

## PENGARUH STRES KERJA DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN

Omara Karol Basori<sup>1</sup>, Agus Dharmanto<sup>2</sup>, Franciscus Dwikotjo Sri Sumantyo<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Corresponding Author: [omarakarol@gmail.com](mailto:omarakarol@gmail.com)<sup>1</sup>

### Article History

Received : 04-10-2023

Revised : 14-10-2023

Accepted : 18-10-2023

**Kata Kunci:** *Employee Engagement; Turnover Intention; Work Stress*

**Keywords:** *Employee Engagement; Turnover Intention; Work Stress*

### ABSTRAK

Penelitian ini memiliki maksud untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berfokus pada pengumpulan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik dan analisis teknik menggunakan regresi linear berganda. Data yang berhasil terkumpul diuji menggunakan SPSS versi 26. Penelitian ini melibatkan 120 responden. Hasil empiris dari penelitian ini mengungkap bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, *employee engagement* tidak mendukung hipotesis dan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Variabel stress kerja dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sedangkan variabel dominan yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan adalah stres kerja.

### ABSTRACT

*The aim of this research is to inquire about how work stress and employee engagement affect employee's turnover intention. The study utilized a quantitative approach that centered around gathering numerical data that can be analyzed statistically and analysis techniques using multiple linear regression. This study involved 120 respondents in corresponding company. Data that have been successfully collected from respondents were tested using SPSS version 26. The empirical findings revealed that work stress has a positive and significant effect on turnover intention. However, employee engagement confirmed does not hypothesis and has no significant effect on turnover intention. Both work stress factors and employee engagement have a simultaneous impact on turnover intention. While the work stress emerges as the dominant factor influencing turnover intention.*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dan berharga bagi perusahaan sebab mereka yang bertindak sebagai pelaksana kebijakan perusahaan dan kegiatan operasional sehari-hari. Dalam melakukan kegiatan sehari-hari, karyawan tentu saja

dibebankan dengan tugas kerja. Kondisi ini memerlukan energi fisik dan energi emosional untuk dapat menyelesaikannya.

Salah satu hal yang berkaitan dengan energi emosional adalah stress. Stress kerja merupakan kondisi tekanan yang mempengaruhi emosi seseorang, proses berpikir dan kondisi fisik (Manoppo, Astuti, Rahardjo, & Kusumawati, 2018) Apabila kondisi stress ini terjadi secara berkesinambungan, keinginan karyawan untuk pergi semakin kuat (Anees, Heidler, Cavaliere, & Nordin, 2021). Stress kerja berasal dari berbagai sumber dan faktor seperti mengalami problematika rumah tangga, pekerjaan, perlakuan tidak adil, budaya organisasi dan kurangnya dukungan (Ahmad, 2022)

Selain dari stress kerja, terdapat variabel lain yang bersinggungan dengan aspek emosional karyawan dan memerlukan perhatian dari pihak manajemen perusahaan, yakni *employee engagement*. *Employee Engagement* merupakan keterikatan emosional yang dimiliki karyawan terhadap lingkungan kerja, peran pekerjaan, rekan kerja, dan jabatan dalam perusahaan. Keterikatan tersebut memberikan pengaruh terhadap kesejahteraan dan produktivitas (Sumathi, Vidya, & Sujatha, 2020)

Stress kerja dan *employee engagement* merupakan faktor yang tidak boleh diabaikan sebab keduanya dianggap sebagai penyebab karyawan untuk mengundurkan diri (*turnover intention*). *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan atau mengganti pekerjaan saat ini (Salama, Abdou, Mohamed, & Shehata, 2022). Peneliti mendapatkan akses data internal perusahaan mengenai kondisi *turnover* karyawan. Berdasarkan data tersebut, jumlah karyawan yang mengundurkan diri terbanyak pada tahun 2020 yakni sebanyak 36 orang dengan didominasi keterangan habis kontrak. Kemudian pada tahun 2021 total karyawan yang *resign* sebanyak 31 orang dengan keterangan mengundurkan diri, mangkir dan habis kontrak. Dan yang terakhir pada tahun 2022 total karyawan yang *resign* sebanyak 15 orang dengan mayoritas keterangan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Penelitian yang dilakukan oleh (Putu, Purnamasari, Salit, & Netra, 2020) mengungkap adanya pengaruh negatif *employee engagement* terhadap *turnover intention*. Disisi lain, hasil studi dari (Suswati, 2020) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*. Pemaparan penelitian diatas ditemukan adanya *research gap* sehingga peneliti memiliki ketertarikan untuk menggali lebih dalam mengenai “Pengaruh Stress Kerja dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention*”.

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan penemuan yang didapatkan melalui prosedur – prosedur statistik, pengukuran atau cara-cara lain (Sujarweni, 2015). Data yang digunakan adalah primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder didapatkan dari bagian sumber daya manusia perusahaan. Populasi penelitian ini

adalah karyawan perusahaan yang berjumlah 120. Sampel diambil menggunakan *non probability sampling* dan jumlah sampel diambil menggunakan metode sampel jenuh. Data responden yang telah terkumpul diolah menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 26.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang berhasil peneliti peroleh diketahui bahwa sebanyak 120 responden terlibat dalam penelitian ini. Pada bagian ini akan dijabarkan hasil dari analisis regresi linear berganda yang dibantu dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26.

### Uji Validitas

Suatu instrumen dinyatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data dari variabel yang diukur. Jika nilai Sig (2 tailed) kurang dari 0,05, maka pernyataan yang terdapat dalam kuesioner valid. Jika nilai Sig (2 tailed) lebih besar dari 0,05, maka pernyataan dalam kuesioner tidak valid (Tahuna, Sumarauw, & Dotulong, 2018).

**Tabel 1.** Uji Validitas Stres Kerja (X1)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
SK-1	0,571	0,1793	Valid
SK-2	0,554	0,1793	Valid
SK-3	0,602	0,1793	Valid
SK-4	0,715	0,1793	Valid
SK-5	0,255	0,1793	Valid
SK-6	0,632	0,1793	Valid
SK-7	0,590	0,1793	Valid
SK-8	0,628	0,1793	Valid
SK-9	0,632	0,1793	Valid
SK-10	0,610	0,1793	Valid
SK-11	0,680	0,1793	Valid
SK-12	0,591	0,1793	Valid
SK-13	0,547	0,1793	Valid
SK-14	0,716	0,1793	Valid

Berdasarkan uji validitas variabel Stres Kerja, maka seluruh pernyataan yang terdapat didalam kuesioner telah dinyatakan valid sebab nilai r hitung lebih besar dibandingkan nilai r tabel.

**Tabel 2.** Uji Validitas *Employee Engagement* (X2)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
EE-1	0,572	0,1793	Valid
EE-2	0,544	0,1793	Valid
EE-3	0,635	0,1793	Valid

EE-4	0,699	0,1793	Valid
EE-5	0,671	0,1793	Valid
Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
EE-6	0,633	0,1793	Valid
EE-7	0,646	0,1793	Valid
EE-8	0,620	0,1793	Valid
EE-9	0,506	0,1793	Valid
EE-10	0,648	0,1793	Valid
EE-11	0,568	0,1793	Valid

Berdasarkan uji validitas untuk variabel Employee Engagement (X2) terlihat bahwa seluruh butir pernyataan yang termuat dalam kuesioner dinyatakan valid sebab nilai r hitung lebih besar dibandingkan nilai r tabel.

**Tabel 3.** Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
TI-1	0,685	0,1793	Valid
TI-2	0,763	0,1793	Valid
TI-3	0,757	0,1793	Valid
TI-4	0,451	0,1793	Valid
TI-5	0,713	0,1793	Valid
TI-6	0,738	0,1793	Valid

Berdasarkan uji validitas untuk variabel Turnover Intention terlihat bahwa seluruh butir pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dinyatakan valid sebab nilai r hitung lebih besar dibandingkan nilai r tabel.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji untuk membuktikan data apabila data tersebut diuji kembali, maka akan menghasilkan data yang sama (konsisten). Data kuesioner dianggap reliabel jika *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel memiliki nilai lebih dari 0,60 (Febrianti Dwi, 2022).

**Tabel 4.** Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N item</i>
Stres Kerja	0,862	14
<i>Employee Engagement</i>	0,829	11
<i>Turnover Intention</i>	0,782	6

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas tersebut terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel lebih dari 0,600. Hal ini menjadi dasar keputusan dimana variabel yang digunakan pada penelitian ini seluruhnya dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji untuk mengetahui apakah ada nilai residu normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki residu dan berdistribusi normal.

Uji normalitas tidak memerlukan pengujian pada setiap variabel melainkan nilai residual saja yang akan diuji.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Total SK	Total EE	Total TI
N		120	120	120
Normal Parameter	Mean	50,12	45,11	20,72
	Std. Deviation	9,638	5,527	4,714
Most Extreme Differences	Absolute	,069	,084	,060
	Positive	,069	,054	,058
	Negative	-,063	-,084	-,060
Test Statistic		,069	,084	,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200	,036	,200cd

**Gambar 1.** Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa nilai Sig untuk variabel Stres Kerja (X1) sebesar 0,200, kemudian nilai Sig pada variabel *Employee Engagement* (X2) sebesar 0,036 dan nilai Sig pada variabel *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,200. Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa data pada penelitian ini memiliki distribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji sebuah model regresi apakah dalam model regresi tersebut terdapat korelasi antar variabel bebas atau tidak. Sebuah model regresi yang baik adalah model yang tidak terdapat gejala multikolinearitas didalamnya. Multikolinearitas diketahui dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Jika VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas (Lustanti, Senen, & Masharyono, 2019).

**Tabel 5.** Uji Multikolinearitas

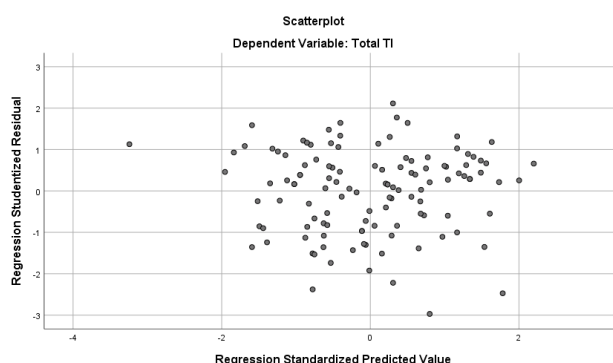
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Stres Kerja	0,901	1,109	Bebas multikolinearitas
<i>Employee Engagement</i>	0,901	1,109	Bebas multikolinearitas

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *Tolerance* dan VIF untuk masing-masing variabel. Nilai *Tolerance* sebesar 0,901 lebih dari 0,100 dan nilai VIF sebesar 1,109 kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Dalam model regresi, uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah varians dan residual berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan lain.

Homoskedastisitas terjadi ketika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap sama. Sebaliknya, heteroskedastisitas terjadi ketika variasi berubah atau berbeda. Sebuah model dianggap baik apabila heteroskedastisitas tidak terjadi atau hanya mengalami homoskedastisitas (Lustanti et al., 2019). Berikut tampilan visual dari uji heteroskedastisitas pada penelitian ini:



**Gambar 2.** Uji Heteroskedastisitas

Grafik Scatterplot di atas menunjukkan bahwa titik menyebar secara tidak beraturan dan terlihat titik-titik tersebut berada pada sumbu y di atas dan di bawah angka nol. Benang merahnya adalah bahwa masalah heteroskedastisitas tidak ditemukan dalam model regresi penelitian ini.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dipakai untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, dapat pula menampilkan arah hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Pengujian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda diterapkan sebab mempunyai dua variabel bebas dan satu variabel terikat (Ekhsan, 2019).

**Tabel 6.** Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients					
		Unstandardized Coefficients		Standadized Coeffients Beta	t	Sig
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1,373	2,771		,496	,621
	Stres Kerja	,316	,035	,646	9,057	,000

	(X1)					
	Employee Engagement (X2)	,078	,061	,091	1,275	,205

Berdasarkan tabel hasil uji regresi linear berganda diatas, maka didapatkan persamaan dari regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,373 + 0,316 (X1) + 0,78 (X2) + e$$

Eksplanasi mengenai persamaan tersebut akan ditulis pada bagian dibawah ini:

- Nilai konstanta sebesar 1,373 yang memiliki arti jika nilai variabel Stres Kerja (X1) dan *Employee Engagement* (X2) dianggap konstan, maka nilai *Turnover Intention* (Y) sama dengan 1,373.
- Koefisien regresi ( $b_1$ ) variabel Stres Kerja sebesar 0,316 yang memiliki makna jika variabel Stres Kerja (X1) mengalami kenaikan 1, maka variabel *Turnover Intention* akan mengalami peningkatan sebesar 0,316.
- Koefisien regresi ( $b_2$ ) variabel *Employee Engagement* sebesar 0,316 yang memiliki makna jika variabel *Employee Engagement* (X2) mengalami kenaikan 1, maka variabel *Turnover Intention* akan mengalami peningkatan sebesar 0,78.

#### Uji Parsial (Uji T)

Uji T secara fundamental menampilkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individu dalam menjelaskan variasi variabel independen (Usman, 2018).

**Tabel 7.** Uji Parsial (Uji T)

Model	Coefficients					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1,373	2,771		,496	,621
	Stres Kerja (X1)	,316	,035	,646	9,057	,000
	Employee Engagement (X2)	,078	,061	,091	1,275	,205

Berdasarkan tabel hasil Uji T diatas, maka terdapat informasi yang diperoleh yakni sebagai berikut:

- Hasil uji T untuk variabel Stres Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* memiliki nilai t hitung sebesar 9,057 dan nilai Sig sebesar 0,000. Dikarenakan nilai t hitung lebih

besar (9,057) daripada t tabel (1,980) dan nilai sig kurang dari 0,005 maka diputuskan bahwa Stres Kerja (X1) berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Beberapa penelitian lain mengungkap adanya hubungan positif atau memiliki pengaruh antara stres kerja dan turnover intention seperti (Arijanto, Marlita, Suroso, & Purnomo, 2020; Arnanta & Utama, 2017; Ivanovic, Ivancevic, & Maricic, 2020)

- b) Hasil uji T untuk variabel *Employee Engagement* (X2) terhadap *Turnover Intention* memiliki nilai t hitung sebesar 1,275 dan nilai Sig sebesar 0,205. Dikarenakan nilai t hitung lebih kecil (1,275) daripada t tabel (1,980) dan nilai sig lebih dari 0,005 maka diputuskan bahwa *Employee Engagement* (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian terdahulu seperti yang diungkap oleh (Devi, Vasudevan, Subramaniam, Kalsom, & Sam, 2022; Wiranti, Wulandari, Sadat, Fauzan, & Gunawan, 2021; Yansens, Tecoalu, Wahyoedi, & Colline, 2021).

### Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk menguji hasil tingkat signifikansi pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Sepulfriskila Tampubolon & Sagala, 2020).

**Tabel 8.** Uji Simultan (Uji F)

Model	ANOVA <sup>a</sup>					
		Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1224,234	2	612,117	50,430	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1420,133	117	12,138		
	Total	2644,367	119			
a. Dependent Variabel : Total Turnover Intention						
b. Predictors : (Constant), Total Employee Engagement, Total Stres Kerja						

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh nilai F hitung sebesar 50.430 dan nilai Sig sebesar 0,000. Nilai F tabel dapat diketahui dengan cara  $Df = (n-k-1)$ .  $Df = (120-3-1 = 116)$  sehingga F tabel sebesar 3.07. Melihat kembali angka F hitung yang lebih besar (50,430) dibandingkan F tabel (3.07), maka dapat ditarik benang merah yakni variabel Stres Kerja (X1) dan *Employee Engagement* (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel *Turnover Intention* (Y).

### KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah stres kerja dan *employee engagement* memengaruhi keinginan karyawan untuk pindah (*turnover intention*). Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dan data diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Berdasarkan temuan dan diskusi di bab sebelumnya, penelitian ini membuahkan beberapa kesimpulan berikut:



Variabel stres kerja berdampak positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan melalui Uji T dimana nilai t hitung lebih besar (9,057) dibandingkan t tabel (1,980) dan nilai sig lebih kecil (0,000) dari ambang batas (0,005). Lebih lanjut, semakin tinggi stres yang dialami karyawan semakin meningkat pula untuk mengundurkan diri. Kemungkinan karyawan mengundurkan diri meningkat seiring dengan tingkat stres yang mereka alami.

Hasil Uji T menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Nilai t hitung yang lebih rendah (1,275) dibandingkan nilai pada t tabel (1,980) dan nilai signifikansi (sig) yang lebih tinggi (0,205) daripada ambang batas (0,005). Oleh karena itu, hipotesis ditolak. Hal tersebut berarti tinggi atau rendahnya tingkat *employee engagement* tidak akan berpengaruh terhadap *turnover intention* dan yang sangat berpengaruh terhadap *turnover intention* adalah stress kerja.

Penelitian ini menemukan adanya pengaruh stres kerja terhadap turnover intention. Dengan demikian, pihak perusahaan diharapkan memberikan dukungan moral kepada karyawannya agar ia merasa bahwa perusahaan peduli mengenai perasaan yang sedang dihadapi seperti memberikan pujian, penghargaan, memposting *employee of the month* di media sosial. Itu semua diharapkan mampu meringankan stres kerja yang dialami karyawan.

Penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan penggunaan variabel lain agar memperoleh informasi variabel apa saja yang sangat berkontribusi terhadap *turnover intention*

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, D. A. F. (2022). The Influence of Interpersonal Conflict, Job Stress, and Work Life Balance on Employee Turnover Intention. *Journal of Humanities and Education Development*, 4(2), 01–14. <https://doi.org/10.22161/jhed.4.2.1>
- Anees, R. T., Heidler, P., Cavaliere, L. P. L., & Nordin, N. A. (2021). Brain Drain in Higher Education. The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1–8. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.849>
- Arijanto, A., Marlita, D., Suroso, A., & Purnomo, R. (2020). How is the Effect of Job Insecurity, Work Stress, and the Work Environment on Turnover Intention: A Case Study at the Company of Supplier Security System in Indonesia. *Proceedings of the 4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.022>
- Arnanta, G. P., & Utama, W. M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan CV. Dharma Siadja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6).

- Devi, S., Vasudevan, A., Subramaniam, K., Kalsom, U., & Sam, T. H. (2022). Turnover Intentions among Gen Y in Malaysia's Banking Industry. *International Journal of Management and Sustainability*, 11(3), 147–160. <https://doi.org/10.18488/11.v11i3.3126>
- Febrianti Dwi, I. (2022). Pengaruh kompensasi, karakteristik pekerjaan, tanggung jawab sosial perusahaan dan reputasi perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(2), 257–267.
- Ivanovic, T., Ivancevic, S., & Maricic, M. (2020). The Relationship between Recruiter Burnout, Work Engagement and Turnover Intention: Evidence from Serbia. *Engineering Economics*, 31(2), 197–210. <https://doi.org/10.5755/j01.ee.31.2.24100>
- Lustanti, T., Senen, S. H., & Masharyono, M. (2019). Studi Persepsi Meningkatkan Kinerja Pegawai dengan Employee Engagement dan Iklim Organisasi. In *Journal of Business Management Education* / (Vol. 4).
- Manoppo, V. P., Astuti, E. S., Rahardjo, K., & Kusumawati, A. (2018). THE INFLUENCE OF SPIRITUAL INTELLIGENCE ON JOB STRESS AND TURNOVER INTENTION. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 83(11), 247–253. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-11.29>
- Putu, N., Purnamasari, L., Salit, G., & Netra, K. (2020). The Effect of Compensation and Internal Communication on Employee Engagement and Turnover Intention in Sankara Ubud Resort and Spa, Gianyar, Bali. In *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*. Retrieved from [www.ajhssr.com](http://www.ajhssr.com)
- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2022, Vol. 19, Page 9724, 19(15), 9724. <https://doi.org/10.3390/IJERPH19159724>
- Seplifriskila Tampubolon, V., & Sagala, E. J. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. BUM DIVISI PMKS. *Jurnal Business Management Journal*, 16(2), 65–80. <https://doi.org/10.30813/bmj>
- Sumathi, K., Vidya, R., & Sujatha, K. (2020). HRD Practices- A Strategic Tool for Employee Engagement at Organized Retail Organizations. *Shanlax International Journal of Management*, 7(3), 31–37. <https://doi.org/10.34293/management.v7i3.1617>
- Suswati, E. (2020). THE INFLUENCE OF WORK STRESS ON TURNOVER INTENTION: EMPLOYEE PERFORMANCE AS MEDIATOR IN CASUAL-DINING RESTAURANT. *JURNAL APLIKASI MANAJEMEN*, 18(2), 391–399. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.20>
- Usman, B. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Anugrah Tractor

Machinery Sumatera. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15, 39–50.

Wiranti, R., Wulandari, A., Sadat, F., Fauzan, A., & Gunawan, A. W. (2021). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DAN TURNOVER INTENTION MELALUI ORGANIZATIONAL COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENINGNYA PADA KARYAWAN BANK SWASTA. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 12(01), 29–38. <https://doi.org/10.47007/jeko.v12i01.3932>

Yansens, W., Tecoalu, M., Wahyoedi, S., & Colline, F. (2021). The Effect of Spirituality on Turnover Intention Mediated by Employee Engagement. *Proceedings of the Ninth International Conference on Entrepreneurship and Business Management (ICEBM 2020)*, 289–294. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210507.044>