# PENGARUH STRES KERJA

**DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN**

**PADA PT. MADU BARU YOGYAKARTA**

Fahuda Hasbi Romadhona

Fakultas Ekonomi Universitas Ahmad DahlanYogyakarta

[fahudahasbi@gmail.com](mailto:fahudahasbi@gmail.com)

# Abstract

*This study aims to determine the effect of job stress and job satisfaction on employee turnover intention at PT. MADU BARU Yogyakarta. This research is a survey research using a questionnaire as an instrument. The population in this study consisted of 387 employees who worked at PT. MADU BARU Yogyakarta. The sample in this study amounted to 50 employees at PT. MADU BARU Yogyakarta.*

*The population in this study are some of the employees of the company PT. MADU BARU Yogyakarta. Which uses a purposive sampling method that is taking some sample sources. Data with certain considerations. The type of data used is primary data. Data obtained by direct from the source or object of research that is by distributing questionnaires.*

*The results of this study indicate that work stress variables significantly influence employee turnover intention at PT. MADU BARU Yogyakarta. Job satisfaction variable has no effect and is not significant on employee turnover intention at PT. MADU BARU Yogyakarta. Variable work stress and job satisfaction together have a significant influence on PT. MADU BARU Yogyakarta.*

*Keywords: Job stress, Job satisfaction, and employee turnover intention*

Intisari

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. MADU BARU Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumennya. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 387 karyawan yang bekerja pada PT. MADU BARU Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan pada PT. MADU BARU Yogyakarta.

Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan perusahaan PT. MADU BARU Yogyakarta. Yang menggunakan metode *purposive sampling* yaitu mengambil sebagian sampel sumber. Data dengan pertimbangan tertentu. Jenis data yang digunakan yaitu data primer. Data diperoleh dengan cara langsung dari sumbernya atau objek penelitian yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. MADU BARU Yogyakarta. Variabel kepuasan kerja tidak ada pengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. MADU BARU Yogyakarta. Variabel stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* PT. MADU BARU Yogyakarta.

.

**Kata Kunci : Stres kerja, Kepuasan kerja, dan *Turnover intention karyawan***

**PENDAHULAN**

Tingginya tingkat *turnover intention* saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan bahkan beberapa perusahaan mengalami frustasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Dennis, 1998). *Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda (Abdullah et al., 2012). Kecenderungan niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri dan keputusan karyawan meninggalkan perusahaan inilah yang menjadi masalah besar bagi perusahaan (Mahdi et al., 2012).

*Turnover intention* sangat terkait dengan kepuasan kerja dan stres kerja. Hal ini disebabkan karyawan dalam suatu perusahaan yang memiliki kepuasan kerja akan cenderung lebih produktif, memberikan kontribusi terhadap sasaran dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan yang rendah untuk keluar dari perusahaan (Harter et al., 2002). Menurut Hellman (1997), perputaran karyawan dapat dipicu oleh banyak faktor, tetapi kepuasan kerja telah konsisten diidentifikasi sebagai prediktor utama. Sedangkan ketidakpuasan terjadi ketika seorang karyawan memiliki pemikiran untuk keluar dari pekerjaannya karena dengan keluar dari pekerjan tersebut maka karyawan berharap untuk mendapatkan pekerjaan lain yang mampu memberikan kepuasan kerja dengan lebih baik (Richardson, 2007). Adanya hubungan negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dimana kepuasan kerja meningkat maka *turnover intention* menurun sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan (Chen *et al*., 2010).

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Stres kerja**

Stres kerja adalah ketidakmampuan mengatasi ancaman yang di hadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2005). Kondisi tersebut akan mengakibatkan karyawan merasa tidak dalam melakukan pekerjaannya yang akan berakibat pada kinerja karyawan.

Menurut Gibson (dalam Hermita, 2011 :19), ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekananan (Stressor) di tempat kerja, stressor tersebut yaitu :

1. Stressor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
2. Stressor Individu berupa Konflik peranan, kepaksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
3. Stressor Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.

Stressor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

**Kepuasan Kerja**

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001) dalam Manurung (2012), yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

1. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

1. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

1. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

1. Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disampng karakteristik lingkungan pekerjaan.

***Turnover Intention***

Pengertian Keinginan Berpindah (*Turnover intention*s) *Turnover* merupakan masalah tersendiri yang dihadapi organisasi, karena berkaitan dengan jumlah individu yang meninggalkan atau keluar dari organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* diartikan sebagai keinginan berpindah kerja yang mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelangsungan hubungan dengan organisasi dan belum terwujud dalam tindakan pasti untuk meninggalkan organisasi (Suwandi dan Indriantoro (1999) dalam Nurhayati dan Trisnawati (2016).

Menurut Simamora (2004:626) empat indikator yang mempengaruhi turnover intention yaitu:

1. Adanya niat untuk keluar
2. Pencarian pekerjaan
3. Karyawan membandingkan pekerjaan
4. Pemikiran untuk keluar

**Penelitian Terdahulu**

Penelitian Waspodo dkk (2013) tentang pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana dan regresi berganda. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

.

**Hipotesis**

H1: Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT Madu Baru Yogyakarta.

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT Madu Baru Yogyakarta

H3: Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover*

*intention* pada karyawan PT Madu Baru Yogyakarta

**METODE PENELITIAN**

**Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta yang berjumlah 387 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Madu Baru. Dalam penelitian ini dapat di ambil sebagian jumlah populasi yang ada , sehingga teknik yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*.

**Teknik Analisis Data**

Penelitian ini akan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dalam SPSS 16. Dengan persamaan sebagai berikut:

y = a + b1 X1 + b2 X2 + e

Keterangan:

y : *Turnover intention*

a : Konstanta

b1 : Koefisien regresi variabel kepuasan kerja

X1 : Stres kerja

b2 : Koefisien regresi variabel stres kerja

X2 : Kepuasan kerja

e : Error

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 1**

**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **B** | **Sig** |
| Constant | 1,979 | 0,000 |
| Stres kerja | 0,039 | 0,000 |
| Kepuasan kerja | 0,040 | 0,577 |

Sumber : Data Primer 2019

Dari persamaan regresilinier berganda tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi *turnover intention* (Y) adalah 1,979 merupakan nilai konstanta, jika nilai X1 dan X2 dianggap 0, maka *turnover intention* karyawan nilainya sebesar 4,627.

Koefisi regresi Stres kerja (X1) adalah 0,039 dan bersifat positif yang artinya , ini menyatakan bahwa jika terjadi kenaikan stres kerja (X1) sebesar 1 satuan, *turnover intention* (Y) akan naik sebesar 0,390 dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa jika stres kerja (X1) meningkat maka menyebabkan kenaikan *turnover intention* (Y).

1. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X2) sebesar 0,040 dan bersifat positif, ini menyatakan bahwa jika terjadi kenaikan kepuasan kerja (X2) sebesar 1 satuan, *turnover intention* (Y) akan naik sebesar 0,040 dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa jika kepuasan kerja(X2) meningkat maka akan menyebabkan penurunan *turnover intention* (Y).

**Uji Parsial (Uji t)**

Uji t ini digunakan untuk menguji secara parsial apakah masing-masing variabel independen yaitu variabel stres kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen *turnover intention*. Hasil perhitungan dengan bantuan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

### Hasil Pengujian Data Uji t

|  |  |
| --- | --- |
| **Model** | **Sig.** |
| Stres Kerja | 0,000 |
| Kepuasan Kerja | 0,577 |

1. Variabel stres kerja mempunyai nilai 0,000 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak atau H1 diterima, sehingga terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention*.
2. Variabel kepuasan kerja mempunyai nilai 0,577 > 0,05. Dengan demikian H0 diterima atau H2 ditolak, sehingga tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*,

**Uji Simultan (Uji F)**

### Hasil Pengujian Data Uji F

|  |  |
| --- | --- |
| **F Hitung** | **Sig** |
| 7,619 | 0,001 |

Dari hasil uji regresi linier berganda diperoleh nilai dengan probabilitas sebesar 0,001 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Madu Baru Yogyakarta.

**Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen stres kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) menjelaskan variabel dependen *turnover intention* (Y). Berikut adalah hasil analisis uji determinasi (R2).

### Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi (R2)

|  |  |
| --- | --- |
| Model | Nilai |
| R Square | 0,245 |

Berdasarkan hasil analisis menunjukan nilai R2 adalah 0,245 berarti variabel yang dipilih pada variabel independen (stres kerja dan kepuasan kerja) dapat menerangkan variasi variabel dependen (*turnover intention*) dengan kontribusi 45% sedangkan sisanya 55% diterangkan oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

**Stres kerja**

Berdasarkan dari hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan 0,000 < dari alpha 0,05 sehingga stres kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Dengan demikian dengan adanya stres kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Waspodo dkk (2013) menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

**Kepuasan Kerja**

Berdasarkan dari hasil perhitungan diperolah nilai signifikan 0,557 > 0,5 alpha, sehingga kepuasan kerja (X2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dengan adanya kepuasan kerja maka *turnover intention* tidak akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa penelitian yang di lakukan oleh Ahsan,A Maidin dan Indianty S tahun 2013 pada karyawan RS pertaminan Balikpapan bahwa hasil kepuasan kerja searah positif. Dapat di duga meskipun karyawan merasa puas dengan pekerjaanya terdapat faktor lain yang mempengaruhi untuk berpindah, faktor yang mempengaruhi untuk berpindah antara lain faktor perbedaan (*Discrepancies)* yaitu perbedaan harapan dari setiap individu karyawan apabila harapan lebih besar dari yang diterimas maka tidak akan merasa puas, dan sebaliknya apabila menerima manfaat di atas harapan maka karyawan akan merasa puas. Namun demikian penelitian ini sama dengan penelitian dari Ahsan,A Maidin dan Indianty S tahun 2013. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Waspodo (2013) bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Variable stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan dari hasil perhitungan diperoleh hasil uji F (uji simultan) variabel independen stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan signifikansi 0,001 < 0,05 jadi pernyataan menunjukan bahwa hipotesis H3 diterima. Artinya, stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andini, Sunuharyo, Utami (2018) Hasil pengujian analisis jalur menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap stres kerja variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap turnover intention karyawan dan variabel stres kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap turnover intention karyawan. PT Madu Baru Yogyakarta diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja, sehingga karyawan tidak merasa stres saat bekerja dan tidak memiliki keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain.

**KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Madu Baru Yogyakarta. Pada penelitian ini variabel dependen yang digunakan yaitu *turnover intention* dan untuk vriabel independennya yaitu stres kerja dan kepuasan kerja.

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji t stres kerja dengan nilai signifikan 0,000 kurang dari 0,05 yang artinyastres kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Madu Baru Yogyakarta.
2. Dari hasil uji t kepuasan kerja dengan nilai signifikan 0,557 lebih dari 0,05 yang artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Madu baru Yogyakarta.
3. Dari hasil uji F atau uji secara bersama-sama stres kerjadan kepuasan kerja dengan nilai signifikan 0,001 kurang dari 0,05 yang artinya stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Mau Baru Yogyakarta.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abdullah, R. B., Musa. M., Zahari. H., Rahman, R., dan Khalid. 2012. The Effects of Teamwork towards Jobs satisfaction in Hotel Industry in Klang Valley, Malaysia. *International Journal of Bussines and Behavioral Sciences*, 2(3): 8-19.

Abelson, M. A. 1987. Examination of Avoidable and Unavoidable *Turnover*. *Journal of Applied Psychology*, 72(3): 382-386.

Arianto. 2001. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover* Intention Bandung: Alfabeta.

Brahmasari, I.A dan Suprayetno, Agus. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia) *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN,* VOL.10, NO. 2,: 124-135

Caesarani, A. C & Riana, G. 2016. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Turnover Intention Pada Sari Segara Resort Villa & Spa. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No.9. 5722- 5753.

Dewi, K. A. B. P. & Wibawa, I. M. W. 2016. Pengaruh Stres Kerja Pada *Turnover Intention* Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen Bumiputera 1912. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No. 6. 3560-3588.

Handayani, Leni. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Cv. Karunia Abadi. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Purworejo. Purworejo

Hasibuan, M., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Bumi Aksara,Indonesia Jakarta, hal. 202

Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hellman, C.M. 1997. Job satisfaction and intent to leave. *Journal of Social Psychology*, 137(6): 677-689.

Hermita. 2011. *“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa (PERSERO) Pangkep”*. Skripsi. Makassar :Universitas Hasanuddin.

Hesarika Adelia.2017. Peangaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* rawat inap pada RSU Bunda Tamrin Medan.

Hidayati, N & Trisnawati, D. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan. *Jurnal EKSIS.* Vol XI No 1. 22-37.

Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. PT Andi: Yogyakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Manurung, Mona Tiorina. 2012. Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan*.* Skripsi. Undip.

Mobley W.H, dkk, (1979) Review And Conceptual Analysis of The Employee Turnover Process, Psychological Bulletin, Vol. 86 PP 493-522

Nasution, Muhammad Irfan. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Medical Representative. Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume VII, No. 3, Okt 2017. Hal : 407 – 428

Robbins, S. P. 2006. Perilaku Organisasi. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Penerbit PT.Indeks, Kelompok Gramedia: Jakarta.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.*

Sugiyono. 2014.*Metode Penelitian Bisnis.* Bandung : Alfabeta, Cetakan keempat belas.

Syahronica, G. & Ruhana. I. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap  *Turnover Intention* ( Studi Pada Karyawan Departement Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis.* Vol. 20 No.1. 1- 6.

Waspodo, Agung WBS dkk. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)│Vol. 4, No. 1

Yuda, I. B. D. P. & Ardana, I.K. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Expres. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6, No. 10. 5319-5347.

<https://psikodemia.com/stres-definisi-jenis-dan-penyebab-dalam-psikologi/> diakses pada tanggal 22 April 2019 Pukul 13.34 WIB