

Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap

***Turnover Intentions* pada Karyawan CV DJAYADIPA**

Sonia Candy

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Ahmad Dahlan

Email: soniacandy98@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap *Turnover Intentions* pada Karyawan CV DJAYADIPA. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan CV DJAYADIPA sebanyak 70 responden. Teknik pengambilan sampel yaitu *Sampling* Jenuh. Analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda.

Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa secara parsial keterlibatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intentions* dan secara parsial kelelahan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intentions*. Pengujian hipotesis melalui uji f menunjukkan bahwa secara simultan keterlibatan kerja dan kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intentions*.

Kata Kunci: Keterlibatan Kerja, Kelelahan Kerja, *Turnover Intentions*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan unsur utama dan sangat penting dalam aktivitas suatu organisasi. Organisasi tidak ada artinya tanpa adanya sumber daya manusia, sebab dalam mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi, manusia memiliki peran yang sangat penting dalam memajukan dan membantu organisasi di dalam pencapaian tujuannya. Keberhasilan organisasi akan terpenuhi apabila setiap anggota yang ada di dalam organisasi dapat memberikan kontribusi yang positif, sehingga akan berdampak pada tercapainya tujuan bersama.

Keberhasilan sebuah organisasi seperti halnya dibidang percetakan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah efektivitas pengelolaan sumber daya yang dimiliki baik itu berupa sumber daya finansial, sumber daya manusia serta sistem teknologinya. Perusahaan yang bergerak dalam bidang percetakan dan sumber daya yang ada memiliki keterkaitan peran yang saling berhubungan antar satu dengan yang lainnya.

Salah satu masalah yang sering terjadi pada sumber daya manusia adalah *turnover intention*. Tingkat *turnover* terhadap karyawan menunjukkan angka yang cukup tinggi. *Turnover Intention* adalah berhentinya individu dari anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan dengan kondisi atau keadaan dalam tempat kerja (Ridlo, 2012). *Turnover* yang merupakan akibat dari keinginan berpindah (*Turnover intention*) bagi karyawan dipilih karena berharap bisa memperbaiki keadaan baik disisi psikologis maupun untuk pengembangan karir dimasa depan pada tempat kerja yang lainnya, namun disisi perusahaan tingginya turnover akan memiliki dampak negatif, seperti terciptanya ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia.

Pada instansi jasa yang bergerak dibidang percetakan, karyawan merupakan sumber daya manusia yang paling banyak jumlahnya. Karyawan memegang peranan penting dalam pemberian layanan, karena terlibat langsung dengan *customer*. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk selalu profesional sesuai dengan standar kinerja yang berlaku di instansi pelayanan jasa dibidang percetakan. Tuntutan profesionalitas yang tinggi dengan karakteristik tugas yang kompleks akan menimbulkan dampak pada psikologis karyawan, seperti keterlibatan kerja, kelelahan kerja dan dampak psikologis lainnya.

Keterlibatan kerja mengukur derajat seseorang secara psikologis mengartikan dirinya pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya sebagai hal penting bagi harga diri. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat mengaitkan dirinya kepada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi terbukti berkaitan dengan rendahnya tingkat keabsahan dan pengunduran diri (Wijaya, 2017). Menurut Hadi, Ningsih dan Maniza (2019) menyatakan bahwa terdapat keterlibatan kerja yang signifikan terhadap *Turnover intention*.

Dampak psikologis untuk kelelahan kerja, menurut Wulanyani dkk (2016) Kelelahan terjadi karena dipaksanya fisik dan mental untuk bekerja secara terus menerus tanpa istirahat yang cukup. Selain itu kondisi lingkungan yang selalu menuntut dan akan memperburuk kondisi kelelahan. Beberapa peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh kelelahan kerja terhadap *turnover intention*, salah satunya adalah Ardiyanti (2019) yang hasil penelitiannya bahwa kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*.

Dari hasil wawancara peneliti terhadap HRD CV DJAYADIPA, beliau mengatakan “Untuk dua tahun terakhir ini karyawan yang keluar cukup tinggi, sedangkan yang masuk tidak terlalu banyak. Alasan keluarnya karyawan ada beberapa faktor yaitu PHK, kurangnya kedisiplinan, berpindah-pindah tempat, dan faktor-faktor lainnya”.

CV DJAYADIPA yang berlokasi di Jl. Veteran No. 190, Umbulharjo, Yogyakarta. Sebuah perusahaan yang bergerak dalam dunia percetakan, desain grafis hingga finishing. Selalu terus berkembang dan melakukan banyak perubahan, baik secara pelayanan maupun pemasaran. Hal ini atas dukungan operator yang handal dan sumber daya manusia yang terampil juga berkompeten dibidangnya.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di CV DJAYADIPA. Karena di organisasi tersebut tingkat *turnover* cukup tinggi.

Landasan Teori

Turnover Intentions

Turnover intention merupakan suatu persepsi subjektif dari anggota organisasi untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini dengan tujuan untuk mencari kesempatan lain (Kartono, 2017).

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja yaitu mengukur derajat seseorang secara psikologis mengartikan dirinya pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya sebagai hal penting bagi harga diri. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat mengaitkan dirinya kepada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu (Wijaya, 2017).

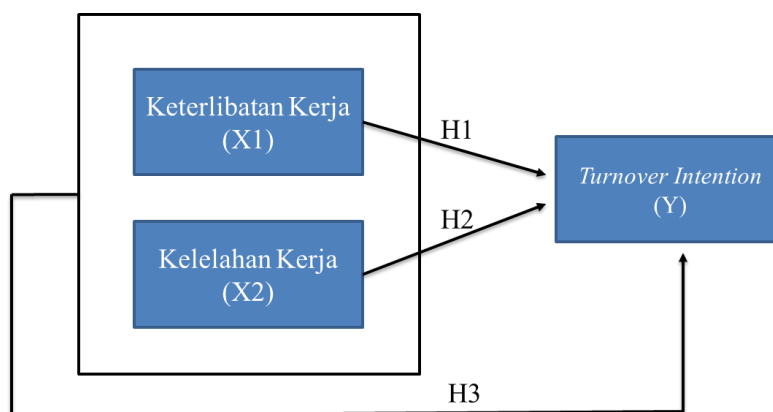
Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja merupakan gejala yang ditandai dengan adanya perasaan lelah dan kita merasa segan dan aktivitas akan melemah serta ketidakseimbangan pada kondisi tubuh. Kelelahan mempengaruhi kapasitas fisik, mental, dan tingkat emosional seseorang, dimana dapat mengakibatkan kurangnya kewaspadaan, yang ditandai dengan kemunduran reaksi pada sesuatu dan berkurangnya kemampuan motorik, Kroemer (1997) dikutip dalam Wulanyani, Vembriati, Astiti dkk (2016).

Pengembangan Hipotesis

- H1:** Keterlibatan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV DJAYADIPA
- H2:** Kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV DJAYADIPA
- H3:** Keterlibatan kerja dan kelelahan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV DJAYADIPA

Model Penelitian



Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV DJAYADIPA yaitu sebanyak 70 responden, (Sumber, HRD CV DJAYADIPA(2019)).

Sampel

Menurut Sugiyono (2017), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel digunakan jika populasi terlalu besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh karyawan di CV DJAYADIPA sebanyak 70 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *Sampling* Jenuh. *Sampling* Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain *Sampling* Jenuh adalah sensus (Sugiyono, 2017).

Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2017), pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting sebagai sumber dan berbagai cara. Jenis data yang digunakan adalah data primer, yang diperoleh dari responden karyawan CV DJAYADIPA. Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung. Maka metode penelitian data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penyebaran kuisisioner agar mendapat data yang relevan. Kuisisioner yang berisi pertanyaan mengenai Keterlibatan kerja, Kelelahan kerja dan *Turnover Intentions*.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner, yaitu dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Hasil Analisis Data

Hasil Uji Instrumen

Untuk menguji validitas dan reliabilitas kuisisioner dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuisisionernya sebanyak 70 responden yang diberikan kepada seluruh karyawan CV DJAYADIPA.

Hasil Uji Validitas

Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah kuisisioner yang dibagikan ke responden valid atau tidak valid maka digunakan faktor yang ada pada program SPSS 20. Alat ukur validitas dalam penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Apabila dalam penelitian ini nilai *loading factor* lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan valid (Sugiyono, 2017). Berikut hasil uji validitas semua variabel:

Item	Keterlibatan Kerja	Kelelahan Kerja	<i>Turnover Intentions</i>	Keterangan
KK 1.1	0,561			Valid
KK 1.2	0,612			Valid
KK 1.3	0,598			Valid
KK 2.1	0,844			Valid
KK 2.2	0,885			Valid
KK 2.3	0,739			Valid
KK 3.3	0,821			Valid
KL 1.1		0,738		Valid
KL 1.2		0,834		Valid
KL 1.3		0,755		Valid
KL 1.4		0,751		Valid
KL 2.1		0,721		Valid
KL 2.2		0,819		Valid
KL 2.3		0,610		Valid
KL 2.5		0,624		Valid
TI 1.1			0,717	Valid
TI 1.2			0,703	Valid
TI 1.3			0,729	Valid
TI 2.1			0,667	Valid
TI 2.2			0,770	Valid
TI 2.3			0,744	Valid
TI 3.1			0,855	Valid
TI 3.2			0,641	Valid
TI 3.3			0,573	Valid

Sumber: Data Primer, diolah (2020)

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,06. Penelitian dikatakan reliabel apabila instrumen ini cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang dipercaya (Sugiyono, 2014). Hasil uji reliabilitas untuk variabel keterlibatan kerja, kelelahan kerja dan *turnover intentions* sebagai berikut:

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Keterlibatan Kerja	0,851	Reliabel
Kelelahan Kerja	0,874	Reliabel
<i>Turnover Intentions</i>	0,878	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah (2020)

Analisis Data

Analisis Uji Regresi

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menganalisis *Turnover Intentions* dipengaruhi oleh Keterlibatan Kerja dan Kelelahan Kerja. Berdasarkan uji regresi linier berganda diperoleh hasil sebagai berikut.

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>
	B
1 (Constant)	4,297
Keterlibatan Kerja	-0,522
Kelelahan Kerja	0,086

Sumber: Data Primer, diolah (2020)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program IBM SPSS *Statistics* 20 dapat diketahui persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y=4,297-0,522X_1+0,086X_2+e$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai koefisien regresi *Turnover Intentions* (Y) sebesar 4,297 merupakan nilai konstanta. Jika X1 dan X2 dianggap nol, maka *Turnover Intentions* nilainya sebesar 4,297.
- 2) Nilai koefisien regresi keterlibatan kerja (X1) sebesar -0,522 merupakan nilai konstanta terdapat nilai negatif yang artinya keterlibatan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intentions*. Hal ini apabila keterlibatan kerja menurun maka *Turnover Intentions* akan meningkat. Begitupun sebaliknya apabila keterlibatan kerja meningkat maka *Turnover Intentions* akan menurun.
- 3) Nilai koefisien regresi kelelahan kerja (X2) sebesar 0,086 merupakan nilai konstanta terdapat nilai positif yang artinya kelelahan kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intentions*. Hal ini apabila kelelahan kerja meningkat maka *Turnover Intentions* akan meningkat. Begitupun sebaliknya apabila kelelahan kerja menurun maka *Turnover Intentions* akan menurun.

Analisis Uji Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Uji signifikan parsial atau individual digunakan untuk menguji pengaruh Keterlibatan Kerja (X1) dan Kelelahan Kerja (X2) terhadap *Turnover Intentions* (Y).

Hasil Uji signifikan Parsial (Uji t)

Variabel	Hasil Uji	sig	Keterangan
	t		
1 (Constant)	8,999	0,000	-
Keterlibatan Kerja (X1)	-5,394	0,000	Signifikan
Kelelahan Kerja (X2)	1,055	0,295	Tidak Signifikan

Sumber: Data Primer, diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas maka hasil uji T pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel keterlibatan kerja (X1)

H_0 : Keterlibatan Kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intentions*

H_1 : Keterlibatan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intentions*

Dilihat dari nilai signifikan pada tabel 4.12 diketahui bahwa nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Yang artinya variabel Keterlibatan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intentions* pada karyawan CV DJAYADIPA.

2. Variabel kelelahan kerja

H_0 : Kelelahan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intentions*

H_2 : Kelelahan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intentions*

Dilihat dari nilai signifikan pada tabel 4.12 diketahui bahwa nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,295, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,295 > 0,05$ maka dapat disimpulkan H_2 ditolak. Yang artinya variabel Kelelahan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intentions*.

Uji F (Uji simultan)

Uji F menunjukkan pengaruh semua variabel independen Keterlibatan Kerja (X1) dan Kelelahan Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen *Turnover Intentions* (Y).

Hasil Analisis Uji F

Model	F	Sig	Keterangan
<i>Regression</i>	16.956	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer, diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas maka hasil uji F pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- H₀ : Keterlibatan Kerja dan Kelelahan Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intentions*
H₃ : Keterlibatan Kerja dan Kelelahan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intentions*

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel 4.13 menyatakan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Keterlibatan Kerja (X1) dan Kelelahan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intentions* (Y) pada karyawan CV DJAYADIPA. Maka dapat disimpulkan H₃ diterima.

Koefesien Determinasi (R²)

Koefesien Determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi Keterlibatan Kerja (X1) dan Kelelahan Kerja (X2), secara simultan terhadap *Turnover Intentions* (Y).

Hasil Uji Koefesien Determinasi

Model	R Square
1	0,336

Sumber: Data Primer, diolah (2020)

Berdasarkan diatas diketahui bahwa nilai R² sebesar 0,336 atau 33,6% dapat menjelaskan variabel independen Keterlibatan Kerja (X1) dan Kelelahan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel dependen *Turnover Intentions* (Y), dan sisanya 66,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap *Turnover Intentions* pada karyawan CV DJAYADIPA” maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Keterlibatan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intentions* pada karyawan CV DJAYADIPA.
2. Secara parsial Kelelahan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap *Turnover Intentions* pada karyawan CV DJAYADIPA.
3. Secara simultan Keterlibatan Kerja dan Kelelahan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intentions* pada karyawan CV DJAYADIPA.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sampel yang digunakan sampel jenuh, sehingga semua karyawan dijadikan sampel dan tidak dapat memilih kriteria karyawan.
2. Dalam penelitian ini hanya menggunakan dua variabel, sehingga peneliti terbatas penelitiannya pada penelitian yang mencakup variabel Keterlibatan Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap *Turnover Intentions*.

Saran Penelitian

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran dari penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti selanjutnya ada baiknya mencari perusahaan yang memiliki jumlah karyawan yang banyak agar dapat memilih jenis dan kriteria dari responden yang akan diteliti.
2. Penelitian selanjutnya seharusnya bisa mengambil beberapa variabel penelitian lagi selain yang dilakukan dalam penelitian ini. Karena, banyak variabel yang mempengaruhi *turnover intentions* selain variabel keterlibatan kerja dan kelelahan kerja. Sehingga bisa menambah referensi penelitian lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfajri, Oki. 2019. "Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara". *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol 7, nomor (2) hal 516-523.
- Ardiyanti, Indri. 2019. "Pengaruh Kelelahan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*" *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*. Vol 3, (1) hal 11-20.
- Dewi, Della Ratna. 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Turnover Intention Pada Driver GO-JEK Kota Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Dwiningtyas. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan*. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Firdaus, Ahmad. 2017. "Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*". *journal of economic and business*, hal 3.
- Fitri, Ika. 2015. *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Hadi, Sulhan, Nurul Hidayati Indra Ningsih, dan Lalu Hendra Maniza. 2019. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Komitmen pada Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Di PT Sumber Purnama Sakti Mataram". *JUPE: Jurnal Pendidikan Mandala* (Juni), hal 51-64.
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout sebuah Pendekatan Dalam Melihat Turnover intention*. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.
- Mauliana, Yuna, Makmur, dan Welven Aida. 2015. "Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Pasar Modern Pasir Pengairan Kabupaten Rokan Hulu". Hal 1-7.
- Munandar, Aris. 2018. "Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Segar Agro Nusantara Cabang Dompu" *Jurnal ilmiah riser management*. Hal 34-35.
- Ridlo, Ikhsan Akhsanu. 2012. *Turnover Karyawan*. Indonesia: *Public Health Movement*.
- Robbins, Stephen P., dan Merry Coulter. 2012. *Manajemen*. Jakarta: PT. Index.
- Rosita, Dita Ayu. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Perusahaan PT Telkom Indonesia Yogyakarta*. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnia Universitas Ahmad Dahlan*.

- Simanjuntak, Naomei. 2013. *Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, Erni. 2019. *Pengaruh Stress Kerja, Kelelahan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Universitas Ahmad Dahlan*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Tarwaka, Solichul HA. Bakri. Lilik Sudiajeng, 2004. *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: UNIBA Press.
- Wijaya, Candra. 2017. *Perilaku Organisasi*. Medan: LPPI (Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia).
- Wulanyani, Ni Made Swasti, Naomi Vembriati, dkk. 2016. *Buku Ajar Ergonomi*. Program Studi Psikologi. Universitas Udayana.
- Yusfidawati, Lili 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Pernama Toserba dan Swalayan Cabang Bantul*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan