

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Sumut

Maludin Panjaitan, Septi Kristina Silalahi & Siti Normi

Universitas Methodist Indonesia, Medan

Email: maludinp@gmail.com

Abstract

This study aims to determine and analyze work stress, job satisfaction, and organizational commitment to employee turnover intention at Bank Sumut. This type of research is quantitative research. The research sample was 85 people. The analysis method used is multiple linear regression analysis. Based on the test results, work stress partially has a significant effect on turnover intention, work satisfaction partially has a significant effect on turnover intention, and organizational commitment partially has a significant effect on turnover intention. Work stress, job satisfaction, and organizational commitment together or simultaneously significantly impact turnover intention. Based on the results of the determination coefficient, work stress, job satisfaction, and organizational commitment are able to explain the turnover intention variable by 63.2%, and other variables or factors explain the remaining 42.8%.

Keywords job stress, job satisfaction, organizational commitment, turnover intention.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia di setiap organisasi berperan dalam pencapaian tujuan organisasi. Memahami hal tersebut, setiap organisasi membutuhkan SDM yang baik dan berkualitas. Dengan cara ini, organisasi dapat mengawasi dan fokus pada SDM sebaik mungkin agar menghasilkan mencapai target yang sudah ditetapkan. Selain itu manajemen sumber daya manusia juga mempunyai tugas untuk mengelola kinerja terbaik bagi perusahaan dan karyawan. Apabila suatu organisasi melakukan kesalahan di dalam pengelolaan sumber daya manusianya, maka organisasi akan menghadapi banyak kendala. Salah satu hambatan yang terjadi di dalam perusahaan yaitu permasalahan perputaran karyawan karena putaran karyawan yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja organisasi. Apabila terjadi *turnover* yang tinggi maka perusahaan akan mengalami kerugian, kehilangan tenaga kerja dan mempengaruhi produktivitas.

Terjadinya *turnover* yang tinggi merupakan hal yang tidak diinginkan perusahaan. Kerugian yang dialami oleh suatu organisasi baik dari biaya maupun sumber daya. Perputaran tenaga kerja berarti dibutuhkan pekerja baru, dan organisasi akan menanggung biaya perekrutan sampai pada akhirnya mereka memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Ketika karyawan berkinerja tinggi yang berniat meninggalkan perusahaan, maka fenomena *turnover intention* ini menjadi masalah bagi perusahaan yang membutuhkan waktu dan biaya baru untuk mendapatkan karyawan pengganti dan merekrut. Selain itu, insiden yang sering

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

terjadi adalah kinerja perusahaan yang sudah sangat baik dapat rusak secara langsung atau tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan untuk berpindah yang tinggi.

Komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi tingkat perputaran pada karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Sebaliknya, sikap negatif dan tidak senang akan pekerjaan akan menyebabkan terjadinya ketidakpuasan kerja dan mengakibatkan keinginan untuk berpindah meningkat. Selain komitmen organisasi, kepuasan kerja juga mempunyai peranan penting sebagai faktor penentu dari keinginan karyawan untuk berpindah. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Faktor kepuasan kerja diidentifikasi sebagai prediktor yang utama, karena dengan adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, dimana semakin kepuasan kerja meningkat maka *turnover intention* akan menurun, sehingga kinerja perusahaan akan ditingkatkan. Seseorang akan mengalami perasaan puas apabila pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan. Kepuasan kerja yang tinggi akan mengakibatkan rendahnya *turnover intention* di suatu perusahaan. Begitu juga sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang rendah akan mengakibatkan tingginya nilai *turnover intention* di suatu perusahaan.

Salah satu faktor yang berkaitan dengan keputusan karyawan untuk memiliki keinginan berpindah adalah stres kerja. Stres kerja dipicu oleh beban kerja yang berlebihan, tekanan yang sangat besar diberikan perusahaan, ketidakmampuan untuk terus-menerus memahami penyebab terjadinya tekanan kerja, kurangnya konsentrasi untuk bekerja, yang berdampak pada gangguan kesehatan yang berujung pada ketidakpuasan kerja dan menyebabkan tingginya angka *turnover intention*. Tidak bisa dipungkiri bahwa stres kerja dalam pekerjaan dapat terjadi pada setiap karyawan perusahaan. Mereka mengalami stres karena pengaruh dari pekerjaan itu sendiri maupun karena lingkungan di tempat kerja. Seseorang yang mengalami stres dalam bekerja tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, serta tingkat produktivitas yang pasti akan menurun, tentu hal ini dapat merugikan organisasi atau perusahaan tersebut dalam hal kinerja yang tidak efektif dan efisien.

Selain itu stres kerja juga dapat terjadi dalam berbagai konteks organisasi, salah satunya di industri perbankan. Karyawan dituntut dengan rutinitas kerjanya yang padat dan bekerja dengan sistem cepat, menuntut karyawan untuk bekerja lebih cekatan, karyawan juga dituntut untuk memiliki tingkat kesabaran tinggi karena tiap-tiap nasabah yang harus dilayani tentunya memiliki sifat yang beragam dan terkadang dapat memicu emosi diri pada karyawan. Kondisi seperti inilah yang jelas akan menimbulkan stres dalam bekerja. Semakin banyaknya tugas yang diberikan membuat mereka kewalahan dalam menyelesaikan tugas tersebut ditambah mereka harus melayani nasabah dengan latar belakang yang berbeda. Dan stres kerja sangat berpengaruh terhadap keinginan berpindah, apabila stres kerja yang dirasakan karyawan sangat tinggi maka hal tersebut dapat mengakibatkan terjadinya *turnover intention*.

Jika tingkat *turnover* terus mengalami peningkatan maka akan menjadi masalah serius bagi perusahaan yaitu terjadinya pemborosan dalam proses perekrutan karyawan baru, kehilangan

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

karyawan yang berkompeten, serta terjadinya kemungkinan adanya peningkatan terjadinya turnover intention pada tahun-tahun berikutnya. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan Bank Sumut Kantor. Rumusan masalah adalah sebagai berikut: (1) Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Bank Sumut? (2) Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Sumut? (3) Apakah ada komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Sumut? (4) Apakah stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Sumut?

2. Tinjauan Literatur

Menurut Sinambela (2019) bahwa stres kerja adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Selain itu, stres secara umum juga dapat diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan-gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Menurut Vanchapo (2020) stres kerja ialah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan yang dihadapainya.

Dunia pekerjaan dan kehidupan yang penuh dengan tuntutan dan tekanan dapat menyebabkan seseorang mengalami stres. Beberapa indikator stres kerja yang mungkin dapat dialami oleh pegawai diantaranya adalah tuntutan pekerjaan yang sering memaksa pegawai bekerja di luar dari kemampuannya, adanya pencapaian-pencapaian yang belum diraih oleh pegawai, persaingan yang ketat, beban pekerjaan yang terlalu berat, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat memicu stres kerja pada pegawai. Indikator stres kerja menurut Robbins (2019) adalah tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi

Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Handoko (2020) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami di lingkungan kerja. Sutrisno (2019) mengatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja berperan sangat penting bagi karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang diketahui karyawan dari segi apa karyawan merasa puas atau tidaknya dalam bekerja. Menurut Afandi (2018), indikator kepuasan kerja terdiri dari pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja

Kaswan (2017) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan semua perasaan dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi di mana mereka bekerja termasuk pada pekerjaan mereka. Menurut Wibowo (2017), komitmen organisasi adalah

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Priansa (2018) komitmen organisasi merupakan loyalitas pegawai atau karyawan terhadap organisasi. Loyalitas pegawai atau karyawan tercermin melalui ketersediaan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi berperan sangat penting bagi perusahaan. Komitmen organisasi merupakan salah satu aspek yang diketahui perusahaan dari segi apa karyawan memilih untuk loyal terhadap perusahaan. Menurut Batjo & Shaleh (2018) komitmen organisasi dapat dilihat dari adanya kemauan karyawan, adanya kesetiaan karyawan, dan adanya kebanggaan karyawan pada organisasi. Komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif (*Affective Commitment*), komitmen kontinu (*Continuance commitment*), dan komitmen normatif (*Normative Commitment*).

Robbins & Judge (2015) mengemukakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan oleh kurang menariknya pekerjaan saat ini atau tersedianya alternatif pekerjaan lain. Menurut Abidin dkk. (2019) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Menurut Mobley (2011), *turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Pengukuran *turnover intention* dapat dilihat dari pikiran untuk keluar, mencari alternatif pekerjaan, dan niat untuk keluar.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

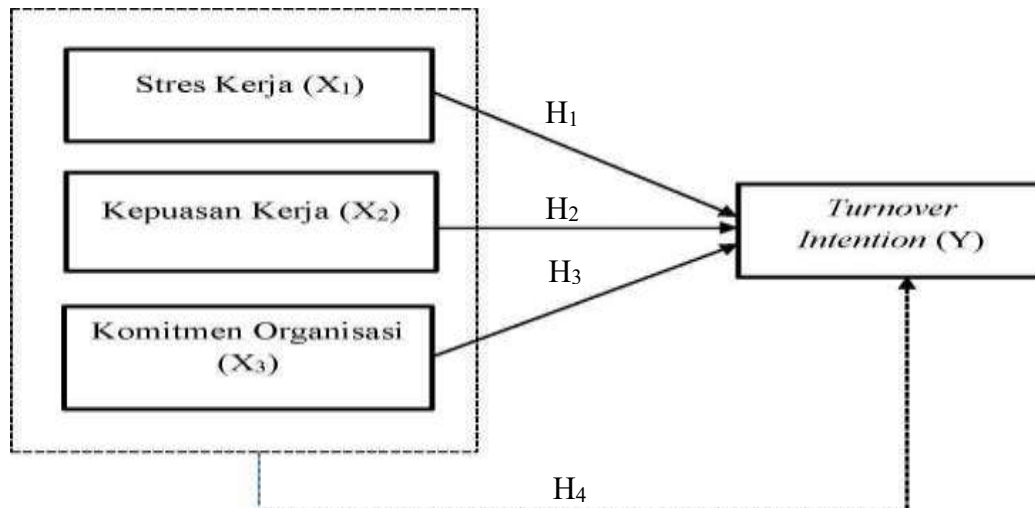
H₁ : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

H₃ : Komitmen organisasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan

H₄ : diduga Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan

Gambar 1. Model Penelitian



3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2015) menyatakan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di Bank Sumut, dengan jumlah sampel sebanyak 85 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan hasil nilai probabilitas p atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai probabilitas lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05, hal tersebut berarti data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil gambar *scatter plot* menunjukkan bahwa terlihat data menyebar cukup dekat dari garis diagonal, dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi normal.

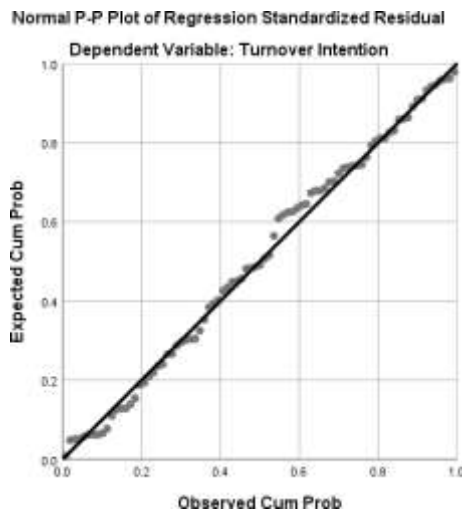
Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Gambar 2. Scatter Plot



Berdasarkan uji multikolinieritas, diperoleh hasil nilai VIF < 10, dan nilai tolerance > 0,10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser diperoleh nilai sig variabel bebas > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.428	.437		-.980	.330
Stres Kerja	1.949	.197	1.120	9.874	.000
Kepuasan Kerja	-.541	.106	-.400	-5.082	.000
Komitmen Organisasi	-.269	.113	-.247	-2.392	.019

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis regresi yang disajikan pada Tabel 1 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,428 + 1,949X_1 - 0,541X_2 - 0,269X_3$$

Berdasarkan Tabel 1 di atas bahwa diperoleh hasil: (1) Nilai t_{hitung} stres kerja sebesar 9,874 > t_{tabel} 1,989 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. (2) Nilai t_{hitung} kepuasan kerja sebesar -5,082 < t_{tabel} 1,989 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. (3) Diketahui nilai t_{hitung} komitmen organisasi sebesar -2,392 < t_{tabel} 1,989 dan nilai sig sebesar

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

$0,019 < 0,05$, maka dapat disimpulkan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel independen atau bebas (X) terhadap variabel dependen atau terikat (Y). Nilai $F_{hitung} 49,103 > F_{tabel} 2,72$ dan nilai Sig adalah $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R-square*) adalah 0,632. Berdasarkan nilai tersebut stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi mampu mempengaruhi *turnover intention* sebesar 63,2% sisanya sebesar 42,8% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya, maka dapat disimpulkan pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* cukup kuat.

Tingkat stres kerja yang tinggi seringkali berkorelasi dengan peningkatan kecenderungan untuk ingin keluar dari pekerjaan (*turnover intention*). Stres kerja dapat muncul dari berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan dari rekan kerja atau atasan, konflik peran, dan ketidakpastian pekerjaan. Stres kerja dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mental karyawan, termasuk meningkatkan tingkat kelelahan, kecemasan, dan depresi. Ketika karyawan merasa tidak bahagia atau tidak puas dengan kondisi kerja mereka, mereka cenderung mencari alternatif lain, seperti mencari pekerjaan baru. Stres kerja yang tidak terkelola dengan baik seringkali berujung pada penurunan kepuasan kerja dan motivasi, serta peningkatan ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Individu yang mengalami tingkat stres yang tinggi cenderung mencari cara untuk mengurangi tekanan yang mereka rasakan, dan salah satunya adalah dengan meninggalkan pekerjaan mereka. *Turnover intention* dapat menjadi manifestasi dari upaya untuk menghindari atau mengurangi stres yang berhubungan dengan pekerjaan.

Analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja cenderung memiliki dampak negatif terhadap niat untuk berhenti (*turnover intention*) di kalangan karyawan karena ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung memiliki koneksi yang lebih kuat dengan perusahaan dan lebih sedikit keinginan untuk meninggalkannya. Kepuasan kerja mencerminkan persepsi karyawan tentang sejauh mana kebutuhan dan ekspektasi mereka terpenuhi dalam lingkungan kerja. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan pengakuan, dukungan, dan peluang pengembangan yang memadai, mereka lebih cenderung merasa terikat dengan perusahaan dan memilih untuk tetap di sana. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh rekan kerja dan atasan mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hubungan yang positif ini dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan rasa keterlibatan, yang pada gilirannya dapat mengurangi niat untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah disampaikan pada bagian sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*,

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Berdasarkan hasil koefisien determinasi, stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi mampu menjelaskan variabel turnover intention sebesar 63,2% sisanya sebesar 42,8% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka beberapa saran yang diajukan adalah

Perusahaan dapat membantu karyawan mengelola waktu mereka dengan efektif melalui pelatihan manajemen waktu dan strategi perencanaan yang baik. Hal ini dapat membantu mengurangi stres yang disebabkan oleh jadwal yang padat atau tugas yang menumpuk.

Perusahaan dapat menyediakan peluang bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan berkembang dalam karir mereka melalui program pelatihan, kursus, atau mentoring. Ini dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan.

Perusahaan dapat memberikan dukungan dan pengakuan kepada karyawan untuk kontribusi mereka. Ini bisa berupa penghargaan formal, pujian, atau promosi. Pengakuan akan membuat karyawan merasa dihargai dan terdorong untuk berkinerja lebih baik

Perusahaan dapat fokus pada meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan pengakuan, dukungan, dan peluang pengembangan. Pastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi niat untuk berhenti.

Referensi

Abidin, M. J., & Laily, N. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(9).

Abdurrahim, Abdurrahim, Anisah, Hastin Umi, dan Dewi, Maya Sari. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Mitratama Arthabuana. *Jurnal Ilmiah Manajemen* Volume I Nomor 2, Juni 2017

Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.

Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Aksara Timur.

Damayanti, D., Rimadiaz, S., Haque, M., Sunarsi, D., Kosasih, K., & Kesumadewi, R. R. (2021). Peran Work Overload, Work Environment, Work Family Conflict & Work Stress Terhadap Job Performance. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(3).

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

- Handoko, T. H. (2020). Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Kaswan. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara
- Robbins, S.P dan Judge T.A. (2015). Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1. Salemba Empat.
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stres Kerja. JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara, 2(1), 13-26. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344>
- Sinambela, Lijan Poltak. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja. Rajawali Pers.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (1999). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke sebelas. Prananda Media Group.
- Triharso, A. (2012). Talent Management: Mempertahankan Karyawan Tanpa Menaikan Gaji. Elex Media Komputindo.
- Vanchapo, A.R. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja. Pasuruan: Penerbit Qiara Media.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)