

---

**PENGARUH *JOB STRESS* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION  
DI YAYASAN UMARA**

Erthride Maharai Puri Dharmajati<sup>1</sup>. Naning Oktaviana<sup>2</sup>. Hadi Supratikta<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Pamulang

Email: : [puri.alzahra@gmail.com](mailto:puri.alzahra@gmail.com)<sup>1</sup>, [naning.oktaviana@gmail.com](mailto:naning.oktaviana@gmail.com)<sup>2</sup>

---

**KATA KUNCI**

*Kinerja Karyawan; Pelatihan;  
Pengembangan Karir.*

**ABSTRAK**

Tingginya turnover intention di kalangan karyawan menjadi permasalahan penting bagi organisasi, terutama yang berkaitan dengan stres kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh job stress dan kepuasan kerja terhadap turnover intention di kalangan pegawai Yayasan UMARA. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarikan kepada 35 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling. Data dianalisis menggunakan regresi linier dengan bantuan SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa job stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dengan nilai t hitung  $2,392 > t$  tabel  $2,037$  dan signifikansi  $0,023 < 0,05$ . Sebaliknya, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan nilai t hitung  $1,689 < t$  tabel  $2,037$  dan signifikansi  $0,101 > 0,05$ . Kesimpulannya, peningkatan stres kerja mendorong niat untuk keluar, sementara kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat tersebut.

**KEYWORDS**

*Job Stress; Job Satisfaction;  
Turnover Intention.*

**ABSTRACT**

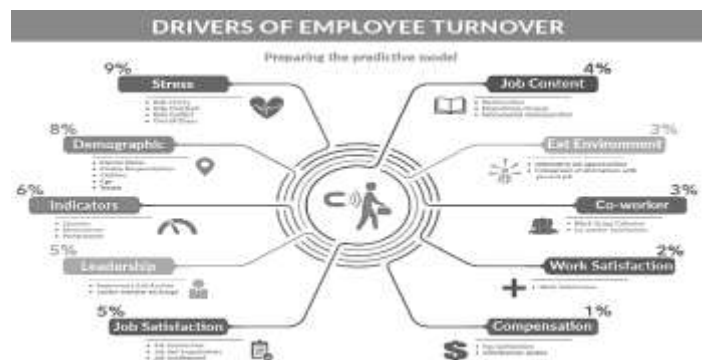
*High turnover intention among employees is a significant issue for organizations, particularly related to job stress and job satisfaction. This study aims to examine the influence of job stress and job satisfaction on turnover intention among employees at Yayasan UMARA. The study employs a quantitative method, with data collected through questionnaires distributed to 35 employees. The sampling technique used is simple random sampling. The data were analyzed using linear regression with the help of SPSS 27. The results show that job stress has a positive and significant influence on turnover intention, with a t-value of  $2.392 > t$ -table  $2.037$  and a significance of  $0.023 < 0.05$ . Conversely, job satisfaction has no significant influence on turnover intention, with a t-value of  $1.689 < t$ -table  $2.037$  and a significance of  $0.101 > 0.05$ . In conclusion, increased job stress drives higher turnover intention, while job satisfaction has no significant effect on the intention to leave.*

**PENDAHULUAN**

Dalam era yang terus berubah dengan dinamika pasar yang semakin kompleks, manajemen sumber daya manusia (SDM) telah menjadi fokus utama bagi organisasi untuk mempertahankan keunggulan kompetitif. Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi adalah tingginya tingkat *turnover* karyawan, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk stres kerja (*Job Stress*) dan kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) (Bratton & Gold, 2017). *Turnover Intention*, atau niat untuk meninggalkan organisasi, menjadi isu krusial karena dapat mengakibatkan hilangnya bakat-bakat berharga dalam organisasi. Yayasan UMARA, sebagai organisasi nirlaba, menghadapi tantangan serupa, di mana karyawan sering kali harus berhadapan dengan beban kerja yang tinggi dan kondisi kerja yang menantang, yang memicu stres pekerjaan dan dapat berdampak pada kepuasan kerja mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak *Job Stress* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* di Yayasan UMARA. *Job Stress*, menurut Chowhan & Pike (2023), muncul ketika terjadi ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya individu untuk memenuhi tuntutan tersebut. Penelitian oleh Humphrey et al. (2022) dan Loi et al. (2021) menekankan bahwa dalam lingkungan kerja yang dinamis, stres yang tidak tertangani dengan baik dapat memperburuk kesejahteraan psikologis dan produktivitas karyawan. Stres pekerjaan dalam lingkungan kerja yang kompetitif dan sering berubah telah menjadi perhatian serius dalam literatur manajemen. Kompier et al. (2017) menggarisbawahi bahwa stres ini berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan dan produktivitas mereka. Studi oleh Lu et al. (2020) mengonfirmasi bahwa tingkat stres kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan intensi *turnover* yang lebih tinggi. Hal ini semakin menegaskan pentingnya mengatasi stres kerja dalam konteks SDM. Houkes et al. (2021) juga mengidentifikasi bahwa karyawan dengan beban kerja berat dan keterbatasan kontrol cenderung memiliki intensi *turnover* yang lebih tinggi.

Di sisi lain, kepuasan kerja merupakan faktor utama dalam retensi karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi dan memiliki komitmen organisasional yang lebih tinggi (Cheng et al., 2019; Huang, 2020; "Increasing Employee Job Satisfaction," 2020). Riyanto et al. (2021) menyebutkan bahwa kecocokan antara harapan individu dengan realitas pekerjaan mereka akan meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian Smith et al. (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi secara signifikan mengurangi intensi *turnover*, menunjukkan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan dapat memperkuat loyalitas mereka terhadap organisasi. Menurut Kim dan Stoner (2021), memberikan dukungan sosial dan psikologis di tempat kerja terbukti efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja serta menurunkan intensi *turnover*. Lebih lanjut, penelitian terbaru oleh Boamah et al. (2022) mengidentifikasi stres kerja sebagai prediktor kuat *turnover* di berbagai industri, dan Andrews et al. (2023) menemukan bahwa beban kerja berlebih dapat memicu stres dan menurunkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan intensi *turnover* karyawan.



Gambar 1. Faktor Pendorong *Turnover Intention*  
Sumber : Griffeth et al. (2000)

Namun, penelitian yang mengkaji pengaruh *Job Stress* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* di organisasi nirlaba seperti Yayasan UMARA masih sangat terbatas. Sebagian besar penelitian yang ada lebih terfokus pada organisasi komersial, sehingga relevansi dalam konteks nirlaba masih menjadi pertanyaan yang memerlukan jawaban. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan kontribusi baru dengan mengeksplorasi hubungan antara *Job Stress*, Kepuasan Kerja, dan *Turnover Intention* dalam konteks Yayasan UMARA. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan praktis bagi pengelola SDM di organisasi nirlaba dalam mengembangkan strategi yang efektif untuk mempertahankan karyawan berbakat dan mengurangi tingkat *turnover*.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan rancangan kuantitatif dengan pendekatan survei untuk menyelidiki pengaruh *Job Stress* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Tahapan penelitian meliputi pengumpulan data primer melalui kuesioner, uji validitas dan reliabilitas instrumen, serta analisis data menggunakan *Regression Analysis*. Subjek penelitian adalah seluruh pegawai di Yayasan UMARA, yang berlokasi di Villa Dago Boulevard, Pamulang Barat, Tangerang Selatan, Banten. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 35 orang, yang dipilih menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan keterjangkauan dan relevansi populasi, di mana seluruh pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi, guna memastikan hasil penelitian dapat mewakili populasi secara akurat.

Materi penelitian terdiri dari tiga variabel utama, yaitu *Job Stress*, Kepuasan Kerja, dan *Turnover Intention*. Untuk mengumpulkan data mengenai variabel-variabel tersebut, digunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Kuesioner ini terdiri dari beberapa pernyataan terkait *Job Stress* (beban kerja, tekanan), Kepuasan Kerja (hubungan kerja, lingkungan kerja, kompensasi), dan *Turnover Intention* (niat keluar dari organisasi). Validasi instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS 27, untuk memastikan bahwa instrumen mampu mengukur variabel yang dimaksud secara konsisten dan akurat (Sekaran & Bougie, 2017). Setelah data dikumpulkan, teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi. Teknik ini digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen (*Job Stress* dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel dependen (*Turnover Intention*), sehingga hasil penelitian dapat memberikan informasi yang jelas tentang pengaruh faktor-faktor tersebut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian yang didapatkan menggunakan SPSS 27 atas variabel *Job Stress*, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*, ketiganya menunjukkan bahwa  $r$  hitung dari masing-masing indikator variabel  $>$   $r$  tabel (0.334) dengan tingkat signifikansi 5%. sehingga ketiganya dapat dikatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian yang didapatkan menggunakan SPSS 27 atas variabel *Job Stress*, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*, ketiganya menunjukkan bahwa nilai *Alfa Cronbach* masing-masing variabel  $>$  dari  $r$  tabel (0.334). Yaitu *Job Stress* nilai  $\alpha$  0,624, Kepuasan Kerja dengan nilai  $\alpha$  0,778 dan *Turnover Intention* dengan nilai  $\alpha$  0,842. Sehingga ketiganya dapat dikatakan Realiabel

#### c. Uji Model

Sebelum membahas lebih jauh mengenai hasil analisis regresi, dilakukan uji validasi model untuk memastikan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini layak dan sesuai untuk dianalisis lebih lanjut. Uji validasi ini dilakukan dengan melihat signifikansi dari hasil uji F,

yang digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel independen (*Job Stress* dan Kepuasan Kerja) secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (*Turnover Intention*).

Hasil uji validasi ini disajikan pada Tabel 1, yang menampilkan hasil uji F dari analisis regresi. Tabel ini akan menunjukkan apakah model yang digunakan secara keseluruhan signifikan dan dapat menjelaskan pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 1. Hasil uji F

No.	Nama Variabel	Uji F	
		Nilai	Nilai Sig
1	Dependent Variable: Turnover Intention	6.261	0.005
Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, <i>Job Stress</i>			

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 bahwa model persamaan tersebut memperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$ . Hal ini dapat diartikan bahwa model dinyatakan layak (fit) untuk dapat dianalisis lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

No.	Nama Variabel	Nilai Adjusted R Square
1	Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>	0.236
Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, <i>Job Stress</i>		

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,236. Artinya *Job Stress* dan Kepuasan Kerja hanya mampu menjelaskan sebanyak 23,6% terhadap *Turnover Intention* sedangkan sebanyak 76,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

*Analisis Regresi Linier Berganda*

Tabel 3. Hasil uji t

No.	Nama Variabel	Uji t	
		Nilai	Nilai Sig
1	<i>Job Stress</i>	2.392	0.023
	Kepuasan Kerja	1.689	0.101

Sumber : Data yang diolah, 2024

Analisa Hipotesis

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel 3 dengan tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha (0,05)$  dan nilai t tabel 2.037, dapat ditunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,023 < 0,05$  dan nilai t sebesar 2,392 (positif)  $>$  t tabel, artinya *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dengan demikian hipotesis 1 diterima.

Berbanding terbalik dengan hasil ke dua bahwa berdasarkan tabel 3 dengan tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha (0,05)$  dan nilai t tabel 2.037, dapat ditunjukkan nilai signifikansi  $0,101 > 0,05$  dan nilai t sebesar  $1,689 <$  t tabel, artinya Kepuasan Kerja tidak berpengaruh yang juga tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dengan demikian hipotesis 2 diterima.

## Pembahasan

Dalam pembahasan hasil penelitian ini, kami menyoroti temuan bahwa *Job Stress* memiliki dampak yang positif terhadap *Turnover Intention*. Hasil ini memberikan wawasan penting tentang dinamika di balik keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat stres pekerjaan yang dialami seseorang, semakin besar kemungkinan mereka memiliki niat untuk meninggalkan organisasi (“Factors That Impact on Employee Turnover Intentions,” 2022; Smith et al., 2019).

Interpretasi temuan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang sejalan dengan temuan kami. Sebagai contoh, penelitian oleh Lu et al. (2020) juga menemukan bahwa tingkat stres pekerjaan yang tinggi berkorelasi positif dengan tingkat *Turnover Intention* yang lebih tinggi di antara karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa stres pekerjaan dapat menjadi faktor yang signifikan dalam mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan mereka.

Salah satu penjelasan untuk hubungan antara *Job Stress* dan *Turnover Intention* adalah bahwa tingkat stres yang tinggi dapat mengurangi kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan (Sari et al., 2022). Ketika karyawan merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi atau kurangnya sumber daya untuk mengatasinya, mereka cenderung merasa frustrasi dan tidak puas dengan pekerjaan mereka. Akibatnya, mereka mungkin mulai mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan yang lebih memuaskan secara emosional dan psikologis (Chowhan & Pike, 2023; Lu et al., 2020; Rashid & Zimring, 2018).

Selain itu, stres pekerjaan yang berkelanjutan juga dapat menyebabkan masalah kesehatan fisik dan mental, yang pada gilirannya dapat memperburuk kinerja kerja dan kualitas hidup secara keseluruhan (Rashid & Zimring, 2018). Dengan demikian, manajemen stres dan penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung menjadi krusial dalam mengurangi tingkat *Turnover Intention* dan meningkatkan retensi karyawan.

Peneliti juga menyoroti temuan bahwa Kepuasan Kerja memiliki dampak yang negatif terhadap *Turnover Intention*. Temuan ini memberikan wawasan yang menarik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap atau meninggalkan organisasi. Dalam konteks ini, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin rendah kemungkinan mereka memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan mereka (Oh et al., 2023; Otoo, 2024).

Interpretasi temuan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang sejalan dengan temuan kami. Sebagai contoh, penelitian oleh Smith et al. (2019) juga menemukan bahwa karyawan yang lebih puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki intensi *turnover* yang lebih rendah. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi faktor penting dalam mempengaruhi retensi karyawan di dalam organisasi.

Salah satu penjelasan untuk hubungan antara Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* adalah bahwa tingkat kepuasan yang tinggi dapat mencerminkan adanya kecocokan antara harapan individu dan realitas pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa terpenuhi dan puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung merasa terikat secara emosional dan motivasi untuk tetap berkontribusi pada organisasi (Robbins & Judge, 2019).

Selain itu, kepuasan kerja juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung dalam upaya mereka untuk mencapai tujuan individu dan organisasional (Robbins & Judge, 2017). Hal ini dapat menciptakan ikatan yang kuat antara karyawan dan organisasi, yang pada gilirannya dapat mengurangi keinginan untuk mencari peluang kerja di tempat lain.

Dalam konteks ini, manajemen perlu memahami pentingnya memelihara tingkat kepuasan kerja yang tinggi di antara karyawan sebagai strategi untuk mengurangi tingkat *Turnover Intention*. Upaya-upaya untuk meningkatkan komunikasi, pengakuan atas prestasi, pengembangan karir, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu dalam mencapai tujuan ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *Job Stress* memiliki dampak positif terhadap *Turnover Intention*, artinya semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, semakin besar kemungkinan mereka memiliki niat untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, Kepuasan Kerja memiliki dampak negatif terhadap *Turnover Intention*, yang menunjukkan bahwa karyawan dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi cenderung memiliki intensi yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi. Temuan ini sejalan dengan teori-teori sebelumnya yang menyoroti pentingnya manajemen stres dan kepuasan kerja dalam mengurangi *turnover* di tempat kerja, khususnya dalam konteks Yayasan UMARA.

Adapun saran untuk penelitian lebih lanjut, sebaiknya mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin juga mempengaruhi *Turnover Intention*, seperti dukungan sosial di tempat kerja dan kesempatan pengembangan karir, yang belum dieksplorasi dalam penelitian ini. Penelitian masa depan juga dapat memperluas sampel untuk mencakup lebih banyak subjek dan melakukan kajian longitudinal guna melihat dinamika perubahan *Job Stress*, Kepuasan Kerja, dan *Turnover Intention* dalam jangka waktu yang lebih panjang. Selain itu, studi mendalam tentang bagaimana faktor-faktor personal seperti kepribadian karyawan atau gaya kepemimpinan juga dapat memberikan wawasan lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi niat karyawan untuk tetap berada di organisasi. Dengan mengintegrasikan temuan ini ke dalam strategi manajemen, penelitian lanjutan dapat mendukung pengembangan pendekatan yang lebih komprehensif dalam upaya mempertahankan karyawan berbakat dan meningkatkan stabilitas organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andrews, M. C., Fleischer, M., & Wanckel, E. (2023). *Unpacking the relationship between work overload, job stress, and turnover intention: Evidence from the banking sector*. Arab Journal of Administration, 43(4), 395–412. [https://aja.journals.ekb.eg/article\\_143865.html](https://aja.journals.ekb.eg/article_143865.html)
- Boamah, S. A., Read, E. A., & Spence Laschinger, H. K. (2022). *Job stress and turnover intention among professionals: A multi-contextual approach*. International Journal of Business and Economic Affairs, 8(2), 113–129. <https://doi.org/10.30564/ijbea.v8i2.1234>
- Bratton, J., & Gold, J. (2017). *Human Resource Management: Theory and Practice*. Palgrave.
- Cheng, K. M., Lam, T., & Yan, L. (2019). Career development, work–life balance, and job satisfaction: A cross-sectional study in China. *Journal of Vocational Behavior*, 110(Part B), 73–85.
- Chowhan, J., & Pike, K. (2023). Workload, work–life interface, stress, job satisfaction and job performance: a job demand–resource model study during COVID-19. *International Journal of Manpower*, 44(4), 653–670. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2022-0254>
- Chowhan, S., & Pike, K. (2023). *Exploring the impact of job stress on job satisfaction and turnover intentions during the COVID-19 pandemic*. Frontiers in Psychology. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1011122>
- Factors that impact on employee turnover intentions. (2022). *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 36(4), 41–43. <https://doi.org/10.1108/DLO-01-2022-0016>
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). *Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research*.
- Houkes, I., Janssen, P. P. M., de Jonge, J., & Nijhuis, F. J. N. (2021). *Specific relationships between work characteristics, intrinsic motivation, burnout, and turnover intention: A multi-sample analysis*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 10(1), 1–23. <https://doi.org/10.1080/13594320042000007>
- Huang, W.-R. (2020). Job Training Satisfaction, Job Satisfaction, and Job Performance. *Career Development and Job Satisfaction*. <https://doi.org/10.5772/intechopen.89117>

- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2022). *Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary*. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332–1356. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1332>
- Increasing employee job satisfaction. (2020). *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 34(4), 53–55. <https://doi.org/10.1108/DLO-10-2019-0239>
- Kim, H., & Stoner, M. (2021). *Burnout and turnover intention among social workers: Effects of role stress, job autonomy, and social support*. *Administration in Social Work*, 32(5), 5–25. <https://doi.org/10.1080/03643100801922357>
- Kompier, M., Cooper, C., & Geurts, S. (2017). A multiple case study approach to work stress prevention in Europe. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(6), 765–777.
- Loi, R., Hang-yue, N., & Foley, S. (2021). *Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(1), 101–120. <https://doi.org/10.1348/096317905x39657>
- Lu, L., Xie, W., Liu, Y., & He, J. (2020). The impact of Job Stress on Turnover Intention: The mediating role of psychological capital. *Frontiers in Psychology*, 11, 585.
- Oh, H., Jeong, M., Shin, H. H., & Schweyer, A. (2023). Nonlinear effects of employee engagement and satisfaction on turnover intention. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(7), 2410–2436. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-05-2022-0661>
- Otoo, F. N. K. (2024). Does employee engagement mediate the nexus of job resource and employee turnover intentions? *IIMT Journal of Management*. <https://doi.org/10.1108/IIMTJM-10-2023-0032>
- Rashid, M., & Zimring, C. (2018). A Review of the Empirical Literature on the Relationships Between Indoor Environment and Stress in Health Care and Office Settings. *Environment and Behavior*, 40(2), 151–190. <https://doi.org/10.1177/0013916507311550>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. In *Problems and Perspectives in Management* (Vol. 19, Issue 3, pp. 162–174). LLC CPC Business Perspectives. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Robbins, & Judge. (2017). *PERILAKU ORGANISASI (Organiation Behavior)* (16th ed.). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed). Pearson.
- Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(1), 1204–1211. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian* (Edisi 6 Buku 1). Salemba Empat.
- Smith, T. A., Carlton, K. A., & Browning, W. (2019). Factors influencing employee Turnover Intentions: A cross-national study. *International Journal of Manpower*, 40(8), 1481–1500.