Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen
Vol.2, No.4 Oktober 2023
e-ISSN: 2962-0813; p-ISSN: 2964-5328, Hal 225-236
DOI: https://doi.org/10.30640/inisiatif.v2i4.

Efek Tekanan Pekerjaan Terhadap Stres Kerja Serta Implikasinya Pada Keinginan Untuk Pindah Pada Karyawan

Randhy Vico Bramasta [1], Survival [2], Adya Hermawati [3]
[1]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang,
email: randhyvicobramasta1234@gmail.com

Abstract *The research objective was to determine the effect of job pressure on work stress and the implications for intention turnover at PT. Woori Finance Indonesia Malang City. The approach used is a quantitative approach and the type of research used is explanatory research. The population is all employees, totaling 37 employees. The sampling technique in this study was carried out by the total sampling method. The statistical data analysis technique through path analysis used in this study is Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the SmartPLS application. The results showed that work pressure has an effect on work stress. Work stress has no effect on intention turnover. Job pressure effect on intention turnover. Job pressure has no effect on intention turnover mediated by work stress.*

Keywords: *Job Pressure, Work Stress, Intention Turnover.*

Abstrak. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh tekanan kerja terhadap stres kerja dan implikasinya terhadap turnover intention di PT. Woori Finance Indonesia Kota Malang. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research. Populasinya adalah seluruh karyawan yang berjumlah 37 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode total sampling. Teknik analisis data statistik melalui analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Pengaruh tekanan pekerjaan terhadap turnover intention. Tekanan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention yang dimediasi oleh stres kerja.

Kata Kunci : Tekanan Kerja, Stres Kerja, Pergantian Niat.

Received: 12 Mei 2023,Revised: 20 Juni 2023,Accepted: 21 Juli 2023
*Randhy Vico Bramasta, randhyvicobramasta1234@gmail.com

PENDAHULUAN

Fenomena yang sering terjadi adalah manakala kinerja perusahaan telah baik dapat rusak baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah sebuah intensi melakukan suatu pekerjaan. Seseorang akan melakukan pekerjaannya sebagai usaha yang disadari untuk mencapai suatu tujuan dari hasil kerja yang dilakukan yaitu memperoleh penghasilan. Dalam kenyataannya, intensi yang dilakukan karyawan tidak selamanya berjalan baik, dimana saat berada di perusahaan seorang karyawan merasakan ketidaknyamanan maka dalam diri karyawan timbul keinginan yang disadari untuk keluar dari pekerjaan atau keinginan untuk pindah kerja (intention to leave/quit) yang dapat berujung pada keputusan karyawan meninggalkan pekerjaannya.

Keinginan untuk pindah kerja berdampak pada tingginya biaya recruitment dan juga berdampak pada produktifitas organisasi (Mathis & Jackson, 2016). Tingginya tingkat keinginan untuk pindah kerja dan perputaran karyawan menunjukkan indikasi adanya masalah terhadap organisasi tersebut, karena organisasi harus mampu mengelola tingginya keinginan pindah dan perputaran karyawan itu sendiri. Intensi keluar karyawan terjadi pada PT. Woori Finance Indonesia Kota Malang, khususnya karyawan yang bekerja di bidang marketing. Karyawan dikontrak untuk bekerja selama 2 (dua) tahun, dengan masa percobaan 3 - 6 bulan dan setelah itu baru dilakukan evaluasi untuk memutuskan apakah karyawan yang bersangkutan akan diangkat menjadi karyawan tetap, tetap dalam posisi kontrak sebagai karyawan atau diadakan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan tersebut.

Menurut Beehr & Newman (1978), tekanan pekerjaan dapat muncul dari interaksi individu dengan pekerjaannya yang dicirikan dengan perubahan-perubahan di dalam individu tersebut yang mendorongnya dari fungsi normal.). Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami yaitu stres. Stres kerja akan memberikan dampak yang negatif baik pada individu karyawan maupun perusahaan. Hal ini akan memberikan kerugian bagi perusahaan apabila tidak menjadi perhatian perusahaan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Handoko (2015), menyatakan bahwa karyawan yang mengalami stres terlalu besar, prestasi kerjanya akan menurun. fenomena permasalahan dan fakta lapang yang terjadi pada PT. Woori Finance Indonesia Kota Malang sebagaimana uraikan di atas, teori dan hasil studi empiris tentang pengaruh tekanan pekerjaan dan stress kerja terhadap keinginan untuk pindah

Gap Research	Peneliti	Hubungan Antar Variabel	Hasil Penelitian
Inkosistensi Hasil	Dodanwala, et al. (2022) Rangrez, et al. (2022) Susiarty, et al. (2019)	Tekanan pekerjaan - stres kerja	Berpengaruh *positif* siginifikan
	Salama, et al. (2022) Dodanwala, *et al*. (2022) Rangrez, et al. (2022) Al Jamil, et al. (2022) Malihah, et al. (2022) Syahruddin (2022)	Stres kerja - keinginan untuk pindah kerja	Berpengaruh *negative* siginifikan
	Al Jamil, et al. (2022) Nainggolan & Gunawan (2021) Mahaiswari & Rahyuda (2015) Siwi (2021) Afrianty & Dewi (2022)	Tekanan pekerjaa - keinginan untuk pindah kerja	Berpengaruh *positif* signifikan
	Dodanwala, et al. (2022) Rangrez, et al. (2022) Mahaiswari & Rahyuda (2015) Wibowo, et al. (2021)	Tekanan pekerjaan - stres kerja - keinginan untuk pindah kerja	Berpengaruh *negatif* signifikan

Tujuan penelitian yaitu untuk memperoleh bukti empiris : 1). Pengaruh tekanan pekerjaan terhadap stres kerja karyawan PT. Woori Finance Indonesia Kota Malang. 2). Pengaruh stres kerja terhadap keinginan untuk pindah kerja karyawan PT. Woori Finance Indonesia Kota Malang. 3). Pengaruh tekanan pekerjaan terhadap keinginan untuk pindah kerja karyawan PT. Woori Finance Indonesia Kota Malang. 4). Peran stress kerja dalam memediasi pengaruh tekanan pekerjaan terhadap keinginan untuk pindah kerja karyawan PT. Woori Finance Indonesia Kota Malang.

KAJIAN TEORI

Tekanan Kerja

Menurut Sasono (2004) tekanan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu respon yang dibawa oleh berbagai peristiwa eksternal dan dapat berbentuk pengalaman atau pengalaman negatif. Sedangkan menurut Ivancevich, et al. (2013), tekanan kerja adalah sebuah respon adaptif atau proses psikologi atas dinamika lingkungan, situasi atau peristiwa yang menyebabkan tuntutan fisik dan psikologi secara berlebihan terhadap seseorang. Pengkuran variabel Tekanan Pekerjaan merujuk pada pendapat Ivancevich, et al. (2013) melalui 4 (empat) indikator berikut: 1) Kelebihan Peran 2)Konflik Peran 3) Ambiguitas Peran 4) Tanggungjawab terhadap Orang Lain

Stres Kerja

Stres kerja merupakan tekanan fisik dan psikologis yang dirasakan seseorang ketika menghadapi hambatan, tuntutan, atau peluang yang luar biasa. Setiap pegawai memiliki peluang untuk mengalami stres kerja tergantung beban kerja yang dihadapinya. Robbins & Judge (2015), menyatakan stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Pengkuran variabel Stres Kerja merujuk pada pendapat Robbins & Judge (2015) melalui 3 (tiga) indikator berikut: 1) Stres Lingkungan 2) Stres Organisasi 3) Stres Individu

Keinginan untuk pindah kerja

Keinginan untuk pindah kerja atau yang biasa disebut turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994). Menurut Mobley et al. (1979) keinginan untuk pindah kerja (turnover intention) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Pengukuran variabel laten Keinginan untuk Pindah Kerja merujuk pada pendapat Mobley, et al. (1979) melalui 3 (tiga) indikator sebagai berikut: 1) Berpikir untuk Keluar 2) Pencarian Alternatif Pekerjaan 3) Niat untuk Keluar

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian explanatori dengan populasi yaitu seluruh karyawan PT. Woori Finance Indonesia Kota Malang yang berjumlah 37 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode sampel total dan menggunakan skala likert. Sumber data yang digunakan yairu data primer. Melalui angket atau kuesioner, responden diharuskan menunjukkan seberapa besar tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap beberapa pertanyaan yang diberikan oleh peneliti yang dilihat dari skor dengan rentang 5 kategori yakni :

Skor	Keterangan
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Pengujian menggunakan uji validitas, uji reabilitas serta teknik analisis data analisis statistik deskriptif. Data primer kemudian akan diolah menggunakan perangkat software yakni *Smart Partial Least Square* (Smart-PLS) versi 3.9 yang menghasilkan informasi/data untuk keperluan pengujian instrument penelitiani (outer model) dan analisis jalur (inner model), serta pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Convergent Validity

Validitas konvergen adalah metrik yang skornya didasarkan pada hubungan antara skor item/komponen dan skor konstituen, yang bisa ditinjau melalui standardized loading factor dengan mendeskripsikan besaran hubungan antar item pengukuran (indikator) dan konstruknya. Ukuran refleksif individu tergolong tinggi jika hubungan dengan konstruk yang akan diukur lebih besar dari 0,7. sedangkan nilai pembebanan luar dalam kisaran 0,5 hingga 0,6 seperti yang dinyatakan oleh sumber Cina yang dikutip oleh Imam Ghozali dianggap memadai.

Validitas suatu indikator reflektif dapat dianalisis dengan melihat korelasi antara skor item dan skor konstruk. Perubahan indikator dalam suatu konstruk ditunjukkan dalam pengukuran dengan indikator reflektif ini ketika indikator lain dalam struktur yang sama berubah atau menyimpang dari pola. Indikator reflektif sangat sesuai jika dipakai untuk pengukuran persepsi sehingga indikator reflektif digunakan dalam studi ini.

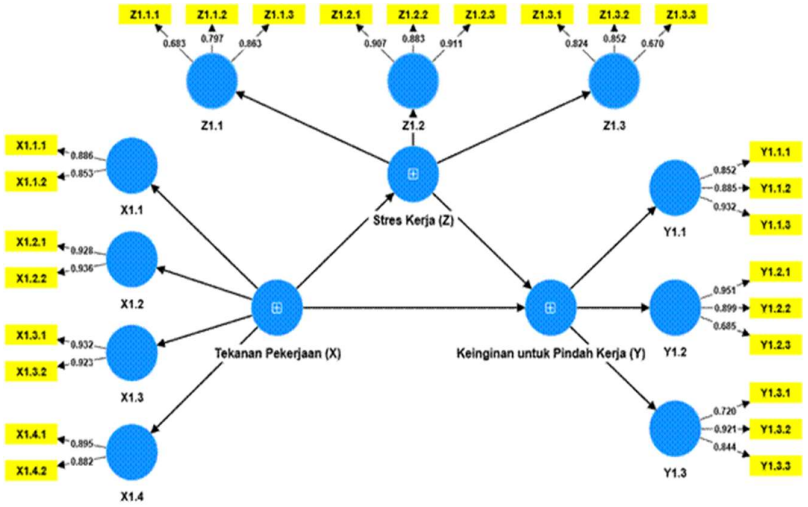
Tabel 2. ***Result For Outer Loading***

Item	Tekanan Pekerjaan (X)	Stres Kerja (Z)	Keinginan untuk Pindah Kerja (Y)
X1.1.1	0.886		
X1.1.2	0.853		
X1.2.1	0.928		
X1.2.2	0.936		
X1.3.1	0.932		
X1.3.2	0.923		
X1.4.1	0.895		
X1.4.2	0.882		
Z1.1.1		0.683	
Z1.1.2		0.797	
Z1.1.3		0.863	
Z1.2.1		0.907	
Z1.2.2		0.883	
Z1.2.3		0.911	
Z1.3.1		0.824	
Z1.3.2		0.852	
Z1.3.3		0.670	

Item	Tekanan Pekerjaan (X)	Stres Kerja (Z)	Keinginan untuk Pindah Kerja (Y)
Y1.1.1			0.852
Y1.1.2			0.885
Y1.1.3			0.932
Y1.2.1			0.951
Y1.2.2			0.899
Y1.2.3			0.685
Y1.3.1			0.720
Y1.3.2			0.921
Y1.3.3			0.844

Sumber: data olah, tahun 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.8 di atas, nilai outer loading atau korelasi antara konstruk dengan variabel telah memenuhi convergen validity karena semua indikator memiliki nilai loading factor > 0.60. Kesimpulannya, konstruk untuk semua variabel bisa digunakan untuk diuji hipotesis. Berikut gambaran nilai outer loading dalam outer model yang dihasilkan :



Gambar 1. Outer Model

Hasil uji hipotesis yang diperolehi melalui *path coefficients* pada output Smart PLS :

Tabel 2. Path Coefficients

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	P Values	T-Statistik
Tekanan Pekerjaan (X) --> Stres Kerja (Z)	0.837	0,000	13.265
Stres Kerja (Z) --> Keinginan untuk Pindah Kerja (Y)	0.230	0.277	1.086
Tekanan Pekerjaan (X) --> Keinginan untuk Pindah Kerja (Y)	0.657	0.002	3.134
Tekanan Pekerjaan (X) --> Stres Kerja (Z) --> Keinginan untuk Pindah Kerja (Y)	0.193	0.309	1.017

Sumber: data olah, tahun 2023

Dilihat dari table diatas dan hasil penelitian dapat dijelaskan secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Tekanan Pekerjaan adalah sebesar 4.39, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukan bahwa sebuah respon adaptif atau proses psikologi atas dinamika lingkungan, situasi atau peristiwa yang menyebabkan tuntutan fisik dan psikologi secara berlebihan terhadap seseorang, berada pada kategori sangat tinggi. Kemudian, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Stres Kerja adalah sebesar 4.30, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukan bahwa sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang, berada pada kategori sangat tinggi. Begitu juga dengan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa tekanan pekerjaan berpengaruh terhadap stres kerja.

Hasil uji hipotesis dua menunjukkan bahwa nilai rata-rata skor untuk Stres Kerja adalah sebesar 4.30, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukan bahwa sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang, berada pada kategori sangat tinggi. Kemudian, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Keinginan untuk Pindah Kerja adalah sebesar 4.28, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat

tinggi. Hasil tersebut menunjukan bahwa kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri, berada pada kategori sangat tinggi. Hasil uji hipotesis diketahui bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah kerja.

Hasil uji hipotesis tiga menunjukkan bahwa nilai rata-rata skor untuk Tekanan Pekerjaan adalah sebesar 4.39, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukan bahwa sebuah respon adaptif atau proses psikologi atas dinamika lingkungan, situasi atau peristiwa yang menyebabkan tuntutan fisik dan psikologi secara berlebihan terhadap seseorang, berada pada kategori sangat tinggi. Kemudian, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Keinginan untuk Pindah Kerja adalah sebesar 4.28, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukan bahwa kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri, berada pada kategori sangat tinggi. Begitu juga dengan hasil uji hipotesis, diketahui tekanan pekerjaan berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah kerja.

Hasil pengujian analisis jalur dalam penlitian membuktikan bahwa nilai rata-rata skor untuk Tekanan Pekerjaan adalah sebesar 4.39, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukan bahwa sebuah respon adaptif atau proses psikologi atas dinamika lingkungan, situasi atau peristiwa yang menyebabkan tuntutan fisik dan psikologi secara berlebihan terhadap seseorang, berada pada kategori sangat tinggi. Kemudian, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Stres Kerja adalah sebesar 4.30, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukan bahwa sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang, berada pada kategori sangat tinggi. Selanjutnya, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Keinginan untuk Pindah Kerja adalah sebesar 4.28, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukan bahwa kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri, berada pada kategori sangat tinggi. Hasil uji hipotesis diketahui tekanan pekerjaan tidak berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah kerja yang dimediasi stres kerja.

SIMPULAN

Menurut hasil penelitian dan pembahasan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Tekanan pekerjaan yang semakin tinggi dapat meningkatkan stres kerja
2. Stres kerja yang semakin tinggi tidak berpengaruh terhadap peningkatan keinginan untuk pindah kerja
3. Tekanan pekerjaan yang semakin tinggi dapat meningkatkan keinginan untuk pindah kerja
4. Stress kerja tidak berperan dalam memediasi pengaruh tekanan pekerjaan terhadap keinginan untuk pindah kerja

Beberapa saran yang dapat peneliti kemukakan adalah :

1. Kenyamanan kerja dan suasana kerja yang menyenangkan menjadi salah satu faktor seseorang bertahan menjadi karyawan di perusahaan tersebut. Suasana yang nyaman dan menyenangkan akan membuat kantor terhindar dari konflik antar karyawan. Biasanya masalah persaingan menjadi salah satu pemicu adanya konflik di dalam kantor. Dalam poin ini, PT. Woori Finance Indonesia Kota Malang harus mengambil peran untuk membuat program yang menciptakan kenyamanan di dalam kantor.
2. Tuntutan tanpa disertai dengan fasilitas maka hanya akan menimbulkan konflik atau situasi stres pada karyawan. Ada baiknya PT. Woori Finance Indonesia Kota Malang selalu memberikan ruang untuk karyawan semakin berkembang dengan tuntunan seperti pengembangan dan pelatihan SDM baik secara offline maupun dalam bentuk training online. Dengan begitu karyawan tidak merasa tertuntut tetapi merasa dibimbing dan difasilitasi oleh perusahaan untuk semakin maju dalam karirnya.

REFERENSI

Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, and Literature Review. Personnel Psychology, 31(4), 665-699.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). Human Resource Management. Terjemahan. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.

Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia.

Dodanwala, T. C., Santoso, D. S., & Yukongdi, V. (2022). Examining work role stressors, job satisfaction, job stress, and turnover intention of Sri Lanka's construction industry. International Journal of Construction Management, 1-10. https://doi.org/10.1080/15623599.2022.2080931

Rangrez, S. N., Amin, F., & Dixit, S. (2022). Influence of Role Stressors and Job Insecurity on Turnover Intentions in Start-ups: Mediating Role of Job Stress. *Management and Labour Studies, 47*(3), 1-17.

Susiarty, A., Suparman, L., & Suryatni, M. (2019). The Effect of Workload and Work Environment on Job Stress and its Impact on the Performance of Nurse Inpatient Rooms at Mataram City *General Hospital. Scientific Research Journal (SCIRJ), 7*(6), 32-40.

Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(15), 1-20.

Al Jamil, M. A. W., & Setiawan, M., & Juwita, H. A. J. (2022). Investigating factors predicting employees' turnover intention: An empirical study on Islamic banking industry. *International Journal of Research in Business and Social Science, 11*(5), 261-272.

Malihah, F. D., Widayati, C. C., & Novianty, L. A. (2022). The Effect of Job Insecurity, Work Stress, and Role Conflicts on Turnover Intentions in Employees. *Dinasti International Journal of Digital Business Management (DIJDBM), 3*(3), 478-487.

Syahruddin, A. A. (2022). The Effect of Work Conflict and Work Stress on Turnover Intention of Hotel Employees. *International Journal of Research and Review, 9*(2), 308-314.

Nainggolan, H., & Gunawan, A. (2021). Effect of Work Stress, Workload, and Job Satisfaction on Employees' Turnover Intention Perceptions at PT Cemerlang Lestari in Balikpapan. *Enrichment: Journal of Management, 12*(1), 972-978.

Mahaiswari, A. A. S. A. S., & Rahyuda, A. G. (2015). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kontrak Psikologis dan Beban Kerja Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Keluar Dari Organisasi: Studi Pada Sebuah Klinik Kecantikan. *E-Jurnal Manajemen Unud, 4*(4), 994-1010.

Siwi, M. P. (2021). Pengaruh Tekanan Pekerjaan dan Ketidakcocokan Gaji Terhadap *Turnover Intention* pada Buruh Pabrik di Desa Karangpakel, Kecamatan Trucuk, Kabupaten Klaten. *Jurnal Ilmiah*. Program Studi Pendidikan Akuntansi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Afrianty, T. W., & Dewi, N. N. A. A. (2022). Workload dan Pengaruhnya Terhadap Burnout Serta Turnover Intention Karyawan Perbankan. *NIAGAWAN, 11*(1), 11-20.

Wibowo, A., Setiawan, M., & Yuniarinto, A. (2021). The Effect of Workloads on Turnover Intention with Work Stress as Mediation and Social Support as Moderated Variables. *Journal of Applied Management (JAM), 19*(2), 404-412.

Sasono, E. (2004). Mengelola Stres Kerja. *Jurnal Fokus Ekonomi, 3*(2), 305-320.

Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2013). *Organizational Behavior and Management*. 10th Edition. New York: McGraw-Hill.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

Zeffane, R. (1994). Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach. *International Journal of Manpower, 15*(9), 1-14.

Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin, 86*(3), 493-522.