

PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA (STUDI KASUS PADA DEPARTEMEN TI PT. TRIAS SENTOSA TBK)

Annisa Raudya Wibowo¹, Daniel Gunarto²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo
Jalan Semolowawu no 84 Surabaya, Indonesia
Email: annisarwibowo@gmail.com

Abstrak Banyak terjadinya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) di beberapa perusahaan yang diakibatkan oleh pandemic Covid-19. Namun beda halnya dengan beberapa perusahaan yang malah terjadi tingkat turnover intention yang tinggi. Dari hasil exit interview karyawan departemen TI PT. Trias Sentosa Tbk, didapati bahwa faktor tingginya tingkat turnover intention ialah stres kerja, kompensasi finansial dan kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah Menganalisis stres kerja dan kompensasi finansial terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dimana penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Jadi untuk responden pada penelitian ini berjumlah 50 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi data dari HRD. Metode analisis menggunakan metode SEM PLS. Software yang digunakan untuk mengolah data penelitian ini adalah WarpPLs 6.0 Software.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kompensasi Finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Turnover Intention, Stres Kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja, Kompensasi Finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja dan Turnover Intention

Abstract There have been many layoffs (Termination of Employment) in several companies due to the Covid-19 pandemic. However, it is different with some companies where there is a high level of turnover intention. The negative impact of turnover intention for the company is that the work atmosphere is not conducive. From the results of the exit interview of employees of the IT department of PT. Trias Sentosa Tbk found that the factors of the high level of turnover intention are job stress, financial compensation, and job satisfaction. The purpose of this study is to analyze job stress and financial compensation on turnover intention through job satisfaction. The sampling technique in this study used a purposive sampling technique where the determination of the sample with certain considerations. So the respondents in this study amounted to 50 employees. Data collection techniques using questionnaires and data documentation from HRD. The method of analysis uses the PLS-SEM method. The software used to process the research data is WarpPLs 6.0 Software.

The results of the study show that the Job Stress variable has a negative and insignificant effect on Job Satisfaction, Financial Compensation has a positive and significant influence on Job Satisfaction, Job

Satisfaction has a positive and insignificant effect on Turnover Intention, Job Satisfaction has a positive and insignificant effect on Turnover Intention, Job Stress has a positive and insignificant effect on Turnover Intention through Job Satisfaction, Financial Compensation has a positive and significant effect on Turnover Intention through Job Satisfaction..

Keywords: Job Stress, Financial Compensation, Job Satisfaction and Turnover Intention

PENDAHULUAN

Pada masa pandemik Covid-19 yang telah berjalan selama hampir 2 tahun menyebabkan berbagai perusahaan menghadapi banyak masalah. Beberapa perusahaan mengalami kebangkrutan hingga menyebabkan penutupan usaha yang berdampak pada pengurangan pekerja maupun Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Namun berbeda di beberapa perusahaan mengalami masalah lain seperti tingginya turnover intention, masa pandemik-pun tidak mengurungkan niat karyawan untuk keluar kerja. Hal tersebut berlaku di PT Trias Sentosa, Tbk. PT Trias Sentosa merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur.

Dalam 5 tahun terakhir ini, karyawan PT Trias Sentosa Tbk, khususnya Departemen TI, mengalami turnover intention. Jika melihat dalam masa pandemi ini, pekerja mampu bertahan saja sudah cukup. Nyatanya hal ini tidak dirasakan oleh pekerja di PT Trias Sentosa Tbk departemen TI (Teknologi Informasi).

Turnover intention pada penelitian sebelumnya sangat berkaitan dengan stres kerja, kompensasi finansial dan kepuasan kerja. Menurut (Widayati & Yunia, 2016: 387-401) perusahaan harus memberi perhatian khusus kepada karyawan dengan berlaku adil sebagai sebuah penghargaan yang diterima atas kontribusinya kepada perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. Apabila perusahaan mampu memajemen karyawan yang ada dengan baik hal tersebut dapat mengurangi salah satu masalah yang sering terjadi dalam suatu perusahaan yaitu turnover intention.

Tabel 1
Data Turnover Intention Karyawan TI PT. Trias Sentosa Tbk 2018-2022

Tahun	(J) Karyawan Awal	(J) Karyawan Masuk	(J) Karyawan Keluar	(J) Karyawan Akhir Tahun	(%) Karyawan Keluar
2018	60	12	19	53	26%
2019	53	18	13	58	18%
2020	58	10	11	57	16%
2021	57	26	21	62	25%
2022	62	8	8	62	11%

Berdasarkan data yang disajikan dapat diketahui bahwa selama 5 tahun terakhir yaitu dari tahun 2018-2022 tingkat turnover intention pada departemen TI cukup tinggi dan dapat dilihat bahwa tingkat perputaran karyawan (turnover) tinggi terjadi di setiap tahunnya dan tertinggi pada tahun 2021 terdapat sebanyak 26 orang masuk dan 21 orang yang keluar, dengan tingkat perputaran karyawan sebesar 25%. Deloitte Indonesia menjelaskan rata-rata turnover perusahaan di Indonesia adalah sebesar 10%. Hal ini yang membuktikan bahwa presentase turnover intention tergolong besar dikarenakan lebih dari 10%. Juga dilihat pada tahun ini yaitu

2022 dengan data yang diambil per bulan Mei atau berjalan 5 bulan sudah terdapat persentase turnover intention sebesar 11%.

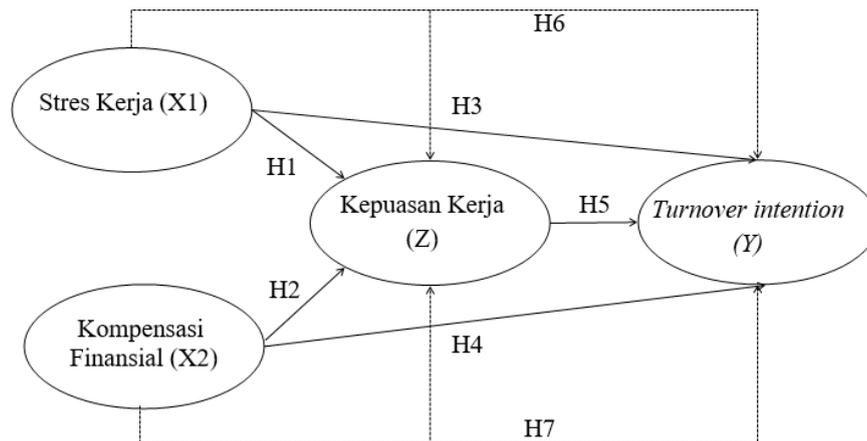
Sebanyak 32 karyawan telah memutuskan untuk mengundurkan diri dari PT Trias Sentosa Tbk dalam kurun waktu 2 tahun (2020-2021). Dan berdasarkan exit interview atas 32 karyawan tersebut yang didapatkan dari HRD disimpulkan bahwa alasan karyawan keluar adalah ketidakjelasan karir, tunjangan tidak sesuai dan beban kerja yang tinggi juga berhubungan dengan kepuasan karyawan. Ketiga hal ini mencakup kompensasi finansial, stres kerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saeka & Suana, 2016: 3736–3760) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan. Bailey et al. (2016: 821-840) menyatakan bahwa kepuasan kerja akan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki individu sudah terpenuhi, hal ini terkait dengan derajat kesukaan ataupun ketidaksukaan yang dikaitkan dengan karyawan yang merupakan sikap yang umum ditunjukkan oleh karyawan karena kaitannya dengan imbalan yang mereka yakini akan mereka dapatkan setelah mereka melakukan sebuah pekerjaan. Stres dapat muncul apabila seseorang mengalami beban atau tugas berat dimana orang tersebut tidak dapat mengatasi tugas yang dibebankan itu, maka tubuh akan merespon dengan tidak mampu terhadap tugas tersebut (Atmaja, 2018: 815). Pemberian kompensasi yang tepat dan benar akan membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, sebaliknya jika kompensasi yang diberikan kurang tepat dan tidak memadai maka akan menyebabkan prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan (Saputra, 2022: 2-12).

Berdasarkan paparan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, kompensasi finansial terhadap turnover melalui kepuasan karyawan. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi solusi untuk memperkecil tingkat turnover intention yang terjadi pada Departemen TI PT Trias Sentosa Tbk berdasarkan temuan dalam penelitian ini.

KAJIAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

Stres kerja pada penelitian ini mengambil dari teori oleh Vanchapo (2020: 37) yang menyatakan bahwa keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya. Kompensasi Finansial, Hasibuan (2017: 119) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang. Barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kepuasan Kerja, Edy Sutrisno (2019: 74) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Komalasari et al. (2021: 38-47) menyatakan turnover intention didefinisikan sebagai faktor mediasi antara sikap yang mempengaruhi niat untuk keluar dan benar-benar keluar dari perusahaan. Hipotesis pada penelitian ini sebagai gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Menurut Azwar (2017:39), Definisi operasional merupakan merumuskan ulang definisi variabel secara operasional sehingga dapat teramati dan diukur. Dari definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi operasional digunakan untuk menentukan jenis variabel dan indikator sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian. Stres kerja, Menurut Robbins dan Judge (2017: 597) menyatakan stress kerja merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Adapun indikator yang digunakan adalah beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja dan komunikasi. Kompensasi finansial, Menurut Simamora (2015: 442) menyatakan kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Adapun indikator yang digunakan adalah insentif, upah dan gaji. Kepuasan kerja, Kepuasan kerja merupakan bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang ditunjukkan dengan moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Adapun indikator yang digunakan adalah Penghargaan, kesempatan promosi, supervise atau atasan, karakteristik individu, pekerjaan itu sendiri atau tipe pekerjaan. *Turnover intention*, Turnover intention didefinisikan sebagai faktor mediasi antara sikap yang mempengaruhi niat untuk keluar dan benar-benar keluar dari perusahaan (Komalasari et al. 2021: 38–47). Adapun indikator yang digunakan adalah Pikiran untuk berhenti bekerja (thoughts of quitting), Intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan (intention to quit), Intensi mencari pekerjaan di tempat lain (intention to search for alternatives).

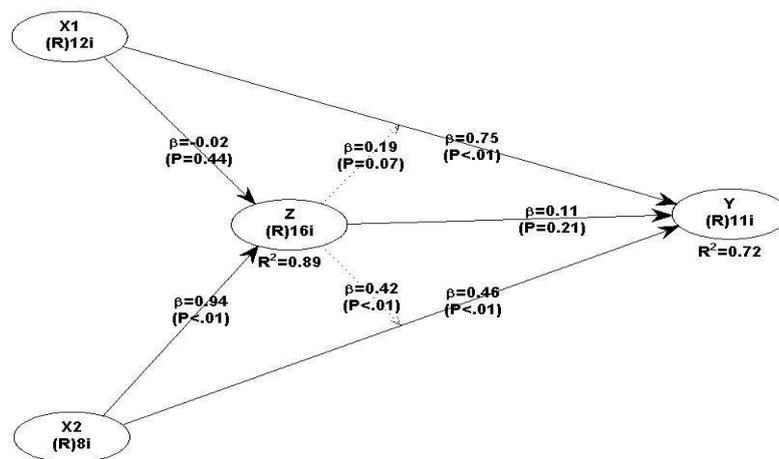
Populasi dalam penelitian ini adalah 62 karyawan department TI di PT. Trias Sentosa Tbk. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan purposive sampling sebagai dasar pengambilan sampel, yang mana adanya penentuan sampel dengan pertimbangan dimana variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu stres kerja, kompensasi finansial, kepuasan kerja dapat dirasakan oleh karyawan ketika sudah lebih dari 3 bulan memiliki tugas dan tanggung jawab kerja sendiri, dalam hal ini pengambilan sampel ditentukan berdasarkan masa kerjanya yaitu karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari sama dengan 6 bulan karena pada perusahaan ini pelatihan karyawan baru hanya dilakukan selama 2 bulan dan setelahnya sudah memiliki tanggung jawab sendiri terhadap pekerjaannya. Sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah 50 karyawan TI dari total keseluruhan 62 karyawan TI.

Penelitian ini menggunakan dua jenis dan sumber data yaitu primer dan sekunder, untuk primer data didapatkan langsung dengan penyebaran kuesioner dan untuk sekunder didapatkan data dari HRD berupa data rekap user exit karyawan TI PT. Trias Sentosa Tbk.

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan structural (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Structural Equation Model (SEM) adalah salah satu bidang kajian statistic yang dapat menguji sebuah rangkaian hubungan yang relatif sulit terukur secara bersamaan. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik PLS yang dilakukan dengan dua tahap, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pengujian telah dilakukan dengan menerapkan pengujian outer dan inner model, dan menghasilkan uji hipotesis sebagai berikut :



Gambar 2. Hasil Pengujian Model

Sumber : Hasil Olah WarpPLS 6.0, 2022

Gambar diatas merupakan hasil dari pengujian model yang diolah pada software WarpPLS 6.0. Berdasarkan pengolahan data WarpPLS 6.0. dihasilkan nilai path coefficient dan nilai P values sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Pengujian Hipotesis

H	Pengaruh		Koef Path	P Values	Keterangan	
H1	Stres Kerja	□	Kepuasan Kerja	-0.021	0.442	Tidak Signifikan
H2	Kompensasi Finansial	□	Kepuasan Kerja	0.942	<0.001	Signifikan
H3	Stres Kerja	□	Turnover Intention	0.752	<0.001	Signifikan
H4	Kompensasi Finansial	□	Turnover Intention	0.461	<0.001	Signifikan

H5	Kepuasan Kerja	□	<i>Turnover Intention</i>	0.112	0.206	Tidak Signifikan
H6	Stres Kerja melalui Kepuasan Kerja	□	<i>Turnover Intention</i>	0.192	0.075	Tidak Signifikan
H7	Kompensasi Finansial melalui Kepuasan Kerja	□	<i>Turnover Intention</i>	0.415	<0.001	Signifikan

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 7 jalur, terdapat 4 jalur menunjukkan pengaruh yang signifikan, dan 3 jalur yang lain menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan. Untuk melihat pengaruh tidak langsung yang lebih tepat adalah dengan membandingkan pengaruh langsung dengan tidak langsung H1 dan H6 dengan H2 dan H7.

Tabel 3
Hasil Perbandingan Hipotesis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Hipotesis	Pengaruh Langsung	Hipotesis	Pengaruh Tidak Langsung	Keterangan
H1	Signifikan	H6	Tidak Signifikan	<i>Part Mediation</i>
H2	Signifikan	H7	Signifikan	<i>Part Mediation</i>

Part Mediation, artinya variabel independen mampu mempengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melalui atau melibatkan variabel mediator. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya Stres Kerja terhadap Turnover Intention mampu mempengaruhi secara langsung dan untuk Kompensasi Finansial terhadap Turnover Intention mampu mempengaruhi secara langsung.

Hubungan stres kerja terhadap kepuasan kerja, Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel stress kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan koefisien jalur yang bertanda negatif -0.021 dengan P values 0.442 yang berarti nilai lebih besar dari 0.05. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja. Arah nilai korelasi yang negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja maka tingkat kepuasan kerja akan semakin rendah. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja, Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja menghasilkan koefisien jalur yang bertanda positif 0.942 dengan P values <0.001 yang berarti nilai lebih kecil dari 0.05. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja. Arah nilai korelasi yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi finansial maka tingkat kepuasan kerja akan semakin tinggi pula. Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention, Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel stres kerja terhadap turnover intention menghasilkan koefisien jalur yang bertanda positif 0.752 dengan P values <0.001 yang berarti nilai lebih kecil dari 0.05. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel stres kerja terhadap turnover intention. Arah nilai korelasi yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin tinggi pula tingkat turnover intention. Pengaruh kompensasi

finansial terhadap turnover intention. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial terhadap turnover intention menghasilkan koefisien jalur yang bertanda positif 0.461 dengan P values <0.001 yang berarti nilai lebih kecil dari 0.05. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi finansial terhadap turnover intention. Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention, Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap turnover intention menghasilkan koefisien jalur yang bertanda positif 0.112 dengan P values 0.206 yang berarti nilai lebih besar dari 0.05. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap turnover intention. Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja, Hasil uji pengaruh tidak langsung pada penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja. Dengan hasil koefisien jalur yang bertanda positif 0.192 dan p values 0.206 yang berarti nilai lebih besar dari 0.05. Pengaruh kompensasi finansial terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja, Hasil uji pengaruh tidak langsung pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja. Dengan hasil koefisien jalur yang bertanda positif 0.415 dan p values <0.001 yang berarti nilai lebih kecil dari 0.05.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian tentang pengaruh stres kerja dan kompensasi finansial terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai berikut : Hasil pengujian hipotesis H1 menunjukkan bahwa Stres Kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujian hipotesis H2 menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujian hipotesis H3 menunjukkan bahwa Stres Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Hasil pengujian hipotesis H4 menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Hasil pengujian hipotesis H5 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Turnover Intention. Hasil pengujian hipotesis H6 menunjukkan bahwa Stres Kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja. Hasil pengujian hipotesis H7 menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah diambil maka saran yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut, Stres Kerja dapat langsung mempengaruhi tingkat turnover intention dengan pengaruh positif dan signifikan, oleh karena itu stres kerja ini penting diperhatikan oleh pimpinan. Variabel stres kerja pada item "Seringkali mengerjakan pekerjaan sampai diluar jam kerja" mendapat nilai tertinggi dari pada item yang lain, maka dari itu pimpinan diharapkan dapat memantau tingkat stres karyawan salah satunya dengan memperhatikan beban kerja yang diberikan seimbang dengan jam kerja yang ada. Kompensasi Finansial dapat langsung dan tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Pengaruh positif dan signifikan menggambarkan bahwa kompensasi finansial yang baik tidak menahan karyawan tetap tinggal juga kompensasi finansial tidak baik membuat turnover intention rendah namun hal ini perlu diperhatikan ketika kompensasi finansial tinggi maka turnover intention tinggi maka ada faktor lain yang perlu diperhatikan karena memperbaiki kompensasi finansial pun bukanlah upaya dalam menurunkan turnover intention pada departemen TI. Juga ketika kompensasi finansial tinggi diiringi kepuasan kerja tinggi namun turnover intention ikut meningkat.

Dengan simpulan yang diatas didapati bahwa stress kerja dan kompensasi finansial memanglah merupakan salah satu faktor meningkatnya niat keluar kerja karyawan. Kedepannya diharapkan adanya penyesuaian kompensasi finansial terhadap beban kerja yang diberikan atau adanya pemerataan tugas kerja antar karyawan. Dan untuk menurunkan tingkat turnover intention yang tinggi, peneliti menyarankan untuk memberlakukan penalty bagi karyawan yang berhenti kerja atau memutuskan kontrak dalam masa kontrak yang berjalan. Penelitian ini perlu adanya penelitian lanjutan dimasa yang akan datang, karena masih ada banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi turnover intention seperti lingkungan kerja dan budaya organisasi.

REFERENSI

- Atmaja, I. G. I. W., & Suana, I. W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Dengan Role Stress Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Rumours Restaurant. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(2), 815. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p09>
- Azwar, S. (2017). Metode Penelitian Psikologi (II). Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bailey, A. ., Albassami, F., & Al-Meshal, S. (2016). The roles of employee job satisfaction and organizational commitment in the internal marketingemployee bank identification relationship. International Journal of Bank Marketing, 34(6), 821–840. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJBM-06-2015-0097>
- Komalasari, E. siti, Widiyono, & Maulina, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap turnover intention karyawan pada PT Elang Transportasi Indonesia di Jakarta. Jurnal Administrasi Bisnis, 1(2), 38–47.
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Saeka, I., & Suana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Indonusa Algaemas Prima Bali. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 5(6), 3736–3760.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). PRENADA MEDIA GROUP.
- Vanchapo, A. R. (2020). Beban Kerja Dan Stres Kerja. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media