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu organisasi. Voluntary turnover

disebabkan oleh dua faktor yaitu seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini serta tersedianya alternatif.

Voluntary turnover itu sendiri dibedakan menjadi dua berdasarkan sifatnya, yaitu dapat dihindari (*avoidable voluntary turnover*) dan tidak dapat dihindari (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* timbul karena alasan upah yang lebih baik, pimpinan, atau alternatif tempat kerja yang lebih baik. Sedangkan *unavoidable voluntary turnover* terjadi karena pindah kekota lain mengikuti pasangannya, perubahan karir individu, ataupun karena kehamilan. Sebaliknya *involuntary turnover* digambarkan sebagai suatu keputusan PHK kepada karyawan yang sifatnya *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

Stress Kerja

Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. orang-orang yang mengalami stress menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis, mereka menjadi sering marah-marah. Agresif, tidak dapat rileks atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (dalam Hasibuan, 2017). Selye (dalam Munandar, 2008) membedakan antara *distress*, dan *eustress* (*eustress* mengandung suku awal yang dalam bahasa Yunani berarti baik). *Eustress* adalah stress yang dianggap tidak mengganggu dan memberikan perasaan bersemangat.

Menurut Lazarus (dalam Hendiyansyah, 2010), stress semacam ini ada pada setiap manusia tanpa terkecuali. Bahkan pada prinsipnya, setiap manusia membutuhkan stress jenis ini untuk menjaga keseimbangan jiwanya, sedangkan *distress* merupakan stress yang meningkat yang melewati batas optimal dan peristiwa atau situasinya dialami sebagai ancaman yang mencemaskan (dalam Munandar, 2008).

Hipotesis

Artikel ini asumsi bahwa ada hubungan yang signifikan antara stress kerja dengan *turnover intention* pada karyawan.

Metode Penelitian

Rancangan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini yaitu stress kerja dan *turnover intention*. Subjek dipilih berdasarkan teknik sampling jenuh, artinya semua populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel berjumlah 60 orang. Metode pengambilan data dilakukan dengan menggunakan skala model likert yaitu skala stress kerja yang berjumlah 20 aitem dengan koefisien reliabilitas *cronbach's alpha* sebesar 0,871 dan skala *turnover intention* yang berjumlah 49 aitem koefisien reliabilitas *cronbach's alpha* sebesar 0,956. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan *korelasi product moment* dengan bantuan *software SPSS versi 21.0*.

Hasil Penelitian

Hasil penelitian dengan menggunakan SPSS menunjukkan data sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut 1.

Tabel 1.
Deskripsi statistik variabel penelitian

Variabel	N	Min	Maks	Mean	Std. Dev
<i>Turnover intention</i>	60	87	163	116.03	13.738
Stress Kerja	60	35	66	48.68	4.876

Berdasarkan tabel diatas diketahui jumlah subjek penelitian sebanyak 60 orang dengan skor *turnover intention* terendah adalah 87, sedangkan skor *turnover intention* tertinggi adalah 163, kemudian skor stress kerja terendah adalah 35, sedangkan skor tertinggi adalah 66.

Uji Asumsi

Berdasarkan uji normalitas yang dilakukan menggunakan *SPSS versi 21.0 for windows* dengan uji *kolmogrov smirnov* atau yang disebut K-S test. Diperoleh $KS-Z = 0,870$ dengan signifikan 0,870 ($p > 0,05$) untuk stress kerja dan $KS-Z = 0,821$ dengan signifikan 0,511 ($p > 0,05$), sehingga dapat dikatakan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

Berdasarkan uji linieritas yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS versi 21.0 for windows*. Diperoleh hasil *deviantion from*

linearity sebesar 0,709, dengan signifikan 0,776 ($p > 0,05$), maka dapat dikatakan hubungan antar stress kerja dengan *turnover intention* memiliki hubungan yang linier.

Uji Hipotesis

Dari hasil uji hubungan tersebut diperoleh hasil $r = 0,256$ dengan $p = 0,048$ ($p < 0,05$) yang berarti ada hubungan antara stress kerja dengan *turnover intention* pada karyawan PT. FIF Group Unit II Tulang Bawang.

Diskusi

Setelah melakukan uji asumsi dan uji hipotesis dengan menggunakan bantuan *SPSS versi 21.0 for windows* maka diperoleh hasil $r = 0,256$ dengan $p = 0,048$ ($p < 0,05$) yang membuktikan bahwa ada hubungan antara stress kerja dengan *turnover intention* pada karyawan PT. FIF Group Unit II Tulang Bawang dengan demikian hipotesis yang peneliti ajukan diterima.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Lengkong (2015) dimana meneliti tentang analisi faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dalam penelitiannya stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal serupa pula terjadi pada penelitian yang dilakukan oleh Suhanto (2009) dimana meneliti tentang pengaruh stress kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Bank Internasional Indonesia) dalam penelitiannya stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Suwandi dan Indrianto (dalam Lengkomg, 2015) mengungkapkan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stress kerja. Menurut Hasibuan (2017) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

Stress diungkapkan pula oleh munandar (2008) bahwa stress diakibatkan oleh beban kerja yang berlebih, tuntutan pekerjaan yang tinggi maka unjuk kerja menjadi rendah. Tanda beban kerja yang berlebih mudah tersinggung, kelelahan fisik, kecenderungan berbuat salah, kekhilafan dalam ingatan, hubungan interpersonal menjadi tegang. Ada pula stress yang ditunjukkan melalui gejala umum

seperti, merokok berat, mudah tersinggung, gelisah, sulit berkonsentrasi, peminum-minuman keras, khawatir, susah tidur.

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* yang terjadi pada perusahaan tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh stress kerja namun dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yakni, jenis kelamin, usia, lamanya kerja, individu itu sendiri, pengaruh keluarga, kepuasan kerja, jarak geografis dari tempat kerja. Hal ini persi seperti yang diungkapkan oleh Ebert & Griffin (2014), Ferry Novaldi (dalam agustina, 2013), Suwandi dan Indrianti (dalam Lengkong, 2015), serta Jewel & Siegel (dalam Wahyuni, dkk, 2014).

Simpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu, ada hubungan yang positif dan signifikan antara stress kerja dengan *turnover intention* dengan hasil $r = 0,256$ dengan signifikan $0,048$ ($p < 0,05$), dengan sumbangan relatif stress kerja R^2 sebesar 6,6%. Semakin tinggi stress kerja maka semakin tinggi *turnover intention*, sebaliknya semakin rendah stress kerja maka semakin rendah *turnover intention*.

Referensi

- Agustina, N. A. (2013). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi PT. Lovngin Indonesia Sukabumi Jawa Barat. Skripsi.*Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Bisnis Intitut Pertanian Bogor.
- Alamsyah, P. A., & Kusumadewi, I. *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kepuasan Atas Gaji Terhadap Turnover Intention Karyawan (PT. Adira Semesta Idustry Cabang II Sumedang). Jurnal J-Ensitec: Vol 03/No. 01, (November 2016).* Manajemen, Fisip UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Teknik Industri, Fakultas Teknik Universitas Majalengka.
- Azwar, S. (2005). *Metode Penelitian.* Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Azwar, S. (2006). *Reliabilitas dan Validitas Edisi 4.* Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit Erlangga: Jakarta
- Dewi, K. A. B. P., & Wibawa, I. M. A. (2016). *Pengaruh Stres Kerja pada Turnover Intention yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera 1912.E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 2, 2016:762-789 ISSN: 2302-8912.* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali.
- Ebert, J. R., & Griffin, W. R. (2014). *Pengantar Bisnis (Edisi Kesepuluh).* Penerbit Erlangga: Jakarta
- Etnaningtiyas, A. P. (2011). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Turnover Pada Karyawan PT. Alenatex Bandung.Skripsi.* Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- Firdaus, A. (2017) *Fakor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance di Kota Jambi). Economis: Jurnal Economics dan Business vol. 1 no. 1 september 2017.* Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
- Gurning, B. T. A. D. (2010). *Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Intensi Turnover Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. LotteShopping Indonesia.Skripsi.* Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta

- Gustin, K. S. (2012). *Hubungan Tekanan Kerja dengan Turnover Intention Karyawan Baru di Kantor Pusat PT. Media Televisi Indonesia*. Skripsi. Program Ekstensi Administrasi Niaga Kekhususan Sumber Daya Manusia Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Depok.
- Hakim, M. L. (2016). *Pengaruh Stress Kerja dan Kesempatan Promosi Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta)*. Skripsi. Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Yogyakarta
- Hasibuan.M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Hendiansyah. (2010). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinar Antjol Tangerang*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bag. Marketing PT. Wahana Sahabat Utama*. Eksis Vol. XI No. 1. 2016 ISSN: 1907-7513 <http://ejournal.stiedewantara.ac.id>. STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Jumliati. (2016). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industry Roti Maros Di Kapupaten Maros*. Skripsi. Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makasar. Makasar
- Lengkong, D. C. (2015). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada PT. FIF (FederalInternational Finance) Group Member Of Astra Cabang Manado*. Skripsi. Program Studi Manajemen Bisnis Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.
- Malay, M. N. (2016). *Modul Praktikum Statistik dengan SPSS*. Fakultas Ushuluddin Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung
- Manurung, M. T. (2012). *Analisis Pengaruh Stress Kerja pada STIKES Widya Husada Semarang*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang
- Markam, S. S. (2008). *Pengantar Psikologi Klinis*. UI press: Jakarta.

- Matindas, R. (2002). *Manajemen S.D.M. Lewat Konsep A.K.U. (Ambisi, Kenyataan, dan Usaha)*. PT. Pustaka Utama Grafiti: Jakarta
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Pers: Jakarta.
- Partini, S. K. D. H., & Amrizal.R. (2007). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kecerdasan Kepemimpinan Otoriter Dengan Intensi Turnover*. *Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*. Vol. 9, 84-91.
- Periantalo, J. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi: Asyik, Mudah, Dan Bermanfaat*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Putra, S. W. H. (2016). *Hubungan Antara Makna Kerja Dengan Stres Kerja Pada Anggota Polisi Fungsi Sabhara (Studi Pada Polres Kota Malang, Kabupaten Bondowoso, Dan Kabupaten Situbondo)*. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Salemba Empat: Jakarta
- Sari, R. N. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (pada Hotel Ibis Yogyakarta)*. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). *Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan Bidang Produksi CV. X*. *Psikodimensia Vol. 13 No. 1, Januari-Juni 2014, 98-114*. Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Alfabeta: Bandung
- Suhanto, E. (2009). *Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Di Bank Internasional Indonesia)*. *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Sunaryo, S. P., & Soeling, P. D. (2014). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Frontliner Darat Pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Area Jakarta Raya (Studi*

Winda Retno Sari, dkk.

Perbandingan Pada Pegawai Tetap Dengan Pegawai Outsource). Jurnal. Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Indonesia.

Suseno, N. M. (2012). *Statistika: Teori Dan Aplikasi Untuk Ilmu Pengetahuan Sosial Dan Humaniora*. Ash-Shaff: Yogyakarta.

Wahyuni, A. S., Zaika, Y., & Anwar, R. (2014). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi. Jurnal Rekayasa Sipil/Volume 8. No 2 – 2014 ISSN 1978 – 5658*, Program Magister Jurusan Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Brawijaya. Malang

Winarsunu, T. (2015). *Statistik dalam Penelitian Psikologi Pendidikan*. UMM Pers: Malang