

Pengaruh *Commuting Stress* terhadap *Turnover Intention* dengan *Burnout* sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Karyawan di Wilayah Bandung Raya)

Luthfi Shahrul Nizam¹, Kiki Sudiana²

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, nizammx@student.telkomuniversity.ac.id

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, ksudiana@telkomuniversity.ac.id

Abstract

Commuting stress is a crucial issue for workers in the Greater Bandung area. Long commute duration and traffic jams have the potential to trigger burnout and increase turnover intention. Therefore, this study aims to analyze the relationship between commuting stress, burnout, and turnover intention, and test the mediating role of burnout in the relationship. Using an explanatory quantitative approach, this study took a sample of 160 employees selected through non-probability sampling technique with purposive sampling method based on Hair's formula. Data collected through questionnaires were analyzed using Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the help of SmartPLS 4.0 software.

Keywords: burnout, commuting stress, employees, mediation, turnover intention

Abstrak

Stres perjalanan (*commuting stress*) merupakan isu krusial bagi pekerja di kawasan Bandung Raya. Durasi perjalanan yang panjang dan kemacetan berpotensi memicu kelelahan kerja (*burnout*) dan meningkatkan niat untuk berhenti kerja (*turnover intention*). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan antara *commuting stress*, *burnout*, dan *turnover intention*, serta menguji peran mediasi *burnout* dalam hubungan tersebut. Menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori, penelitian ini mengambil sampel sebanyak 160 karyawan yang dipilih melalui teknik *nonprobability sampling* dengan metode *purposive sampling* berdasarkan formula Hair. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner dianalisis menggunakan *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0.

Kata Kunci: burnout, commuting stress, karyawan, mediasi, turnover intention

I. PENDAHULUAN

Turnover intention atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan merupakan isu krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat menimbulkan biaya signifikan bagi perusahaan. Di Indonesia, tantangan ini menjadi semakin relevan di wilayah metropolitan seperti Bandung Raya, yang merupakan pusat ekonomi penting di Jawa Barat. Wilayah ini ditandai oleh Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) yang tinggi dan intensitas mobilitas komuter yang masif dari daerah penyangga (seperti Cimahi, Bandung, Kabupaten Bandung Barat, Kabupaten Sumedang dan Kabupaten Bandung) menuju pusat kota. Data Badan Pusat Statistik (2017) menunjukkan total pergerakan komuter di Bandung Raya mencapai 625.091 jiwa, dengan arus utama menuju Kota Bandung seperti yang dapat diamati pada Tabel 1.

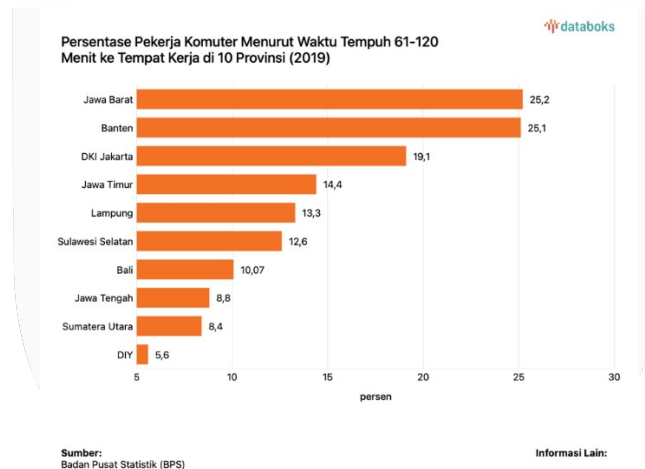
Tabel 1. Arus Komuter Bandung Raya Antar Kabupaten/kota

Lokasi Kegiatan Komuter

Tempat	Kab. Bandung	Kab. Sumedang	Kab. Bandung	Kota Bandung	Kota Cima	Luar Bandung	Jumlah
Kab. Sumedang	24.920	-	-	17.473	566	3.388	46.347
Kab. Bandung	6.824	-	-	60.651	54.466	6.473	128.414
Kota Bandung	39.563	3.420	10.778	-	27.196	4.786	85.743
Kota Cimahi	5.404	757	11.414	64.386	-	1.174	83.135
Bandung Raya		76.711	38.855	24.517	361.238	102.307	625.091

Sumber: Badan Pusat Statistik (2017)

Pergerakan yang padat ini sering kali dihadapkan pada kesulitan perjalanan sehari-hari yang mempengaruhi, seperti waktu tempuh yang lama dan kemacetan jalan. Hal ini secara umum dikenal dalam penelitian sebagai stres perjalanan, yaitu beban mental dan fisik yang dialami saat bepergian menuju atau pulang dari tempat kerja (Atis et al., 2022). Di tengah fokus umum manajemen pada perbaikan faktor internal seperti kepemimpinan digital untuk menjaga kinerja karyawan (Widyaputri & Sary, 2022), penelitian ini menyoroti pentingnya faktor eksternal yang sering terabaikan namun krusial, yaitu stres perjalanan, yang berpotensi besar mengikis kesejahteraan psikologis pekerja urban. Urgensi masalah ini diperkuat oleh data nasional yang menempatkan Jawa Barat sebagai provinsi dengan persentase tertinggi (25,2%) untuk pekerja komuter yang menghabiskan waktu 61-120 menit dalam satu kali perjalanan sebagaimana diperlihatkan pada Gambar.1.



Gambar.1. Persentase Pekerja Komuter Menurut Waktu Tempuh (Databoks)

Paparan stres kronis dari perjalanan harian berpotensi memicu *burnout*, sebuah sindrom kelelahan emosional, sinisme, dan penurunan efikasi profesional (Stokols, 1990). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang merasa kelelahan cenderung memiliki kemungkinan lebih besar untuk mengembangkan niat keluar dari pekerjaan sebagai cara untuk menghindari situasi yang menekan. Wawancara pendahuluan dengan 12 orang di Bandung Raya menunjukkan bahwa sebagian besar dari mereka merasa lelah karena perjalanan, yang berhubungan langsung dengan menurunnya semangat kerja dan munculnya niat untuk mencari pekerjaan baru.

Meskipun hubungan antara *commuting stress*, *burnout*, dan *turnover intention* telah diteliti, studi yang secara spesifik menguji peran mediasi *burnout* dalam konteks sosio-ekonomi dan infrastruktur unik di Bandung Raya masih terbatas. Kesenjangan penelitian inilah yang menjadi rasionalisasi utama dilakukannya penelitian ini. Tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana stres perjalanan memengaruhi niat keluar dari pekerjaan dengan menguji peran kelelahan sebagai penghubung pada kelompok pekerja yang melakukan perjalanan jauh di kawasan Bandung Raya.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup berbagai kegiatan yang fokus pada pengelolaan karyawan demi tercapainya tujuan organisasi. MSDM tidak hanya bertugas untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga untuk memastikan kepuasan dan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya dapat mengurangi niat keluar dari pekerjaan (Ratnasari, 2019). Ketika karyawan merasa tidak dihargai atau tertekan, mereka cenderung memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Kurniawati & Wahyuni, 2019).

B. Commuting Stress

Commuting stress adalah stres yang dialami karyawan selama perjalanan menuju dan pulang dari tempat kerja. Faktor-faktor seperti durasi perjalanan, kemacetan, dan ketidakpastian waktu tempuh dapat meningkatkan tingkat stres (Stokols, 1990). Penelitian oleh (Amponsah-Tawiah et al., 2016) menunjukkan adanya korelasi langsung antara stres yang berhubungan dengan perjalanan dan penurunan produktivitas kerja, serta penurunan kepuasan kerja. Faktor-faktor ini, pada gilirannya, telah terbukti meningkatkan kemungkinan terjadinya kelelahan dan niat untuk berpindah kerja.

C. Burnout

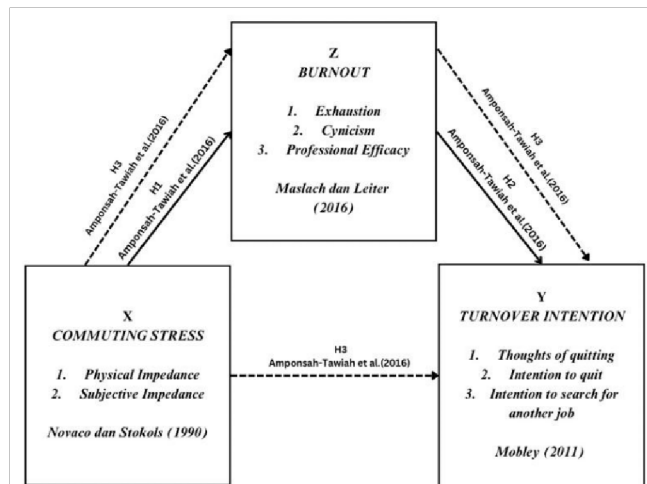
Burnout yang didefinisikan sebagai kelelahan fisik, mental, dan emosional yang disebabkan oleh stres kerja yang berkepanjangan, adalah masalah yang lazim terjadi di masyarakat. (Maslach & Leiter, 2016) menyebutkan *burnout* terdiri dari tiga bagian utama, yaitu rasa lelah, sikap negatif, dan penurunan kemampuan profesional. Karyawan yang mengalami *burnout* biasanya merasa tidak efektif dan cenderung menarik diri dari pekerjaan mereka, dan *burnout* ini bisa semakin parah akibat stres perjalanan, yang menambah beban fisik dan emosional bagi karyawan (Dewi & Nelloh, 2021).

D. Turnover Intention

Turnover intention merujuk pada keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan, termasuk stres perjalanan, serta *burnout*, dapat memperbesar niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan. (Ningrum et al., 2024) menemukan bahwa beban kerja dan stres, seperti *commuting stress*, secara signifikan memengaruhi niat karyawan untuk *resign*.

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti yang ditunjukkan pada Gambar.2 dibawah:



Gambar.2. Kerangka Pemikiran (Sumber: Olahan Peneliti, 2025)

F. Hipotesis Penelitian

H1: *Commuting stress* berpengaruh terhadap *burnout* pada karyawan di Wilayah Bandung Raya.

H2: *Burnout* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan di Wilayah Bandung Raya.

H3: *Commuting stress* dan *turnover intention* berpengaruh dengan *burnout* sebagai variabel mediasi pada karyawan di Wilayah Bandung Raya.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif untuk menganalisis pengaruh *commuting stress* terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel mediasi. Pendekatan metodologis ini memungkinkan peneliti untuk menilai secara kuantitatif keterkaitan antar variabel melalui penerapan teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berlandaskan pada *Partial Least Squares* (PLS-SEM).

B. Operasional Variabel

1. *Commuting Stress*

Variabel ini diukur berdasarkan faktor-faktor seperti durasi perjalanan, kemacetan, dan ketidakpastian waktu tempuh yang dialami karyawan selama perjalanan menuju tempat kerja (Stokols, 1990).

2. *Burnout*

Diukur dengan tiga dimensi yaitu *exhaustion* (kelelahan fisik, mental, dan emosional), *cynicism* (sikap sinis terhadap pekerjaan), dan *professional efficacy* (penurunan efikasi profesional) (Maslach & Leiter, 2016).

3. *Turnover Intention*

Diukur berdasarkan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh tingkat stres dan kepuasan kerja (Mobley, 2011).

C. Tahapan Penelitian

Penelitian ini mengikuti beberapa tahapan:

1. Persiapan

Peneliti menyusun kuesioner dan menyusun instrumen penelitian berdasarkan variabel yang diteliti.

2. Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria sampel.

3. Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan PLS-SEM untuk menguji hubungan antar variabel, termasuk pengujian model mediasi.

D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian kali ini adalah pekerja yang berdomisili wilayah Bandung Raya, berfokus kepada pekerja yang mengemban perjalanan harian ke tempat kerjanya. Sampel yang dipergunakan adalah 160 pekerja, dipilih menggunakan *non-probability sampling* berdasarkan *purposive sampling*. Sampel dipilih berdasarkan syarat tertentu yang berhubungan terhadap topik penelitian.

E. Pengumpulan Data dan Sumber Data

1. Data Primer

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang berisi pertanyaan mengenai *commuting stress*, *burnout*, dan *turnover intention* kepada 160 karyawan. Kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap variabel.

2. Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan adalah data terkait kondisi ketenagakerjaan dan mobilitas di wilayah Bandung Raya, yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) dan sumber terkait lainnya.

E. Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan PLS-SEM (*Partial Least Squares Structural Equation Modeling*). Penggunaan teknik ini berasal dari kemampuannya untuk mengelola data yang rumit dan menilai hubungan antar variabel dalam model mediasi. Langkah-langkah berikut ini terlibat dalam analisis meliputi:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Memastikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian adalah valid dan reliabel.

2. Pengujian Hipotesis

Menggunakan PLS-SEM untuk menguji pengaruh langsung *commuting stress* terhadap *turnover intention* melalui mediasi *burnout*. Hasil pengujian ini memberikan gambaran yang jelas tentang pengaruh antar variabel.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini difokuskan untuk menguji pengaruh *commuting stress* terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel mediasi. Data yang diperoleh dari 163 responden dianalisis menggunakan PLS-SEM.

1. Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	91	55,8
Wanita	72	44,2
Jumlah	163	100

Sumber: Olahan Peneliti (2025)

Gambar.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (Sumber: Olahan Peneliti, 2025)

Berdasarkan Tabel 2 dan Gambar.3 di atas menyajikan data mengenai jenis kelamin karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian ini, dengan total responden sebanyak 163 orang. Mayoritas responden adalah pria, yakni sebanyak 91 orang atau sekitar 55,8%, sementara 72 responden atau sekitar 44,2% adalah wanita. Keterlibatan kedua jenis kelamin ini menunjukkan bahwa pandangan dalam penelitian ini berasal dari perspektif yang beragam, tanpa didominasi oleh satu gender tertentu. Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk turut serta dalam penelitian ini.

2. Hasil Uji Hipotesis

Tes hipotesis dilaksanakan dengan membandingkan nilai *p-value* dengan nilai *T-statistic* yang didapatkan melalui prosedur *bootstrapping*. Sebuah hipotesis dapat diterima jika memenuhi dua kriteria statistik yaitu nilai *p-value* harus lebih rendah dari 0,05 dan nilai *T-statistic* harus melampaui 1,96. Jika kedua kriteria tersebut tidak terpenuhi, maka hipotesis akan ditolak. Rangkuman dari hasil pengujian hipotesis untuk penelitian ini ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji *Direct Effect*

Hipotesis	Pengaruh Langsung	Original Sample	T-statistic	P-value	Keterangan
H1	CS -> BO	0,927	86,220	0,000	Diterima
H2	BO -> TOI	0,885	20,296	0,000	Diterima

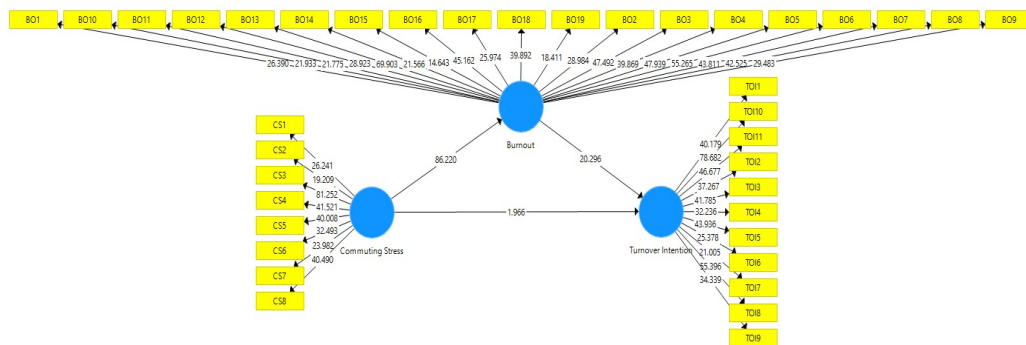
Sumber: Olahan Peneliti (2025)

Tabel 4. Interpretasi *Original Sample*

Langsung	Original Sample	Cut of Value	
H1	CS -> BO	0,927	> 0,35
H2	BO -> TOI	0,885	> 0,35

Sumber: Olahan Peneliti (2025)

Untuk menggambarkan hasil evaluasi model dalam penelitian ini, Gambar.4 di bawah menunjukkan nilai *R-square* untuk variabel independen, koefisien jalur (*path coefficient*) antara variabel, serta nilai *outer loading* dari setiap indikator pada variabel lainnya.



Gambar.4. Hasil Uji Hipotesis (Sumber: Output SmartPLS, 2025)

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 3, Tabel 4, dan Gambar.4 di atas, hasil uji hipotesis dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel *Commuting Stress* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* dengan nilai *original sample* 0,927, *p-value* 0,000, dan *T-statistic* 86,220. Selain itu, variabel *Burnout* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan nilai *original sample* 0,885, *p-value* 0,000, dan *T-statistic* 20,296. Karena semua *p-value* < 0,05 dan *Tstatistic* > 1,96, maka kedua hipotesis penelitian ini diterima, dengan kekuatan hubungan yang tergolong sangat kuat.

3. Hasil Uji Mediasi

Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) merujuk pada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang dimediasi oleh variabel perantara. Suatu pengaruh dinyatakan signifikan apabila nilai $p\text{-value} < 0,05$ dan $T\text{-statistic} > 1,96$. Sebaliknya, jika $p\text{-value} > 0,05$ dan $T\text{-statistic} < 1,96$, maka pengaruh tersebut dianggap tidak signifikan. Nilai-nilai *indirect effect* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis		Pengaruh Tidak Langsung	Original Sample <i>T-statistic</i>	<i>P-value</i>	Keterangan
H3	CS -> BO -> TOI	0,821	19,457	0,000	Diterima

Sumber: Olahan Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji pengaruh tidak langsung pada penelitian ini mendapatkan hasil bahwa *Commuting Stress* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *Burnout* sebagai mediator, dengan nilai *original sample* sebesar 0,821 yang menunjukkan kekuatan hubungan yang tinggi. Hal ini didukung oleh nilai $p\text{-value}$ sebesar 0,000 dan $T\text{-statistic}$ sebesar 19,457, yang memenuhi kriteria signifikansi ($p\text{-value} \leq 0,05$ dan $T\text{-statistic} \geq 1,96$). Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) penelitian ini diterima.

B. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *commuting stress* berpengaruh positif terhadap *burnout*, yang pada gilirannya meningkatkan *turnover intention*. Model mediasi ini didukung oleh sebuah penelitian yang menemukan peran mediasi yang signifikan dari stres kerja dalam model mereka, yang semakin menegaskan bahwa untuk memahami dampak suatu stresor, kita perlu melihat proses psikologis yang menjembatannya (Herdiana & Sary, 2023). Logika bahwa sebuah stresor dapat merusak kondisi psikologis karyawan juga didukung oleh penelitian lain. Sebagai contoh, sebuah penelitian menemukan bahwa beban kerja, yang juga merupakan sebuah stresor, berpengaruh negatif signifikan terhadap keterikatan karyawan, di mana keterikatan secara konseptual merupakan kebalikan dari *burnout* (Laksono & Wahyuningtyas, 2023). Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *commuting stress* dapat menyebabkan stres psikologis, kelelahan fisik dan emosional, yang mengarah pada penurunan kinerja dan motivasi kerja (Amponsah-Tawiah et al., 2016).

Burnout, yang diukur dengan tiga dimensi utama yaitu *exhaustion*, *cynicism*, dan *professional efficacy*, terbukti memiliki dampak besar terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Karyawan yang mengalami *burnout* lebih cenderung mencari alternatif pekerjaan yang dapat mengurangi tekanan dan stres yang mereka alami di tempat kerja (Maslach & Leiter, 2016).

Penemuan ini menguatkan pentingnya manajemen yang efektif dalam MSDM untuk menangani *commuting stress* melalui kebijakan seperti fleksibilitas waktu kerja, opsi bekerja dari rumah, atau penyediaan transportasi yang lebih nyaman bagi karyawan. Sebagaimana dijelaskan oleh (Kurniawati & Wahyuni, 2019), intervensi semacam ini dapat mengurangi risiko *burnout* dan menurunkan *turnover intention*.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini telah menunjukkan adanya pengaruh antara stres perjalanan (*commuting stress*) terhadap *burnout*, dan *burnout* yang berpengaruh terhadap niat keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) pada karyawan di wilayah Bandung Raya. Selain itu, ditemukan bahwa *burnout* berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara *commuting stress* dan *turnover intention*.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa stres perjalanan yang dialami oleh karyawan memiliki dampak signifikan terhadap *burnout*, yang pada gilirannya meningkatkan niat untuk keluar dari pekerjaan. Namun, juga ditemukan bahwa *burnout* memiliki kaitan yang kuat dengan *turnover intention*, yang menunjukkan pentingnya pengelolaan stres dan *burnout* untuk mengurangi niat keluar dari pekerjaan.

Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah untuk meningkatkan upaya manajerial dalam mengelola stres perjalanan dengan menerapkan kebijakan yang dapat mengurangi dampak negatifnya, seperti fleksibilitas jam kerja, opsi kerja dari rumah, atau peningkatan fasilitas transportasi. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi *burnout* dan *turnover intention* agar perusahaan dapat mengurangi dampak negatif yang ditimbulkan oleh *commuting stress* terhadap karyawan, serta meningkatkan kesejahteraan dan retensi karyawan.

REFERENSI

- Amponsah-Tawiah, K., Annor, F., & Arthur, B. G. (2016). Linking commuting stress to job satisfaction and turnover intention: The mediating role of burnout. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 31(2), 104–123. <https://doi.org/10.1080/15555240.2016.1159518>
- Atis, G. S., Ozic, A. B., Bukruk, T., Ozkaya, E., & Yorulmazlar, O. K. (2022). The association between commuting, mood and job performance: The structural equation modelling approach. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28(4), 2599–2605. <https://doi.org/10.1080/10803548.2021.2010970>
- Dewi, M., & Nelloh, L. A. M. (2021). The Employees Turnover Intention During Covid-19: Do Commuting Stress and Burnout matter? *Business and Management Research*, 198.
- Herdiana, R. P., & Sary, F. P. (2023). How workload impacts the employee performance and how work stress acts as a mediating variable in shoes manufacturing company. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 12(5), 164–173. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i5.2756>
- Kurniawati, S. A., & Wahyuni, S. (2019). MINIMIZING THE TURNOVER INTENTION BY EMPLOYEE DEVELOPMENT IN GARMENT COMPANIES. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 17(1), 171–178. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2019.017.01.19>
- Laksono, A. P. & Wahyuningtyas, R. (2023). The Effect of Servant Leadership and Workload on Employee Engagement and the Implications for the Employee Performance of PT PLN (Persero) Sulawesi Development Main Unit. *International Journal of Social Science and Human Research*, 6(7), 3932–3941. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i7-05>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. <https://simpus.mkri.id/opac/detail-opac?id=2259>
- Ningrum, D. A., Fauzi, A., & Wijayanti, M. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri*.
- Ratnasari, S. L. (2019). *Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Penerbit Qiara Media. <https://scholar.google.com/scholar?cluster=18375825185529853996&hl=en&oi=scholar>

Stokols, D. (1990). Objective and Subjective Dimensions of Travel Impedance as Determinants of Community Stress. *American Journal of Community Psychology*, 18(2). <https://escholarship.org/uc/item/59f9r5jj>

Widyaputri, P., & Sary, F. P. (2022). Digital leadership and organizational communication toward millennial employees in a telecommunication company. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 6(4), 157–167. <https://doi.org/10.22495/cgobrv6i4p15>