

**Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi Terhadap  
*Turnover Intention* Pada Karyawan  
PT. Keza Lintas Buana (KLB) Sumsel  
(Studi Kasus Divisi 3 Barat Tahun 2024)**

Widi Aji Prasetyo<sup>1)</sup>, Eka Ermawati<sup>2)</sup>, Fenisi Resty<sup>3)</sup>

1)Undhari, Dharmasraya, Indonesia, widyajiprasetyowidy@gmail.com

2) Undhari, Dharmasraya, Indonesia, eka.ermawati91@gmail.com

3) Undhari, Dharmasraya, Indonesia, restydeffi@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini membahas mengenai permasalahan pengaruh stres kerja, gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap turnover intention pada karyawan Pt. Keza Lintas Buana (Klb) Sumatera Selatan studi kasus divisi 3 barat tahun 2024 . Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja, gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap turnover intention pada karyawan Pt. Keza Lintas Buana (Klb) Sumatera Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Pt. Keza Lintas Buana (Klb) yang berjumlah 213 orang karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 139 orang karyawan, menggunakan teknik nonprobability sampling dengan metode purposive sampling. Penarikan sampel menggunakan rumus slovin. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan cara menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Kuesioner di olah menggunakan aplikasi SPSS IBM 20 . Hasil penelitian menunjukkan pengaruh stres kerja, dan komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh terhadap turnover intention sedangkan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap turnover intention pada karyawan Pt. Keza Lintas Buana (Klb) Sumatera Selatan.

**Kata Kunci:** Stres, Kepemimpinan, Komunikasi, Organisasi, *Turnover*

**Abstract**

*This research discusses the issue of the influence of work stress, leadership style and organizational communication on turnover intention among employees of Pt. Keza Lintas Buana (Klb) South Sumatra, West Division 3 case study in 2024. The aim of this research is to analyze the influence of work stress, leadership style and organizational communication on turnover intention among employees of Pt. Keza Lintas Buana (Klb) South Sumatra. The method used in this research is a quantitative research method. The population in this study were employees at Pt. Keza Lintas Buana (Klb) numbering 213 employees. The sample used in this research was 139 employees, using a nonprobability sampling technique with a purposive sampling method. Sampling uses the Slovin formula. The data used in this research is primary data by distributing questionnaires. The data analysis technique used is a quantitative data analysis technique using statistical methods. The questionnaire was processed using the IBM SPSS 20 application. The research results show that the influence of work stress and organizational communication partially influences turnover intention, while leadership style has a negative influence on turnover intention among employees of Pt. Keza Lintas Buana (Klb) South Sumatra.*

**Keywords:** *Stres, Leadership, Communication, Organization, Turnover*

## **PENDAHULUAN**

Meningkatnya industri pengolahan bahan mentah di Indonesia menyebabkan perusahaan berlomba-lomba meningkatkan pemenuhan akan bahan yang berkualitas demi memenuhi kebutuhan pelanggan. Demi menjaga agar perusahaan tetap menjadi pilihan utama pelanggannya maka para karyawan dituntut untuk selalu memberikan pelayanan yang terbaik, guna dapat memenuhi target perusahaan. Dalam menghadapi dinamika pasar yang cepat berubah, manajemen perusahaan tidak hanya perlu fokus pada strategi bisnis, tetapi juga memperhatikan aspek-aspek internal yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Sebuah perusahaan sangatlah penting memiliki SDM yang berkualitas dan berkompeten dibidangnya. Seperti dalam buku (Prof. Dr. Sondang P. Siagian 2015) manfaat perencanaan sumber daya manusia. Menurut (Fajar Aisyah 2015) hal ini lebih penting dibandingkan memiliki banyak karyawan namun tidak memiliki kompetensi dan kualitas lebih penting dari pada mempertahankan keunggulan kompetitif. Kehilangan karyawan bagi Perusahaan maka perusahaan juga kehilangan kemampuan, pengalaman, dan "memori perusahaan". Hal ini juga merupakan hal yang penting bagi manajemen karena mempengaruhi produktivitas, profitabilitas, dan apabila pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan/organisasi tidak berjalan efektif maka berbagai masalah akan muncul dari karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Salah satu bentuk perilaku yang dilakukan karyawan karena gagalnya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yaitu keinginan karyawan untuk berpindah kerja (turnover intention) yang berakhir pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Seperti beberapa masalah yang dihadapi karyawan

1. Ketidakpuasan terhadap beban kerja yang dihadapi karyawan.
2. Lokasi yang berbukit sehingga membuat pekerjaan menjadi semakin sulit dilakukan oleh karyawan.
3. Perusahaan memberikan target kerja yang tinggi dengan kondisi lokasi yang berbukit, sehingga dapat menyebabkan karyawan kesulitan untuk bisa mencapai target yang diberikan atasan.
4. Kurangnya pemahaman keberagaman budaya yang dimiliki karyawan
5. Masih kurangnya keamanan yang memadai.

Mengidentifikasi terjadinya turnover intention penting untuk mempertahankan bakat yang lebih baik. Selain itu, turnover intention dapat menyebabkan pembengkakan biaya khususnya untuk rekrutmen karyawan lagi, sehingga manajemen perlu menaruh perhatian khusus agar dapat mengendalikan turnover intention dalam sebuah organisasi atau Perusahaan.

Pemahaman mendalam tentang bagaimana faktor-faktor ini saling berhubungan di lingkungan kerja PT. Keza Lintas Buana (KLB) akan memberikan wawasan yang berharga untuk mengelola dan meningkatkan kesejahteraan karyawan serta mengurangi tingkat turnover. Dengan menggali informasi melalui penelitian ini, diharapkan PT. Keza Lintas Buana (KLB) dapat mengidentifikasi area-area yang memerlukan perhatian khusus dalam upaya meminimalkan turnover karyawan dan meningkatkan keberlanjutan operasional serta daya saing Perusahaan.

Penelitian ini juga penting dalam konteks perkembangan dunia kerja yang dinamis dan perubahan cepat. Globalisasi, teknologi, dan perubahan dalam paradigma bisnis telah menciptakan tantangan baru bagi organisasi, dan menjadi tolak ukur ketika nantinya dihadapkan dengan masalah yang serupa.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Pt. Keza Lintas Buana (Klb) yang berjumlah

213 orang karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 139 orang karyawan, menggunakan teknik nonprobability sampling dengan metode purposive sampling. Penarikan sampel menggunakan rumus slovin. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan cara menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data dibawah.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		139
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.74846154
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.108
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		1.276
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Data diatas diolah dengan memakai uji Kolmogorov-smirnov karna data yang dimiliki lebih dari 139 orang dan untuk melakukan penilaian mengacu kepada angka signifikan dengan tingkat signifikansi  $0,77 > 0,05$ . Dan dari data diatas dapat disimpulkan bawasannya hasil dan data penilaian ini bersifat normal. Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikan  $0,077 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residu berdistribusi normal.

### B. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas relasi adalah kolerasi yang sangat tinggi atau rendah yang terjadi pada hubungan diantara variabel bebas. Untuk menguji multikolinear dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF (Variable Inflation factor). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Berikut adalah hasil pengujiannya.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-4.248	3.645		-1.166	.246		

Stres Kerja	.553	.043	.713	12.727	.000	.651	1.536
Gaya Kepemimpinan	-.682	.064	-.701	-10.601	.000	.468	2.138
Komunikasi Organisasi	.653	.066	.689	9.913	.000	.423	2.364

a. Dependent Variable: Turnover Intention  
 Sumber data: SPSS IBM 20 Tahun 2024

Dari hasil tabel diatas yang akan dinilai adalah nilai tolerance dan juga VIF nya, dapat dilihat bahwa nilai tolerance Stres kerja (X1)  $0,651 > 0,1$  dan nilai VIF nya  $1,536 < 10$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas, Gaya Kepemimpinan (X2)  $0,468 > 0,1$  dan nilai VIF nya  $2,138 < 10$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas, dan Komunikasi Organisasi (X3)  $0,423 > 0,1$ , dan nilai VIF nya  $2,364 < 10$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

**C. Uji Heteroskedastisitas**

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas akan dilakukan pengujian dengan uji glejser yang mengusulkan untuk meregresi nilai absolute residual b terhadap variabel independen, maka tidak terdapat indikasi terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.108	2.781		-.039	.969
1 Streskerja	.040	.033	.134	1.220	.224
1 gaya kepemimpinan	-.058	.059	-.145	-.977	.330
1 komunikasi organisasi	.064	.054	.178	1.185	.238

a. Dependent Variable: ABS\_RES  
 Sumber data: SPSS IBM 20 Tahun 2024

Dari hasil tabel Coefficientsa diatas yang dilihat adalah nilai signifikannya, variabel independen memiliki nilai signifikan  $> 0,05$  yaitu pada variabel Stres kerja dengan nilai signifikan  $0,224 > 0,05$ , variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai signifikan  $0,330 > 0,05$  dan variabel Komunikasi Organisasi nilai signifikannya  $0,238 > 0,05$  maka bisa dikatakan model penelitian ini tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas.

**D. Analisis Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui Analisis Pengaruh Stres Kerja Gaya Kepemimpinan, Dan komunikasi Organisasi Terhadap Turnover Intention dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Analisis Linear Berganda  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-4.248	3.645		-1.166	.246		
Stres Kerja	.553	.043	.713	12.727	.000	.651	1.536
Gaya Kepemimpinan	-.682	.064	-.701	-10.601	.000	.468	2.138
Komunikasi Organisasi	.653	.066	.689	9.913	.000	.423	2.364

a. Dependent Variable: Turnover Intention  
 Sumber data: SPSS IBM 20 Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi pengaruh Stres Kerja (bX1) sebesar 0,713, Gaya kepemimpinan (bX2) sebesar -0,701 dan Komunikasi Organisasi (bX3) sebesar 0,689. Sehingga didapatkan persamaan regresi untuk Pengaruh Stres Kerja Gaya Kepemimpinan, Dan Komunikasi Organisasi terhadap Turnover Intention sebagai berikut:

$$Y = 0.713X_1 - 0.701X_2 + 0,689X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diartikan bahwa:

- 1.Koefisien regresi dari variabel X1 yaitu Stres Kerja bernilai sebesar 0.713 yang berarti bahwa semakin tinggi stres kerja maka akan membuat tingginya tingkat turnover intention.
- 2.Koefisien regresi dari variabel X2 yaitu gaya kepemimpinan sebesar -0.701 (bernilai negatif) yang berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan semakin rendah tingkat turnover intention.
- 3.Koefisien regresi dari varibel X3 yaitu komunikasi organisasi sebesar 0,689 yang berarti bahwa semakin baik komunikasi organisasi maka semakin rendah tingkat turnover intention.

### E. Uji T (Parsial)

Uji t dimaksud untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara nilai signifikansi dengan alpha 0,05. Dari hasil pengujian ini bila nilai signifikansi lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka diperoleh H0 ditolak H1 diterima, berarti ada hubungan dan bila nilai signifikansi lebih besar dari pada alpha 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak, berarti tidak ada hubungan.

Tabel 5. Hasil Uji T(parsial)  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-4.248	3.645		-1.166	.246		

Stres Kerja	.553	.043	.713	12.727	.000	.651	1.536
Gaya Kepemimpinan	-.682	.064	-.701	-10.601	.000	.468	2.138
Komunikasi Organisasi	.653	.066	.689	9.913	.000	.423	2.364

a. Dependent Variable: Turnover Intention  
 Sumber data: SPSS IBM 20 Tahun 2024

Dari data tabel diatas dapat diinterprestasikan sebagai berikut:

1. Analisis Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Turnover Intention (Y)

Dari tabel diatas terlihat t-hitung 12,727 dan t-tabel 1,656 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel(12,727>1,656) ini menunjukkan variabel bebas Stres Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat Turnover Intention dan tingkat singifikan lebih besar dari alpa (0,000 < 0,05) maka dapat diperoleh Ho ditolak dan H1 diterima, artinya Stres Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Y).

2. Analisis Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Turnover Intention (Y)

Dalam tabel diatas terlihat t-hitung -10.601 dan t-tabel 1,656 dimana t-hitung kecil dari t-tabel (-10.601<1,656) ini menunjukan variabel bebas Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel terikat Turnover Intention. dan tingkat singifikan lebih kecil dari alpa (0,000 < 0,05) maka dapat diperoleh H0 diterima H2 ditolak, artinya Gaya Kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention (Y)

3. Analisis Komunikasi Organisasi (X3) terhadap Turnover Intention (Y)

Dalam tabel diatas terlihat t-hitung 9.913 dan t-tabel 1,656 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel (9.913 >1,656) ini menunjukan variabel bebas Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat Turnover Intention. dan tingkat singifikan lebih besar dari alpa (0,000 < 0,05) maka dapat diperoleh Ho ditolak dan H3 diterima, artinya Komunikasi Organisasi (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention (Y).

**F. Hasil Uji F (Simultan)**

Uji f dimaksud untuk menguji hipotesis dari penelitian yang menyatakan variabel Stres Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Komunikasi Organisasi (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Y). Hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)  
 ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1592.681	3	530.894	44.906	.000 <sup>b</sup>
Residual	1596.024	135	11.822		
Total	3188.705	138			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan

Dari data tabel 4.20 diatas dapat dilihat nilai F hitung yang di peroleh sebesar 44.906. Nilai F hitung pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, karena nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ( $44.906 > 2,67$ ) dan tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Maka diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima, yang berarti antara variabel stres kerja, gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi dalam penelitian ini dapat memprediksi penurunan variabel turnover intention.

### G. Determinan R<sup>2</sup>

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen terdiri dari Stres Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Komunikasi organisasi (X3), terhadap Turnover Intention. Hasil determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji R<sup>2</sup>  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 <sup>a</sup>	.616	.608	2.77883

a. Predictors: (Constant), komunikasi organisasi, streskerja, gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: *turnover intention*

Sumber data: SPSS IBM 20 Tahun 2024

Dari data pada tabel diatas bahwa hubungan variabel Stres Kerja Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Turnover Intention dilihat dari nilai Adjusted R<sup>2</sup> diperoleh nilai koefisien sebesar 0,608. Artinya sumbangan atau pengaruh yang diberikan oleh variabel X terhadap Y adalah 0,608 (60,8%), lebih besar (>) dari 0,06 menunjukkan hubungan yang kuat, karena hanya 39,2% yang dipengarui variabel lain.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut;

1. Variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap Turnover Intention.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel Turnover Intention.
3. Variabel Komunikasi Organisasi berpengaruh positif terhadap Turnover Intention.
4. Variabel stres kerja, gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi berpengaruh pada turnover intention. Sesuai dari hasil pembahasan menunjukkan bahwa semakin rendah stres kerja, kepemimpinan dan komunikasi organisasi maka tingkat turnover akan mengalami penurunan sebaliknya jika tingkat stres kerja, gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi semakin tinggi maka tingkat turnover akan mengalami peningkatan.

### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai Stres kerja gaya kepemimpinan dan Komunikasi organisasi terhadap turnover intention, maka saran yang dapat peneliti sampaikan yaitu:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan agar dapat dijadikan masukan data, sumbangan pemikiran dan perkembangan pengetahuan serta dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi terjadinya turnover intention.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Agar dapat mengembangkan penelitian sejenis yang akan dilakukan agar penelitian selanjutnya menjadi lebih baik dibandingkan penelitian yang sebelumnya dilakukan, dan lebih matang lagi dalam memilih variabel yang akan diambil, Ketika akan mengambil judul pengaruh terhadap turnover intention.

## 3. Bagi Perusahaan

perusahaan perlu mengevaluasi kebijakan dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga mengurangi niat pindah, yang pada akhirnya dapat mengurangi tingkat turnover. Berdasarkan kompetensi karyawan untuk meningkatkan kinerja serta upaya yang perlu ditekankan dalam kebijakan internal perusahaan untuk mengurangi turnover.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Apriansyah, Z. 2021. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sucofindo Pekanbaru." *CIEHISProsiding*1(1):38–47.[http://ejournal.uin-suka.ac.id/saintek/ciehis/article/view/1522%0Ahttp://repository.uir.ac.id/id/eprint/6235%0Ahttps://repository.uir.ac.id/6235/1/ZAID APRIANSYAH.pdf](http://ejournal.uin-suka.ac.id/saintek/ciehis/article/view/1522%0Ahttp://repository.uir.ac.id/id/eprint/6235%0Ahttps://repository.uir.ac.id/6235/1/ZAID%20APRIANSYAH.pdf).
- Avianti Ayuningtyas, Eka, Dewi Oktaviani Fadilah, Muh Ali Maskuri, and Siti Marliah. 2022. "Gaya Kepemimpinan Otokratis Dan Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention Autocratic Leadership Styles and Work Stress in Influencing Turnover Intention." *Jurnal Pengembangan Wira*24(123): 75–84.
- Ayuningtyas, E., Fadilah, D., Maskuri, M., & Marliah, S. 2022. "Autocratic Leadership Styles Positively Influence Turnover Intentions and Work Stress Also Positively Affects Turnover Intention." *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*.
- Edison, Dr. Emron. 2016. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. cetakan ke. Bandung: ALVABETA CV.
- Erman, N, and A Fahroby. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rusindo Expertiza Inspeksiya Pekanbaru." *MAPAN: Jurnal Manajemen ...*: 1–90. <https://jurnal.institute-ehmri.ac.id/index.php/mapan/article/view/108%0Ahttps://jurnal.institute-ehmri.ac.id/index.php/mapan/article/download/108/85>.
- Fajar Aisyah, Merisa. 2015. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Manajemen* 12(34): 62.
- Fitriani, Anisah Nur, and Guntur F Prisantio. 2022. "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Turn Over Intention Karyawan." *Prosiding Hubungan Masyarakat*: 25–30.
- Gillies dalam Sofia et.al. 2019. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia Sumber Daya Manusia Merupakan Hal Yang Penting Dalam Menentukan Keefektifan Suatu Organisasi ." *E-Journal Manajemen* 8(6): 3646–73.
- Hadi Gunawan. 2021. "Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru." : 6.
- Haholongan, Rutinaias. 2018. "Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan." *Jurnal Manajemen Indonesia* 18(1): 61–67.
- Herawati, Ermi. 2021. "Gaya Kepemimpinan Dan Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention." 2(1): 1–11.
- Iskandar, Nur Zultan. 2019. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Cahaya Murni Terang Timur CAHAYA MURNI TERANG TIMUR." *Rabit: Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi Univrab* 1(1):

2019.

- Kuncoro, Ahmad bayu, and Yetti Lutiyan Suprpto. 2022. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta." 20(1): 105–23.
- Lestari, Syarifah Mirza. 2021. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Bri Kc Tanjung Redeb-Berau)." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya* 9(1): 1–18.
- Lijan, Prof. Dr. 2019. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. cetakan ke. ed. suryani dan Restu. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Lubis, F., and R. Rodhiyah. 2017. "Pengaruh Stres Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention Karyawan PT.Kreasi Edulab Indonesia." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis S1 Undip*.
- Marcella, Jessica, and Mei Ie. 2022. "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan." *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis* 6(1): 213.
- Prof. Dr. Sondang P. Siagian, MPA. 2015. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. ISBN. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Purwatiningsih Purwatiningsih, Iwan Iwan. 2022. "Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Significantly Influence Employee Turnover Intentions at PT. Nusapala Group." 8: 1–8.
- Putra, Dewa Made Bayu Adi, and Ni Wayan Mujiati. 2019. "Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8(7): 4045.
- Ramdani, Euis Siti Nur Fauziah, and Deddy Rusyandi. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Bank Bjb Cabang Subang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Dharma Bakti Ekuitas* 3(1): 1–14. <http://repository.ekuitas.ac.id/handle/123456789/737>.
- Riani, Tesi Luh Ni, and Made Surya Putra. 2017. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan." *Manajemen* 6(11): 5970–98.
- Sari Octaviani, Irma,. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt Pertama Logistics Service." *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* 7(2): 1.
- sugiyono. 2018. *Metode Penelitian*.
- Sukmawati, Ria, and M. Irfan Tarmizi. 2022. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Fastrata Buana Denpasar." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 27(2):58–66. <http://117.74.115.107/index.php/jemasi/article/view/537>.
- Suparyanto dan Rosad. 2020. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Pekanbaru." *Suparyanto dan Rosad (2015* 5(3): 248–53.
- Utami, Prastika Harstyanti. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Citra Media Nusa Purnama the Influence of Job Satisfaction and Work Stress on Employee Turnover Intention At Pt Citra Media." : 1–160.