

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Generasi Z

Generasi Z merupakan generasi dengan tahun lahir di antara tahun 1995-2010, sedangkan generasi Alpha adalah mereka yang lahir setelah tahun 2010 (Suhanto 2021: 38). Dengan jumlah Generasi Z yang banyak, Generasi Z juga telah masuk ke berbagai industri.

Terdapat 8 (delapan) karakteristik yang dimiliki oleh Generasi Z, yaitu kebebasan, pengamatan, penyesuaian, kesenangan, kolaborasi, integritas, kecepatan, dan inovasi. (Tabscott, 2009). Berikut penjelasan lebih lengkapnya:

- **Generasi Z ingin kebebasan dalam segala hal yang ingin dilakukan**
Generasi Z ingin memiliki kebebasan di mana dan kapan mereka bekerja. Generasi Z memanfaatkan teknologi untuk menghindari hambatan yang mungkin terjadi di kantor dan menerapkan *work life balance*. Generasi Z menginginkan kebebasan untuk berganti pekerjaan, kebebasan untuk mengambil jalan sendiri, dan mengekspresikan diri mereka.
- **Generasi Z Merupakan Pengamat Baru**
Generasi Z menginginkan akses yang jelas terhadap informasi tentang perusahaan dan apa yang ditawarkan oleh organisasi. Ketika mereka tumbuh dewasa, mereka semakin aktif secara online. Bisnis yang menarik perhatian Generasi Z harus bersiap untuk menghadapi pengawasan ketat terhadap produk, promosi, dan praktik perusahaan mereka. Generasi Z menyadari kekuatan mereka sebagai konsumen dan tenaga kerja, yang memungkinkan mereka untuk menuntut lebih banyak hal dari perusahaan dan pengusaha.

- **Generasi Z menyukai penyesuaian**

Generasi Z memiliki kemampuan untuk mengubah media di sekitarnya, seperti *desktop*, situs web, dan konten online. Mereka tumbuh dalam lingkungan di mana akses dan perubahan media dapat dilakukan sesuai keinginan. Generasi Z bukan hanya pengguna, tetapi juga pencipta konten online. Mereka memiliki kebutuhan untuk menyesuaikan hampir segala hal yang mereka temui, termasuk dalam hal pekerjaan dan produk. Generasi Z mengharapkan pemerintah dan organisasi untuk beradaptasi dengan kebutuhan online mereka.

- **Generasi Z menginginkan lingkungan yang menyenangkan**

Generasi Z memiliki mentalitas dimana bermain untuk bekerja. Generasi Z merupakan generasi yang besar dengan pengalaman yang interaktif. Bagi Generasi Z, bekerja dan bersenang-senang dapat digabungkan menjadi satu. Generasi Z memiliki harapan dimana pekerjaan secara memuaskan. Generasi Z bukan semata-mata hanya ingin bersenang-senang setiap saat dan meninggalkan pekerjaan. Melainkan, Generasi Z ingin pekerjaan yang mereka kerjakan menjadi menyenangkan.

- **Generasi Z suka akan kolaborasi**

Generasi Z sering melakukan kolaborasi melalui media *online* dalam grup obrolan, *video games*, email, dan lainnya. Generasi Z menghadirkan budaya kerja kolaboratif dan merasa nyaman menggunakan teknologi online baru untuk berkomunikasi. Kolaborasi merupakan bagian dari Generasi Z. Di tempat kerja, Generasi Z ingin pendapat yang disuarakan, didengar, dan dianggap penting. Generasi Z mungkin mengakui kurang pengalaman akan tetapi merasa memiliki wawasan yang relevan dengan zaman saat ini. Wawasan tersebut terutama mengenai teknologi dan internet, serta ingin memiliki kesempatan untuk mempengaruhi keputusan dan mengubah proses kerja agar lebih efisien.

- **Generasi Z juga menginginkan integritas dan keterbukaan dari perusahaan ketika memutuskan untuk bekerja**

Generasi Z menginginkan integritas dari orang lain dan organisasi tempat mereka bekerja. Mereka menuntut kejujuran dan perhatian terhadap pelanggan, karyawan, dan komunitas. Generasi Z lebih memilih perusahaan yang dapat dipercaya dan tidak mentoleransi ketidakjujuran dalam penjualan. Mereka dapat dengan cepat mendeteksi ketidakjujuran tersebut.

- **Generasi Z suka yang cepat atau instan**

Generasi Z menginginkan kecepatan dan kesederhanaan dalam proses kerja. Mereka dapat frustrasi dengan birokrasi yang lambat dan proses perekrutan yang panjang. Generasi Z lebih suka berkomunikasi melalui media elektronik karena dianggap lebih cepat, kecuali untuk pertemuan pertama atau negosiasi penting. Mereka mengharapkan umpan balik kinerja yang terus-menerus untuk dapat mengukur kemajuan dan meningkatkan kinerja mereka. Jika permintaan umpan balik tidak diakui, tingkat loyalitas Generasi Z dapat menurun, meskipun hal ini tidak selalu menyebabkan mereka meninggalkan perusahaan, tetapi mereka akan merasa kurang puas secara emosional.

- **Generasi Z merupakan generasi yang inovatif**

Generasi Z mencari perusahaan yang inovatif sebagai tempat bekerja dan terus mencari cara inovatif untuk berkolaborasi, menghibur diri, belajar, dan bekerja. Mereka menginginkan produk terbaru dan terbaik yang dapat meningkatkan status sosial dan citra diri mereka. Generasi Z tidak tertarik bekerja di lingkungan kerja yang kaku dan birokratis seperti yang dialami oleh orang tua mereka. Mereka ingin lingkungan kerja yang inovatif, dinamis, kreatif, dan efisien, serta dilengkapi dengan teknologi terdepan.

2.1.2 *Employee*

Menurut Gary Dessler (2013), *employee* atau karyawan merupakan individu yang bekerja untuk organisasi atau perusahaan atau majikan sebagai imbalan atas bayaran, yang dapat berupa upah, gaji, komisi, atau tips. Baik secara *full-time*, *part-time*, atau sementara waktu. Lalu *employee* atau karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2017) adalah seorang yang bekerja sebagai imbalan atas pembayaran, baik dalam bentuk upah atau gaji. Sehingga dapat diartikan bahwa seorang karyawan adalah orang yang bekerja atas timbal balik berupa gaji atau upah.

2.1.3 *Work Environment*

2.1.3.1 *Definisi Work Environment*

Work Environment atau lingkungan kerja adalah semua aspek fisik dan non-fisik yang berada di sekitar karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan mereka dalam bekerja (Robbins & Judge, 2018).

Work Environment adalah kombinasi dari peralatan, bahan, dan lingkungan di sekitar tempat kerja seseorang, termasuk metode dan pengaturan kerja, baik itu individu maupun kelompok. (Sastrohadiwiryo, 2013). *Work Environment* atau lingkungan kerja mengacu pada kondisi, seperti aspek fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja, yang mempengaruhi perilaku dan kepuasan karyawan (Gary Dessler, 2013).

2.1.3.2 *Manfaat Work Environment*

- **Bagi Karyawan**

- Meningkatkan Produktivitas

Menurut Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004), karyawan yang bekerja di lingkungan yang kondusif akan lebih termotivasi dan fokus, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih efisien dan efektif.

- Meningkatkan Kepuasan Kerja
Menurut Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004), karyawan yang merasa nyaman dan dihargai di tempat dimana mereka bekerja akan lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaannya
- Meningkatkan Kesehatan Mental & Fisik
Menurut Kelloway, E. K., & Barling, J. (2010), Stres yang berlebihan di tempat kerja dapat memberikan dampak negatif pada kesehatan mental dan fisik karyawan. Maka dari itu lingkungan kerja yang baik dapat membantu untuk mengurangi stres dan meningkatkan kesehatan karyawan.
- Meningkatkan Retensi Karyawan
Menurut Arthur, J. B., Jr., & Rousseau, D. M. (1996), karyawan yang merasa senang dengan lingkungan kerja di tempat mereka bekerja akan lebih cenderung untuk bertahan lama di perusahaan.
- **Bagi Organisasi**
 - Meningkatkan Profitabilitas
Menurut Wright, P. M., & Snell, S. A. (1998), Ketika karyawan lebih produktif dan merasa puas dengan pekerjaannya, maka organisasi akan lebih *profitable*
 - Meningkatkan Reputasi Perusahaan
Menurut Huselid, M. A. (1995), lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang ideal, hal tersebut dapat menarik talenta-talenta terbaik
 - Meningkatkan Inovasi
Menurut Amabile, T. M. (1996), lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dapat mendorong karyawan di dalamnya untuk lebih kreatif dan inovatif

- Meningkatkan Kerjasama Tim
Menurut Kozlowski, S. W. J., & Bell, B. S. (2003), lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kerjasama dan komunikasi yang baik antar karyawan, sehingga akan meningkatkan kinerja tim.

2.1.4 Work Stress

2.1.4.1 Definisi Work Stress

Menurut Cooper & Dewe (2004), *work stress* atau stres kerja merupakan respon fisiologis dan psikologis negatif yang ditimbulkan oleh tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan, sumber daya, atau kontrol dari seorang individu. Lalu menurut Murphy (1999), *work stress* atau stres kerja merupakan proses kompleks yang melibatkan interaksi antara individu dan lingkungannya, dimana individu mengalami ketidakcocokan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki, sumber daya atau kontrol dirinya.

2.1.4.2 Akibat Work Stress

- **Bagi Karyawan**
 - Kesehatan Fisik
Menurut Kelloway & Barling (2010), stres kerja akan menimbulkan masalah pada kesehatan fisik seperti kelelahan, sakit kepala, insomnia, tekanan darah tinggi, dan penyakit jantung
 - Kesehatan Mental
Menurut Maslach & Leiter (1997), stres kerja akan menimbulkan masalah pada kesehatan mental seperti kecemasan, depresi, dan burnout

- Perilaku Kerja
Menurut Saari & Judge (2004), stres kerja akan menimbulkan masalah pada perilaku kerja seperti penurunan produktivitas, absen, dan turnover
- Kehidupan Pribadi
Menurut Murphy (1999), stres kerja akan menimbulkan masalah pada kehidupan pribadi seperti konflik keluarga penyalahgunaan zat, dan kecelakaan.
- **Bagi Organisasi**
 - Penurunan Produktivitas
Menurut Saari & Judge (2004), stres kerja akan menurunkan produktivitas organisasi seperti absen, *turnover*, dan kecelakaan kerja
 - Penurunan Kualitas Kerja
Menurut Cooper & Dewe (2004), stres kerja akan menurunkan kualitas dari produk seperti kesalahan dalam pembuatan produk, timbulnya kecacatan produk, dan kecelakaan kerja
 - Meningkatnya Biaya
Menurut Murphy (1999), stres kerja akan mengakibatkan peningkatan biaya seperti, biaya kesehatan, kompensasi pada pekerja, dan biaya pelatihan
 - Menimbulkan Konflik dan Perselisihan
Menurut Beehr & Newman (1978), stres kerja akan menimbulkan konflik dan juga perselisihan di dalam organisasi seperti konflik antar karyawan, mogok kerja, dan turnover

2.1.5 *Job Satisfaction*

Job satisfaction atau kepuasan kerja adalah sikap seorang individu terhadap pekerjaannya yang mencerminkan kesenangan dan kekecewaan individu tersebut terhadap berbagai aspek pekerjaannya (Spector, 1997).

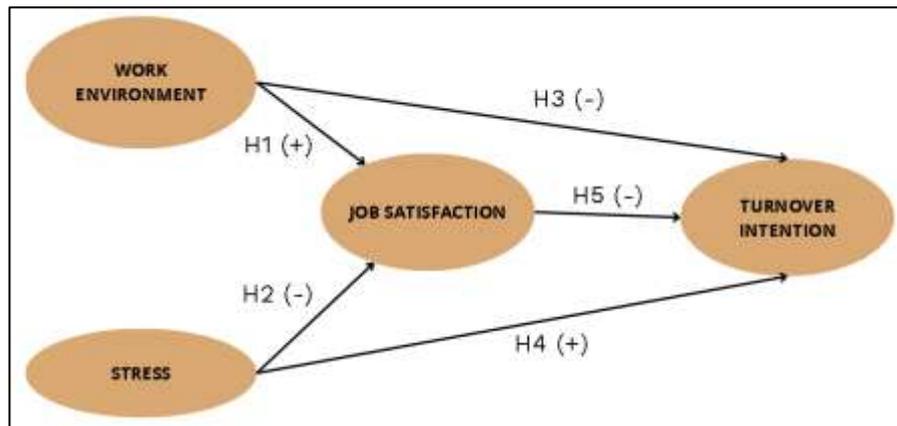
Lalu menurut Robbins & Judge (2013) memaparkan bahwa *job satisfaction* atau kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya, yang dimana hasil dari evaluasi individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja, dan rekan kerjanya. Dan menurut Saari & Judge (2004), *job satisfaction* merupakan sikap positif dari seorang individu terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan kesenangan dan kekecewaan individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya, seperti gaji, pekerjaannya, kondisi kerja, dan rekan kerja.

2.1.6 Turnover Intention

Turnover intention atau keinginan untuk meninggalkan perusahaan merupakan suatu pemikiran yang dimiliki oleh karyawan untuk memutuskan berhenti bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan dan mencari pekerjaan pengganti (Mobley, Griffeth, Hand 1994). Lalu menurut Shaw, Delery, & Gupta (1998) dimana *Turnover intention* adalah pemikiran dari seorang individu untuk berhenti bekerja pada organisasi dan mencari pekerjaan yang baru, yang juga disertai dengan intensi untuk mencari informasi tentang pekerjaan baru tersebut.

2.2 Model Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan model penelitian yang direplikasi dari model penelitian terdahulu oleh Kurniawaty, et al. (2019). Penulis memilih menggunakan model penelitian tersebut karena model penelitian tersebut menggambarkan hubungan antara *work environment*, *stress*, dan *job satisfaction* dengan *turnover intention*.



Gambar 2. 1 Model Penelitian Replikasi dari Jurnal Utama

Sumber: Kurniawaty, et al. (2019)

2.3 Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh positif antara Work Environment terhadap Job Satisfaction

Berdasarkan penelitian dari jurnal utama penelitian ini oleh Kurniawaty et al. (2019) dimana terdapat pengaruh positif antara *work environment* terhadap *job satisfaction*. Lalu Pawirosumarto, et al. (2017) menemukan bahwa, hasil dari penelitian tersebut menunjukkan *work environment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* dari karyawan di Hotel Parador. Setelah dilakukan analisis, terdapat indikator yang paling tinggi dimana terdapat hubungan antara indikator suasana kerja dan indikator pengawasan, yang dimana artinya terdapat hubungan antara kedua indikator tersebut. Maka disimpulkan bahwa peningkatan dalam suasana kerja di Hotel Parador dapat meningkatkan efektifitas pengawasan.

Penelitian yang dilakukan oleh Marshall, et al. (2015: 123-132) menunjukkan bahwa *work environment* memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction* dari karyawan. Dimana salah satu dari faktor yang mendukung tersebut disebutkan bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman, hal tersebut membuat para karyawan bekerja lebih antusias.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Agbozo, et al. (2017) dimana sampel yang digunakan sebanyak 105 dari 209 staf dipilih untuk

penelitian ini. Pada penelitian tersebut ditemukan faktor-faktor dari lingkungan kerja seperti kondisi pekerjaan fisik, lingkungan sosial, dan hubungan serta faktor psikologis termasuk konten pekerjaan (kemonotonan pekerjaan dan kelelahan). Penelitian tersebut menemukan bahwa sebanyak 42% responden tidak puas dengan kondisi kerja mereka secara keseluruhan. Untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja mereka maka dibutuhkan lingkungan kerja yang baik. Sehingga hasil penelitian tersebut dimana lingkungan kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja.

H2: Terdapat pengaruh negatif antara *Stress* terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan penelitian dari jurnal utama yang digunakan penelitian ini oleh Kurniawaty et al. (2019) menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *stress* terhadap *job satisfaction*. Lalu penelitian terdahulu oleh Jaafar, et al. (2021) dimana hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *stress* dan *job satisfaction*. Tingkat *stress* yang tinggi berhubungan dengan rendahnya tingkat *job satisfaction*. Lalu juga disimpulkan bahwa *burn-out* dan ketidakpuasan kerja saling terkait.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Elangovan, A.R. (2001) menemukan dimana stres dihipotesiskan memiliki efek yang negatif kepada kepuasan kerja. Dan hipotesis tersebut didukung dengan hasil penelitiannya dimana pengujian menggunakan LISREL yang dilakukan menghasilkan stres memiliki pengaruh negatif kepada kepuasan, sehingga dari penelitian tersebut diartikan bahwa semakin tinggi tingkat stres maka akan menyebabkan penurunan tingkat kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahman, et al. (2017) menyatakan bahwa hubungan antara stres dan kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh negatif. Menurut penelitian tersebut bahwa orang yang menerima stres yang lebih tinggi akan menyebabkan kurang puasnya dengan pekerjaan.

H3: Terdapat pengaruh negatif antara *Work Environment* terhadap *Turnover Intention*

Menurut penelitian dari jurnal utama yang digunakan pada penelitian ini oleh Kurniawaty et al. (2019) dimana menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *work environment* terhadap *turnover intention*. Lalu menurut Wan, et al. (2018) dimana penelitian tersebut melakukan penelitian dengan jumlah total 778 kuisioner yang valid kepada perawat yang berpengalaman di Cina. Penelitian tersebut mendapati bahwa *work environment* memiliki hubungan langsung terhadap *turnover intention*, hubungan tersebut bersifat negatif.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Qureshi, et al. (2013) dimana menggunakan sampl acak yang terdiri dari 250 karyawan dari industri tekstil di Pakistan dan yang memberi respon sebanyak 109 karyawan dengan *response rate* sebesar 44%. Hasil dari penelitian tersebut adalah *work environment* terhubung dengan *turnover intention* dengan nilai negatif, yaitu estimasi di angka -0,79 dimana menunjukkan bahwa situasi lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi *turnover intention*.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Sugiono, et al. (2021) dimana menunjukkan bahwa *work environment* memiliki efek negatif terhadap *turnover intention*. Dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerjanya maka semakin rendah tingkat turnover dari perusahaan tersebut. Penelitian tersebut dapat didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mobley (2011) dimana penelitian tersebut memaparkan bahwa faktor yang mempengaruhi seseorang karyawan untuk pindah ditentukan oleh faktor individual, yang dimana adalah *work environment*.

H4: Terdapat pengaruh positif antara *Stress* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan penelitian dari jurnal utama yang digunakan pada penelitian ini oleh Kurniawaty et al. (2019) dimana ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara *stress* terhadap *turnover intention*. Lalu Sugiono, et al. (2021) dimana menunjukkan bahwa *stress* memiliki efek positif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Dapat diartikan bahwa tingkatan *stress* yang tinggi dalam bekerja, mampu meningkatkan *turnover intention* seseorang. Hasil dari penelitian tersebut juga dapat didukung oleh penelitian terdahulu yang ditulis oleh Nasrin Arshadi dan Hojat Damiri (2013) dimana hasil dari penelitian tersebut mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif antara *stress* dan *turnover intention*.

Melalui penelitian yang dilakukan oleh Manoppo dan Vinoo Petrus (2020) dengan melakukan pengumpulan data dengan populasi, yaitu sebanyak 522 perawat aktif dari 4 rumah sakit swasta di Manado. Hasil dari penelitian tersebut dimana *stress* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian tersebut juga dapat didukung dengan penelitian terdahulu oleh Arshadi dan Damiri (2013) yang meneliti hubungan antara *work stress* dan *turnover intention* dan *work performance*, dengan mediasi *organization-based self-esteem* (OBSE). Dengan hasil penelitian tersebut dimana terdapat hubungan positif antara *work stress* dengan *turnover intention*.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Junaidi et al. (2020) dimana penelitian tersebut melakukan penelitian kuantitatif dengan populasi, yaitu karyawan PT. Ungaran Sari Garment tepatnya dari *department* jahit sebanyak 540 orang dengan sampel sebanyak 85 karyawan di PT. Ungaran Sari Garment. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat efek positif yang signifikan antara *job stress* terhadap *turnover intention*.

H5: Terdapat pengaruh negatif antara *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawaty et al. (2019) dimana menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *job satisfaction* terhadap *turnover intention*. Lalu Pada penelitian terdahulu oleh Sugiono, et al. (2021) menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Dengan demikian dapat diartikan bahwa tingginya kepuasan kerja dapat mengurangi *turnover intention*. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian dari Robbins (2001: 179) dimana *job satisfaction* memiliki hubungan negatif dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Ali, N (2008) dimana penelitian tersebut mendapatkan data dengan menyebarkan kuisioner kepada pengajar dari kampus swasta NFWP di bulan Januari dan february 2009, dengan data yang diperoleh sebanyak 212 data. Hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *job satisfaction* dengan *turnover intention*.

Pada penelitian yang dilakukan oleh R Salleh et al. (2012) dimana peneliti melakukan pengumpulan data pada jaringan supermarket terbesar di wilayah pantai timur semenanjung Malaysia. Pengumpulan data dikoordinasikan dengan bagian *Human Resource Department* dari perusahaan tersebut, dimana kuisioner disebar ke 100 karyawan dengan posisi eksekutif atau non-eksekutif. Dari penelitian tersebut ditemukan bahwa *job satisfaction* terutama gaji, promosi, pekerjaan, dan atasan menjadikan hubungan negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan artian bahwa semakin tinggi *job satisfaction* yang berkaitan dengan gaji, promosi, pekerjaan, dan atasan maka akan membuat *turnover intention* di perusahaan tersebut rendah.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Inti
1.	Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, Rachmad Gunawan (2017)	<i>International Journal of Law and Management</i> , Vol. 59 No. 6, pp. 1337-1358. Publisher: Emerald Publishing Limited	<i>The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia</i>	Hubungan antara <i>work environment</i> dan <i>job satisfaction</i>
2.	Thomas Marshall, Ewa M. Mottier, Robert A. Lewis (2015)	<i>Journal of Business Case Studies (JBSCS)</i> , 11(3), 123–132.	<i>Motivational Factors And The Hospitality Industry: A Case Study Examining The Effects Of Changes In The Working Environment</i>	Hubungan antara <i>work environment</i> dan <i>job satisfaction</i>
3.	George Kafui Agbozo, Isaac Sakyi Owusu, Mabel A. Hoedoafia, Yaw Boateng Atakorah (2017)	<i>Journal of Human Resource Management</i> . Vol. 5, No. 1, 2017, pp. 12-18.	<i>The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana</i>	Hubungan antara <i>work environment</i> dan <i>job satisfaction</i>
4.	Syaiful Baharee Jaafar, Hasmida Mohamad Hassan, Noraihan Mamat Zambi (2021)	<i>International Journal of Business and Management</i> 5 (1): 08-12, 2021	<i>The Relationship between Stress and Job Satisfaction</i>	Hubungan antara <i>Stress</i> dan <i>job satisfaction</i>
5.	A.R. Elangovan (2001)	<i>Leadership & Organization Development Journal</i> ,	<i>Causal ordering of stress, satisfaction and</i>	Hubungan antara <i>stress</i> dan <i>job satisfaction</i>

		Vol. 22 No. 4, pp. 159-165. <i>Emerald Publishing Limited</i>	<i>commitment, and intention to quit: a structural equations analysis</i>	
6.	Abdul Rahman Kadir, Najmi Kamariah, Ariyanti Saleh, Ratnawati (2017)	<i>International Journal of Quality and Service Sciences</i> , Vol. 9 No. 2, pp. 184-202.	<i>The effect of role stress, job satisfaction, self-efficacy and nurses' adaptability on service quality in public hospitals of Wajo</i>	Hubungan antara Stress dan job satisfaction
7.	Qiaoqin Wan, Zhaoyang Li, Weijiao Zhou, Shaomei Shang (2018)	<i>Journal of advanced nursing</i> , 74(6), 1332-1341	<i>Effects of work environment and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses: The mediating role of work engagement</i>	Hubungan antara work environment dan turnover intention
8.	Muhammad Imran Qureshi, Muhammad Imran Qureshi, Syed Gohar Abbas, Umar Hassan, Khalid Khan, dan Khalid Zaman (2013)	<i>World Applied Sciences Journal</i> 23 (6): 764-770, 2013	<i>Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know</i>	Hubungan antara work environment dan turnover intention
9.	Edi Sugiono, Saktia Ria Armela, Suryono Efendi (2021)	<i>Multicult. Educ</i> , 7, 221-238.	<i>The Effect Between Job Satisfaction, Work Stress, And Work EnvironMent On Turnover Intention Mediated By Organizational Commitment To</i>	Hubungan antara work environment dan turnover intention Hubungan antara stress dan turnover intention Hubungan antara job satisfaction dan

			<i>The Indonesian National Cyber And Crypto Agency</i>	<i>turnover intention</i>
10.	Vinno Petrus Manoppo (2020)	<i>The TQM Journal</i> , Vol. 32 No. 6, pp. 1395-1412. Emerald Publishing limited	<i>Transformational leadership as a factor that decreases turnover intention: a mediation of work stress and organizational citizenship behavior</i>	Hubungan antara stress dan turnover intention
11.	Achmad Junaidi, Eko Sasono, Wanuri Wanuri, Dian Wahyu Emiyati (2020)	<i>Management Science Letters</i> , 2020, 10.16: 3873-3878. Growing Science Letters	<i>The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention</i>	Hubungan antara stress dan turnover intention
12.	Nazim Ali (2008)	<i>Journal of Managerial Sciences</i> , 2(2), 239-252.	<i>Factors affecting overall job satisfaction and turnover intention</i>	Hubungan antara job satisfaction dan turnover intention
13.	Rohani Salleh, Mishaliny Sivadahasani Nair, and Haryanni Harun (2012)	<i>World Academy of Science, Engineering and Technology International Journal of Economics and Management Engineering</i> Vol:6, No:12, 2012	<i>Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia</i>	Hubungan antara job satisfaction dan turnover intention
14.	Dhruba Kumar Gautam, Prakash Kumar Gautam (2024)	<i>Asia-Pacific Journal of Business Administration</i> , Vol. 16 No. 2, pp. 233-255.	<i>Occupational stress for employee turnover intention: mediation effect of service climate and emotion regulation</i>	Hubungan antara stress dan turnover intention
15.	Kurniawaty Kurniawaty, Mansyur Ramly, Ramlawati	<i>Management Science Letters</i> , Volume 9 Issue	<i>The Effect of Work</i>	Hubungan antara stress dan turnover

	Ramlawati (2019)	6 pp. 877-886 , 2019	<i>Environment, Stress, and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention</i>	<i>intention</i> Hubungan antara <i>job satisfaction</i> dan <i>turnover intention</i> Hubungan antara <i>work environment</i> dan <i>turnover intention</i> Hubungan antara <i>work environment</i> dan <i>job satisfaction</i> Hubungan antara <i>Stress</i> dan <i>job satisfaction</i>
--	------------------	----------------------	---	--

Sumber: Olah Data Penulis (2024)

