



Original Article

Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Karyawan pada CV. Eka Prima

Eka Yuli Abdiana^{1✉}, Jeziano Riskita Boyas², Nafia Qurratu'aini³, Devika Putrihadiningrum⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

Correspondence Author: 31421068.mhs@unusida.ac.id✉

Abstract:

The aim of the research is to identify and understand the influence of work stress and compensation on turnover. This research applies a quantitative approach with a population of 119 employees. The sampling technique used was purposive sampling, with a total of 57 respondents. Data was collected through a questionnaire distributed using Google Form. Data analysis was carried out using the Partial Least Square (PLS) method using SmartPLS 4.0 software. In PLS there are two types of models explained, namely the outer model and the inner model. The research results show that work stress has a negative influence on turnover, while compensation has a positive influence on turnover. Apart from that, simultaneously, work stress and compensation have a positive effect on turnover.

Keywords: Work Stress, Compensation, Employee Turnover

Pendahuluan

Dalam dunia bisnis yang penuh persaingan, setiap perusahaan harus memastikan kesejahteraan karyawannya agar dapat mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas (Rofiki & Hasanah, 2024). Tingkat turnover dalam sebuah perusahaan biasanya berkaitan dengan keinginan karyawan untuk keluar dan mencari peluang di tempat lain (Susilo & Satrya, 2019). Tingkat turnover yang tinggi bisa merugikan perusahaan karena mengacaukan jalannya proses kerja, mengganggu semangat karyawan yang lain, serta menimbulkan berbagai biaya tambahan, seperti untuk proses rekrutmen, mulai dari wawancara, tes, pengecekan referensi, hingga biaya administrasi. Selain itu, perusahaan juga harus menanggung biaya tunjangan, orientasi, dan pelatihan karyawan baru (Misbakhudin, 2023). Proses pergantian karyawan di suatu perusahaan terjadi karena berbagai faktor, baik yang bersifat sukarela maupun tidak. Selain itu, turnover juga dapat menjadi tempat perpindahan tenaga kerja, baik antar perusahaan, posisi, maupun pekerjaan, serta transisi dari status bekerja ke pengangguran (Miftahurrohman & Munifah, 2024).

Berbagai faktor yang dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk resign atau niat mereka meninggalkan pekerjaan antara lain tingkat komitmen terhadap



<https://jurnal.usk.ac.id/riwayat>

perusahaan, budaya organisasi, kepuasan dalam bekerja, kondisi lingkungan kerja, besaran kompensasi, tingkat stres, hubungan antar rekan kerja, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Halim & Antolis, 2021). Stres kerja muncul ketika seorang karyawan merasa tertekan dalam menjalankan tugasnya, yang dapat berdampak negatif pada produktivitas dan suasana di lingkungan kerja, serta mengganggu kesejahteraan individu (Ilyas & Handayani, 2025). Tekanan yang dirasakan oleh karyawan muncul ketika terdapat beban tugas yang tidak dapat diselesaikan secara maksimal (Rofiki & Hasanah, 2024). Adanya peraturan kerja yang ada di CV Eka Prima yaitu hanya libur dihari hari besar saja, hal tersebut dapat memicu adanya stres kerja. Stres di lingkungan kerja mengacu pada situasi ketika seorang karyawan merasakan tekanan saat menjalankan tanggung jawabnya. Tekanan ini dapat bersumber dari berbagai hal, seperti beban kerja yang terlalu tinggi, ketidakjelasan peran, konflik dengan rekan kerja, hingga kurangnya kendali terhadap tugas yang diberikan (Dwi Novita Sari et al., 2022). Berikut ini tabel yang menyebutkan tentang tingkat turnover selama 3 tahun terakhir pada CV. Eka Prima

Tabel 1. Tingkat *Turnover* Karyawan Tahun 2022-2024

Tahun	Karyawan keluar	Presentase
2022	12	8.3%
2023	18	14.00%
2024	19	17.03%

Sumber : Arsip dari CV tahun 2022 - 2024

Dari tabel diatas, dapat dilihat jika tingkat turnover karyawan meningkat setiap tahunnya, dari 8% pada tahun 2022 menjadi 17.03% pada tahun 2024. Ini menunjukkan adanya kecenderungan bahwa lebih banyak karyawan yang keluar dari perusahaan setiap tahunnya. Berdasarkan data internal angka turnover pada CV. Eka Prima menunjukkan tren yang naik dalam tiga tahun terakhir.

Menurut (Sofia et al., 2019) Stres kerja memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan tingkat pergantian karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Falakha & Parwoto, 2020) Stres kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap tingkat turnover karyawan. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bennett & Johnston, 2023) Stres kerja memiliki dampak negatif terhadap tingkat turnover karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Khotimah et al., 2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Dewi, 2021) bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap turnover karyawan.

Peneliti memilih CV Eka Prima di Sidoarjo sebagai objek penelitian karena adanya permasalahan yang berpotensi meningkatkan turnover karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi serta memahami pentingnya penyesuaian jam kerja dan pemberian kompensasi yang tepat. Untuk mencapai tujuan tersebut, peneliti menerapkan pendekatan kuantitatif dengan menyusun kuesioner melalui Google Form, yang kemudian didistribusikan kepada karyawan CV Eka Prima sebagai responden. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam menetapkan jam kerja dan kompensasi yang lebih sesuai guna menekan tingkat turnover di perusahaan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik dari segi teori

maupun praktik. Secara teoritis, penelitian ini dapat menambah wawasan dalam literatur manajemen SDM. Sementara itu, secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi rekomendasi strategis untuk mengevaluasi pengaturan jam kerja yang lebih optimal serta pemberian kompensasi yang lebih sesuai. Dengan demikian, penelitian ini dapat berkontribusi dalam mengurangi tingkat turnover di perusahaan.

Stres kerja dan turnover karyawan

Stres kerja bisa memberikan pengaruh positif terhadap turnover, karena stres yang tinggi di tempat kerja sering kali menimbulkan ketidaknyamanan dan ketidakpuasan di kalangan karyawan. Stres yang berlebihan dapat menurunkan kepuasan kerja, karena ketika karyawan merasa tertekan dan kesulitan memenuhi tuntutan pekerjaan, mereka akan merasa tidak puas dengan posisi mereka dalam organisasi. Menurut ([Bhat et al., 2023](#)) Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover karyawan. Temuan ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh ([Khotimah et al., 2020](#)) Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap tingkat turnover karyawan.

H1: Diduga Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover karyawan

Kompensasi Dan Turnover Karyawan

Kompensasi dapat berdampak negatif pada turnover karyawan karena jika tingkat kompensasi rendah atau tidak memenuhi ekspektasi karyawan, hal ini bisa menimbulkan ketidakpuasan yang mendorong mereka untuk keluar dari perusahaan. Ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh ([Khotimah et al., 2020](#)) bahwa kompensasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh ([Khan & Du, 2014](#)) bahwa kompensasi berpengaruh negative terhadap turnover karyawan. Sama dengan penelitian yang dilakukan oleh ([Madison & Hawari, 2023](#)) bahwa kompensasi berpengaruh negative terhadap turnover karyawan

H2: Diduga kompensasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover karyawan

Stres Kerja, Kompensasi Dan Turnover Karyawan

Karyawan akan semakin merasa terbebani ketika kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Stres mereka akan bertambah karena merasa bekerja keras tanpa mendapatkan penghargaan yang layak. Kombinasi antara stres dan kompensasi yang kurang memadai dapat mempercepat turnover. Karyawan yang merasa kompensasinya tidak adil akan merasa tidak dihargai, yang justru meningkatkan tingkat stres mereka. Hal ini selaras dengan temuan yang dilakukan oleh ([Rofiki & Hasanah, 2024](#)) stres kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap turnover karyawan.

H3: Diduga Stres kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap turnover karyawan

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu pendekatan yang mengumpulkan dan menganalisis data dalam bentuk angka atau statistik untuk menguji hipotesis serta menjawab pertanyaan penelitian secara objektif dan berbasis ilmiah. Pendekatan ini umum diterapkan dalam berbagai bidang, seperti psikologi, ekonomi,

sosiologi, dan ilmu kesehatan. Menurut [Sugiyono \(2022\)](#), penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, diterapkan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, menggunakan instrumen penelitian dalam pengumpulan data, serta menganalisis data secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyusun kuesioner yang dibagikan kepada karyawan CV Eka Prima melalui Google Form. Kuesioner tersebut mencakup tiga variabel utama, yaitu Stres Kerja, Kompensasi, dan Turnover, yang diukur menggunakan skala Likert dari 1 hingga 5 (1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = ragu-ragu, 4 = setuju, 5 = sangat setuju). Teknik dokumentasi menurut [\(Maulidah, 2020\)](#) Merupakan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan, angka, serta gambar yang berupa laporan dan keterangan yang mendukung penelitian.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan dan karyawan CV. Eka Prima yang berjumlah 119 orang. Sementara itu, metode pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling, menurut [\(Ani et al., 2021\)](#) Purposive sampling adalah teknik pemilihan sampel yang dilakukan secara sengaja berdasarkan kriteria atau pertimbangan tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti sebelumnya, peneliti mengambil pada job disc produksi dan marketing dengan jumlah 57 orang. Karena Turnover di bagian produksi dan marketing memiliki dampak langsung pada kelancaran proses produksi, serta pada bagian marketing juga dapat menghambat pada proses pemasaran produk. Hasil akhir penurunan produktivitas akibat turnover bisa menghambat target produksi dan target penjualan.

Hasil dan Pembahasan

Penilaian outer model

Reliability

Reliability (reliabilitas) adalah tingkat konsistensi dan kestabilan suatu instrumen dalam mengukur sesuatu. Menurut [\(Hair et al., 2019\)](#) nilai Cronbach's Alpha > 0.70, maka konstruk dianggap reliabel.

Tabel 2. Reliability dan Validity

Variabel	Item	Outer loadings		Cronbach alpha	
		Nilai	Status	Nilai	Status
Stres kerja	X1.1	0.755			
	X1.2	0.774			
	X1.3	0.641	Valid	0.799	Valid
	X1.4	0.801			
	X1.6	0.733			
Kompensasi	X2.2	0.776			
	X2.3	0.665			
	X2.4	0.567	Valid	0.843	Valid
	X2.5	0.641			
	X2.6	0.798			
	X2.7	0.817			
	X2.8	0.717			
Turnover	Y1.2	0.748			

Y1.4	0.544	Valid	0.738	Valid
Y1.5	0.734			
Y1.6	0.858			

Sumber : hasil pengolahan data smartPLS 4.0 (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas Cronbach's Alpha untuk semua variabel > 0,70. Ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga dapat dipercaya dalam mengukur konstruk.

Validity

Validitas adalah sejauh mana suatu instrumen atau alat ukur mampu mengukur dengan tepat sesuai dengan yang seharusnya diukur. Menurut [\(Hair et al., 2019\)](#) nilai AVE >0.50, berarti validitas konvergen tercapai.

Tabel 3. Average Variant Extracted (AVE)

Konstruk	AVE
Kompensasi	0.514
Stress kerja	0.552
Turnover	0.533

Sumber: hasil pengolahan smartPLS 4.0 (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen, nilai AVE untuk setiap variabel >0.50, Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki tingkat validitas yang baik, sehingga model yang digunakan dapat dianggap valid.

Diskriminant Validity

Diskriminant Validity mengukur derajat perbedaan suatu kosntruk dengan kostruk lainnya dan jumlah indicator yang menjadi ciri konstruk tersebut. Untuk menilai diskriminant validity digunakan kriteria Formell – Larcker dengan nilai batasan yang diterima sebesar, selain memeriksa nilai cross – banding, nilai discriminant validity dapat diperoleh dengan metode lain yaitu pemeriksaan data. Aveerage Variance Extract (AVE) untuk setiap variabel indicator dengan syarat memiliki nilai 0.5 untuk memperoleh nilai yang baik [\(Hair et al., 2019\)](#)

Tabel 4. Diskriminant Validity

	Kompensasi	Stress kerja	Turnover
Kompensasi	0.717		
Stress kerja	0.405	0.743	
Turnover	0.498	0.358	0.730

Sumber : hasil pengolahan data smartPLS 4.0 (2025)

Berdasarkan hasil uji discriminant validity yang telah dilakukan menggunakan kriteria Formell – Larcker untuk memudahkan pembacaan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompensasi Memiliki discriminant validity yang baik,

karena nilai root mean square AVE lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi antar variabel, yakni sebesar 0.717. Begitu pula dengan variabel stress kerja juga menunjukkan diskriminan validity yang baik yaitu sebesar 0.743. selanjutnya variabel *turnover* juga menunjukkan discriminant validity yang baik sebesar 0.730.

Penilaian inner model

Variance Inflation Factor (VIF)

VIF digunakan untuk menilai tingkat kolinearitas. Dalam penelitian ini, multikolinearitas terjadi ketika dua atau lebih variabel eksogen memiliki korelasi yang tinggi, yang dapat mengurangi akurasi model dalam melakukan estimasi. Multikolinearitas dianggap tinggi jika nilai VIF mencapai 5 atau lebih.

Tabel 5. Inner VIF

	VIF
Kompensasi -> <i>turnover</i>	1.197
Stress kerja -> <i>turnover</i>	1.197

Sumber : hasil pengolahan data smartPLS 4.0 (2025)

Tabel 4 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, nilai VIF untuk semua variabel berada di bawah 5. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini bebas dari masalah multikolinearitas. Hasil ini semakin mendukung estimasi indikator dalam SEM PLS yang bersifat tidak bias (robust).

R square

Nilai R Square menurut (Hair et al., 2019) Jika nilainya lebih dari 0.25, maka termasuk dalam kategori lemah; jika melebihi 0.50, dikategorikan sebagai sedang; dan jika lebih dari 0.75, dianggap kuat. Berikut ini adalah hasil R Square yang telah dianalisis.

Tabel 6. R Square

	R square	R square adjusted
<i>Turnover</i>	0.278	0.250

Sumber : hasil pengolahan data smartPLS 4.0 (2025)

Hasil uji R Square pada variabel Turnover menunjukkan nilai yang melebihi 0.25, sehingga dapat disimpulkan bahwa model struktural dalam penelitian ini termasuk dalam kategori lemah.

T- test statistics

Menurut (Hair et al., 2019) nilai koefisien jalur berkisar antara -1 hingga 1. Sementara itu, pengujian hipotesis antar variabel dilakukan dengan menggunakan t-value atau p-value. Jika t-value lebih dari 1.96 (sesuai t-tabel) atau p-value kurang dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.

Tabel 7. Patch coefficient

	Original sample (O)	Sampel mean (M)	STDEV	O/STDEV	P value	Deskripsi
Kompensasi -> <i>Turnover</i>	0.423	0.461	0.099	4.282	0.000	Positif Signifikan
Stres Kerja -> <i>Turnover</i>	0.187	0.210	0.098	1.897	0.058	Positif tidak Signifikan

Sumber : hasil pengolahan data smartPLS 4.0 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai p pada variabel penelitian lebih kecil dari 0.5. Variabel kompensasi memiliki nilai T -statistik sebesar 4.282 dan nilai P sebesar 0.000, sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover, dengan persentase sampel awal sebesar 42%. Sementara itu, variabel stres kerja memiliki nilai T -statistik sebesar 1.897 dan nilai P sebesar 0.058, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap turnover, dengan persentase sampel awal sebesar 18%.

F- test statistics

Uji simultan digunakan untuk menilai apakah variabel independen secara keseluruhan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dalam suatu pengujian hipotesis. Proses ini bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara semua variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Menurut (Wibowo et al., 2024) Jika nilai P kurang dari 0.05, maka secara keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Summary ANOVA

	Sum square	df	Mean square	F	P value
Total	720.800	54	0.000	0.000	0.000
Error	582.235	52	11.197	0.000	0.000
Regression	138.565	2	69.282	6.188	0.000

Sumber : hasil pengolahan data smartPLS 4.0 (2025)

Berdasarkan tabel, hasil uji simultan menunjukkan nilai P sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kompensasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel turnover.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap turnover, dengan nilai P sebesar 0.000, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0.05. Temuan ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Astuti & Dewi, 2021) bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap turnover. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, semakin rendah kemungkinan mereka untuk keluar dari perusahaan. Menunjukkan bahwa karyawan di CV. Eka Prima cenderung bertahan jika mendapatkan

kompensasi yang adil dan sesuai. Besarnya kompensasi yang diterima dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti jenis pekerjaan, kinerja, tanggung jawab. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan kondisi pasar dan standar gaji yang ditawarkan kompetitor agar dapat menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap turnover, dengan nilai P sebesar 0.058, yang melebihi batas signifikansi 0.05. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi & Indarto, 2020) bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan. Pengaruh stres kerja terhadap keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan bisa jadi tidak signifikan karena adanya faktor lain yang lebih berpengaruh. Meskipun seorang karyawan mengalami stres dalam pekerjaannya, mereka mungkin tetap memilih bertahan jika mendapatkan kompensasi dan manfaat yang memadai, memiliki peluang karier yang baik, atau menjalin hubungan yang positif dengan atasan serta rekan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat membantu meredam dampak stres terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Temuan ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Anggara & Nursanti, 2019) stress kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kompensasi dan stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap turnover, dengan nilai 0.000 yang lebih kecil dari batas signifikansi 0.05. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rofiki & Hasanah, 2024) bahwa stress kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap turnover. Ketika kompensasi yang diberikan tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan, karyawan cenderung mengalami peningkatan tekanan. Stres mereka akan bertambah karena merasa bekerja keras tanpa mendapatkan penghargaan yang layak. Kombinasi antara stres dan kompensasi yang kurang memadai dapat mempercepat turnover. Karyawan yang merasa kompensasinya tidak adil akan merasa tidak dihargai, yang justru meningkatkan tingkat stres mereka.

Kesimpulan

Penelitian ini mengungkapkan adanya hubungan yang kompleks antara stres kerja, kompensasi, dan turnover dalam lingkungan kerja. Hasil temuan menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap turnover karyawan, sementara kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap turnover. Selain itu, stres kerja dan kompensasi secara simultan juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap turnover karyawan. Temuan ini memberikan wawasan berharga bagi perusahaan dalam menetapkan kompensasi yang adil dan sesuai guna menekan tingkat turnover, serta menyoroti pentingnya pengelolaan jam kerja karyawan untuk mengurangi angka turnover. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi tingkat turnover di lingkungan kerja.

Referensi

Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>

- Ani, J., Lumanauw, B., & Tampenawas, J. L. A. (2021). Pengaruh Citra Merek, Promosi Dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada E-Commerce Tokopedia Di Kota Manado the Influence of Brand Image, Promotion and Service Quality on Consumer Purchase Decisions on Tokopedia E-Commerce in Manado. *663 Jurnal EMBA*, 9(2), 663–674.
- Astuti, W., & Dewi, T. K. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Turnover Karyawan pada PT. Distributor Motor Indonesia di Jakarta Selatan. *Jurnal Arastirma*, 2(1), 103. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v2i1.16852>
- Azis, A., & Nurasih, N. (2024). Development of History Problems Based on Higher Order Thinking Skills (HOTS) Using Anderson Krathwohl Taxonomy. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 7(1), 111–118.
- Bennett, N., & Johnston, M. (2023). *Journal of Rural and Community Development*. 1(1), 69–73.
- Bhat, M. A., Tariq, S., & Rainayee, R. A. (2023). Examination of stress–turnover relationship through perceived employee’s exploitation at workplace. *PSU Research Review*. <https://doi.org/10.1108/PRR-04-2021-0020>
- Dwi Novita Sari, A., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial Sains*, 2(5), 554–562. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i5.390>
- Falakha, A., & Parwoto. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Outsourcing (Studi Pada Pt. Trifa Sari Nusantara). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi, Vol.4(No.3),* 1818–1830. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/521>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Halim, L., & Antolis, K. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Agent di PT AIA Cabang X Malang. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 2(2), 177–186. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v2i2.667>
- Ilyas, M., & Handayani, R. (2025). *PENGARUH STRES KERJA DAN TURNOVER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRIMADAYA PLASTISINDO TBK BOGOR - JAWA BARAT*. 3(1), 1362–1373.
- Khan, M. A. S., & Du, J. (2014). An Empirical Study of Turnover Intentions in Call Centre Industry of Pakistan. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 02(04), 206–214. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2014.24021>
- Khotimah, R. K., Partina, A., Ilmu, S. T., Ykpn, M., & -Indonesia, Y. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention. *Cakrawangssa Bisnis*, 1(2), 251–260.
- Madison, & Hawari, Y. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention pegawai PT goodyear Indonesia TBK Bogor. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 77–94.
- Maulidah, A. (2020). Analisis Proses Pelaksanaan Pembelajaran Keterampilan Tata Boga Membuat “Kue Pastry” bagi Warga Belajar Paket C Kelas XI IPS di SPNF SKB Kota Samarinda. *Pepatudzu: Media Pendidikan Dan Sosial Kemasyarakatan*, 16(2), 72. <https://doi.org/10.35329/fkip.v16i2.1763>
- Miftahurrohman, & Munifah. (2024). Dampak Turnover Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Perguruan Tinggi di Jawa Tengah. *JUBIKIN: Jurnal Bisnis Kreatif Dan Inovatif*, 2(2), 100–110.
- Misbakhudin, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Stres Kerja Dan Burnout Terhadap Tingkat Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 4(1), 53–63. <https://doi.org/10.32815/jpro.v4i1.1692>

- Pratiwi, M. I., & Indarto, M. R. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di PT. Victory International Futures Yogyakarta). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 3(2), 189–196.
- Rofiki, A., & Hasanah, H. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 4(2), 679–690. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v4i2.429>
- Romulo, C. S., & Dalimunthe, Z. (2024). Effect of related party transaction and tax haven utilization on tax avoidance moderated by Country-by-Country reporting. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 7(1), 26–40.
- Sofia, P., Dewi, A., Agung, A., & Sriathi, A. (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 . O. 8(6), 3646–3673.*
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>
- Wibowo, K. A., Lukita, C., Agnu, O., & Wulandari, D. (2024). *Pengaruh Digital Marketing , E-WOM (Electronic Word of Mouth) dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Pada Bentani Hotel & Residence Cirebon. 6(3). https://doi.org/10.32877/ef.v6i3.1652*
- Wulandari, D. (2024). The Effectiveness of Youtube Channel as Learning Media at Conversation Class. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 7(1), 67–69.