

PENGARUH STRESS KERJA, BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA CV. BANGKIT KARYA

Arina Fitria¹, Asepta Hendriyanto²

^{1,2}Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia
STIE ANINDYAGUNA SEMARANG

Email : fitriarina12@gmail.com¹, aseptahendriyanto77@gmail.com²

ABSTRAK

Abstrak *Turnover intention* menjadi isu krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena berimplikasi pada stabilitas operasional dan keberlangsungan organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan CV. Bangkit Karya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sensus sampling terhadap 100 responden, serta dianalisis melalui regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, sementara komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut terbukti memengaruhi *turnover intention* dengan kontribusi sebesar 30,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini menegaskan pentingnya manajemen organisasi dalam menekan tingkat stres dan beban kerja yang berlebihan, sekaligus memperkuat komitmen karyawan sebagai strategi untuk mengurangi turnover intention. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan serta membuka ruang kajian lanjutan mengenai faktor-faktor lain yang relevan.

Kata Kunci: stres kerja, beban kerja, komitmen organisasi, *turnover intention*

ABSTRACT

Turnover intention has become a crucial issue in human resource management as it directly affects organizational stability and sustainability. This study aims to examine the influence of job stress, workload, and organizational commitment on employees' turnover intention at CV. Bangkit Karya. A quantitative approach was employed using census sampling with 100 respondents, and data were analyzed through multiple linear regression using SPSS version 26. The results reveal that job stress and workload have a significant positive effect on turnover intention, while organizational commitment has a significant negative effect. Simultaneously, these three variables influence turnover intention with a contribution of 30.4%, while the remaining proportion is affected by other factors beyond this study. The findings highlight the importance of organizational strategies to reduce excessive job stress and workload while strengthening employee commitment to minimize

turnover intention. This study is expected to provide practical insights for company management and offer opportunities for future research on other relevant factors.

Keywords: job stress, workload, organizational commitment, turnover intention

PENDAHULUAN

SDM memegang peranan utama pada organisasi atau bisnis sebagai faktor penentu berhasil tidaknya organisasi atau bisnis dalam mencapai tujuannya. Saat ini kemajuan suatu usaha sangat bergantung pada sumber daya manusia yang andal dalam menjalankan dirinya dan sumber daya lainnya. Perusahaan sering kali muncul permasalahan-permasalahan yang mempengaruhi kinerja perusahaan disebabkan karena adanya berbagai tindakan karyawan baik yang nampak secara terang-terangan ataupun tak disadari. Satu di antara bentuk tindakan karyawan ialah keinginan kerja atau harapan untuk pindah yang menyebabkan karyawan tersebut mengambil keputusan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Meningkatnya *turnover* tenaga kerja menimbulkan persoalan serius pada sebuah perusahaan (Cahyana & Dewi, 2025).

Fenomena ini menjadi isu penting dalam pengolahan sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan keinginan karyawan untuk mengundurkan diri atau *turnover*. Tingginya niat mengundurkan diri dapat berakibat pada produktivitas menjadi lebih rendah, meningkatnya biaya rekrutmen, dan terganggunya keberlangsungan operasional bisnis bila tidak ditangani secara baik (Chen & Zhang, 2022). *Turnover Intention* bisa dimaknai sebagai kehendak pekerja untuk keluar dari perusahaan, melalui pengunduran diri, berpindah ke unit divisi lain, pemutusan hubungan kerja maupun meninggalnya karyawan. Umumnya, keinginan untuk mengundurkan diri muncul dari niat dalam diri karyawan yang dipicu karena ketidakpuasan karyawan pada pekerjaannya dan juga minimnya komitmen untuk berkembang bersama organisasi. Pergantian karyawan termasuk sesuatu yang kerap ditemui pada suatu perusahaan dan bisa dimaksudkan sebagai perputaran karyawan dari sebuah perusahaan. Secara umum, *turnover* mengacu pada keputusan dari

karyawan itu sendiri untuk berhenti bekerja atau berpindah tempat kerja. (Adirinarso, 2023).

Beberapa aspek yang sering memicu munculnya *turnover intention* kepada tenaga kerja antara lain stres kerja ialah suatu respon fisiologis, perasaan sensitif, dan perilaku yang muncul ketika harapan dalam lingkungan kerja tidak dapat dipenuhi dengan kebutuhan, kemampuan, dan sumber daya yang dimiliki karyawan. Penelitian telah menunjukkan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk beban kerja yang berlebihan, perubahan organisasi, ekonomi atau teknis, intimidasi oleh rekan kerja, dukungan organisasi rendah, praktik manajemen buruk, kebijakan upah rendah, kurangnya berbagai informasi intra-organisasi, bimbingan pemimpin, ketidak seimbangan keseimbangan rumah/pekerja, pekerjaan, hubungan ditempat kerja, iklim organisasi, tanggung jawab pribadi, dan kerepotan ditempat kerja (Üngüren *et al.*, 2024).

Aspek lainnya yang dapat menimbulkan efek *turnover intention* yaitu beban pekerjaan. Beban pekerjaan berlebih baik dari segi kuantitas maupun kualitas dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental pada karyawan. Hal ini juga dapat menurunkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan serta mendorong karyawan untuk memilih keluar atau pindah ke perusahaan lain. Fakta ini sesuai dengan riset yang dijalankan oleh (Sundari & Meria, 2022). Komitmen organisasi seorang karyawan dalam perusahaan juga dapat mempengaruhi *turnover intention*. Pentingnya komitmen organisasi terletak pada perannya yang signifikan baik bagi organisasi maupun karyawannya, menciptakan hubungan saling ketergantungan antara keduanya. Dalam riset yang dijalankan Gatiningsyas dan Primadineska (2022) ini menguji tingkat komitmen perusahaan terhadap *turnover intention*.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja cenderung meningkatkan *turnover intention*, sedangkan komitmen organisasi berperan menurunkannya (Agustina & Setyaningrum, 2022; Callado *et al.*, 2023). Namun, temuan sebelumnya masih menyisakan celah penelitian, antara lain ketidakkonsistenan dalam menentukan faktor yang paling dominan, rendahnya kontribusi variabel yang diteliti (sekitar 30%), serta keterbatasan konteks yang

belum banyak menyoroti kondisi pasca-pandemi dan perusahaan jasa berskala menengah. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan guna memperkuat bukti empiris sekaligus memberikan pemahaman yang lebih relevan terkait faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*.

CV. Bangkit Karya ialah organisasi yang berfokus di bidang penyedia jasa, perdagangan umum, serta konstruksi, dengan kebutuhan tenaga kerja yang cukup tinggi. Dengan jumlah 102 karyawan. Namun, perusahaan menghadapi permasalahan dengan tingginya turnover karyawan setiap tahunnya. Fenomena ini sebagian besar disebabkan oleh stres kerja, beban kerja dan komitmen perusahaan yang dirasakan karyawan. Berdasarkan wawancara, stres kerja meningkat sejak masa pandemi covid-19 akibat pemotongan gaji dan pengurangan jam kerja, namun beban kerja tetap sama atau bahkan bertambah. Kondisi ini semakin meningkatkan tekanan psikologis yang dirasakan oleh karyawan. Banyak karyawan merasa beban yang diberikan tidak seimbang dengan sumber daya dan kompensasi yang tersedia. Sehingga menyebabkan ketidaksesuaian antara tugas dan tanggung jawab dengan ekspektasi karyawan.

Namun di sisi lain, tidak semua karyawan memutuskan untuk mengundurkan diri. Sebagian tetap bertahan meskipun menghadapi tekanan yang sama. Hal ini dapat dijelaskan melalui konsep komitmen organisasi yang diduga dapat menjadi faktor penahan *turnover intention*. Karyawan yang memiliki loyalitas dan keterikatan terhadap organisasi cenderung mampu bertahan meskipun dalam kondisi kerja yang berat. Dilihat dari kondisi di atas, riset ini dimaksudkan untuk pengkaji dampak stres kerja, beban kerja, serta komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di karyawan CV. Bangkit Karya, dengan harapan dapat memberikan masukan strategis untuk meminimalkan tingkat turnover dan memaksimalkan kestabilan operasional perusahaan. Dilihat dari uraian konteks serta pembahasan masalah yang di atas, menciptakan pertanyaan penelitian berikut ini: apakah berpengaruh stres kerja, beban kerja, serta komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di CV. Bangkit Karya. Tujuan penelitian ini guna memahami pengaruh stres kerja, beban kerja, serta komitmen organisasi terhadap

turnover intention di CV. Bangkit karya. Hasil riset ini memberi harapan agar memiliki manfaat untuk mengelola organisasi untuk meminimalkan angka *turnover intention* di CV. Bangkit Karya juga dapat memiliki manfaat untuk riset berikutnya.

Tujuan penelitian ini guna memahami pengaruh stres kerja, beban kerja, serta komitmen organisasi terhadap turnover intention di CV. Bangkit karya. Temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam upaya meminimalkan niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* di sektor industri serupa.

METODE PENELITIAN

Riset ini memakai pendekatan kuantitatif. Hal ini mengingat bahwa penelitian bertujuan mendapatkan pengetahuan dan menganalisis mengenai pengaruh tiap variabel bebas yang di riset yakni: stres kerja, beban kerja serta komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Data dikumpulkan melalui kuesioner secara *online* pada responden. Metode *sensus sampling* dipakai untuk mengambil sampel. Jumlah responden penelitian ini adalah 100 responden.

Beberapa tahapan untuk menganalisis data penelitian ini yakni pertama memberikan kode pada data yang terkumpul dari kuesioner menggunakan pembobotan skala likert. Selanjutnya yaitu tabulasi menggunakan analisis statistik dengan SPSS versi 26. Pengujian dilakukan dengan analisa regresi linear berganda guna mengkaji hipotesis dengan pendekatan uji t. Pengujian dengan uji t dijalankan guna mengkaji adakah dampak secara individual antar variabel bebas terhadap variabel terikat (secara terpisah) terlihat di nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansinya $< 0,05$ dapat disimpulkan bahwasanya variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat serta hipotesis diterima. Hipotesis yang diajukan adalah:

H_1 : Stres kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*

H₂ : Beban kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*

H₃ : Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Partisipan pada riset ini berjumlah 100 orang karyawan. Persamaan regresi diperlukan untuk memprediksi nilai Y (*turnover intention*) jika variabel X₁ (stres kerja), X₂ (beban kerja) dan X₃ (komitmen organisasi) diketahui. Persamaan regresi dapat dibuat dari hasil output regresi seperti pada Tabel 1 persamaan yang didapatkan adalah:

$$Y = 4,447 + 0,371X_1 + 0,373X_2 - 0,111X_3 + e$$

Tabel 1. Hasil Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.447	1.445		3.078	.003
Stres kerja	.371	.093	.358	4.002	.000
Beban kerja	.373	.105	.316	3.540	.001
Komitmen organisasi	-.111	.052	-.178	-2.120	.037

Guna mengamati adanya dampak variabel bebas secara terpisah pada variabel dependen, diadakan pengujian secara terpisah atau pengujian t yang bisa mengidentifikasi pengaruh variabel bebas secara satu persatu terhadap variabel dependen. Terlihat Tabel 1 terdapat simpulan bahwasanya stres kerja, beban kerja, serta komitmen organisasi dengan terpisah berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan karena semua t hitung melampaui t tabel serta mempunyai signifikasi kurang dari 0,05.

Tabel 2. Uji t

No	Parameter	t hitung	t tabel	Sig.	α 0,05	Ket.	Standardized Coeficient Beta
1	Stress kerja	4,002	1,682	0,000	< 0,05	Signifikan	0, 358
2	Beban kerja	3,540	1, 682	0,001	< 0,05	Signifikan	0, 316
3	Komitmen organisasi	-2,120	1, 682	0,037	< 0,05	Signifikan	0, 037

Sumber: diolah dari data primer

Pengujian uji t pada Tabel 2, ditemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* tenaga penjual di CV. Bangkit Karya. Secara teoritis, hal ini dapat dijelaskan melalui pendekatan *Job Demand-Control* (Adiyanti & Kusumah, 2023) yang menegaskan bahwa semakin besar tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kontrol maupun dukungan, maka semakin tinggi pula tingkat stres yang dirasakan karyawan. Kondisi stres yang berlangsung dalam jangka panjang dapat menimbulkan kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), berkurangnya kepuasan kerja, hingga akhirnya mendorong karyawan untuk memiliki keinginan meninggalkan organisasi. Selanjutnya, menurut *Conservation of Resources Theory* (Agustina & Setyaningrum, 2022), individu cenderung akan keluar dari lingkungan kerja yang dianggap menyedot energi fisik maupun psikologisnya tanpa adanya kompensasi yang sepadan. Dengan demikian, semakin berat stres kerja yang dialami, semakin tinggi pula potensi meningkatnya *turnover intention*.

Hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* tenaga penjual di CV. Bangkit Karya. Itu artinya meningkatnya beban kerja karyawan menimbulkan tingginya tingkat turnover intention. Secara teoritis, hal ini dapat dijelaskan melalui *Role Theory* (Hisbih, Fitriani, & Supriatna, 2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berlebih menimbulkan *role overload*, yaitu keadaan ketika tuntutan pekerjaan melampaui kapasitas dan sumber daya yang dimiliki karyawan. Beban kerja yang berlebihan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun psikologis, menurunkan tingkat kepuasan kerja, serta meningkatkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih seimbang. Lebih lanjut, dalam perspektif *Job Demands-Resources* (JD-R)

Model (Hisbih, Fitriani, & Supriatna, 2023), beban kerja dikategorikan sebagai *job demand* yang dapat mengakibatkan *burnout* apabila tidak diimbangi dengan sumber daya pendukung (*job resources*). *Burnout* inilah yang kemudian menjadi faktor utama yang mendorong munculnya *turnover intention* karyawan.

Komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* tenaga penjual di CV. Bangkit Karya. Artinya, meningkatnya komitmen organisasi tenaga kerja akan mengurangi tingkat *turnover intention*. Secara teoritis, hal ini sejalan dengan *Three Component Model of Commitment* (Perdana & Sari, 2024), yang membedakan komitmen organisasi ke dalam tiga aspek, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif. Komitmen afektif ditandai dengan adanya ikatan emosional antara karyawan dan organisasi, komitmen kontinyu muncul karena pertimbangan biaya atau kerugian yang harus ditanggung bila keluar dari perusahaan, sedangkan komitmen normatif terkait dengan rasa kewajiban moral untuk tetap bertahan. Dengan adanya komitmen yang tinggi, kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dapat diminimalisasi.

Hasil pengujian F atau uji kelayakan konsep riset ditampilkan di tabel 3 yakni:

Tabel 3. Hasil Pengujian F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	248.861	3	82.954	15.429	.000 ^b
Residual	516.129	96	5.376		
Total	764.990	99			

Menurut tabel 3 ditunjukkan bahwa output nilai untuk ujian F,sig. 0,000 serta F hitung 15,429. Hal ini mengartikan bahwa angka sig. tidak melampaui 5% dan F hitung melampaui F tabel ($15,429 > 3,04$). Dapat diindikasikan variabel stres kerja, beban kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention*. Maka dari itu, model regresi penelitian ini dinyatakan layak. Stres kerja merupakan kondisi di mana karyawan mengalami tekanan emosional dan mental akibat berbagai faktor di lingkungan kerja, seperti tuntutan

yang berlebihan, konflik antar rekan kerja, atau ketidakjelasan peran. Ketika stres ini berlangsung dalam jangka waktu lama tanpa penanganan yang memadai, karyawan cenderung merasa tidak nyaman dan mengalami kelelahan psikologis, sehingga meningkatkan kecenderungan untuk mencari alternatif pekerjaan yang lebih stabil secara emosional. Sementara itu, beban kerja yang tinggi juga menjadi salah satu penyebab utama munculnya *turnover intention*. Ketika beban kerja tidak sebanding dengan kapasitas individu, karyawan akan merasa kewalahan, mengalami kelelahan fisik dan mental, serta kehilangan motivasi. Hal ini tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga memicu ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya mendorong keinginan untuk *resign*.

Di sisi lain, komitmen organisasi berperan sebagai faktor internal yang dapat memperkuat atau melemahkan niat karyawan untuk tetap bertahan (Aini & Mansyur, 2024). Komitmen organisasi yang rendah menunjukkan adanya kurangnya keterikatan emosional antara karyawan dan organisasi. Karyawan yang merasa tidak dihargai, tidak diberdayakan, atau tidak percaya terhadap arah organisasi akan lebih mudah untuk mengambil keputusan keluar, bahkan ketika mereka hanya mengalami tekanan kerja ringan sekalipun. Ketika ketiga variabel ini—stres kerja, beban kerja, dan komitmen organisasi—berada dalam kondisi yang tidak ideal secara bersamaan, maka dampaknya akan lebih besar dan langsung terhadap peningkatan *turnover intention*. Oleh karena itu, bahwa secara simultan ketiganya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Hasil uji koefisien determinasi riset ini yang ditampilkan di Tabel 4 ditunjukkan bahwasanya nilai R Square riset ini.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.325	.304	2.31870

Dalam Tabel 4 ditunjukkan skor R Square ialah 0,325. Mengartikan bahwasanya variabel stres kerja, beban kerja, serta komitmen organisasi berpengaruh terhadap

variabel *turnover intention* sebesar 30,4% adapun 67,5 % (sisanya) memiliki pengaruh pada variabel lain di luar riset ini. Model yang digunakan dalam penelitian ini bersifat moderat dalam menjelaskan fenomena *turnover intention*, namun belum sepenuhnya mencakup seluruh faktor yang relevan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Merujuk pada hasil pengolahan data statistik regresi linear berganda menciptakan kesimpulan bahwasanya kedua variabel independen, yaitu stres kerja serta beban kerja secara parsial, berpengaruh positif signifikan pada *turnover intention* karyawan. Adapun, komitmen organisasi berpengaruh negatif serta signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian selanjutnya perlu untuk mengkaji variabel-variabel lain juga memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* serta juga perlu untuk mengembangkan riset ini pada organisasi di industri yang berbeda seperti misalnya gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, iklim organisasi, kesempatan pengembangan karier, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), kompensasi, budaya organisasi, hubungan antar rekan kerja, atau bahkan faktor pribadi

DAFTAR PUSTAKA

Adirinarso, D. (2023). Stres kerja dan motivasi kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Nucl. Phys.*, 13(1), 104–116.

Adiyanti, S. A., & Kusumah, R. M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover intention (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia). *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis dan Manajemen*, 10(2), 238-253.

Aini, N., & Mansyur, A. (2024). Peran Workplace Incivility dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal E-Bis*, 8(1), 49–59. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1613>

Andriani, R. (2020). Pengaruh organizational citizenship behavior, komitmen organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada pt. kuala mina persada. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1), 34-39.

Astuti, D. P., & Zakiy, M. (2022). *Self efficacy sebagai variabel moderasi pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dan komitmen afektif karyawan Bank Syariah Indonesia*. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis)*, 7 (1), 13–23.

Budiasa, I. K. (2021). Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia. *Jawa Tengah: CV. Pena Persada*.

Cahyana, I. G. P. K. O., & Dewi, I. G. A. M. (2025). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Puritaman Distribution Center Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 14(2), 108.

Callado, A., Teixeira, G., & Lucas, P. (2023, February). Turnover intention and organizational commitment of primary healthcare nurses. In *Healthcare* (Vol. 11, No. 4, p. 521). MDPI.

Darussalam, M. D. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Mutiara Agam. *Interdisciplinary Journal of Computer Science, Business Economics, and Education Studies*, 2(1), 308-319.

Dunggio, M., Soraya, E., & Nurali, E. F. (2023). Dampak Lingkungan Kerja Pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Pendekatan Moderated Regression Analysis. *Kinerja*, 6(02), 131-142.

Gatiningtyas, F. L., & Primadineska, R. W. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Work Family Conflict terhadap Turnover Intention. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(1).

Hisbih, T. A., Fitriani, L. K., & Supriatna, O. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(03), 109-125.

Jannavi, A. N., & Utami, K. S. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan di perusahaan konstruksi bangunan. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(4), 58–62.

Manopo, C., Trang, I., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 454-464.

Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan dan Manajemen*, 3(2), 159-176.

Oktafiani, M., & Pantawis, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perusahaan Leasing PT. X Cabang Pemalang Pos Comal). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 189-203.

Perdana, F. F. H., & Sari, P. A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Mediasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Gen Z Di Pt. Softex Indonesia Plant Karawang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, 8(3), 1086-1103.

Pratiwi, I. A. C. (2024). Peran Mediasi Perceived Behavior Control Pada Pengaruh Work-Family Conflict Dan Work-Engagement Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Pt Pradnya Bhakti Indonesia (Cabang Bali) (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).

Ratnasari, D. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Interelasi*, 1(1), 3-11.

Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 81-96.

Syahrani, S., Hardilawati, W. L., & Rahmayanti, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan dan Kesempatan Promosi Terhadap Turnover intention Karyawan Pegadaian Kantor Wilayah Pekanbaru. *JURNAL ILMIAH MAHASISWA MERDEKA EMBA*, 3(2), 1059-1082.

Üngüren, E., Onur, N., Demirel, H., & Tekin, Ö. A. (2024). The effects of job stress on burnout and turnover intention: the moderating effects of job security and financial dependency. *Behavioral Sciences*, 14(4), 322.

Wibowo, D. S., Ruspitasari, W. D. R., & Handoko, Y. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intension

pada Karyawan Operator PT. Berkat Citra Lestari, Samarinda. *Bursa: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 101-113.

Wulansari, D. K. (2024). *Pengaruh Burnout, Quality Of Work Life, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Artomoro Tanemjoyo Ponorogo* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).

Yunitasari, D., Nuraini, A., & Pangkey, D. Y. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Di Rumah Sakit Islam DR. Subki Abdul Kadir Bekasi. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MRSI)*, 7(3), 265-277.

Zerlinda, N., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2024). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan pada Antic Sport Center Karawang. Al-Kharaj: *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9), 5463–5478.

Zhang, M., Zheng, X., Chen, C., Fang, J., Liu, H., Zhang, X., & Lang, H. (2022). Role of patient safety attitudes between career identity and turnover intentions of new nurses in China: A cross-sectional study. *Frontiers in Public Health*, 10, 981597.