

Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Stress* Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum

Ivan Sir Philips

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: henryhalomoan76@gmail.com

Tuty Sariwulan

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: tuty.wulan@yahoo.com

Widya Paramita

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: widya.paramita@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of job satisfaction on turnover intention, the effect of work stress on turnover intention, and analysis the effect of job satisfaction and job stress on turnover intention of the Public Infrastructure and Facilities Handling officer, Ciracas District. This study uses quantitative research methods with data analysis techniques in the form of multiple linear regression analysis with the help of SPSS software version 24. The sampling technique uses probability sampling with several samples, a total of 195 respondents. This research is survey research in the form of a questionnaire to see the effect of job satisfaction and job stress on turnover intention. Based on the results of the analysis, it was found that job satisfaction has a positive and significant effect on turnover intention, then job stress has a positive and significant effect on turnover intention, and job satisfaction and work stress together have a positive and significant influence on turnover intention.

Keywords: *Job Satisfaction, Job Stress, turnover intention*

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, menganalisa pengaruh dari *stress* kerja terhadap *turnover intention*, dan menganalisa pengaruh dari kepuasan kerja dan *stress* kerja terhadap *turnover intention* pada petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Kecamatan Ciracas. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data berupa analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 24. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan jumlah sampel berjumlah 195 responden. Penelitian yang dilakukan ini merupakan penelitian *survey* berupa kuesioner untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dan *stress* kerja terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, selanjutnya *stress* kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, serta kepuasan kerja dan *stress* kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

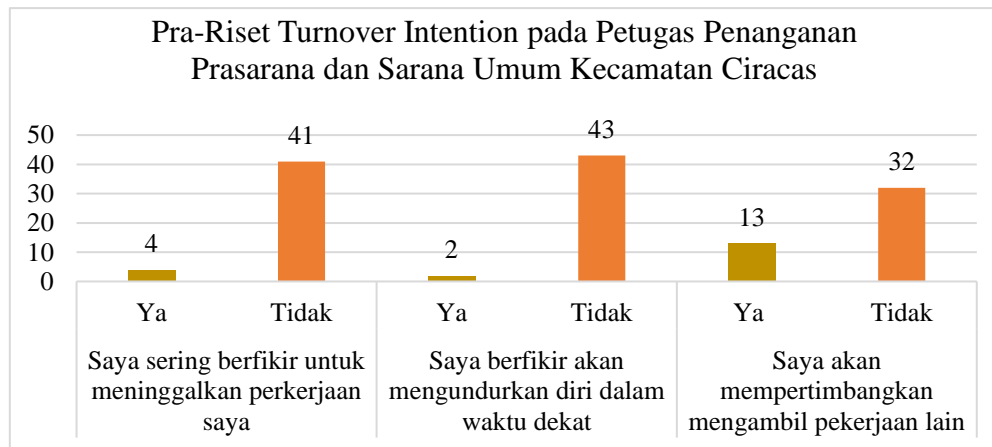
Kata kunci: *kepuasan kerja, stress kerja, turnover intention*

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang sangat cepat dengan berkembangnya revolusi pada dunia industry yang disebut dengan industri 4.0 yang juga pada saat ini mengalami peningkatan menuju revolusi 5.0 membuat angkatan kerja tidak sebanding dengan tersedianya lapangan

pekerjaan. Dengan hadirnya revolusi industri tersebut membuat banyaknya sektor pekerjaan yang mempergunakan teknologi sebagai alat produksi perusahaannya, dengan begitu angkatan kerja yang masih produktif menjadi hilangnya suatu pekerjaan saat ini yang membuat terbukanya pengangguran yang sangat besar.

Didalam penelitian yang diteliti oleh Saputri et al (2017) menyatakan bahwa terdapat sembilan variabel yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu usia, lama bekerja, tingkat pendidikan, keterikatan dalam organisasi, kepuasan kerja, budaya perusahaan, karakteristik individu, lingkungan kerja dan organisasi. Menurut Rakhma (2016) menyatakan bahwa tingkat pada *turnover* karyawan dikategorikan tidak baik jika data sudah melebihi 10% pertahun dari total dari jumlah karyawan yang masuk ataupun keluar perusahaan. Adanya peningkatan tersebut diduga karena satu faktor dalam diri seorang karyawan yaitu seperti kepuasan kerja.



Gambar 1. Pra-riiset

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan pada data pra-riiset yang dilakukan oleh peneliti diatas didapatkan dengan sampel sebanyak 45 orang didapatkan bahwa banyaknya petugas penanganan prasarana dan sarana umum Kecamatan Ciracas memiliki niat untuk keluar atau melakukan tindakan *turnover intention*. Didapatkan bahwa 4 petugas menyatakan berfikir untuk meninggalkan pekerjaan,selanjutnya 2 orang berfikir akan mengundurkan diri dalam waktu dekat, dan 13 orang akan mempertimbangkan mengambil pekerjaan lain.

Tujuan dari penelitian ini ialah menganalisa pengaruh dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Kecamatan Ciracas, menganalisa pengaruh *stress* kerja terhadap *turnover intention* pada petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Kecamatan Ciracas, dan menganalisa pengaruh kepuasan kerja dan *stress* kerja terhadap *turnover intention* pada petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Kecamatan Ciracas.

TINJAUAN LITERATUR

Turnover Intention

Menurut Green et al. (2013) menyatakan bahwa *turnover intention* ialah kemungkinan seorang pegawai dalam meninggalkan posisinya dalam waktu dekat. Selanjutnya menurut Rahim & Cosby (2016) menyatakan bahwa *turnover intention* ialah sebuah fenomena dalam meninggalkan organisasi atau instansi secara sukarela. Menurut Kang et al. (2015) menyatakan bahwa *turnover intention* ialah sebuah kesadaran individual tau pegawai tentang kemungkinan yang ada untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat. Menurut Ksama & Wibawa

(2016) mendefinisikan *turnover intention* ialah adanya sebuah masalah yang sering timbul pada sebuah instansi yang menyangkut keinginan keluarnya karyawan.

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) menyebutkan bahwa variabel kepuasan kerja merupakan sikap seseorang yang positif dari pegawai yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap suatu pekerjaannya melalui penilaian salah satu tugas sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu dari nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah suatu sikap pada pegawai terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, relasi antar karyawan, gaji yang diteruma dalam pekerjaan, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik maupun faktor psikologis. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah sebuah tanggapan dari afektif atau emosional pegawai terhadap berbagai segi perkerjaan seseorang. Menurut Fallis et al. (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan adanya perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi terhadap pekerjaannya tersebut.

Stress Kerja

Menurut Fatikhin et al. (2017) mendefinisikan *stress* kerja ialah suatu kondisi yang dimana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi. Selanjutnya menurut Sinambela (2017) menyatakan bahwa *stress* kerja ialah suatu perasaan tertekan yang dialami oleh pegawai dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut Ekawarna (2018) menyatakan bahwa *stress* kerja ialah stres yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2017) menyatakan juga bahwa *stress* kerja ialah suatu kondisi yang dimana pegawai merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi suatu pekerjaan.

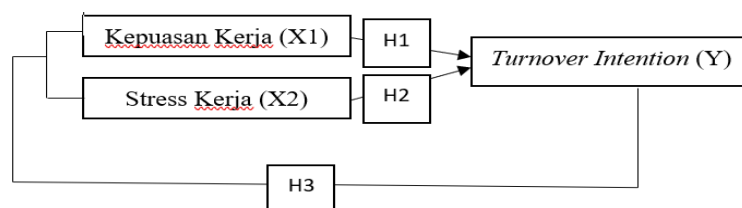
Hipotesis Penelitian

Model penelitian pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2. Berdasarkan Gambar 2 rumusan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

H2: Terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap *turnover intention*

H3: Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan stress kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention*



Gambar 2. Model Penelitian

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2022)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan teknik survey menggunakan kuesioner. Kuesioner dikembangkan secara khusus sebagaimana variabel penelitian yakni kepuasan kerja (X1), stres kerja (2) dan *turnover intention*. Teknik pengambilan sampel mempergunakan *probability*

sampling, dengan digunakannya teknik ini akan memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota didalam populasi untuk dipilih sebagai sampel. Selanjutnya teknik yang dipergunakan ialah teknik *sampling* acak sederhana (*simple random sampling*). Penggunaan Teknik ini dilakukan karena setiap dari individu tersebut memiliki peluang atau kesempatan yang sama untuk dijadikan sebagai subjek penelitian. (Sugiyono, 2015). Selanjutnya populasi pada penelitian ini sebanyak 382 responden dengan sampel sebanyak 195 dengan menggunakan rumus slovin dengan *margin error* sebesar 5 %. Pada penelitian ini populasi yang digunakan ialah petugas penanganan prasarana dan sarana umum di Kecamatan Ciracas yang mengkoordinir atas 5 Kelurahan, secara lebih rinci populasi dan sampel penelitian dapat dilihat pada Tabel 1. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS 24.0.

Tabel 1. Sebaran Populasi Sampel

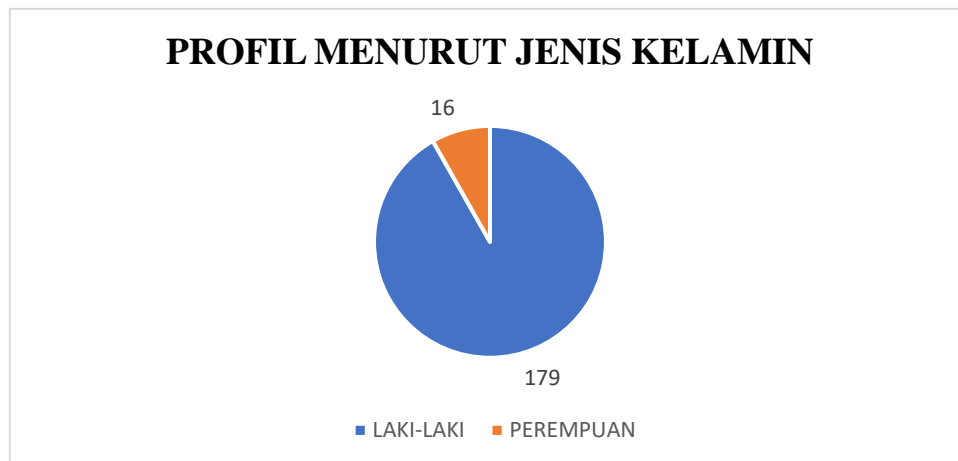
Kelurahan	Jumlah Petugas	Perhitungan Sampel
Cibubur	78	$(78 \times 195)/382 = 40$
Kelapa Dua Wetan	70	$(70 \times 195)/382 = 36$
Ciracas	82	$(82 \times 195)/382 = 42$
Susukan	77	$(77 \times 195)/382 = 39$
Rambutan	75	$(75 \times 195)/382 = 38$

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan Gambar 3., jumlah responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki yang terdiri dari 179 responden dengan persentase 91,8% sedangkan perempuan terdiri dari 16 responden dengan persentase 8,2%. Fakta ini diterima karena sebagian besar jumlah petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Kecamatan Ciracas didominasi oleh laki-laki.



Gambar 3 Grafik Jenis Kelamin Responden

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan wilayah kerja seperti pada Gambar 4, jumlah responden dalam penelitian ini didominasi oleh wilayah Ciracas dengan responden 42, Cibubur dengan responden 40,

Susukan dengan responden 39, Rambutan dengan responden 38, dan Kelapa Dua Wetan dengan responden 36.

PROFIL RESPONDEN MENURUT WILAYAH KERJA



Gambar 4. Grafik Wilayah Kerja Responden

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2022)

Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan Tabel 2, dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 20.664 + 0.254X_1 + 0.438X_2$$

Berdasarkan Tabel 2, nilai konstanta sebesar 20.664 artinya jika kepuasan kerja dan *stress* kerja bernilai 0, maka *turnover intention* bernilai 20,664. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar 0.254 artinya jika kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.254. Koefisien X_1 bernilai positif artinya terjadi pengaruh yang positif antara kepuasan kerja (X_1) dengan *turnover intention* (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi *turnover intention* petugas.

Nilai koefisien *stress* kerja sebesar 0,438, artinya jika *stress* kerja mengalami kenaikan sebesar 1, maka *stress* kerja akan meningkat sebesar 0,438. Koefisien X_2 bernilai positif artinya terdapat pengaruh yang positif antara *stress* kerja (X_2) dengan *turnover intention* (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *stress* kerja maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* petugas.

Tabel 2. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.664	2.210		9.352	.000
	Kepuasan Kerja	.254	.071	.208	3.576	.000
	Stress Kerja	.438	.042	.609	10.486	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2022)

Hasil Uji t

Berdasarkan Tabel 3, t-hitung dari variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar 3.576. Berdasarkan output diperoleh t-tabel dapat dilihat pada tingkat signifikansi 0,05, $df = n - k - 1$ (n

adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel bebas) atau $195-2-1=192$, maka didapatkan t-tabel sebesar 1.97240. Dapat diketahui bahwa t-hitung kepuasan kerja $3.576 > 1,97240$ yang berarti hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan Tabel 3, t-hitung dari variabel *stress* kerja (X2) sebesar 10.486. Berdasarkan output diperoleh t-tabel dapat dilihat pada tingkat signifikansi 0,05, $df=n-k-1$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel bebas) atau $195-2-1=192$, maka didapatkan t-tabel 1,97240. dapat disimpulkan bahwa t-hitung dari *stress* kerja $10.486 > 1,97240$ yang berarti hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa *stress* kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Tabel 3. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	20.664	2.210		9.352	.000
	Kepuasan Kerja	.254	.071	.208	3.576	.000
	Stress Kerja	.438	.042	.609	10.486	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah Oleh Peneliti

Hasil Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat bahwa (R Square) R^2 yaitu sebesar 0,555. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X1) dan *Stress* Kerja (X2) untuk menjelaskan secara simultan sebesar 55% sedangkan sisanya 45% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.550	3.866

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Kepuasan Kerja
b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah Oleh Peneliti

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil dari perhitungan pada penelitian ini diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Kecamatan Ciracas. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 0.254 artinya jika kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.254. Koefisien X1 bernilai positif artinya terjadi pengaruh yang positif antara kepuasan kerja (X1) dengan *turnover intention* (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi *turnover intention* petugas.

Kepuasan kerja ialah suatu factor yang penting untuk menekan tingkat *turnover intention* petugas. Dimana secara realitanya seseorang yang merasakan kepuasan akan merasa adanya kenyamanan berada di lingkungannya sehingga sangat sulit untuk keluar dari

lingkungannya tersebut. Di dalam penelitian ini kepuasan kerja dominan dipengaruhi oleh indikator pekerjaan itu sendiri. Dari hasil pada jurnal tersebut sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Hardjo dan Yani (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada staf pengajar di Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara. Penelitian ini juga didapatkan indikator pada kepuasan kerja paling besar dipengaruhi oleh indikator pekerjaan itu sendiri yaitu sebesar 41%. Sedangkan indikator gaji dan rekan kerja sama-sama yang memberikan pengaruh paling kecil terhadap *turnover intention* yaitu sebesar 29%.

Pengaruh Stress Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil dari perhitungan pada penelitian ini diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Kecamatan Ciracas. Nilai pada koefisien *stress* kerja sebesar 0,438, artinya jika *stress* kerja mengalami kenaikan sebesar 1, maka *stress* kerja akan meningkat sebesar 0,438. Koefisien X^2 bernilai positif artinya terdapat pengaruh yang positif antara *stress* kerja (X_2) dengan *turnover intention* (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *stress* kerja maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* petugas. Dari hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Urieşi (2019) menunjukkan hasil bahwa terbukti bahwa *Stress* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Penelitian ini juga didapatkan indikator pada *stress* kerja paling besar dipengaruhi oleh indikator tuntutan organisasi yaitu sebesar 44%. Kedua, indikator tuntutan pribadi yang memberikan pengaruh sebesar 33% dan terkecil ialah indikator tuntutan peran menjadi pengaruh terkecil terhadap *turnover intention* yaitu sebesar 23%.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention

Dari perhitungan Uji t , t -hitung dari kepuasan kerja yaitu 3.576 lebih besar dari t -tabel 1.97240 yang berarti H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* petugas. Sementara t -hitung dari variabel *stress* kerja sebesar 10.486 yang mana lebih besar dari t -hitung 1,97240 yang berarti H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa *stress* kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* petugas. Selanjutnya untuk perhitungan R^2 atau koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,555 yang berarti kepuasan kerja (X_1) dan *stress* kerja (X_2) untuk menjelaskan *turnover intention* (Y) secara bersama-sama atau simultan sebesar 55% sedangkan sisanya sebesar 45% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan secara empiris yang didasarkan pada pengolahan data statistik, deskripsi, serta pembahasan yang telah diuraikan. Dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja (X_1) dan *turnover intention* (Y) sebesar t hitung $3.576 > t$ tabel 1,97240, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *stress* kerja (X_1) dan *turnover intention* (Y) sebesar t hitung $10.486 > t$ tabel 1,97240

Saran

Berdasarkan pada kesimpulan yang telah didapatkan, maka peneliti merumuskan beberapa rekomendasi bagi peneliti selanjutnya dengan harapan dapat menjadi bahan acuan dan referensi yang bermanfaat nantinya, lebih lanjut bagi instansi sebaiknya memberikan sebuah pekerjaan yang membuat petugas merasa bahagia dalam bekerja karena indikator

terendah ialah pekerjaan yang lebih baik dan tuntutan peran yaitu sebesar 23%. Selanjutnya, petugas sebaiknya memberikan perhatian dan semangat gotong royong dalam bekerja dengan begitu pekerjaan akan lebih mudah dan cepat teratasi, karena indikator terendah ialah banyaknya pekerjaan yang selesai karena saling membantu satu sama lain masih rendah dengan skor 454.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Ekawarna, H. (2018). Manajemen konflik dan stres. *Bumi Aksara*.
- Fallis, A. ., Robbins, S. P., & Judge, T. (2014). Organizational Behaviour, Global Edition. In *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Fatikhin, F., Hamid, D., & Mukzam, M. (2017). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 47(1).
- Green, A. E., Miller, E. A., & Aarons, G. A. (2013). Transformational leadership moderates the relationship between emotional exhaustion and turnover intention among community mental health providers. *Community Mental Health Journal*, 49(4). <https://doi.org/10.1007/s10597-011-9463-0>
- Hardjo, S., & Yani, D. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Staf Pengajar Di Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara. *Psikologi Konseling*, 11(2). <https://doi.org/10.24114/konseling.v10i1.9636>
- Kang, H. J. (Annette), Gatling, A., & Kim, J. (Sunny). (2015). The Impact of Supervisory Support on Organizational Commitment, Career Satisfaction, and Turnover Intention for Hospitality Frontline Employees. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 14(1). <https://doi.org/10.1080/15332845.2014.904176>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). Perilaku Organisasi Organizational Behavior. Salemba Empat.
- Ksama, I., & Wibawa, I. (2016). Pengaruh Leader-Member Exchange, Role Stress Dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention. *None*, 5(10).
- Mangkunegara.A.A Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *PT. Remaja Rosdakarya. Bandung*, 53(9).
- Rahim, A., & Cosby, D. M. (2016). A model of workplace incivility, job burnout, turnover intentions, and job performance. *Journal of Management Development*, 35(10). <https://doi.org/10.1108/JMD-09-2015-0138>
- Rakhma, R. tsani. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Produksi PT.YB Apparel Jaya Temanggung). *Revista Brasileira de Ergonomia*, 9(2).
- Saputri, D. F., Ariani, N. M., & Suarka, F. M. (2017). Faktor-faktor penyebab turnover intention di love f hotel by fashiontv. *Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas*, 1(2).
- Sinambela, L. P. (2017). Reformasi Pelayanan Publik : Teori, Kebijakan dan Implementasi. *Bumi Aksara*.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, Cetakan ke-8. *Kencana Pranada Media Group*.
- Urięi, S. (2019). The effects of work stress and trust in managers on employee turnover intentions. *CES Working Papers*, XI(3).