

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Selly Octavia Handayani , Andriyani, Irma Tsuraya Choirinnida

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the effect of job stress on turnover intention with job satisfaction as a mediating variable at PT. XYZ in Semarang Regency. The population used in this research is all employees. The number of samples used in this research was 139 respondents with the characteristics of all employees.

Data collection was carried out by distributing questionnaires with questionnaire sample measurements using the Likert Scale. Two (2) hypotheses in this study were tested using a descriptive method with the help of computer software in the form of the SmartPLS program version 3.3.3.

The results of the analysis of statistical tests show that the job stress variable has a significant positive effect on turnover intention. In addition, it is also known that the job satisfaction variable can mediate between stress and turnover intention.

Keywords: (Job Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention)

PENDAHULUAN

Organisasi bisnis baik dalam segi layanan atau pasar produk memiliki keinginan untuk mencapai tujuan mereka dan tumbuh secara berkelanjutan (Ferdian, et al., 2020). Organisasi bisnis tersebut perlu mengatur dan mengelola sumber daya mereka yang berharga. Sumber daya yang menjadi aset terpenting dalam suatu bisnis yaitu para karyawan. Karyawan sebagai sumber daya manusia memiliki ide-ide konseptual, analitis, dan strategis yang dapat dioptimalkan untuk mengelola sumber daya lainnya (Saragih, et al., 2020). Kegagalan dalam merawat karyawan akan mengakibatkan hilangnya kesempatan untuk berkembang. Organisasi yang kesulitan mempertahankan karyawannya akan mengalami hambatan dalam mengejar targetnya (Hughes *et. al.*, 2010). Gyensare et al. (2015) menyatakan bahwa tantangan yang paling sulit dihadapi sebagian besar bisnis di abad 21 adalah masalah *turnover intention*.

Turnover intention didefinisikan sebagai keinginan sadar untuk keluar dari organisasi dan mencari alternatif lain di organisasi lain (Tett & Meyer, 1993). Turnover intention (keinginan berpindah) berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Laporan dari Work Institute (2018) menyatakan bahwa 33% karyawan akan meninggalkan pekerjaan mereka setiap tahun pada tahun 2020 dikarenakan keinginan sadar untuk berpindah menuju tempat yang lebih baik sangat tinggi (Ferdian et al, 2018). Turnover intention juga dapat terjadi saat performa atau kinerja seorang karyawan kurang memuaskan dan perusahaan merencanakan untuk mengeluarkannya dari suatu posisi. Karena tekanan ekonomi atau kerugian, dalam bisnis, perusahaan bisa saja melakukan pemutusan hubungan kerja dengan karyawan tersebut. Tingkat turnover yang tinggi akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan antara lain penurunan penjualan, penurunan kepuasan pelanggan, biaya perekrutan dan pelatihan yang besar, serta

hilangnya waktu kerja yang produktif. Pendeknya, pergantian yang berlebihan dapat membebani kinerja organisasi (An, 2019).

Siddiqui dan Jamil (2015) melakukan penelitian dan hasil menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi turnover intention karyawan. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat membuat karyawan tidak sehat, kurang termotivasi, kurang produktif, dan kurang aman di tempat kerja. Stres kerja yang tinggi menyebabkan para pekerja ketidakpuasan kerja, dan ketidakpuasan dengan pemecatan karyawan lebih dari yang dapat mengakibatkan pemisahan. Sebagai tambahannya konsekuensi negatif dari stres kerja yang berlebihan pada karyawan penyebab yang mengarah pada penurunan kualitas layanan dan pemikiran untuk meninggalkan organisasi (Pahi, et al, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Li Mei Hung et al (2018) mengemukakan bahwa stres kerja memberikan dampak positif terhadap tingkat turnover, artinya semakin tinggi stres kerja karyawan maka dapat meningkatkan turnover intention pada karyawan.

Stres pada lingkungan kerja dapat memengaruhi emosi job satisfaction karyawan yang menyebabkan timbul keputusan untuk berhenti dari pekerjaan (Dewi & Sriathi, 2019). Stres kerja diperkirakan memengaruhi job satisfaction karyawan, yang pada gilirannya dapat menyebabkan kinerja yang rendah dan niat untuk berhenti dari pekerjaan (Applebaum, et al., 2010). Stres kerja yang semakin tinggi yang dialami oleh karyawan, maka akan menurunkan rasa job satisfaction, hal itulah yang menyebabkan rasa karyawan untuk berhenti dari perusahaan. Indrayani (2012) dan Basri (2017) melakukan penelitian dengan hasil yang menyatakan bahwa ketika kepuasan karyawan menurun dan meningkatnya turnover intention, maka stres kerja karyawan tinggi, maka kepuasan karyawan akan menurun dan akan meningkatkan karyawan.

Job satisfaction merupakan suatu keadaan yang berkaitan dengan reaksi emosional dari persepsi seseorang yang telah mendapatkan kebutuhan dan permintaan yang diinginkannya dari pekerjaan yang dia lakukan (Dizgah et al., 2012). Seorang karyawan dapat menilai seberapa puas dirinya terhadap pekerjaannya tersebut. Ketika menurut karyawan penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu tinggi, maka kepuasannya terhadap kegiatan tersebut akan semakin tinggi (Retnaningrum & Musadieq, 2016). Karyawan akan berupaya dengan semua kemampuannya untuk menyelesaikan tugasnya disaat karyawan merasa puas dalam bekerja. Namun, banyak juga karyawan yang tidak mendapatkan job satisfaction yang mereka inginkan. Karyawan akan muncul rasa cemas, tidak semangat, tidak bisa menikmati pekerjaan, dan tidak betah dengan pekerjaannya yang sekarang. Adanya hubungan negatif job satisfaction terhadap turnover intention menunjukkan bahwa semakin meningkatnya job satisfaction maka kinerja perusahaan akan ditingkatkan turnover intention menurun (Chen et al., 2010).

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Turnover yang merupakan indikator kinerja perusahaan dan akan dengan mudah dipersepsikan negatif sebagai akibat kebijakan efisiensi efektif perusahaan, (Suhanto, 2009). Intensi adalah suatu keinginan atau individu yang timbul untuk melakukan sesuatu. Sementara turnover merupakan penarikan diri atau berhentinya seorang karyawan dari tempat dia bekerja. Dengan demikian, turnover intention (intensi keluar) adalah niat atau kecenderungan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994). Turnover karyawan dapat dikatakan sebagai isu negatif bagi perusahaan, namun turnover akan menjadi isu positif ketika perusahaan dapat mengontrol secara tepat dan logis. Menurut Model Mobley's Turnover Process (1977) dan Model Lee and Mitchell's unfolding model of voluntary turnover (1994), stres kerja dan job satisfaction merupakan faktor penting yang memengaruhi turnover intention. Robbins (2001) juga mengungkapkan faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention diantaranya:

1. Personality-job fit (kesesuaian antara kepribadian yang dimiliki karyawan dengan pekerjaan yang dilakukannya)
 2. Job satisfaction (perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya)
 3. Group Cohesiveness (kualitas kebergantungan satu sama lain, atau kualitas tarik menarik)
 4. Persepsi tentang struktur organisasi
 5. Job Design (suatu pengisian tempat atau posisi di perusahaan yang mana sesuai dengan keahliannya)
-

6. Stres kerja (keadaan yang bersumber dari individu pribadi maupun organisasi dan dialami oleh karyawan)
7. Reward & Pension Plans (sistem balas jasa dan pemberian hari tua terhadap karyawan)
8. Performance Evaluation System (cara perusahaan dalam menilai kinerja karyawan didalam perusahaan)
9. Usia
10. Jenis Kelamin
11. Status Marital (status perkawinan)
12. Pendidikan
13. Tenure (Masa kerja)

Stres kerja merupakan sebuah keadaan yang memungkinkan dialami oleh seseorang yang dipengaruhi oleh individu lainnya atau organisasi. Dampak yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat baik dan buruk. (Ludiya,2018: 303). Stres kerja juga dapat dikatakan sebagai kekuatan, Upaya maupun tekanan yang dihadapi oleh seorang individu terhadap kemampuan mental. Pendapat lain diungkapkan oleh Nasution (2017:411) mendefinisikan stres kerja sebagai ikatan psikologi dan perbedaan karyawan yang akan memengaruhi individu dalam menyesuaikan diri di dalam suatu organisasi.

Stres yang dialami oleh karyawan dalam lingkungan pekerjaannya membawa konsekuensi berbeda bagi masing – masing karyawan dan tergantung bagaimana mereka dapat merespon penyebab stress itu sendiri dan stress juga seringkali disebabkan oleh hal-hal yang berasal dari dalam diri karyawan (internal factor) dan dari luar (external factor). Menurut Anatan dan Ellitan (2007) faktor yang menyebabkan stres adalah:

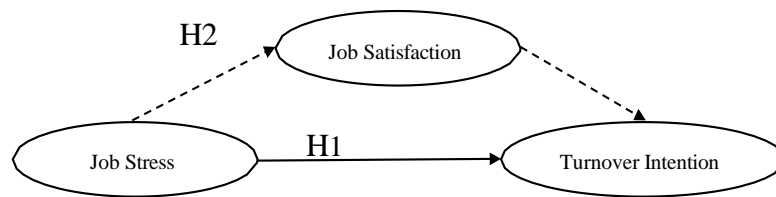
- A. Extra organizational stresor, yaitu perubahan sosial dan teknologi yang berakibatkan adanya perubahan gaya hidup masyarakat, perubahan ekonomi dan finansial yang dapat memengaruhi pola kerja seseorang, kondisi masyarakat relokasi dan kondisi keluarga yang berarti penyebabnya berasal dari luar perusahaan.
- B. Organizational stresor, berupa kondisi kebijakan dan strategi administrasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi, dan kondisi lingkungan kerja yang berarti penyebabnya berasal dari dalam perusahaan.
- C. Group stresor, timbul dikarenakan kurangnya kesatuan untuk melaksanakan tugas dan kerja terutama pada level bawahan, kurangnya dukungan dari atasan, munculnya konflik antar personal, interpersonal, dan antar kelompok yang berarti merupakan penyebab stress dari kelompok yang berada pada perusahaan.
- D. Individual stresor, muncul akibat konflik dan ambiguitas peran, beban kerja yang terlalu berat, dan kurangnya pengawasan dari pihak perusahaan yang berasal dari individu karyawan.

Menurut Irvianti dan Verina (2015:119) indikator stres kerja dijabarkan menjadi lima skala pengukuran yaitu:

1. Faktor intrinsik dari pekerjaan merupakan tuntutan kerja yaitu adanya batas waktu kerja, dan harus mengambil keputusan yang terlalu banyak dan tepat.
2. Peran dalam organisasi, yaitu kurangnya dan kepastian informasi mengenai peran karyawan mengenai pekerjaannya, tanggung jawab serta harapan terhadap pekerjaan.
3. Hubungan yang tercipta dalam tempat kerja, yaitu berupa komunikasi dengan atasan maupun rekan kerja
4. Pengembangan karir, berupa keamanan kerja yang kurang dalam posisi pekerjaan dan ketidakcocokan status yang tidak sesuai dengan potensi.
5. Struktur dan iklim organisasi, berupa peluang berpartisipasi yang lebih banyak dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan uraian diatas maka diperoleh kerangka penelitian seperti pada gambar 1 berikut ini :

Gambar 1
Kerangka Teori



Sumber : Ahn, Ji-Young & Chaoyu, Wang. (2019). Stres kerja and turnover intention revisited: evidence from Korean firms. *Problems and Perspectives in Management*. 17. 52-61. 10.21511/ppm.17(4).2019.05.

Berdasarkan kajian teoritis yang telah di jelaskan sebelumnya maka di buat hipotesis seperti berikut :

- H1 : Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention***
- H2 : *Job satisfaction* memediasi pengaruh tidak langsung antara Stres kerja terhadap *Turnover Intention*.**

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif dimana selain terdapat penjelasan secara deskripsi juga metode pengolahannya lebih dominan pada data bentuk angka, mengenai skor hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada responden yang didasari oleh alat analisis berupa kemampuan metode perhitungan matematik, statistik, ekonometrik yang terkait dengan analisis angka, tabel, dan grafik. Penelitian ini pun termasuk dalam golongan jenis explanatory research yang merupakan jenis penelitian yang dilakukan guna menganalisis hubungan antar variabel atau pengaruh yang terdapat antar variabel tersebut. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat ini menitikberatkan pada pengujian hipotesis dengan data terukur sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan atas hasil tersebut. Objek yang dijadikan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. XYZ.

Variabel pada penelitian ini terdapat tiga (3) variabel, diantaranya variabel dependen (X), variabel independen (Y) dan juga variabel mediasi (Z). Masing-masing variabel yaitu *Turnover Intention* (X), *Job Stress* (Y) dan *Job Satisfaction* (Z).

Jenis dan sumber data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan jenis data yaitu adalah data kuantitatif. Analisis kuantitatif termasuk metode analisis dimana penggunaan dengan angka yang dapat dihitung atau diukur dan juga memperkirakan besarnya suatu pengaruh dan perubahan satu atau beberapa kejadian lain dengan alat analisis statistik.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa perantara) atau seringkali disederhanakan sebagai data dari sebuah kuesioner yang telah diberikan oleh responden. Data primer pada penelitian ini yaitu jawaban responden atas kuesioner yang dikirim pada karyawan PT. XYZ. Selain itu, data primer pada penelitian ini yaitu wawancara kepada karyawan PT. XYZ dimana sebagian besar karyawan berniat untuk keluar dari perusahaan dikarenakan berbagai alasan. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini merupakan sebuah data dimana cara perolehannya bisa melalui buku, literatur, tulisan (dokumentasi) serta laporan peneliti atau ahli dibidang penelitian tersebut.

Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan PT XYZ yaitu sebanyak 139 yang terdiri dari 46 karyawan tetap, 92 karyawan kontrak, dan 1 karyawan *oncall*, selanjutnya sampel yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan teknik sampling yang digunakan yaitu *non probability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2014:118) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 139 orang. Selanjutnya, untuk pengumpulan daata pada penelitian ini menggunakan wawancara serta observasi dengan alat bantu sebuah kuesioner yang telah ditentukan. Teknik

analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif statistik, lalu menggunakan uji *outer model* dan juga uji *inner model* dengan bantuan menggunakan program pengolahan data Smart PLS 3.0. Sebagai sebuah model persamaan struktur, Smart PLS versi 3.0 telah digunakan dalam persamaan dan penelitian manajemen.

Pengujian hipotesis yang digunakan antar konstruk tersebut adalah dengan metode resampling yang dikembangkan oleh Geisser (Ghozali, 2014). Metode resampling merupakan metode *boostsrapping* menggunakan skema *construct level change*. Skema ini memberikan asumsi yang longgar sehingga t-statistik meningkat hanya menggunakan ukuran *score loading* hubungan langsung antara variabel laten dan indikator. Statistik uji yang digunakan adalah statistik-t atau uji t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini uji hipotesis menggunakan metode *resampling* yang dikembangkan oleh Geisser. Metode *resampling* yaitu metode *boostsrapping* menggunakan skema *construct level change* (Ghozali, 2014).

Tabel 1
Direct Effect

Hipotesis	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	Hasil
H1: Stres kerja → <i>Turnover Intention</i>	0,292	2,881	0,004	Diterima

Dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa terdapat 1 hipotesis yang diuji dan dianalisis menggunakan direct effects (pengaruh langsung). Hipotesis dalam penelitian menguji apakah stres kerja secara positif berpengaruh terhadap turnover intention. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta stres kerja terhadap turnover intention adalah 0,292 dan t-statistik yaitu sebesar 2,881. Dari hasil perhitungan ini dinyatakan bahwa t-statistik signifikan karena lebih besar dari 1,96 dengan p values lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis pertama diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention.

Tabel 2
Indirect Effect

Hipotesis	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	Hasil
H2: Stres kerja → <i>Job Satisfaction</i> → <i>Turnover Intention</i>	0,187	2,413	0,016	Diterima

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa terdapat 1 hipotesis yang diuji dan dianalisis menggunakan indirect effects (pengaruh tidak langsung). Hipotesis ketiga pada penelitian ini menguji apakah *job satisfaction* mampu memediasi Stres kerja terhadap *turnover intention*. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan tidak langsung yang positif namun kuat karena memiliki nilai p values dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,016. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima karena memiliki hubungan positif yang kuat namun signifikan sehingga variabel *job satisfaction* menjadi bermakna dalam memediasi stres kerja terhadap *turnover intention* maka variabel *job satisfaction* memiliki peran sebagai mediasi sebagian (*partial mediation*) antara hubungan stres kerja terhadap *turnover intention*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Stres kerja terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil pengujian analisis bahwa nilai p values atau nilai signifikansi stres kerja sebesar $0,004 < \text{probabilitas } 0,05$ dan nilai t-statistik yaitu sebesar $2,881 > t \text{ tabel } 1,96$. Hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT. XYZ di Kabupaten Semarang maka hipotesis ke satu atau **H1 diterima**.

2. *Job Satisfaction* sebagai efek pemediasi Stres kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian analisis mediasi bahwa nilai p values atau nilai signifikansi sebesar $0,016 > \text{probabilitas } 0,05$ dan nilai t-statistik yaitu sebesar $2,413 < t \text{ tabel } 1,96$. Hal tersebut menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi stres kerja terhadap *turnover intention* PT. XYZ di Kabupaten Semarang maka hipotesis kedua atau **H2 diterima**

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap *turnover intention* PT. XYZ di Kabupaten Semarang. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman stress karyawan maka niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya semakin tinggi. Dengan demikian jika karyawan memiliki tingkat pengalaman stress yang rendah maka tingkat berhenti bekerja karyawan tersebut juga semakin rendah. Sebaliknya, Semakin tinggi pengalaman stress karyawan maka niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya semakin tinggi.
2. *Job satisfaction* berpengaruh positif dalam memediasi stres kerja terhadap *turnover intention*. Artinya adalah keterkaitan *job satisfaction* dapat memediasi stres kerja terhadap *turnover intention* dapat dijelaskan bahwa tingkat emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan dalam memandang pekerjaannya memberikan dampak pengalaman *stress* karyawan terhadap niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya, Dalam beberapa literatur yaitu menunjukkan bahwa *job satisfaction* tidak dapat memediasi stres kerja terhadap *turnover intention* yaitu Mundingsari et al. (2019) dan Bui dan Ho (2017). Dengan demikian keberadaan *job satisfaction* menjadi bermakna..

REFERENSI

- Ahn, Ji-Young & Chaoyu, Wang. (2019). Stres kerja *and turnover intention revisited: evidence from Korean firms. Problems and Perspectives in Management*. 17. 52-61. 10.21511/ppm.17(4).2019.05.
- Aliya, Ghinayati Rodhiyatu, and Romat Saragih. (2020). "Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat." 4(3):84–95. among healthcare staff: a cross-sectional study in Guangdong
- Aliya, Ghinayati Rodhiyatu, and Romat Saragih. (2020). "Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat." 4(3):84–95. among healthcare staff: a cross-sectional study in Guangdong
- Anatan, Lina. & Lena Ellitan. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam bisnis Modern. Alfabeta. Bandung.
- Applebaum, D., Fowler, S., Fiedler, N., Osinubi, O., & Robson, M. (2010). *The impact of environmental factors on nursing stress, job satisfaction, and turnover*
-



- intention. The Journal of nursing administration, 40(7-8), 323–328*
- Basri, H. 2017. Penerapan Model Pembelajaran Pole Playing untuk Meningkatkan Hasil Belajar Bahasa Indonesia siswa Kelas V SDN 032 Kualu Kecamatan Tambang. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*. No. 1 .Volume 1 hal 42.
- Cao N, Liang H, Huang J, Wang J, Chen Y, Chen Z, Yang HT. *Highly efficient induction and long-term maintenance of multipotent cardiovascular progenitors from human pluripotent stem cells under defined conditions*. *Cell Res*. 2013 Sep;23(9):1119-32
- Chen, S., Chen, X., Cheng, Q., & Shevlin, T. (2010). *Are family firms more tax aggressive than non-family firms?. Journal of Financial Economics, 95, 41-6*
- Chen, S., Chen, X., Cheng, Q., & Shevlin, T. (2010). *Are family firms more tax aggressive than non-family firms?. Journal of Financial Economics, 95, 41-6*
- Climate, Organizational Commitment To Turnover intention. ” International Journal of Business and Society, Vol. 19 No.1, 103-116*
- Climate, Organizational Commitment To Turnover intention. ” International Journal of Business and Society, Vol. 19 No.1, 103-116*
- Dewi, Putu S. A., and Anak A. A. Sriathi. "Pengaruh Stres kerja terhadap *Turnover Intention* yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 8, no. 6, 2019,
- Dizgah, Morad Rezaei; Mehrdad Goodarzvand Chegini; Roghayeh Bisokhan. Ferdian, Ary & Luturlean, Bachruddin & Suchita, Natasya & Samsudin, Achmad. (2020). *Employees Turnover Intention in Indonesia: Do Intrinsic Motivation and Affective Commitment Can Overcome The Problem?. Test Engineering and Management. 83. 24456 - 24470.*
- Gyensare, M., Anku-Tsedede, O., Sanda, M. and Okpoti, C. (2016). 10.3844/ajebasp.2015.160.165. 2012. *Relationship between Job Satisfaction and Employee Job 2541 Performance in Guilan Public Sector. Journal of Basic and Applied Scientific Research. 2(2), pp : 1735-174*
- J., Liu, H., van der Heijden, B., & Guo, Z. (2021). *The Role of Filial Piety in the Relationships between Work Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention: A Moderated Mediation Model. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(2), Article 714*
- Kuo, C.W., Rong-Chang Jou, Shu-Wun Lin. 2012. *Turnover intention of air traffic controllers in Taiwan: A note. Journal of Air Transport Management 25 pp. 50-52.*
- Kusaeri dan Suprananto. 2012. Pengukuran dan Penilaian Pendidikan.
-



- Laing, G., Dunn, J. and Hughes-Lucas, S. (2010), "Applying the VAIC model to Australian hotels", *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 11 No. 3, pp. 269- 283.
- Li-Mei Hung, Yueh-Shian Lee, De-Chih Lee. 2018. "*The Moderating Effects Of Salary Satisfaction And Working Pressure On The Organizational*
- Li-Mei Hung, Yueh-Shian Lee, De-Chih Lee. 2018. "*The Moderating Effects Of Salary Satisfaction And Working Pressure On The Organizational*
- Liu, J., Zhu, B., Wu, J. (2019).. *Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: a cross-sectional study in 11 western provinces of China.*
- Lu Y, Hu XM, Huang XL, et al. Job satisfaction and associated factors
- Pahi, M.H., (2016). *Investigating the Issue of Nurse Job Satisfaction : Role of Esprit De Corps , Task Significance , Self-Efficacy and Resilience : A Case Study.**Internasional Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(4)
- Retnaningrum, Anandyas K., and Mochammad A. Musadieg. "Pengaruh *Work-family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Perawat Wanita RSUD Wonosari YOGYAKARTA)." *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, vol. 36, no. 1, Jul. 2016, pp. 72-81
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2008. *Organizational Behavior* Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Siddiqui, Atif Atique & Jamil, Raja. (2015). *Antecedents of Employees' Turnover Intentions: Evidence from Private Educational Institutions. American Journal of Economics and Business Administration.* 7. 160-165.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). *Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. Personnel Psychology*, 46(2), 259–293
- Transformational leadership and employee turnover intention, World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, Vol. 12 No. 3, pp. 243- 266.
- Yim, H.Y., Seo, H.J., Cho, Y. and Kim, J.H. (2017) *Mediating Role of Psychological Capital in Relationship between Occupational Stress and Turnover Intention among Nurses at Veterans Administration Hospitals in Korea. Asian Nursing Research*, 11, 6-12. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Yukongdi, V., & Shrestha, P. (2020). *The influence of affective commitment, job satisfaction and stres kerja on turnover intention: A study of nepalese bank employees. Review of Integrative Business and Economics Research, Suppl.Supplementary Issue 1, 9, 88-98*
-



Zeffane, R.M. (1994) Understanding Employee Turnover: *The Need for a Contingency Approach*. *International Journal of Manpower*, 15, 22-38

Zhu N, Zhang D, Wang W, Li X, Yang B, Song J, et al. *A novel coronavirus from patients with pneumonia in china*, 2019. *N Engl J Med*. 2020;382(8):727– 33

Zia-ur-Rehman, Muhammad & Khan, Muhammad & Ziauddin, & Lashari, Javed. (2008). *Effect of Job Rewards on Job Satisfaction, Moderating Role of Age Differences: Emperical Evidence from Pakistan*. *African Journal of Business Management*. 4. 10.2139/ssrn.1507742.