



## **Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions di PT Admira Magetan**

**Mia Noviyanti, Supri Wahyudi Utomo, Liana Vivin Wihartanti**

Universitas PGRI Madiun

Email: [mianoviyanti18@gmail.com](mailto:mianoviyanti18@gmail.com); [supriutomo@yahoo.co.id](mailto:supriutomo@yahoo.co.id); [lianavivin@unipma.ac.id](mailto:lianavivin@unipma.ac.id)

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intentions di PT. Admira Magetan. Pendekatan penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Admira Magetan sebanyak 418 orang. Besar sampel minimal dihitung dengan menggunakan rumus slovin, dengan menggunakan metode insidental sampling didapat sampel sebesar 218 responden melalui kuisioner. Penelitian ini menggunakan aplikasi smartPLS. Analisis data menggunakan outer model dan inner model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh yang signifikan stress kerja terhadap turnover intentions, hal ini dibuktikan dengan hasil uji PSL yang diperoleh koefisien Thitung sebesar 5.507 serta koefisien Pvalue sebesar 0.000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi alpha sebesar 0.05 2) Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap turnover intentions, hal ini dibuktikan dengan koefisien Thitung = 11.897 serta koefisien Pvalue = 0.000 yang lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansi alpha sebesar 0.05*

**Kata kunci:** *Stress Kerja; Kepuasan Kerja; Turnover Intentions*

### **PENDAHULUAN**

Masalah yang sering terjadi di PT Admira Magetan yaitu terlalu banyaknya deadline maka perusahaan sering menambah jam kerja atau sering di sebut (lembur), banyak juga karyawan yang sering mengeluh dengan pekerjaan yang dilakukan. Ada beberapa alasan yang membuat karyawan mengalami stress kerja pada saat produksi salah satunya adalah mesin produksi mengalami kendala atau kerusakan secara mendadak dan menimbulkan karyawan tidak bisa mencapai tujuan atau deadline yang ditentukan. karena setiap karyawan harus menghasilkan tripleks itu minimal 100 pack. Akibat mesin tersebut rusak secara mendadak maka karyawan atau pegawai tidak bisa membuat 100 pack triplek terkadang juga bisa kurang dari 50 pack.

Membahas kepuasan kerja tidak akan pernah lepas dengan adanya faktor-faktor yang akan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang (Tunjungsari, 2011). Dalam pabrik triplek ini produktivitas kelompok maupun individu sangat mempengaruhi kinerja perusahaan hal ini bisa timbul karena adanya proses pengolahan bahan baku menjadi produk jadi. Mengingat permasalahan cukup kompleks sekali maka pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi harus lebih cermat lagi dalam mengamati sumber daya yang ada dalam pabrik tersebut. Banyak hal dapat mempengaruhi produktivitas kerja, sehingga perusahaan tersebut harus menjaga faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat terpenuhi atau tercapai secara maksimal.



Sebuah perusahaan mengharapkan kontribusi yang baik dari segi sumber daya manusia agar perusahaan mencapai tujuannya. Salah satu yang mendorong karyawan untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal dalam suatu perusahaan adalah kepuasan kerja. Menurut Thoah (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah pandangan emosional dari karyawan atau seseorang terhadap kondisi kerja dan situasi kerja. Pandangan emosional ini bisa berupa perasaan positif, perasaan positif disini seperti melakukan pekerjaan dengan senang hati tidak ada hambatan apapun, sedangkan perasaan negatif yaitu pegawai yang tidak melakukan pekerjaannya dengan tujuan yang di capai dan tidak sesuai dengan harapan. Masalah – masalah tersebut akan terjadi jika perusahaan tidak memperhatikan manajemen sumber daya manusianya. Perusahaan harus pandai dalam hal mengelola sumber daya manusianya karena sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan (Rismawan et al., 2014). perusahaan juga harus mengurangi tingkat stress kerja yang di alami oleh pegawai yang sedang bekerja dalam perusahaannya. Hal tersebut harus dilakukan oleh perusahaan agar tingkat Turnover Intentions yang di alami perusahaannya menurun.

PT. Admira Magetan merupakan pabrik industri triplek yang bergerak dalam suatu bidang pembuatan kayu lapis atau sering disebut juga triplek. Hasil dari olahan triplek tersebut akan di distribusikan ke unit – unit toko bangunan yang ada di daerah magetan. Perusahaan ini berharap pegawai atau buruh yang bekerja di pabrik tersebut dapat mencapai tujuan dan hasil yang baik. Dari kasus yang sering terjadi bahwa banyak karyawan yang keluar masuk dalam periode satu tahun sekali. Perusahaan berusaha untuk mengatasi atau meminimalkan turnover dengan memberikan tunjangan – tunjangan lain agar pegawai dapat memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, terdapat pengaruh kepuasan kerja dan stresss kerja terhadap keinginan karyawan untuk berpindah kerja ke tempat kerjaa atau disebut dengan turnover intentions.

Menurut Wirawan (2015) menyatakan bahwa pibdah kerja yaiitu keinginan karyawan untuk keluar atau pindah dari tempat kerja tersebut dengan alasan tertentu. *turnover intentions* merupakan keinginan untuk keluar atau pindah perusahaan disertai dengan memberikan imbalan berupa uang oleh perusahaan. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa turnover intentions yaitu keinginan karyawan untuk keluar atau pindah dari perusahaan tersebut dengan alasan tertentu bahkan meminta imbalan uang dari perusahaan yang bersangkutan.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif (Sugiyono, 2010) yaitu yang berbentuk angka-angka. Sumber data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer. Data primer merupakan sumber data yang diperoleh seorang peneliti secara langsung. Teknik pengumpulan dalam penelitian ini dilakukan menggunakan dua teknik di antaranya: 1) Kuisioner 2) Dokumentasi. Teknik analisis data memakai pendekatan smartPLS untuk menguji

data. Untuk pengukuran variabel kuisioner tertutup, yaitu kuisioner yang telah dilengkapi alternatif jawaban dan responden hanya memilih jawaban yang tersedia. Penggunaan skala likert sebagai sistem dalam pemberian skor sehingga memudahkan responden dalam menjawab pertanyaan yang telah diberikan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilaksanakan di PT Admira Magetan. Berdasarkan temuan penelitian dan analisis data penelitian, maka diperoleh simpulan penelitian sebagai berikut:

### **Terdapat pengaruh Stress Kerja yang signifikan terhadap *turnover intention***

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan *software SmartPLS* diperoleh temuan penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif Stress Kerja terhadap *turnover intention* di PT Admira Magetan, hal ini berarti dengan semakin meningkatnya stress kerja karyawan, maka semakin meningkat pula tingkat *turnover intention* di PT Admira Magetan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji PSL yang diperoleh koefisien  $T_{hitung}$  sebesar 5.507 serta koefisien  $P_{value}$  sebesar 0.000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi *alpha* sebesar 0.05. berdasarkan skor rata-rata jawaban responden dengan menggunakan skala likert diperoleh skor rata-rata tertinggi pada pernyataan “Pekerjaan di perusahaan ini membahayakan kesehatan saya” dengan skor rata-rata sebesar 3.33, sedangkan skor rata-rata terendah terdapat pada butir pernyataan yang menyatakan bahwa “Tuntutan pekerjaan yang memberatkan sering membuat saya frustrasi” dengan skor rata-rata sebesar 3.14.

Pada penelitian dapat diketahui bahwa secara dominan karyawan menyatakan bahwa stress kerja disebabkan oleh pekerjaan yang cenderung membahayakan kesehatan, Temuan penelitian ini sesuai dengan pendapat Handoko (2012) yang menyatakan bahwa Stress yang terlalu tinggi dapat mempengaruhi lingkungan yang ada disekitar kita. Orang-orang yang mengalami stress kerja dapat menimbulkan *nervous* dan merasakan *kekawatiran* yang berlebihan (Cahyana & Jati, 2017). Mereka sering menjadi mudah *marah*, *gampang tersinggung* dan *tidak dapat relaks*, sehingga menimbulkan *sikap kooperatif*.

Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention (Sari, 2014), yang ditunjukkan dari hasil  $\beta = -0,347$  (\*\* $p < 0.01$ ;  $p = 0,000$ ), dengan  $R^2$  kepuasan kerja terhadap turnover intention sebesar 0,093. 2) Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, yang ditunjukkan dari hasil  $\beta = -0,329$  (\*\* $p < 0.01$ ;  $p = 0,000$ ), dengan  $R^2$  stress kerja terhadap turnover intention sebesar 0,073.

### **Terdapat pengaruh kepuasan kerja yang signifikan terhadap *turnover intention***

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh temuan penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di PT Admira Magetan, hal ini berarti bahwa dengan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin rendah

*turnover intention* di lingkungan kerja PT Admira Magetan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien  $T_{hitung} = 11.897$  serta koefisien  $P_{value} = 0.000$  yang lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansi alpha sebesar 0.05. dengan menggunakan instrumen angket kepuasan kerja diperoleh temuan bahwa skor rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Rekan kerja saya tidak dapat dipercaya dan tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan” dengan rata-rata sebesar = 3.21, sedangkan pernyataan dengan skor terendah terdapat pada pernyataan “Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik maka saya akan dipromosikan di perusahaan” dengan skor rata-rata = 3.06.

Berdasarkan hasil jawaban responden penelitian, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan paling dominan dipengaruhi oleh rekan kerja yang secara langsung akan mempengaruhi kondisi dan situasi kerja yang ada di lingkungan PT Admira Magetan, hal ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh (Thoha, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah pandangan emosional dari karyawan atau seseorang terhadap kondisi kerja dan situasi kerja. Pandangan emosional ini bisa berupa perasaan positif atau perasaan negatif. Apabila perasaan emosionalnya positif maka kepuasan kerjanya tercapai dan apabila perasaan emosionalnya negatif maka hasil kepuasan kerjanya karyawannya tidak puas (Potale & Uhing, 2015).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Fadhila & Andayani, 2014). Variabel dependen dari penelitian ini yaitu *turnover intention* diukur berdasarkan teori Mobley, dkk. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner. Subyek penelitian ini sebanyak 91 operator tetap PT Hino Motors Manufacturing Indonesia. Hasil penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* operator. Penelitian ini menyarankan kepada pihak perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja operator karena dapat menurunkan *turnover intention* operator.

Tabel 1. Deskripsi data Stress Kerja

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
StressKerja	218	6.00	24.00	16.14	4.67	21.78
Valid N (listwise)	218					

Sumber: Data diolah, peneliti (2019)

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan tabel 1, diperoleh temuan penelitian bahwa dengan menggunakan instrumen angket Stress Kerja, dari 218 responden penelitian diperoleh skor terendah sebesar 6, skor tertinggi sebesar 24, skor rata-rata 16,14, skor simpangan baku 4,67, serta skor variansi sebesar 21,78. Faktor yang mempengaruhi stress kerja sesuai dengan lapangan yaitu sering ditekan dengan banyak peraturan yang harus di jalankan, pekerjaan yang cenderung membahayakan kesehatan, perusahaan memberikan target yang terlalu tinggi sedangkan mesin terkadang rusak dan tidak bisa digunakan secara tiba-tiba (Poniasih & Dewi, 2015; Wibowo et al., 2015).

Tabel 2. Deskripsi data Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Kepuasan Kerja	218	4.00	20.00	12.50	3.98	15.85
Valid N (listwise)	218					

Sumber: Data diolah, peneliti (2019)

Berdasarkan perhitungan statistik deskriptif yang disajikan tabel 2, maka dapat diketahui bahwa dari 218 responden penelitian, bahwa diperoleh skor terendah sebesar 4, skor tertinggi sebesar 20, skor rata-rata 12,50, skor simpangan baku sebesar 3,98, serta skor variansi sebesar 15,85. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sesuai dengan dilapangan yaitu rekan kerja dimana rekan kerja secara langsung akan mempengaruhi kondisi dan situasi kerja yang ada di Pt Admira.

Tabel 3. Deskripsi data Turnover Intention

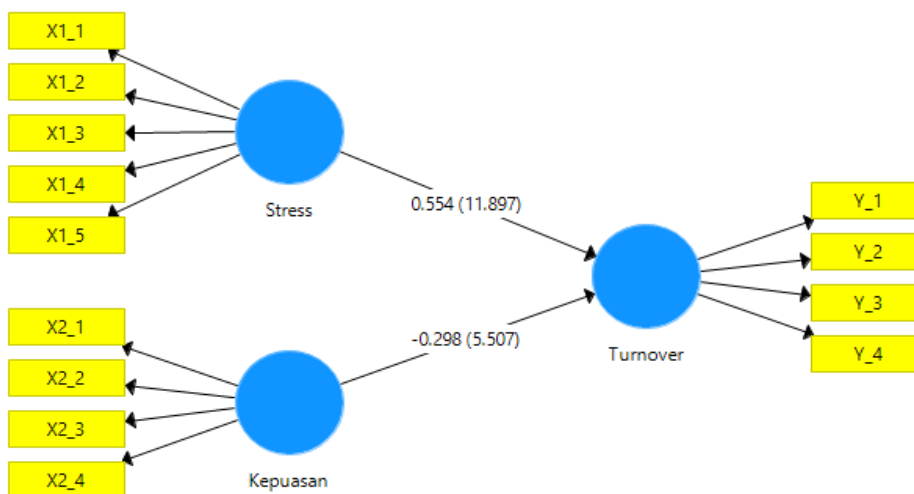
Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Turnover Intention	218	5.00	20.00	13.03	3.79	14.37
Valid N (listwise)	218					

Sumber: Data diolah, peneliti (2019)

Berdasarkan perhitungan Tabel 3, maka dapat disimpulkan bahwa dari 218 responden penelitian yang memperoleh angket *turnover intention*, diperoleh skor terendah sebesar 5, skor tertinggi 20, skor rata-rata 13,03, skor simpangan baku sebesar 3,79, serta skor varinasi sebesar 14,37.

### Skema Model *Partial Least Square* (PLS)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intentione*, uji hipotesis dilakukan dengan berbantuan *software SmartPLS* dengan desain penelitian sebagai berikut:



Gambar. 1 Skema Model *Partial Least Square*

Berdasarkan skema desain yang disajikan pada gambar 1, maka dapat dirumuskan hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif Stress Kerja terhadap *turnover intention*
- b. Terdapat pengaruh yang signifikan dan negatif Kepuasan Kerja terhadap *turnover intention*.

### Evaluasi *Outer Model*

#### *Convergen Validity*

Tabel 4. Uji Validitas

Indikator / Dimensi	Kepuasan Kerja	Stress Kerja	Turnover Intentions
X1_1		0.776	
X1_2		0.743	
X1_3		0.713	
X1_4		0.737	
X1_5		0.717	
X2_1	0.781		
X2_2	0.777		
X2_3	0.802		
X2_4	0.744		
Y_1			0.777
Y_2			0.742
Y_3			0.804
Y_4			0.716

Sumber : Data diolah, peneliti (2019)

Berdasarkan tabel yang disajikan di atas, diperoleh temuan penelitian bahwa indikator penelitian mempunyai convergent validity yang baik, hal ini dibuktikan dengan skor outer loading yang seluruhnya mempunyai skor yang lebih besar (>) dari 0.7.

#### *Discriminat Validity*

Tabel 5. Hasil output cross loading

Indikator / Dimensi	Kepuasan Kerja	Stress Kerja	Turnover Intentions
X1_1	-0.523	0.776	0.614
X1_2	-0.491	0.743	0.550
X1_3	-0.456	0.713	0.475
X1_4	-0.466	0.737	0.576
X1_5	-0.501	0.717	0.540
X2_1	0.781	-0.503	-0.503
X2_2	0.777	-0.502	-0.510
X2_3	0.802	-0.515	-0.536
X2_4	0.744	-0.535	-0.513
Y_1	-0.514	0.572	0.777
Y_2	-0.531	0.559	0.742
Y_3	-0.505	0.610	0.804
Y_4	-0.471	0.542	0.716

Sumber : Data diolah, peneliti (2019)

Berdasarkan sajian data pada tabel 5, dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki skor *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan skor *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing. Selain mengamati skor *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat skor *average variant extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan skornya harus > 0,5 untuk model yang baik.

Tabel 6. Output AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.603
Stress Kerja	0.544
Turnover Intentions	0.578

Sumber : Data diolah, peneliti (2019)

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan pada tabel 6, diketahui bahwa keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai *discriminat validity* yang baik, hal ini dibuktikan dengan koefisien AVE dari masing masing variabel, yaitu Kepuasan Kerja = 0.603, Stress Kerja = 0.544, serta Variabel *Turnover Intentions* = 0.578 yang keseluruhan lebih besar dari 0.5.

### Composite Reliability

Tabel 7. Output Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0.858
Stress Kerja	0.856
Turnover Intentions	0.846

Sumber: Data diolah, peneliti (2019)

Berdasarkan sajian data pada tabel 7, dapat diketahui bahwa skor *composite reliability* semua variabel penelitian > 0,6. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite realibility* sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini sudah reliabel.

### Cronbach Alpha

Tabel. 8 Output Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja	0.780
Stress Kerja	0.791
Turnover Intentions	0.756

Sumber: Data diolah, peneliti (2019)

Berdasarkan sajian data di atas pada tabel 8, dapat diketahui bahwa skor *cronbach alpha* dari masing-masing variabel penelitian  $> 0,7$ . Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan skor *cronbach alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini sudah realabel.

## Evaluasi Inner Model

### a. Uji Hipotesis

Tabel 9. Hasil Pengujian *bootstrapping*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
Kepuasan -> Turnover	-0.298	-0.298	0.054	5.507	0.000
Stress -> Turnover	0.554	0.557	0.047	11.897	0.000

Sumber: Data diolah, peneliti (2019)

Berdasarkan tabel 9 yang disajikan di atas, maka dapat diperoleh temuan penelitian sebagai berikut: Kepuasan Kerja Memberikan pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap turnover intentions, hal ini dibuktikan dengan koefisien original *Sample* yang berskor negatif sebesar -0.298 serta skor *P value* sebesar  $0.0000 < 0.05$ , hal ini mengindikasikan bahwa semakin meningkatnya kepuasan yang diterima oleh karyawan maka semakin meningkat kepuasan kerja yang akan diberikan oleh perusahaan. Stress Kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *turnover intention*, temuan ini dibuktikan dengan koefisien Original *Sample* yang berskor positif sebesar 0.554, serta koefisien *P value* =  $0.000 < 0.05$ , hal ini mengindikasikan bahwa dengan semakin banyak karyawan yang mengalami stress kerja maka semakin meningkat juga keinginan karyawan untuk *turnover intentions*.

### b. Uji Kebaikan Model (Goodness of Fit)

*Goodness of fit* model diukur menggunakan R-square variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. R-Square *predictive relevance* untuk model struktural, mengukur seberapa baik skor observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

Tabel. 10. *Rsquare predictive relevance*

	R Square	R Square Adjusted
Turnover Intentions	0.614	0.610

Sumber : Data diolah, peneliti (2019)

Berdasarkan tabel yang disajikan di atas, diperoleh temuan penelitian bahwa variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini memberikan pengaruh sebesar 61%, hal ini dibuktikan dengan besar R square = 0.61. sedangkan sisanya sebesar 39% dipengaruhi oleh variabel diluar variabel penelitian.

## SIMPULAN



Kepuasan Kerja Memberikan pengaruh terhadap turnover intentions. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin rendah turnover intentions di lingkungan kerja PT Admira Magetan. Stress Kerja memberikan pengaruh terhadap turnover intention. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan semakin banyak karyawan yang mengalami stress kerja maka semakin meningkat juga keinginan karyawan untuk turnover intentions.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(2), 1314-1342.
- Fadhila, A., & Andayani, E. (2014). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention operator tetap PT hino motors manufacturing indonesia* Universitas Indonesia]. Jakarta.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta. BPFE Press.
- Poniasih, N. L. G., & Dewi, A. S. K. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 4(6).
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).
- Rismawan, P. A. E., Supartha, W. G., & Yasa, N. N. K. (2014). Peran mediasi komitmen organisasional pada pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja Terhadap intensi keluar karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(8), 424-441.
- Sari, R. N. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention* UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA]. Yogyakarta.
- Sugiyono, S. (2010). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Thoha, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, perilaku organisasi*. Jakarta, PT. Raja Grafindo persada.

- Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia*, 1(1), 1-14.
- Wibowo, I. G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(2), 125-145.
- Wirawan, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.