

DAFTAR PUSTAKA

- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: a Facet Analysis, Model, and Literature Review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665–699. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
- Caesary, A. G., Wessiani, N. A., & Santosa, B. (2011). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Agent Outbond Call PT Infomedia Nusantara Menggunakan Metode Structural Equation Modelling. *Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS), Surabaya, Surabaya: Institut Teknologi Sepuluh Nopember*.
- Chen, Z. X., & Francesco, A. M. (2003). The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 490–510. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00064-7](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00064-7)
- Christina Mann Layne, Thomas H. Hohenshil, K. S. (2004). The relationship of occupational stress, psychological strain, and coping resources to the turnover intentions of rehabilitation counselors. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 48(1), 19–30.
- Dewi, A. P., & Agustina, M. D. P. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1(22), 1076–1088.
- Issa, D. A. R. M. F. A. (2013). Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint. *Middle East Journal of Scientific Research*, 14(4), 525–531. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2013.14.4.11172>
- Leontaridi, R. M., & Ward-Warmedinger, M. E. (2002). Work-Related Stress, Quitting Intentions and Absenteeism. *SSRN Electronic Journal*, 493. <https://doi.org/10.2139/ssrn.314207>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Andi (alih bahasa Vivi Andhika Yuwono).
- MANURUNG, Mona Tiorina and RATNAWATI, I. (2012). *ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN (Studi pada STIKES Widya Husada Semarang)*. Universitas Diponegoro.
- Margaretta, H., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Fastrata Buana Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1149. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p17>

- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63, 408–414. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. PT Pustaka Binaman Pressindo (Alih Bahasa Nurul Imam).
- Nasution, M. K. F. (2019). *Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Intrias Mandiri Sejati Medan*. Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Nazenin, S., & Palupiningdyah, P. (2014). Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2), 220–227. <https://doi.org/10.15294/jdm.v5i2.3663>
- Noor, Sarooj & Maad, N. (2008). Sarooj Noor dan Nazia Maad (2008). *International Journal of Business and Management*, 3((11)), 3–188.
- Robbins, S. P & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat (alih bahasa Diana Angelica dkk).
- Robbins, S. P & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Roseman, E. (1981). *Managing Employee Turnover: Positive Approach*. Amacom.
- Simamora, H. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Subekhi, A. & M. J. (2013). *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi* (Cetakan Pe). Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian*. Alfabeta.
- Suta, A., & Supartha, I. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Keluar Karyawan Pada Alila Manggis Hotel Karangasem Bali. *None*, 5(4), 249061.
- Thoha, M. (2014). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Persada.
- Williams, A. (2003). *Job stress, Job Satisfaction, And Intent to Leave Employment Among Maternal-Child Health Nurses*. University Of Toronto.