

**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)**

Mutiar Oktafiani¹; Setyo Pantawis²

^{1&2} STIE Bank BPD Jateng

email¹ : mutiaraoktafiani10@gmail.com

email² : setyowish@gmail.com

Abstract

This research aims to analyze the influence of workload, compensation and motivation on turnover intention through work stress. The research sample was 64 employees of leasing company PT.X Pemalang Pos Comal Branch, using saturated sampling techniques. Saturated sampling is a sampling technique when all members of the population are used as samples. This sample is a form of probability sampling. Probability sampling is a sampling technique that does not give each element or member of the population the same chance or opportunity to be selected as a sample. This research uses saturated sampling because the population is 64 people, so all members of the population are used as the research sample. The research results show that workload has an insignificant negative effect on turnover intention. Compensation has a negative and significant effect on turnover intention. Motivation has a positive and significant effect on turnover intention. Workload has a positive and significant effect on work stress. Compensation has a positive and significant effect on work stress. Motivation has a positive and significant effect on work stress. Job stress has a positive and significant effect on turnover intention. Workload, compensation and motivation have a positive and significant effect on turnover intention which is mediated by work stress.

Keywords : *Workload, Compensation, Motivation, Turnover intention and Work Stress.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *beban kerja, kompensasi dan motivasi* terhadap *turnover intention* melalui *stres kerja*. Sampel penelitian sebanyak 64 karyawan perusahaan leasing PT.X Cabang Pemalang Pos Comal, dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel ini merupakan salah satu dari bentuk probability sampling. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh karena populasi berjumlah 64 orang, maka semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh stres kerja.

Kata kunci : *Beban Kerja, Kompensasi, Motivasi, Turnover intention dan Stres Kerja.*

1. Pendahuluan

Manajemen sdm memiliki peran yang strategis dalam menentukan sukses bisnis. Pengelolaan SDM yang tepat akan memberikan dampak yang nyata bagi perkembangan dan kemampuan bisnis untuk mengatasi berbagai tantangan khususnya dalam mengatasi tingkat persaingan yang

intens dan perubahan berbagai factor eksternal yang bergerak cepat..

Dalam hal pengelolaan SDM tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik tetapi juga mencakup interaksi sosial dan keadaan psikologis di lingkungan kerja. kondisi kerja yang menyenangkan memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja yang optimal (Supriadi

et al., 2022, p. 2). Salah satu indikasi yang kuat bahwa ada persoalan dalam pengelolaan sdm adalah terjadinya *turnover intention* (*pergantian karyawan*) yang dapat diartikan sebagai perpindahan tenaga kerja dari organisasi yang mencakup berbagai hal seperti pengunduran diri, perpindahan antar unit organisasi, PHK atau bahkan meninggalnya anggota organisasi. Dampak buruk dari tingginya tingkat pergantian karyawan terkait dengan biaya investasi pada pelatihan yang telah diberikan kepada karyawan serta biaya rekrutmen dan pelatihan ulang (Fatari & Wiguna, 2023).

Isu mengenai tingginya tingkat pergantian karyawan juga menjadi perhatian Perusahaan leasing PT.X Cabang Pemalang Pos Comal, sebuah perusahaan yang berfokus pada pembiayaan. Salah satu penyebab pergantian karyawan karena cukup banyak karyawan (khususnya petugas collector) yang tidak mencapai target. Pada November 2022, tercatat ada 23 karyawan yang tidak mencapai target dan berniat pindah ke perusahaan/pekerjaan lain dan jumlah ini terus meningkat dimana pada November 2023 mencapai 39 karyawan (Data perusahaan 2023). Dari sejumlah tersebut hingga Mei 2023, akhirnya ada 8 karyawan yang pindah pekerjaan. Indikasi tingginya *turnover intention* ini juga terlihat dari tingginya indisipliner karyawan, dimana pada periode November 2022 sampai dengan Mei 2023 total ada 46 karyawan yang sakit, 28 mengajukan izin dan 23 tidak hadir tanpa pemberitahuan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi seseorang untuk berhenti bekerja adalah kompensasi yang diterima dianggap tidak sepadan dengan tugas yang harus dilakukan. Beban kerja yang berat bisa mengakibatkan kelelahan dan stres di lingkungan kerja, yang kemudian dapat berpengaruh pada tingkat pergantian karyawan. Beban kerja yang berat ini kemudian akan membuat karyawan mencari

pekerjaan baru yang dianggap lebih seimbang antara beban kerja dan gaji yang diterima.

Faktor lain yang mempengaruhi kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja mempunyai peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas seseorang serta memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi tempat karyawan bekerja. Motivasi kerja juga memiliki dampak positif pada sikap dan perilaku individu saat bekerja. Tujuan dari motivasi adalah untuk menginspirasi, mengarahkan, dan mempertahankan perubahan perilaku dalam konteks tindakan yang spesifik, sehingga mendorong individu untuk bertindak, (Wardana & Jamal, 2020).

Berdasarkan latar belakang diatas, akan dilakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Beban kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Turnover intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Perusahaan leasing PT. X Cabang Pemalang Pos Comal)*".

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis Grand Theory

Teori utama yang di gunakan pada penelitian ini yaitu teori atribusi yang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dll ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Sumartik, 2019, p. 99).

Teori atribusi menjelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

Fritz Heider juga menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) itu bersamasama menentukan perilaku manusia.

Beban Kerja

Beban kerja mengacu pada serangkaian tugas atau aktivitas yang perlu ditempuh oleh sebuah divisi atau unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Hal ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana efisiensi dan efektivitas unit organisasi dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Kasmir, beban kerja adalah rasio antara jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.. Munandar mendefinisikan beban kerja sebagai rangkaian tugas yang harus dijalankan oleh karyawan dalam batas waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya (Budiarsa, 2021, p. 30).

Kompensasi

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai semua bentuk penghargaan yang diterima oleh karyawan termasuk imbalan finansial dan nonfinansial sebagai imbalan atas hasil kerja karyawan. Kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan dan merangsang motivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Besaran kompensasi mengukur tingkat kehidupan, posisi sosial, martabat, dan harga diri seorang karyawan. Administrasi kompensasi berperan dalam menetapkan standar dan mengawasi semua bentuk penghargaan atas hasil kerja (Kartika et al., 2016, p. 2). Kompensasi adalah bentuk penghargaan atau bayaran yang perusahaan berikan kepada karyawan atas upaya dan kontribusi yang karyawan berikan untuk kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kompensasi adalah semua yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah karyawan lakukan (Fatari & Wiguna, 2023).

Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan penuh antusiasme. Motivasi memiliki kemampuan untuk mendorong seseorang menggunakan potensinya dengan tekad dalam menjalankan tugasnya. Menurut McFarland motivasi adalah cara dimana dorongan, keinginan, rangsangan, aspirasi, semangat atau kebutuhan mengatur atau menjelaskan perilaku manusia (R. Wirjana, 2007, p. 82). Motivasi kerja adalah dorongan bagi individu untuk menunjukkan perilaku dan kinerja dengan dedikasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan serta menjadi sumber energi emosional yang krusial dalam menghadapi tugas pekerjaan baru (Purwati et al., 2020).

Turnover intention

Menurut (Wijayanti & Anisa, 2022), *turnover intention* adalah niat individu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dan berhenti dari pekerjaan saat ini karena alasan tertentu. Menurut (Fatari & Wiguna, 2023), *turnover intention* adalah sejauh mana seorang karyawan cenderung untuk meninggalkan perusahaan, baik atas kemauan sendiri maupun karena adanya faktor yang membuat pekerjaan saat ini kurang menarik, serta ketersediaan pilihan pekerjaan lain.

Stres Kerja

Stres kerja adalah situasi yang berubah-ubah yang dialami individu ketika karyawan menghadapi harapan, hambatan atau tekanan terkait dengan sesuatu yang diinginkan dan dianggap memiliki makna meskipun belum pasti. Ketidaknyamanan diri memicu stres yang dapat mempengaruhi emosi dan umumnya disebabkan oleh kondisi ketegangan yang berdampak pada aspek emosional, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Handoko menjelaskan bahwa stres kerja adalah situasi ketegangan yang memengaruhi proses berfikir, keadaan emosi, dan psikologis seseorang (Budiarsa, 2021, p. 21).

Berdasarkan definisi sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan atau tekanan psikologis yang dialami oleh seseorang dalam lingkungan kerja, hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti beban kerja yang tinggi, konflik antar rekan kerja, atau kurangnya dukungan dari atasan yang dapat memiliki dampak negatif pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Pengembangan Hipotesis Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover intention*

Terlalu banyak beban kerja dapat menyebabkan masalah kesehatan dan gangguan akibat kerja, termasuk kelelahan jasmani, psikis, serta respon emosional seperti sakit kepala, masalah pencernaan serta perasaan gampang emosi bahkan sampai keluar dari perusahaan. Sebaliknya, jika beban kerja terlalu ringan karena rutinitas yang monoton dapat menyebabkan rasa bosan. Ini akan bervariasi antara pekerja karena karyawan memiliki kemampuan, pengalaman, dan pemahaman yang berbeda (Eni et al., 2021, p. 52).

Hasil penelitian dari (Fitriantini et al., 2020) dan (Maulidah et al., 2022), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dari pernyataan secara teori diatas, maka hipotesis pertama penelitian ini yaitu :

H1 : Beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover intention*

Jika perusahaan tidak memberikan prospek yang menjanjikan bagi kelangsungan hidup karyawan, seperti peningkatan gaji, bonus dan tunjangan yang jarang atau bahkan tidak diberikan, maka ada kemungkinan perusahaan akan mengalami masalah karyawan akan berniat keluar dan mencari pekerjaan dengan kompensasi yang lebih baik. (Agustini, 2019, p. 172).

Hasil penelitian dari (Fatari & Wiguna, 2023) dan (Islanty & Wirastuti, 2022), menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dari pernyataan secara teori diatas, maka hipotesis ke dua penelitian ini yaitu :

H2 : Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Motivasi Terhadap *Turnover intention*

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong karyawan untuk merasa bersemangat dalam pekerjaan, bersedia berkolaborasi, menjaga disiplin, bekerja secara efisien sehingga mampu mencapai tingkat kepuasan dan kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan. Keberadaan motivasi atau dorongan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dipengaruhi oleh kondisi individu seperti pemenuhan kebutuhan, tujuan dan kesesuaian dengan organisasi (Juwita & Khalimah, 2021, p. 38).

Hasil penelitian dari (Tjendra, 2019) dan (Wardana & Jamal, 2020), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Dari pernyataan secara teori diatas, maka hipotesis ke tiga penelitian ini yaitu :

H3 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Beban kerja mencerminkan penggunaan waktu kerja produktif atau produktivitas manusia dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja karyawan yang terlalu banyak akan menyebabkan produktivitas menurun dan dapat menimbulkan stres. Beban kerja atau tuntutan kerja yang berlebihan seringkali menimbulkan stres yang mengakibatkan karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Anggita et al., 2021).

Hasil penelitian dari (Ellyzar Nova, 2017) dan (Nafs, 2020) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap stres kerja. Dari pernyataan secara teori diatas, maka hipotesis penelitian ke empat penelitian ini yaitu :

H4 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja

Kompensasi harus didistribusikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan sehingga hal tersebut dapat menjadi dorongan kuat kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan bersungguh-sungguh. Stres biasanya dapat memberikan kondisi ketegangan dalam bekerja di mana karyawan tidak dapat bekerja dengan tenang dan penuh emosi dalam menghadapi segala kondisi, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap rekan kerjanya. Stres karyawan selama bekerja terlihat dari keinginannya untuk segera mencari pekerjaan baru dan pindah dari pekerjaannya saat ini (Karyawan & Sari, 2023).

Hasil penelitian dari (Maulana & Suwarsi, 2022) dan (Pertiwi et al., 2022), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Dari pernyataan secara teori diatas, maka hipotesis penelitian ke lima penelitian ini yaitu :

H5 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Stres Kerja

Stres kerja yang tinggi pada karyawan, ditambah dengan motivasi kerja yang rendah akan menimbulkan ketidakpuasan. Sumber daya manusia yang baik adalah memiliki kualitas dan akan berdampak kepada kinerja dan kemajuan suatu organisasi, salah satunya adalah sumber daya manusia yang memiliki kepuasan kerja dari organisasi tersebut. Stres kerja biasanya terlihat pada dampak yang ditimbulkan terhadap seseorang dibanding apa penyebab stres kerja itu sendiri (Brury, 2016).

Hasil penelitian dari (Insan, 2019) dan (Sumampouw, 2022), menunjukkan

bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Dari pernyataan secara teori diatas, maka hipotesis ke enam penelitian ini yaitu :

H6 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover intention*

Tanpa adanya tantangan dalam pekerjaan stres juga tidak akan ada, yang pada gilirannya dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Oleh karena itu, stres kerja memiliki kemampuan untuk mencapai tingkat keseimbangan yang sesuai dengan kapabilitas karyawan. Di sisi lain jika stres kerja menjadi sangat tinggi dan menyebabkan Destructive Stress, yang merupakan jenis stres yang mengganggu pekerjaan, seseorang bisa kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibatnya kinerja menurun, perasaan putus asa muncul, karyawan tidak sanggup untuk bekerja, bahkan mungkin menyebabkan karyawan ingin berhenti atau meninggalkan pekerjaan mereka. (Budiasa, 2021, p. 25).

Hasil penelitian dari (Marcella & Ie, 2022) dan (Dewi & Sriathi, 2019), menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dari pernyataan secara teori diatas, maka hipotesis ke tujuh penelitian ini yaitu :

H7 : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover intention* yang Dimediasi Oleh Stres Kerja

Suasana kerja yang kurang mendukung seperti tekanan yang sering dialami karyawan, beban tugas yang berlebihan atau terlalu ringan, serta ketidakjelasan dalam peran yang harus dijalani, dapat menyebabkan individu mengalami stres karena merasa tertekan. Dalam situasi semacam ini karakteristik personal yang cenderung mengalami stres

dan depresi dapat mulai muncul (Asih et al., 2018, p. 28).

Hasil penelitian dari (Wanboko et al., 2023) dan (Setyowati et al., 2021), menunjukkan bahwa stres kerja memediasi secara positif signifikan terhadap hubungan beban kerja dan *turnover intention* pada karyawan. Dari pernyataan teori diatas, maka hipotesis ke delapan penelitian ini yaitu :

H8 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh stres kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover intention* Dimediasi Oleh Stres Kerja

Isu finansial yang tidak stabil seperti kompensasi yang diberikan lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, utang kegagalan bisnis, dan sejenisnya dapat memiliki dampak yang serius pada kesejahteraan mental individu. Masalah finansial ini seringkali menjadi pemicu depresi dalam kehidupan seseorang (Asih et al., 2018, p. 30).

Hasil penelitian dari (Ferzanita, 2023), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh stress kerja. Dari pernyataan secara teori diatas,

maka hipotesis ke sembilan penelitian ini yaitu :

H9 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh stres kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap *Turnover intention* yang Dimediasi Oleh Stres Kerja

Stres ditempat kerja bisa dianggap sebagai suatu tantangan yang dapat memberikan energi

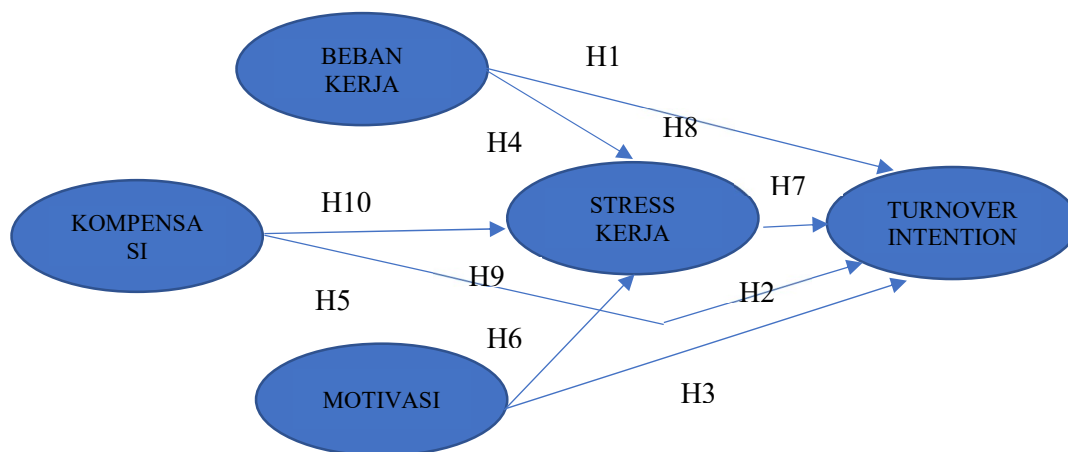
kepada individu, baik dalam aspek psikologi maupun fisik yang mendorong karyawan untuk belajar dan menguasai ketrampilan serta tugas baru. Motivasi adalah faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja, jika motivasi tidak dikelola dengan baik hal ini bias mengakibatkan stress (Budiasa, 2021, p. 22).

Hasil penelitian dari (Malna et al., 2014) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh lebih besar terhadap *turnover intention* jika melalui stres kerja. Dari pernyataan secara teori diatas, maka hipotesis ke sepuluh penelitian ini yaitu :

H10 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh stres kerja.

3. Model Penelitian

Berdasarkan perumusan hipotesis di atas, disusunlah kerangka berpikir sebagai berikut:



4. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas, yang mengindikasikan bahwa desain penelitian ini bertujuan untuk mengukur hubungan sebab-akibat antar variabel. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan perusahaan leasing PT.X Cabang Pemalang Pos Comal yang berjumlah 64 orang, dimana semuanya diambil menjadi sampel/sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban. Instrumen yang diterapkan pada penelitian ini yaitu kuesioner atau angket yang berbentuk skala Likert (terdiri dari lima kategori poin, (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju (3) Ragu ragu (4) Setuju dan (5) Sangat Setuju). Dalam penelitian ini teknik analisis data yang diterapkan yaitu menggunakan perangkat lunak Smart PLS versi 4.0.

5. Hasil dan Pembahasan Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan hasil pengujian menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Dari hasil tersebut hipotesis pertama ditolak, artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan semakin kecil kemungkinan karyawan untuk melakukan *turnover intention*. Beban kerja tidak dianggap sebagai hambatan di dalam organisasi, meskipun tuntutan pekerjaan atau beban kerja di perusahaan ini cukup tinggi. Hal ini berkaitan dengan salah satu item pernyataan kuesioner terkait variabel beban kerja yang menyatakan “Kondisi kerja mempengaruhi efisiensi anda dalam menyelesaikan tugas” berarti kondisi kerja pada perusahaan leasing PT.X Cabang Pemalang Pos Comal sudah cukup efektif

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Bogar et al., 2018) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Miftahur Rizky et al., 2021) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan hasil pengujian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dari hasil tersebut hipotesis ke dua diterima, artinya semakin rendah kompensasi yang diterima karyawan maka semakin tinggi tingkat *turnover intention*. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas karyawan perusahaan leasing PT.X Cabang Pemalang Pos Comal yaitu laki-laki usia 20-35 tahun. laki-laki dalam rentan usia tersebut memiliki tanggung jawab keuangan yang meningkat, seperti membayar biaya hidup, tagihan atau mempersiapkan masa depan dan keluarga. Kompensasi yang rendah dapat membuat karyawan merasa sulit untuk memenuhi kebutuhan finansial mereka. Hasil indeks jawaban pada variabel kompensasi yang ditunjukkan pada indeks jawaban responden menyatakan bahwa skor rata-rata variabel kompensasi sebesar 25, hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden tidak setuju terhadap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner terkait kompensasi. Nilai indeks tertinggi terdapat pada item yang menyatakan "Tunjangan yang diberikan sesuai dengan peran/posisi saya di perusahaan" berarti sebagian besar responden cenderung merasa bahwa tunjangan yang diberikan tidak sesuai dengan peran/posisi karyawan di perusahaan, sehingga hal ini dapat mempengaruhi karyawan untuk melakukan *turnover intention*. Penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Metariani

& Heryanda, 2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Gani et al., 2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Motivasi terhadap Turnover intention

Berdasarkan hasil pengujian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dari hasil tersebut hipotesis ke tiga diterima, artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan dengan demikian maka akan jadi semakin tinggi juga semangat kerja karyawan sehingga memperkecil dampak *turnover intention*. Hasil indeks jawaban pada variabel motivasi menyatakan bahwa skor rata-rata variabel motivasi sebesar 28,4, hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden tidak setuju terhadap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner terkait motivasi. Nilai indeks tertinggi terdapat pada item yang menyatakan "Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya sehingga memotivasi berkarir di perusahaan" berarti sebagian besar responden cenderung merasa bahwa perusahaan tidak memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan, sehingga hal ini dapat mempengaruhi karyawan untuk melakukan *turnover intention*. Penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Tjendra, 2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Wardana & Jamal, 2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Dari hasil tersebut hipotesis ke empat diterima, artinya semakin tinggi beban kerja yang dihadapi seseorang semakin besar kemungkinan karyawan akan mengalami tingkat stres yang lebih tinggi. Dengan kata lain, beban kerja yang tinggi menyebabkan peningkatan stres kerja. Beban kerja yang berat dapat meningkatkan tekanan dan stres karena perasaan tidak siap atau kurangnya pengalaman dalam menangani tugas-tugas tersebut. Beban kerja yang tinggi dapat menjadi bagian dari upaya karyawan untuk mencapai tujuan karir, tetapi juga dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi karena tekanan untuk berhasil dan memenuhi harapan yang diberikan oleh atasan atau perusahaan. Penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rizki et al., 2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Anggita et al., 2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Dari hasil tersebut hipotesis ke lima diterima, artinya bahwa tingkat kompensasi yang tinggi atau memadai dapat membantu mengurangi tingkat stres yang dialami oleh karyawan. Jika karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima lebih rendah dari rekannya hal ini dapat meningkatkan perasaan tidak puas dan stres karena perasaan ketidakadilan atau ketidaksetaraan. Kompensasi yang rendah dapat menyebabkan perasaan tidak dihargai atau merasa bahwa nilai kerja karyawan tidak diakui oleh perusahaan. Hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dan

meningkatkan stres karena kekhawatiran tentang kesejahteraan finansial dan kurangnya penghargaan. Penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Maulana & Suwarsi, 2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Pertiwi et al., 2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Dari hasil tersebut hipotesis ke enam diterima, artinya semakin tinggi tingkat motivasi karyawan dalam bekerja maka semakin kecil kemungkinan karyawan mengalami stres kerja yang tinggi. Jika karyawan merasa kurang termotivasi maka akan mengalami kecemasan tentang arah karir karyawan dan ketidakpastian tentang apakah karyawan dapat mencapai tujuan-tujuan di masa depan. Penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Insan, 2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Sumampouw, 2022) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan hasil pengujian menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dari hasil tersebut hipotesis ke tujuh diterima, artinya stres kerja yang tinggi cenderung meningkatkan *turnover intention*. Hasil indeks jawaban responden pada variabel stres kerja yang ditunjukkan pada tabel 4.9 menyatakan bahwa skor rata-rata variabel stres kerja sebesar 26. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden tidak setuju terhadap pernyataan

yang terdapat dalam kuesioner terkait stres kerja. Nilai indeks tertinggi terdapat pada item yang menyatakan "Pemimpin saya melakukan pengawasan dengan santai (tidak terlalu ketat)" berarti sebagian besar responden cenderung merasa bahwa pimpinan perusahaan melakukan pengawasan dengan sangat ketat, sehingga hal ini dapat mempengaruhi karyawan untuk melakukan *turnover intention*. Penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Marcella & Ie, 2022) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Dewi & Sriathi, 2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover intention* yang dimediasi oleh Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh stres kerja. Dari hasil tersebut hipotesis ke delapan diterima, artinya stres kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Pada hipotesis sebelumnya dinyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, namun dengan adanya variabel stres kerja yang berperan sebagai variabel mediasi menjadikan hubungan antara beban kerja dengan *turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja mampu menjadi variabel mediasi bagi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Ketika karyawan mengalami beban kerja yang tinggi, hal ini dapat memicu stres kerja. Stres kerja kemudian dapat menjadi faktor utama yang mengarah pada peningkatan *turnover intention*, di mana karyawan merasa terdorong untuk mencari

alternatif pekerjaan lain karena ketidaknyamanan atau ketidakpuasan yang muncul akibat stres yang berkepanjangan. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wanboko et al., 2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh stres kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Setyowati et al., 2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh stres kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover intention* yang dimediasi oleh Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh stres kerja. Dari hasil tersebut hipotesis ke sembilan diterima, artinya stres kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Jika kompensasi tidak memadai atau tidak sebanding dengan kontribusi dan tanggung jawab karyawan dapat menjadi sumber stres yang signifikan. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan finansial di kalangan karyawan, yang pada gilirannya mampu meningkatkan stres karena kekhawatiran terhadap stabilitas keuangan dan kesejahteraan pribadi mereka. Stres ini bisa mencakup kecemasan finansial, tekanan untuk mencapai target keuangan, atau rasa tidak adil dalam sistem penggajian yang secara negatif dapat mempengaruhi psikologis karyawan. Stres yang berasal dari ketidakpuasan terhadap kompensasi bisa menjadi pemicu terjadinya peningkatan *turnover intention*. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Suganda et al., 2023) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh stres kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan

oleh (Ferzanita, 2023) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh stres kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap *Turnover intention* yang dimediasi oleh Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh stres kerja. Dari hasil tersebut hipotesis ke sepuluh diterima, artinya stres kerja mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap *turnover intention*. Saat motivasi kerja rendah, muncul kondisi di mana karyawan mengalami tingkat stres yang lebih tinggi dan stres ini kemudian menjadi faktor pemicu atau perantara dalam meningkatkan keinginan untuk berpindah pekerjaan. Stres ini mungkin timbul dari kurangnya penghargaan, ketidakpuasan terhadap pekerjaan, ketidakpuasan akan kompensasi, kurangnya dukungan dari atasan atau beban kerja yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan dapat memfokuskan upayanya pada strategi peningkatan motivasi kerja guna mengurangi kemungkinan stres pada karyawan sehingga niat untuk meninggalkan pekerjaan dapat ditekan. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Malna et al., 2014) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh stres kerja.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja, kompensasi dan motivasi terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada perusahaan leasing PT.X Cabang Pemalang Pos Comal, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*

- pada karyawan Perusahaan Leasing PT.X Cabang Pemalang Pos Comal.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Perusahaan Leasing PT.X Cabang Pemalang Pos Comal.
 3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Perusahaan Leasing PT.X Cabang Pemalang Pos Comal.
 4. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan Perusahaan Leasing PT.X Cabang Pemalang Pos Comal.
 5. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan Perusahaan Leasing PT.X Cabang Pemalang Pos Comal.
 6. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan Perusahaan Leasing PT.X Cabang Pemalang Pos Comal.
 7. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Perusahaan Leasing PT.X Cabang Pemalang Pos Comal.
 8. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh stres kerja pada karyawan Perusahaan Leasing PT.X Cabang Pemalang Pos Comal.
 9. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh stres kerja pada karyawan Perusahaan Leasing PT.X Cabang Pemalang Pos Comal.
 10. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh stres kerja pada karyawan Perusahaan Leasing PT.X Cabang Pemalang Pos Comal.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Anggita, D., Hanum, I., & Imam, A. (2021). Investasi : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Beban Kerja , Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap. *Invertasi: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–8.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*. Semarang University Press.
- Astutik, Y. P., & Liana, L. (2022). Analisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intentions. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(1), 227–237.
<https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i1.2258>
- Ayunah, S., & Solihin, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Embiss*, 3(4), 466–475.
<https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/254DOI:https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.254>
- Bogar, R., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Studi, P., & Bisnis, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4), 2021.
- Budiarsa, K. I. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. E-Book Edisi Pertama*, Pena Persada, Indonesia (Issue July).
- Chotamul Fajri, Yasir Terza Rahman, & Wahyudi. (2021). Membangun Kinerja Melalui Lingkungan Kondusif, Pemberian Motivasi Dan Proporsional

- Beban Kerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 211–220.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13>
- Ellyzar Nova. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh. *Bisnis Unsyiah*, 1(1), 35–45.
- Eni, M., Ika, Y., Rolyana, F., Puspita Puji, R., Tiara, F., Anggri Puspita, S., Retno Astuti, S., Qurnia, F., Ayudia Popy, S., Isti, M., Indah Kusuma, D., & Syamsul, B. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Fatari, & Wiguna, W. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Andalan Informasi Teknologi Periode Tahun 2015-2019). *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3, 103–119.
- Ferzanita, S. (2023). *Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Stres*. 7(4), 660–674.
- Fitriantini, R., Agusdin, & Nurmayati, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 38.
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(2), 579–588. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i2.444>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*.
- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM)*. PT Inkubator Penulis Indonesia.
- Insan, M. Y. (2019). Pengaruh Konflik Kerja Keluarga Dan Motivasi Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Wulan Windy Medan. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 3(2), 119–131. <https://doi.org/10.35308/jbkan.v3i2.1377>
- Islianty, N. R., & Wirastuti, W. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(7), 2121–2130. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i7.691>
- Johar Kuswahyudi, I., Budi Setiadi, P., Rahayu, S., & Mahardhika Surabaya, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 11261–11280. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/4227/3535>
- Juwita, K., & Khalimah, U. (2021). *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II*. CV.Literasi Nusantara Abadi.
- Kartika, L., Jayawinangun, R., & Mangkuprawira, T. S. (2016). *Manajemen Kompensasi*. IPB Press.

- Karyawan, K., & Sari, P. (2023). *Economics and Digital Business Review Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Stres*. 4(1), 217–230.
- Kasman, P. S. P. (2021). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA BANK SYARIAH INDONESIA: PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI KERJA DAN PERUBAHAN ORGANISASI (Literature Review Manajemen). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 689–696. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.625>
- Kuncoro, A. B., & Suprpto, Y. L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 51.
- Lestari, G. F., & Primadineska, R. W. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention dengan dukungan sosial sebagai variabel pemoderasi pada pekerja milenial. *Cakrawangsa Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Management Review*, 3(2), 327–332. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2614>
- Malna, M. A., Rodhiyah, & Dewi, R. S. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Semarang. *Journal of Social And Political Of Science*, 1–12.
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321>
- Maulana, G. R., & Suwarsi, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja dalam Issue Covid-19 terhadap Stress Kerja. *Bandung Conference Series* ..., 596–602. <https://proceedings.unisba.ac.id/index.php/BCSBM/article/view/2286>
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestu, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD “ABC” Jakarta Selatan (The Effect of Workload and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at ABC General Hospital South Jakarta). *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen (Jakman)*, 3(2), 176.
- Metariani, P., & Heryanda, K. K. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada pegawai bumdes di Kecamatan Sukasada. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 1–9.
- Miftahur Rizky, K., Saroh, S., & Zunaidan, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada PT. Perusahaan leasing PT.X Cabang Batu). *Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis (JIAGABI)*, 10(Nomor 1), 110–118.
- Nafs, T. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Guru Tahfidz di Pesantren Terpadu Darul Qur’an Mulia. *Acta Psychologia*, 2(2), 199–208. <https://doi.org/10.21831/ap.v2i2.35106>
- Novia, S. (2022). *Pembangkitan Selama Masa Program Studi Magister*

- Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area Medan Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pt . Pln (Persero) Pembangunan Selama*
- U., Tri Yusnita Universitas Perjuangan Tasikmalaya, R., Karmila Universitas Perjuangan Tasikmalaya Jl Peta No, M., Tawang, K., & Tasikmalaya, K. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan CV. Solu Citra Muslim 1) Karmita. *Journal of Islamic Economics and Finance*, 1(4), 142–152. <https://doi.org/10.59841/jureksi.v1i4.427>
- Pertiwi, R. W., Hadi, S., & Rosiana, A. (2022). Peran Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Pengaruh Stress Kerja. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 934–942. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.753>
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 70. <https://doi.org/10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77>
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Effect of Compensation, Work Motivation and Workload on Employee Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 370(3), 370–381. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Putra, G. M., Marsofiyati, & Suherdi. (2023). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pppk Pada Instansi X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 91–102. <https://doi.org/10.56444/jma.v8i1.521>
- R. Wirjana, B. (2007). *Mencapai Manajemen Berkualitas : Organisasi, Kinerja, Program*. Andi. Rahmat, R., Hasanuddin, B., & Ibrahim, A. I. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pizza Hut Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 5(3), 311–319. <https://doi.org/10.22487/jimut.v5i3.162>
- Rizki, M., Natasha, C., Kurnia Saputra, E., & Abriyoso, O. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 8894–8899. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/3788>
- Setyowati, W., Setyawati, T., & Setyawati, T. (2021). Peran Mediasi Stres Kerja Pada Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Outsourcing PT. DVN). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 135–143. <https://doi.org/10.35829/magisma.v9i2.174>
- Suganda, H., Sutrisno, & Setyorini, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(4), 799–810.
- Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D*. Alfabeta.
- Sumampouw, R. W. J. (2022). Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan.

- Journal of Innovation Research and Knowledge*, 1(9), 2798–3641.
- Sumartik. (2019). *BUKU AJAR PERILAKU ORGANISASI*. UMSIDA PRESS.
- Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, Priadi, A., Mendo, A. Y., Asi, L. L., Podungge, R., Nuryadin, A. A., Bokingo, A. H., & Utami, F. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tahta Media Group.
- Tjendra, I. W. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention pada karyawan Ufo Elektronika Surabaya. *Agora*, 7((1)), 1–5. <https://media.neliti.com/media/publications/287099-pengaruh-motivasi-kerja-dan-komitmen-org-c47ae131.pdf>
- Wanboko, S. H., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Bank Perkreditan Rakyat Millenia Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(02), 364–374. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i02.48451>
- Wardana, R. H., & Jamal, S. wahyuni. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Turnover Intention pada PT Arina Multikarya Samarinda. *Borneo Student Research*, 1(2), 977–981.
- Waskito, M., & Putri, A. R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office Pt Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja*, 4(1), 111– 122. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1799>
- Wijayanti, E. P., & Anisa, F. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12, 205.