

DAMPAK STRES KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP NIAT BERPINDAH KERJA

Oleh

**Misbachul Munir, Mukti Kemarauwana, Utami Puji Lestari,
Rahayu Mardikaningsih, Didit Darmawan, Arif Rachman Putra, Mochamad Irfan
Universitas Sunan Giri Surabaya, STIE Mahardhika Surabaya**

ABSTRACT

Turnover intention is a central issue in the contemporary work environment, with work stress and work experience emerging as critical factors influencing an individual's decision to seek new job opportunities. This study aims to analyze the relationship between work stress and work experience on turnover intention as well as the managerial implications that may be relevant in overcoming this problem. The research method uses a quantitative approach by collecting data that can be measured and analyzed statistically to answer research questions. Questionnaires will be distributed to the selected sample, namely employees who are property sales executives in the Surabaya area. Samples were taken by accidental technique at the property company so that there were 100 employees. After the data is collected, statistical analysis will be carried out to interpret the results using statistical tools such as SPSS. The analysis tool is multiple linear regression. In conclusion, work stress and work experience have a significant impact on turnover intention. By dealing with job stress and increasing positive work experience, management can reduce turnover intention and support better employee retention.

Keywords: work stress, work experience, turnover intention

PENDAHULUAN

Di tengah dinamika perkembangan dunia kerja yang semakin kompleks dan berubah dengan cepat, organisasi berhadapan dengan tantangan dalam mempertahankan sumber daya manusia yang berbakat dan terampil. Salah satu tantangannya ialah isu sentral dari niat berpindah kerja yang di dalam organisasi menjadi semakin relevan dan menarik perhatian (Ghosh *et al.*, 2013). Organisasi saat ini menghadapi tantangan untuk memahami dan mengatasi faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk mencari peluang pekerjaan baru (Rusman *et al.*, 2007). Niat berpindah kerja, yang mengacu pada keinginan individu untuk meninggalkan posisi atau perusahaan tempat mereka bekerja, memiliki dampak signifikan terhadap stabilitas organisasi dan produktivitas kerja (Lacity *et al.*, 2008). Fenomena niat berpindah kerja tidak hanya berkaitan dengan keinginan karyawan untuk mengoptimalkan karir mereka, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal dan internal yang dapat memengaruhi motivasi, kepuasan, dan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan organisasi (Andayani, 2011; Mardikaningsih, 2012; Ramadhan *et al.*, 2013).

Salah satu aspek penting yang telah mendapatkan perhatian luas dalam konteks ini adalah peran stres kerja (Dubinsky *et al.*, 1990). Stres kerja dapat mempengaruhi niat berpindah kerja karyawan dalam beberapa cara yang kompleks dan bervariasi (Qureshi *et al.* 2013). Karyawan yang mengalami stres yang berkepanjangan dan intens mungkin merasa tidak puas dengan lingkungan kerja mereka, merasakan penurunan motivasi, dan bahkan mengalami gejala kesehatan yang terkait dengan stres (Luo, 1999). Semua faktor ini dapat memberikan dorongan untuk mencari alternatif pekerjaan yang dianggap lebih baik dalam mengatasi stres. Stres kerja, yang muncul ketika tuntutan kerja melebihi kemampuan individu untuk menghadapinya, dapat berdampak negatif pada kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Stres kerja merujuk pada reaksi fisiologis dan psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasi atau beradaptasi (Parker & DeCotiis, 1983). Untuk itu, dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan, stres dapat berakumulasi dan mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental karyawan (Darmawan, 2008; Fitriyani *et al.*, 2011). Akibatnya, stres kerja dapat menjadi pemicu utama dalam mendorong niat berpindah kerja. Dengan kondisi yang ada, maka pengelolaan stres kerja yang efektif dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan menjadi penting dalam menjaga retensi karyawan berbakat dan produktivitas organisasi.

Pengalaman kerja muncul sebagai faktor yang penting dalam membentuk niat berpindah kerja (George & Jones, 1996; Oetomo, 2004). Pengalaman kerja mencakup interaksi individu dengan tugas, lingkungan kerja, rekan kerja, serta berbagai aspek lain yang membentuk pandangan mereka tentang pekerjaan dan organisasi (Golub, 2006). Pengalaman kerja positif sering kali dikaitkan dengan tingkat kepuasan yang lebih tinggi dan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi, yang pada gilirannya dapat mengurangi niat berpindah kerja. Kepuasan dan keterlibatan ini mungkin meredakan niat berpindah kerja, karena karyawan merasa bahwa lingkungan kerja mereka telah memenuhi harapan dan kebutuhan mereka. Begitu juga, pengalaman kerja yang mendukung perkembangan keterampilan, memberikan pengakuan atas kontribusi, dan memfasilitasi hubungan positif di tempat kerja dapat mengurangi ketidakpuasan dan keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan (Hollinger & Clark, 1982). Kualitas pengalaman kerja dapat memengaruhi sikap, motivasi, dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi (Darmawan, 2011; Novrianda *et al.*, 2012). Sebaliknya, pengalaman kerja yang negatif, seperti konflik yang berulang atau kurangnya peluang pengembangan, juga dapat memicu niat berpindah kerja. Pengalaman kerja yang menghasilkan ketidakpuasan dan frustrasi dapat merangsang keinginan untuk mencari pekerjaan baru di tempat yang dianggap lebih memenuhi harapan.

Dalam konteks ini, perlu untuk memahami bagaimana stres kerja dan pengalaman kerja dapat memengaruhi niat berpindah kerja karyawan. Mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi pada niat berpindah kerja akan membantu organisasi merancang strategi yang lebih efektif untuk menjaga retensi karyawan dan mendorong kinerja yang berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan tinjauan literatur mendalam yang menggali pemahaman mendalam tentang stres kerja, pengalaman kerja, dan niat berpindah kerja. Metode penelitiannya menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik untuk menjawab pertanyaan penelitian (Damayanti *et al.*, 2011; Mardikaningsih, 2013). Kuesioner akan dibagikan kepada sampel yang telah terpilih, yaitu karyawan yang menjadi sales executive properti di wilayah Surabaya. Sampel diambil dengan teknik accidental pada perusahaan properti tersebut sehingga berjumlah ada 100 karyawan.

Stres kerja diukur berdasarkan pada jumlah dan tanggung jawab pekerjaan, tekanan waktu, ketidakjelasan peran, konflik interpersonal, lingkungan fisik, perubahan organisasi (Barling *et al.*, 2004).

Pengalaman kerja diukur berdasarkan pada akumulasi interaksi, tantangan pekerjaan yang dihadapi, pembelajaran yang dialami oleh karyawan selama berada dalam lingkungan kerja (Tesluk & Jacobs, 1998).

Niat berpindah kerja diukur berdasarkan pada muncul keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya, karyawan merasakan pekerjaan yang sekarang tidak memperbaiki masa depannya, informasi yang dibutuhkan terus dicari, meninggalkan pekerjaan dalam waktu dekat (Bothma & Roodt, 2013).

Setelah data terkumpul, maka akan dilakukan analisis statistik untuk menginterpretasi hasil dengan menggunakan alat statistik seperti SPSS. Alat analisisnya adalah regresi linear berganda yang memberikan wawasan tentang bagaimana variabel-variabel independen berkontribusi terhadap variasi dalam variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Semua item pertanyaan berdasarkan variabel stres kerja, pengalaman kerja dan niat berpindah kerja yang diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya menunjukkan bahwa tercapai. Hasil ini sesuai dengan ketentuan bahwa untuk dapat menjadi instrumen penelitian yang valid, maka harus menghasilkan corrected item total correlation diatas 0,30. Selanjutnya untuk menjadi instrumen penelitian yang reliabel, maka harus menghasilkan alpha cronbach diatas 0,60. Terdapat hasil alpha cronbach untuk stres kerja sebesar 0,772; untuk pengalaman kerja sebesar 0,791; untuk niat berpindah kerja sebesar 0,715. Sesuai hasil pengaruhnya menunjukkan signifikan karena mencapai angka signifikansi dibawah 0,05. Stres kerja hasil signifikansinya adalah 0,002 dan pengalaman kerja hasil signifikansinya adalah 0,001. Ini berarti niat berpindah kerja dapat disebabkan karena dampak dari stres kerja dan pengalaman kerja. Selanjutnya berdasarkan pada keterkaitan diantara variabel yang ada, yaitu stres kerja, pengalaman kerja dan niat berpindah kerja menunjukkan hasil yang cukup kuat karena mencapai 57,7%. Begitu juga persentase yang dihasilkan untuk menjelaskan variabel niat berpindah kerja berdasarkan stres kerja dan pengalaman kerja juga cukup besar karena hasilnya adalah 61,9%. Persentase yang tersisa, yaitu 38,1% yang berarti dapat diberikan oleh variabel bebas selain yang telah melibatkan.

Stres kerja berdampak terhadap niat berpindah kerja. Stres kerja yang berkepanjangan dan berat dapat menjadi faktor utama yang mempengaruhi niat seseorang untuk berpindah kerja. Stres yang tinggi dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, kelelahan, penurunan produktivitas, dan bahkan masalah kesehatan mental. Jika organisasi tidak mampu mengatasi stres kerja dan memberikan dukungan yang memadai bagi karyawan, mereka lebih cenderung mencari peluang pekerjaan baru yang dianggap kurang menekan. Untuk itu, pihak manajemen harus memahami sumber-sumber stres kerja di dalam organisasi. Ini dapat melibatkan survei, wawancara, atau pengamatan langsung terhadap karyawan untuk mengidentifikasi tugas-tugas atau situasi yang paling menimbulkan stres. Dengan mengidentifikasi sumber-sumber ini, langkah-langkah dapat diambil untuk mengurangi atau mengelola stres yang muncul. Manajemen harus memastikan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan tidak berlebihan. Pembagian tugas yang seimbang dan jelas, pengaturan prioritas yang efektif, dan penghindaran penumpukan pekerjaan dapat membantu mengurangi tekanan kerja yang berlebihan. Manajemen harus menciptakan lingkungan yang mendukung secara psikososial (Darmawan, 2012). Menurut Idris *et al.* (2004), ini meliputi memastikan bahwa atasan dan rekan kerja bersedia mendengarkan dan memberikan dukungan kepada karyawan yang menghadapi stres. Membuka jalur komunikasi yang terbuka dan mempromosikan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif dapat membantu mengurangi isolasi dan tekanan psikologis (Hutomo, 2011). Menerapkan program kesejahteraan yang mencakup dukungan kesehatan mental, kegiatan relaksasi, dan kegiatan fisik dapat membantu mengurangi dampak stres dan meningkatkan kesejahteraan keseluruhan karyawan. Manajemen harus secara rutin memonitor tingkat stres kerja dan menganalisis data terkait niat berpindah kerja (Santosa, 2002; Razali, 2006). Dengan memahami tren dan pola yang muncul, mereka dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mengatasi masalah yang timbul. Terdapat hasil penelitian terdahulu yang sesuai berdasarkan Yoon dan Kim (2010); Lee *et al.* (2012); Awang *et al.* (2013).

Pengalaman kerja berdampak terhadap niat berpindah kerja. Pengalaman kerja yang positif, termasuk peluang pengembangan, keterlibatan dalam proyek menarik, dan hubungan kerja yang baik, dapat mengurangi niat seseorang untuk berpindah kerja. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang di lingkungan kerja mereka cenderung lebih puas dan kurang termotivasi untuk mencari pekerjaan baru (Darmawan, 2007). Menurut Sjamsi (2004), pihak manajemen harus memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka. Ini dapat berupa pelatihan, pembinaan, atau peluang proyek yang menantang. Dengan memberikan kesempatan untuk tumbuh, karyawan cenderung lebih puas dan kurang tertarik untuk mencari pekerjaan baru (Ningwulan *et al.*, 2012). Manajemen harus berusaha untuk memberikan variasi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan Darmawan (2013). Ini tidak hanya membuat pekerjaan lebih menarik, tetapi juga membantu dalam pengembangan keterampilan yang lebih luas (Gunawan *et al.*, 2012). Menurut Khasanah *et al.* (2010), manajemen perlu memberikan dukungan dalam perencanaan karir karyawan. Dengan memberikan jalan karir yang jelas, karyawan akan lebih cenderung tinggal dalam organisasi (Baskoro *et al.*, 2002). Manajemen harus memastikan bahwa

karyawan merasa dihargai dan penghargaan diberikan secara adil. Pengakuan ini dapat memperkuat ikatan antara karyawan dan organisasi (Wahyudi *et al.*, 2006). Manajemen harus menjaga budaya organisasi yang positif dan inklusif. Budaya yang sesuai dengan nilai dan tujuan karyawan akan membantu mereka merasa terikat dan memiliki pengalaman kerja yang lebih positif. Dengan menerapkan langkah-langkah ini, manajemen dapat menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif, meningkatkan kepuasan karyawan, dan mengurangi niat karyawan untuk berpindah kerja. Terdapat hasil penelitian terdahulu yang sesuai berdasarkan Gormley dan Kennerly (2011); Jung *et al.* (2012).

PENUTUP

Dalam kesimpulannya, stres kerja dan pengalaman kerja memiliki dampak yang signifikan pada niat seseorang untuk berpindah kerja. Keseimbangan antara stres kerja dan pengalaman kerja yang positif adalah kunci dalam mempengaruhi niat berpindah kerja. Dengan demikian, organisasi perlu menyadari pentingnya mengelola beban kerja dan mendorong lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan karyawan. Dengan merawat kesejahteraan karyawan, organisasi dapat mengurangi risiko kehilangan bakat berharga. Manajemen organisasi memiliki peran penting dalam mengurangi stres kerja dan meningkatkan pengalaman kerja. Dukungan yang kuat dari atasan, komunikasi yang terbuka, kesempatan pengembangan, dan pengakuan atas kontribusi karyawan dapat membantu menjaga loyalitas dan mengurangi niat berpindah kerja. Organisasi perlu secara terus-menerus mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja dan pengalaman kerja karyawan. Dengan mengidentifikasi masalah potensial secara dini dan mengambil langkah-langkah untuk memperbaikinya, organisasi dapat meminimalkan risiko kehilangan tenaga kerja yang berharga. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang seimbang, mendukung, dan memungkinkan perkembangan karyawan cenderung memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik. Penelitian lebih lanjut dan upaya terintegrasi dari pihak manajemen diharapkan dapat menghasilkan strategi yang lebih efektif untuk mengatasi problematika niat berpindah kerja dalam konteks stres kerja dan pengalaman kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, D. & D. Darmawan. (2011). Determinan Variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan Sebagai Kontributor Perilaku dan Kinerja Organisasi Berbasis Keunggulan Bersaing, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 35-54.
- Awang, A., A.R. Amir, & W. Osman. (2013). Job Behavioral Factors and Turnover Intention: A case study at Sime Darby Property Limited. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 2(6), 103-115.
- Barling, J., E.K. Kelloway, & M.R. Frone. (2004). *Handbook of Work Stress*. Sage publications.
- Baskoro, T., B. Siswanto, D. Darmawan & A. Kirana. (2002). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 129-142.

- Bothma, C. F., & G. Roodt. (2013). The Validation of the Turnover Intention Scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1-12.
- Damayanti, N., S. Hutomo, D. Darmawan & I. Wahyudi. (2011). *Penelitian Tindakan Kelas*, IntiPresindo Pustaka, Bandung.
- Darmawan, D. (2007). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustakamedia Daya, Bandung.
- Darmawan, D. (2008). Variabel Semangat Kerja dan Indikator Pengukurannya, *Jurnal Kewirausahaan*, 2(1), 43-49.
- Darmawan, D. (2011). Pengaruh Karakteristik Individu, Kompensasi dan Modal Sosial terhadap Loyalitas Kerja, *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(3), 135-146.
- Darmawan, D. (2012). *Motivasi & Kinerja (Studi Sumber Daya Manusia)*, Metromedia, Surabaya.
- Darmawan, D. (2012). Studi Empiris Tentang Hubungan Antara Keadilan Organisasi Dan Keterikatan Kerja, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 27-32.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip Prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta - PT. JePe Press Media Utama, Surabaya.
- Dubinsky, A. J., T.W. Dougherty, & R.S. Wunder. (1990). Influence of Role Stress on Turnover of Sales Personnel And Sales Managers. *International Journal of Research in Marketing*, 7(2-3), 121-133.
- Fitriyani, F. I., D. Lembong, I. Zaidi & D. Darmawan. (2011). Pengaruh Hubungan Kerja dan Kompleksitas Kerja terhadap Niat Berpindah Kerja melalui Stres Kerja. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 23-36.
- George, J. M., & G.R. Jones. (1996). The Experience of Work and Turnover Intentions: Interactive effects of value attainment, job satisfaction, and positive mood. *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 318.
- Ghosh, R., T.G. Reio Jr, & H. Bang. (2013). Reducing Turnover Intent: Supervisor and co-worker incivility and socialization-related learning. *Human Resource Development International*, 16(2), 169-185.
- Golub, D. B. (2006). A Model of Successful Work Experience for Employees Who Are Visually Impaired: The results of a study. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 100(12), 715-725.
- Gormley, D. K., & S. Kennerly. (2011). Predictors of Turnover Intention in Nurse Faculty. *Journal of Nursing Education*, 50(4), 190-196.
- Gunawan, A., Y. Yuliana, D. Darmawan, & S. Arum. (2012). *Manajemen Terapan dan Bisnis*, Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Hollinger, R., & J. Clark. (1982). Employee Deviance: A response to the perceived quality of the work experience. *Work and Occupations*, 9(1), 97-114.
- Hutomo, S. & D. Darmawan. (2011). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Menuju Keunggulan Bersaing, *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(1), 13-22.
- Idris, N. H., Budiyanto & D. Darmawan. (2004). Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan, Interaksi Sosial dan Regulasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(1), 17-30.
- Jung, H. S., H.H. Yoon, & Y.J. Kim. (2012). Effects of Culinary Employees' Role Stress on Burnout and Turnover Intention in Hotel Industry: moderating effects on employees' tenure. *The Service Industries Journal*, 32(13), 2145-2165.
- Khasanah, H., S. Arum, & D. Darmawan. (2010). *Pengantar Manajemen Bisnis*, Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Lacity, M. C., V.V. Iyer, & P.S. Rudramuniyaiah. (2008). Turnover Intentions of Indian IS professionals. *Information Systems Frontiers*, 10, 225-241.

- Lee, H., Y. Lim, H.Y. Jung, & Y.W. Shin. (2012). Turnover Intention of Graduate Nurses in South Korea. *Japan Journal of Nursing Science*, 9(1), 63-75.
- Luo, L. (1999). Work Motivation, Job Stress and Employees' Well-Being. *Journal of Applied Management Studies*, 8, 61-72.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. (2012). Studi Tentang Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Kompensasi, Organizational Citizenship Behavior, dan Budaya Organisasi Untuk Membentuk Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 7-25.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*, IntiPresindo Pustaka, Bandung.
- Ningwulan, E. P., D. Akhmal & D. Darmawan. (2012). Studi tentang Kesan Dukungan Organisasi dan Keseimbangan Kehidupan Kerja untuk Membentuk Perilaku Inovatif Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 103-116.
- Novrianda, D., T. Agustin & D. Darmawan. (2012). Kontribusi Norma Subjektif dan Lingkungan Kerja untuk Mengembangkan Profesionalisme. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 47-58.
- Oetomo, H. & D. Darmawan. (2004). Pengaruh Aspek Pendidikan, Pelatihan, Umur dan Pengalaman Kerja terhadap Perilaku Gaya Kepemimpinan, *Jurnal Ekonomi-Manajemen*, 3(2), 11-22.
- Parker, D. F., & T.A. DeCotiis. (1983). Organizational Determinants of Job Stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 160-177.
- Qureshi, M. I., M. Iftikhar, S.G. Abbas, U. Hassan, K. Khan, & K. Zaman. (2013). Relationship between job stress, workload, environment and employees turnover intentions: What we know, what should we know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764-770.
- Ramadhan, I., F Nuzulia, D. Darmawan & S. Hutomo. (2013). Dampak Karakteristik Individu dan Keadilan Organisasi terhadap Intensi Berpindah Kerja. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 37-46.
- Razali, M. N. & D. Darmawan. (2006). Kepemimpinan dan Kepercayaan Diri: Kajian tentang Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 6(2), 145-160.
- Rusman, N. S., D. Darmawan, & N. Othman. (2007). The Study of Organizational Citizenship Behavior: The Role of Professionalism and Experience. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(1), 21-34.
- Santosa, A. & D. Darmawan. (2002). Hubungan Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 81-92.
- Sjamsi, N. & D. Darmawan. (2004). Peran Strategis Layanan pada Penyelenggaraan Pelayanan Publik, *Jurnal Administrasi Publik*, 1(1), 83-95.
- Tesluk, P. E., & R.R. Jacobs. (1998). Toward an Integrated Model of Work Experience. *Personnel Psychology*, 51(2), 321-355.
- Wahyudi, I, D. Bhaskara, D. Darmawan, Hermawan & N. Damayanti. (2006). Kinerja Organisasi dan Faktor-Faktor Pembentuknya, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 95-108.
- Yoon, G. S., & S.Y. Kim. (2010). Influences of Job Stress and Burnout on Turnover Intention of Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(4), 507-516.