



PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA YANG BURUK TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

(Studi Pada Karyawan PT Bank Central Asia Wilayah Puri Indah Jakarta Barat)

Muhammad Rafly Rizqullah¹, Zulvia Khalid²

Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia

Email : zulvia.khalid@budiluhur.ac.id

Abstract

Human resources are a key factor that can determine success in achieving the vision and mission of a company. This study aims to analyze the effect of Job Stress, Workload, and Bad Work Environment on Turnover Intention in PT Bank Central Asia employees in the Puri Indah area, West Jakarta. This research is a quantitative type of research with a sampling technique, namely random sampling. The sample used in this study were 113 respondents of PT Bank Central Asia employees in the Puri Indah area, West Jakarta. The types of data used in this study are primary and secondary data with a Likert scale. The analysis tool used in this study is SPSS software version 26. Hypothesis testing in this study using multiple linear regression with the results $Y = 2.635 + 0.267 X_1 + 0.234 X_2 + 0.312 X_3 + e$, so it can be concluded that partially Job Stress, Workload, and Bad Work Environment have a positive and significant effect on turnover intention in employees of PT Bank Central Asia Puri Indah Jakarta Barat Region. These findings are expected to provide managerial implications to companies in general and to PT Bank Central Asia Puri Indah West Jakarta in particular, in an effort to reduce turnover intention.

Keywords: *Turnover Intention, Work Stress, Workload, Bad Work Environment*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang dapat menentukan keberhasilan dalam mencapai visi dan misi sebuah perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang menjalankan aktifitas perusahaan maka tidak mungkin visi dan misi yang ingin dicapai dapat terlaksana dengan baik. Oleh karena itu perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia (SDM) yang memadai baik secara kuantitas maupun kualitas. Untuk itu, perusahaan perlu berupaya untuk mengelola SDM agar dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Melalui pengelolaan SDM yang baik, maka diharapkan karyawan dapat memiliki kinerja sesuai dengan yang diharapkan, serta memiliki kesetiaan atau loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Salah satu permasalahan yang sering dihadapi adalah *turnover* atau keluar masuk karyawan. Permasalahan *turnover* dapat terjadi di hampir semua perusahaan, termasuk perbankan. Hal tersebut juga dialami oleh PT Bank Central Asia Tbk. Dalam beberapa tahun terakhir terdapat *turnover* karyawan yang meskipun tidak terlalu tinggi namun hal tersebut merupakan permasalahan yang dapat menghambat kelancaran proses bisnis di PT Bank Central Asia Tbk. Berikut data tentang tingkat *turnover* karyawan dalam tiga tahun terakhir:

Tabel 1. Tingkat Turnover Karyawan PT Bank Central Asia Tbk.

| Tahun | Jumlah Karyawan | Karyawan keluar | Tingkat Turnover |
|-------------|-----------------|-----------------|------------------|
| 2020 - 2021 | 24.603 | 651 | 2.6% |
| 2021- 2022 | 23.952 | 695 | 2.9% |
| 2022 - 2023 | 23.257 | 1.653 | 5.1% |

Sumber :bca.co.id

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat *turnover* karyawan di PT Bank Central Asia Tbk. cukup fluktuatif, namun terjadi peningkatan yang cukup signifikan terjadi pada tahun 2022, dimana jumlah karyawan yang keluar mencapai 1.653 dengan tingkat *turnover* sebesar 5.1%. Jumlah ini relatif lebih tinggi dibandingkan dengan tahun 2022. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* di antaranya ketidakpuasan kerja (Gama Putra Brahmanta & Nuruni Ika Kusuma Wardhani, 2021), kompensasi (Ingsih et al., 2022), budaya organisasi (Syarif et al., 2024), kepemimpinan (Sakti et al., 2024), konflik kerja (Lucyanda et al., 2023), dan lain-lain.

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, stres kerja seringkali dikaitkan dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi, dan pemenuhan tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi cenderung mempercepat hilangnya sumber daya karyawan. Semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula *turnover intention* (Lee et al., 2024). Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan mengenai pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dapat dilihat pada penelitian Ardianto & Bukhori (2021) menyatakan stres kerja berpengaruh positif pada *turnover intention*. Selain stres kerja hal lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah beban kerja. Penelitian yang telah dilakukan oleh (Egarini & Prastiwi, 2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dapat dilihat pada penelitian yang telah dilakukan oleh (Purwati & Maricy, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Masih ada ketidakkonsisten atau konklusif dalam hasil penelitian yang sebelumnya. Pada penelitian variabel stres kerja terhadap *Turnover intention*, secara parsial dinyatakan berpengaruh signifikan (Hanif & Siswanto, 2023). Sedangkan menurut peneliti lain variabel stres kerja terhadap *turnover intention* secara parsial tidak berpengaruh signifikan (Rahayu et al., 2021).

Turnover ialah tingkat dimana karyawan meninggalkan perusahaan yang bervariasi antar perusahaan. Dengan adanya *turnover intention* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja di perusahaan tersebut, *turnover* juga dikategorikan sebagai masalah serius terutama saat ini dimana banyak karyawan meninggalkan perusahaan (Aditya et al., 2021). Setiap organisasi memiliki perhatian khusus untuk *turnover* di dalam perusahaannya karena *turnover intention* yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kerugian. Dari sudut pandang perusahaan atau organisasi pergantian karyawan atau *turnover*

intention dapat mempengaruhi biaya untuk merekrut karyawan baru dan juga ketidakstabilan organisasi.

Fenomena yang sering muncul dalam dunia kerja saat ini adalah adanya keinginan keluar dari perusahaan. *Turnover* atau penggantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari *turnover intention* yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian, kemampuan, terampil dan berpengalaman atau tenaga kerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan (Septia Ningsih dan Putra, 2019). Berdasarkan definisi menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan niat yang timbul pada individu untuk keluar atau berpindah dari perusahaan dia bekerja ke perusahaan yang lain.

Turnover intention ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksi *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan. Terdapat 4 indikator untuk mengukur *turnover intention* Solihaty (2023) menyatakan bahwa indikator pada *turnover*, sebagai berikut:

- a. Adanya niat untuk keluar
- b. Pencarian pekerjaan
- c. Karyawan membandingkan pekerjaan
- d. Pemikiran untuk keluar

Stres dapat diartikan sebagai tekanan ketenangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar seseorang. Stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Stres adalah suatu ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Kristin et al., 2022). Stres kerja adalah keadaan dinamis individu dalam menghadapi peluang, batasan, atau tuntutan yang terkait dengan hasil yang diinginkannya, dengan konsekuensi tidak terduga serta signifikan, stres kerja sebagai suatu sindrom yang membatasi individu serta jiwanya di luar batas kemampuannya, sehingga berdampak parah pada kesehatannya jika terlambat penanganannya (Marcella & Ie, 2022). Dunia pekerjaan dan kehidupan yang penuh dengan tuntutan dan tekanan dapat menyebabkan seseorang mengalami stres, ada beberapa indikator stres kerja menurut (Silfana, 2021), sebagai berikut:

- a. Tuntutan tugas
- b. Tuntutan peran
- c. Tuntutan antar pribadi
- d. Struktur organisasi
- e. Kepemimpinan organisasi

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis (Manurung & Sihombing, 2023). Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik dan mental serta dapat menimbulkan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sebaliknya dengan beban kerja yang terlalu sedikit dengan rutinitas yang monoton akan menimbulkan kebosanan (Fitriantini et al., 2019). Indikator beban kerja yang dijabarkan oleh Manurung & Sihombing (2023) sebagai berikut:

- a. Target yang harus dicapai

- b. Kondisi pekerjaan
- c. Standar pekerjaan

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan yang bersih akan berpengaruh terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja organisasi (Nurjaya, 2021). Sedangkan menurut Afandi (2018) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada di sekeliling karyawan dan dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misalnya seperti penerangan yang cukup dan adanya *air conditioner* (AC). Menurut Sono et al., (2023) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja Fisik:
 - 1) Pencahayaan
 - 2) Sirkulasi Ruang Kerja
 - 3) Tata Letak Ruang
 - 4) Dekorasi
 - 5) Kebisingan
 - 6) Fasilitas
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik:
 - 1) Hubungan dengan Pemimpin
 - 2) Hubungan Sesama Rekan Kerja

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan dari karyawan, sehingga dampak psikologis yang paling sederhana dari adanya stres karyawan adalah dapat berwujud pada perilaku negatif di tempat kerja, meningkatnya absensi, dan berhenti dari pekerjaan. Roobins & Judge (2024) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *intention to quit* karyawan dimana pada saat karyawan yang mengalami stres kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap *intention to quit*.

Penelitian lain yang dilakukan Junaidi et al (2020) menyatakan adanya pengaruh positif stres kerja terhadap *turnover intention*. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin tinggi juga tingkat *turnover intention*. Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.

Tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi membuat karyawan ingin keluar dari perusahaan tersebut, keadaan ini membuat karyawan tidak loyal terhadap perusahaan yang ditempati saat karyawan tersebut bekerja yang mengakibatkan tingginya *turnover intention* (Roobins & Judge, 2024).

Aditya et al (2021) melakukan penelitian hubungan antara beban kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan bahwa tingginya beban kerja berpengaruh pada tingginya tingkat turnover karyawan., beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam sebuah organisasi, tingginya beban kerja akan meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Ketika lingkungan kerja disuatu perusahaan tidak kondusif untuk bekerja, maka pramuniaga dipastikan tidak akan bertahan lama diperusahaan tersebut. Dapat dikatakan *turnover intention* akan semakin tinggi. Perusahaan harus berusaha sekuat tenaga agar pramuniaga terbaiknya bertahan. Hal yang paling mungkin dilakukan oleh perusahaan adalah menjaga mereka agar tetap merasa nyaman dengan lingkungan kerja di perusahaan.

Tidak hanya lingkungan kerja fisik tetapi dalam hal psikologisnya pun harus diperhatikan Purwati & Maricy (2021).

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dapat dilihat pada penelitian yang telah dilakukan oleh Putri & Islamuddin (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, dimana pada saat karyawan memiliki lingkungan yang buruk maka keinginan untuk keluar pada perusahaan itu cukup tinggi. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Haholongan (2018), Khomariah (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mengurangi dampak *turnover intention*, dari hal tersebut bisa diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian pada kerangka teoritis tentang pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* didukung oleh penelitian sebelumnya, diduga bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Bank Central Asia wilayah Puri Indah Jakarta Barat. Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H0 : Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

H1: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian pada kerangka teoritis tentang pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* didukung oleh penelitian sebelumnya, diduga bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Bank Central Asia wilayah Puri Indah Jakarta Barat. Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H0 : Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

H2: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian pada kerangka teoritis tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* didukung oleh penelitian sebelumnya, diduga bahwa lingkungan kerja yang buruk berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Bank Central Asia wilayah Puri Indah Jakarta Barat. Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H0 : Lingkungan kerja yang buruk tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

H3: Lingkungan kerja yang buruk berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Metode

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Bank Central Asia wilayah Puri Indah Jakarta Barat yang berjumlah kurang lebih 230 karyawan. Dalam penelitian ini untuk menentukan jumlah sampel yang diteliti, peneliti menggunakan rumus Slovin (Sujarweni, 2019). Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah Populasi

e : *Margin of error* yang ditetapkan sebesar 10% = 0,1

Maka, jumlah sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{230}{1 + (230 \times 0,1^2)}$$

$$n = \frac{220}{1 + (230 \times 0,01)}$$

$$n = \frac{230}{1 + 2,3}$$

$$n = \frac{230}{3,3}$$

$$n = 69,6$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka sampel yang diambil adalah sebanyak 69,6 karyawan, yang kemudian dibulatkan menjadi 70 karyawan.

Model Penelitian

Model dan diagram jalur pada penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja. Dan Lingkungan Kerja yang Buruk terhadap *Turnover intention*” seperti berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien besarnya regresi/ pengaruh

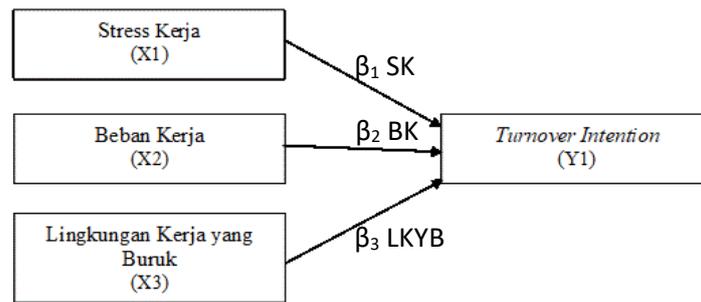
X_1 = Variabel Independen 1

X_2 = Variabel Independen 2

X_3 = Variabel Independen 3

e = error

Berikutnya, digambarkan pula model penelitian dalam bentuk diagram jalur yang menggambarkan hubungan antar variabel sesuai dengan teknik analisis yang dilakukan, seperti berikut:



Gambar 1. Model Diagram Jalur

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Alat untuk mengolah data pada penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 26.

Dalam metode penelitian terdapat tiga elemen penting yang perlu dimunculkan yaitu populasi dan sampel penelitian, model penelitian dan alat analisis. Populasi penelitian yang digunakan disertai dengan alasan pemilihan populasi tersebut. Kemudian dijelaskan mengenai teknik sampling (penarikan sampel) yang digunakan dalam penelitian tersebut dan proses sampling yang dilakukan secara detail sehingga memperlihatkan hasil dari teknik sampling yang digunakan. Model penelitian berisi perumusan hubungan antar variabel yang diteliti ke dalam bentuk matematis atau persamaan atau model yang akan diujikan atau dibuktikan melalui pengolahan data penelitian. Alat Analisis merupakan alat yang digunakan dalam pengolahan data sehingga dapat menjawab perumusan masalah penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan model regresi linier berganda ditujukan untuk mengukur besarnya pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja yang Buruk terhadap *Turnover intention* dengan hasil sebagaimana disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 2.635 | 1.055 | | .602 | .548 |
| | Total X1 | .267 | .064 | .351 | 4.157 | .000 |
| | Total X2 | .234 | .105 | .179 | 2.220 | .028 |
| | Total X3 | .312 | .052 | .452 | 6.050 | .000 |

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber : Output SPSS v.26.

Berdasarkan hasil pengujian data yang sudah dilakukan, dapat diketahui bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Turnover*

intention karyawan pada PT Bank BCA Puri Indah Jakarta Barat. Semakin tinggi Stress kerja maka tingkat *turnover intention* akan semakin tinggi pula, begitu juga sebaliknya. Jika stress kerja rendah maka tingkat *turnover* karyawan akan menurun. Oleh karena itu untuk menurunkan *turnover intention* karyawan maka stress kerja perlu diturunkan. Penurunan stress kerja dapat dilakukan melalui penyesuaian tanggung jawab karyawan sesuai dengan keterampilan dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Haholongan (2018) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil pengujian data yang sudah dilakukan, dapat diketahui bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Turnover intention* karyawan pada PT Bank BCA Puri Indah Jakarta Barat. Semakin tinggi beban kerja maka tingkat *turnover intention* akan semakin tinggi pula, begitu juga sebaliknya. Jika beban kerja rendah maka tingkat *turnover* karyawan akan menurun. Oleh karena itu untuk menurunkan *turnover intention* karyawan maka beban kerja juga perlu diturunkan. Penurunan beban kerja dapat dilakukan dengan cara menghindari interupsi yang dilakukan oleh karyawan lain ataupun atasan kepada bawahan saat karyawan tersebut sedang melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Pricelda (2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil pengujian data yang sudah dilakukan, dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja yang Buruk berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Turnover intention* karyawan pada PT Bank BCA Puri Indah Jakarta Barat. Semakin buruk lingkungan kerja maka tingkat *turnover intention* akan semakin tinggi. Sebaliknya saat lingkungan kerja itu baik maka tingkat *turnover* karyawan akan semakin menurun. Oleh karena itu untuk menurunkan *turnover intention* karyawan maka lingkungan kerja juga harus baik. Perbaikan untuk sisi pencahayaan lingkungan kerja akan menurunkan tingkat *turnover intention* karena dapat membuat karyawan semakin nyaman dalam melakukan pekerjaan ketika pencahayaan pada lingkungan itu baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Purwati & Maricy (2021) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

4. Simpulan

Penelitian dengan judul Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja yang Buruk terhadap *Turnover intention* karyawan PT Bank Central Asia wilayah Puri Indah Jakarta Barat memperoleh hasil dan kesimpulan yaitu variabel stress kerja (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja yang buruk (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* (Y) pada karyawan PT Bank Central Asia wilayah Puri Indah Jakarta Barat.

Hal-hal yang berkaitan dengan stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja yang buruk seperti faktor-faktor dan indikator dari variabel yang disebutkan tetap harus selalu diperhatikan agar karyawan terhindar dari perasaan stress, juga agar karyawan merasa

pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan sesuai dengan porsinya dan sesuai dengan *jobdesk*, serta lingkungan kerja kondusif yang sehingga mampu meminimalisir keluarnya karyawan tersebut.

Daftar Rujukan

- Aditya, O. M., Muslih, B., & Meilina, R. (2021). Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 6(1), 39-54.
- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89-98. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i01.71>
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 115-129.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23-38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Gama Putra Brahmanta, & Nuruni Ika Kusuma Wardhani. (2021). Pengaruh Persepsi Kebermanfaatan, Kemudahan, Risiko Terhadap Minat Menggunakan Ulang ShopeePAY Di Surabaya. *Sains Manajemen*, 7(2), 97-108. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i2.3580>
- Haholongan, R. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 61-67. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i1.1260>
- Hanif, A. F. A., & Siswanto. (2023). The Effect of Job Stress On Turnover Intention And Work Environment As Intervening Variables At Manyar Medical Center Hospital Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Dan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Manyar Medica. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 790-798.
- Ingsih, K., Kadarningsih, A., & Rijati, N. (2022). Job Stress, Compensation, Job Dissatisfaction and Turnover Intention. *Proceedings of the 2nd International Conference on Industry 4.0 and Artificial Intelligence (ICIAI 2021)*, 175(Iciai 2021), 68-72. <https://doi.org/10.2991/aisr.k.220201.013>
- Lee, J. E., Kim, S. R., & Chun, B. C. (2024). Impact of the COVID-19 pandemic on infection control nurses: A path analysis of job stress, burnout, and turnover intention. *American Journal of Infection Control*, 52(6), 683-687. <https://doi.org/10.1016/j.ajic.2024.01.001>

- Lucyanda, J., Pratiwi, M. W., & Hady, S. (2023). The Effect of Role Conflicts on Turnover Intention Auditors of Public Accounting Firms in The Covid-19 Pandemic. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 15(1), 24–34. <https://doi.org/10.15294/jda.v15i1.41062>
- Manurung, Y., & Sihombing, D. (2023). The Effect of Workload and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at P. Astra International Tbk-Tso Auto 2000. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 2(1), 229–244. <https://doi.org/10.55927/ministal.v2i1.2354>
- 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>
- Pricelda, A. (2021). *Jurnal ilmiah akuntansi dan keuangan*. 4(3), 712–721.
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2021). The Influence of Workload, Work Environment And Job Insecurity On Turnover Intention of PT. Bumi Raya Mestika Employees Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 77–91.
- Rahayu, T., Dewi, S. R., & Nafiuddin. (2021). 2545-Article Text-11923-1-10-20210602. 11(1), 1–13.
- Sakti, S. H., Ikhsan, M., Pranogyo, A. B., Abdoellah, M. N., & Zabidi, I. (2024). The Influence of Leadership Style, Job Stress, and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention Level. *Jurnal Global Ilmiah*, 1(4), 224–230. <https://doi.org/10.55324/jgi.v1i4.38>
- Solihaty, R. (2023). PENGEMBANGAN KARIER, KOMPENSASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI TOKO SARWADADI CABANG KOTA BANJAR. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Sono, M. G., Annisa, S., Mubayyin, M. A., Karyono, S. M., & Mardiah, A. (2023). *TURNOVER INTENTION KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA Pada dasarnya karyawan merupakan aset perusahaan , karena aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan tanpa adanya sumber daya manusia . Peran manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam mengelola ten. 08(01).*
- Sugiyono, D. (2019). Metode penelitian kuatintatif, kualitatif dan R & D/Sugiyono. *Bandung: Alfabeta*, 15(2010).
- Sujarweni, V. W. (2019). *The Master Book Of SPSS*. Anak Hebat Indonesia.
- Syarif, D. S., Soelistya, D., & Suyoto, S. (2024). Strategy for Reducing Employee Turnover Intention: The Influence of Organizational Culture and Work Environment as Mediated by Job Satisfaction. *Manazhim*, 6(1), 224–245. <https://doi.org/10.36088/manazhim.v6i1.4512>