

Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Global Cool

Salsabila Taqwaning Afifi¹, Ni Nyoman Sawitri², Adi Wibowo Noor Fikri³,
Dewi Puspaningtyas Faeni⁴, Indah Rizki Maulia⁵

¹⁻⁵Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: Sbila8034@gmail.com¹, nyoman.sawitri@dsn.ubharajaya.ac.id², Adi.noor@dsn.ubharajaya.ac.id³,
dewi.puspaningtyas@dsn.ubharajaya.ac.id⁴, indah.rizki@dsn.ubharajaya.ac.id⁵

Abstract. This study aims to determine the effect of workload and work stress on turnover intention at PT Global Cool. The research method used is quantitative research. The sampling technique used is saturated sampling technique, while the total population in this study is 65 respondents. Data analysis using Smart PLS 3.0 software and testing is carried out, namely data analysis methods (descriptive and verification), measurement model evaluation (outer model), namely validity and reliability tests, structural model evaluation (inner model) and hypothesis testing. The results show that 1) workload has a significant effect on turnover intention 2) work stress has a significant effect on turnover intention 3) workload and work stress have a significant effect simultaneously on turnover intention.

Keywords: Workload, Work Stress, Turnover Intention

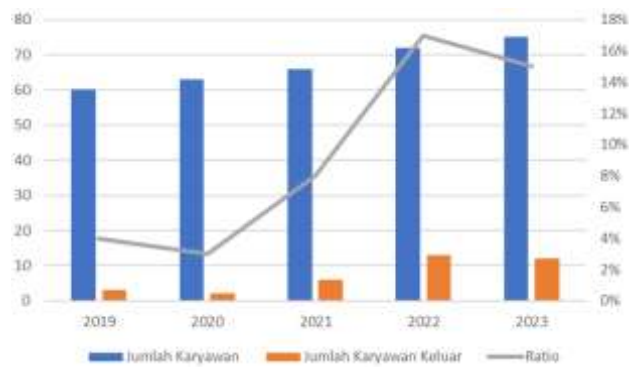
Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* di PT Global Cool. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Teknik *sampling* yang digunakan yaitu memakai teknik *sampling* jenuh, adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 65 responden. Analisis data menggunakan *software Smart PLS 3.0* dan dilakukan pengujian yaitu metode analisis data (deskriptif dan verifikatif), evaluasi model pengukuran (*outer model*) yaitu uji validitas dan reliabilitas, evaluasi model struktural (*inner model*) dan pengujian hipotesis. Hasil menunjukkan bahwa 1) beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* 2) stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* 3) beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Dunia bisnis sudah berkembang pesat dan persaingan antar perusahaan semakin kuat dan ketat dalam berbagai hal seperti teknologi dan Sumber Daya Manusia (SDM). Pengaruh atas kesuksesan perusahaan dalam menghadapi persaingan dan tantangan terletak pada kualitas pegawai (Sawitri, *et al.*, 2023). Tidak sedikit perusahaan yang menerima tata kelola perusahaan yang baik sebagai aktivitas bisnis utama (Faeni *et al.*, 2020). Didalam suatu perusahaan, SDM menjadi salah satu aset yang harus dijaga oleh perusahaan dan setiap perusahaan memiliki cara mempertahankan sumber daya manusianya yang berbeda-beda (Sawitri & Susanto, 2022).

Perusahaan yang belum bisa mengelola SDM nya dengan baik sehingga bisa menyebabkan banyak permasalahan seputar sumber daya manusia salah satunya adalah *turnover intention* yang merupakan masalah yang sering terjadi didalam perusahaan (Putri & Islamuddin, 2022). Berikut penulis menampilkan grafik karyawan PT Global Cool yang keluar dari tahun 2023-2019:



Gambar 1. Grafik Turnover Karyawan 2019 - 2023

Berdasarkan gambar 1. diatas, dilihat bahwa grafik *turnover* karyawan PT Global Cool cukup tinggi dari tahun 2019 sampai 2023 mengalami peningkatan sebesar 15%. Meningkatnya *turnover* disebuah perusahaan menandakan bahwa perusahaan tersebut perlu dibenahi kondisi pekerjaan dan cara pemeliharaannya (Wulansari *et al.*, 2017). *Turnover intention* penting untuk diteliti sebab perusahaan yang menyepelkan karyawannya akan membuat *turnover intention* meningkat, pasalnya *turnover intention* yang tinggi mampu menghambat perkembangan perusahaan dalam menghadapi peluang bisnis.

Beban kerja adalah segala sesuatu mengenai banyaknya pekerjaan karyawan yang harus diselesaikan tepat waktu dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai tujuan yang ingin dicapai. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak (Maulia, *et al.*, 2023).

Stres kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang merasa tertekan dan tegang karena adanya keadaan yang mempengaruhinya. Seorang karyawan yang sering mengalami stres kerja akan berdampak negatif terhadap psikis dan biologinya. Stres kerja termasuk faktor yang mempengaruhi meningkatnya *turnover intention* di sebuah perusahaan akan tetapi jika perusahaan bisa meminimalisir beban kerja maka tidak akan menimbulkan stres kerja yang berkepanjangan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Global Cool”

KAJIAN TEORITIS

Turnover Intention

Turnover intention ialah kemampuan atau keseriusan dari keinginan untuk keluar dari sebuah perusahaan (Wicaksono, 2020). *Intention* adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu (Faeni & Erlina, 2018). Seorang tenaga kerja yang mengambil pilihan untuk berhenti bekerja bisa membuat kualitas perusahaan menurun. Konsekuensi dari pergantian pegawai berhubungan dengan dampak finansial seperti biaya rekrutmen dan pelatihan, hilangnya kemampuan serta penurunan produktivitas (Sawitri, *et al.*, 2023).

Turnover intention adalah suatu kondisi pegawai yang mempunyai niat secara sadar untuk melakukan pencarian suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di perusahaan lain dan turnover ialah pendorong keluarnya pegawai dari tempat kerja asalnya (Dewi & Sriathi, 2019). Para ahli selanjutnya berpendapat bahwa *turnover* mempunyai dampak positif di perusahaan yaitu membuat tingkat efisiensi di perusahaan menjadi meningkat (Firdaus & Lusiana, 2020).

Para ahli selanjutnya berpendapat bahwa *turnover* mempunyai dampak positif di perusahaan yaitu membuat tingkat efisiensi di perusahaan menjadi meningkat (Firdaus & Lusiana, 2020). Indikator Pengukuran *Turnover Intention* yang mempengaruhi *turnover intention*, antara lain (Karomah, 2020): 1. Keinginan mencari pekerjaan lain, 2. Rencana untuk berhenti dari tempat kerja, 3. Pemikiran untuk meninggalkan perusahaan.

Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berat bagi seorang karyawan dapat menyebabkan kualitas kinerja menurun karena beban kerja ini bisa menjadi penyebab munculnya kelelahan fisik ataupun mental dan reaksi emosi seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah tersinggung (Maulia, *et al.*, 2024). Karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tidak ada lagi beban kerja, namun karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan, ada beban kerja bagi karyawan tersebut (Gumilar & Rismawati, 2022).

Beban kerja merupakan suatu keadaan dari pekerjaan yang harus dituntaskan dalam jangka waktu yang ditentukan. Beban kerja adalah segala sesuatu mengenai banyaknya pekerjaan karyawan yang harus diselesaikan tepat waktu dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai tujuan yang ingin dicapai. Beban kerja adalah sumber tekanan karena tuntutan kerja yang berlebihan. Mengingat keadaan, pemimpin organisasi harus lebih memperhatikan pencapaian misi mereka (Maulia, *et al.*, 2024).

Beban kerja dapat dilihat berdasarkan beban kerja secara fisik dan mental jika beban kerja ditanggung oleh karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang buruk pasti akan menimbulkan sesuatu hambatan dalam pekerjaan akan membuat karyawan merasa tidak enak karena suatu pekerjaan. Indikator pengukuran beban kerja yaitu (Oktanianto, 2021): 1. Target yang harus dicapai, 2. Kondisi pekerjaan, 3. Penggunaan waktu, 4. Standar pekerjaan.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu rasa tertekan yang dirasakan oleh pegawai saat mengerjakan tugasnya (Ramadhani & Ardias, 2020). Stres kerja merupakan rasa tekanan dan emosional karyawan saat mengerjakan pekerjaannya dan menghadapi berbagai macam hambatan serta tuntutan dari perusahaan yang bisa mengganggu kondisi fisik seseorang. Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana terjadi ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang kemudian mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Maulia, *et al.*, 2023).

Stres kerja adalah tekanan yang dirasakan seseorang saat bekerja, stres memiliki dua makna itu adalah positif dan negatif tergantung seseorang menyikapi stres, dalam pandangan positif secara psikologis akan memunculkan semangat dan Stres kerja kerja (Fardah & Ayuningtias, 2020). Stres kerja adalah kondisi emosi yang didapatkan dari ketidaksesuaian beban kerja dengan kesanggupan pekerja saat mengalami stres (Yuridha, 2022). Stres adalah sebagai pandangan terhadap suatu kondisi aspek umum yang sedang dirasakan seperti kepuasan kepada pekerjaannya (Fardah & Ayuningtias, 2020).

Stres kerja sebagai suatu kondisi yang timbul dari interaksi manusia dengan pekerjaan dan dicirikan oleh manusia sebagai perubahan yang memaksanya menyimpang dari fungsi normalnya (Maulia, *et al.*, 2023). Indikator pengukuran stres kerja antara lain (Qoyyimah *et al.*, 2019): 1. Tuntutan tugas, 2. Tuntutan peran, 3. Tuntutan antar pribadi, 4. Struktur organisasi, 5. Kepemimpinan organisasi.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ialah metode penelitian yang berdasarkan filsafat *positivisme* yang dipakai untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data memakai instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (Sugiyono & Lestari, 2021). Populasi di dalam penelitian ini ialah para karyawan pada PT Global Cool dengan jumlah 65 karyawan dengan Teknik sampel menggunakan *sampling* jenuh. Analisis data menggunakan *smartpls 3.0* dan dilakukan pengujian yaitu metode analisis data

(deskriptif dan verifikatif), evaluasi model pengukuran (*outer model*) yaitu uji validitas dan reliabilitas, evaluasi model struktural (*inner model*) dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Beban Kerja Berpengaruh Positif Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji hipotesis *path koefisien* terdapat nilai *P-values* sebesar 0,005 atau $< 0,05$ dan nilai *t-statistics* beban kerja memiliki nilai 2,845 atau $> 1,96$, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel beban kerja terhadap *turnover intention*. Uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (H1 terbukti secara signifikan).

Berpengaruhnya beban kerja terhadap *turnover intention* di dukung dengan hasil tanggapan responden yang sudah mengisi kuesioner, pada hasil tersebut diketahui nilai mean tertinggi yaitu ada pada pernyataan “pekerjaan yang diberikan memiliki waktu penyelesaian yang singkat” dengan indikator “standar pekerjaan”. Hasil tanggapan tersebut menunjukkan bahwa fakta pada dilapangan masih terdapat kurangnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sehingga membuat beban karyawan semakin berat.

Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat beban kerja akan mempengaruhi tingkat *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yaitu (Yunus & Widiyanto, 2021), (Maulidah *et al*, 2022) yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Stres Kerja Berpengaruh Positif Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji hipotesis *path koefisien* terdapat nilai *P-values* sebesar 0,006 atau $< 0,05$ dan nilai *t-statistics* stres kerja memiliki nilai 2,771 atau $> 1,96$, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel stres kerja terhadap *turnover intention*. Uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (H2 terbukti secara signifikan).

Berpengaruhnya stres kerja terhadap *turnover intention* di dukung dengan hasil tanggapan responden yang sudah mengisi kuesioner, pada hasil tersebut diketahui nilai mean tertinggi yaitu ada pada pernyataan “dalam menjalankan tugas, ditekan dengan banyak aturan” dengan indikator “struktur organisasi”. Hasil tanggapan responden tersebut menunjukkan bahwa fakta pada dilapangan karyawan saat mengerjakan tugasnya ditekan dengan banyak

aturan yang bisa membuat karyawan menjadi tidak fokus sehingga kinerja karyawan terganggu dan hal ini juga bisa membuat karyawan merasa ingin berhenti bekerja atau memilih untuk meninggalkan perusahaan tersebut.

Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* memiliki arti semakin tinggi stres kerja yang diberikan maka *turnover intention* akan semakin meningkat. Hal ini dapat disebabkan karena stres kerja yang sangat tinggi, maka beban kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya juga tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yaitu (Mawadati & Saputra, 2020) (Pratiwi *et al*, 2020) yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Beban Kerja Dan Stres Kerja Secara Simultan Terhadap Turnover Intention

Beban kerja dan stres kerja memiliki interaksi yang kompleks dan dapat memengaruhi satu sama lain secara simultan terhadap *turnover intention*. Berikut adalah bagaimana variabel-variabel ini saling berhubungan:

Beban kerja

Beban kerja yang tinggi terhadap seorang karyawan akan menciptakan dorongan internal yang kuat untuk memilih berhenti bekerja sehingga menyebabkan munculnya *turnover intention*. Seorang karyawan memiliki beban kerja yang tinggi, kemungkinan besar karyawan tersebut akan memilih untuk keluar dari tempat bekerja dan mencari pekerjaan yang lebih baik.

Stres kerja

Selain beban kerja, stres kerja juga merupakan salah satu faktor penyebab munculnya *turnover intention* di sebuah perusahaan. Karyawan yang pada saat bekerja memiliki tuntutan atau tekanan dari pimpinan akan menyebabkan stres kerja berlebihan jika tidak bisa di kelola dengan baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “**Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT Global Cool**”. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja (X_1) secara signifikan berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (Y) pada PT Global Cool karena diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,502, artinya beban kerja berpengaruh dengan arah positif terhadap *turnover intention*. Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis *path koefisien* terdapat nilai *P-values* sebesar 0,005 atau $< 0,05$ dan nilai *t-statistics* beban kerja memiliki nilai 2,845 atau $> 1,96$, maka

dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel beban kerja terhadap *turnover intention*.

2. Stres Kerja (X_2) secara signifikan berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (Y) pada PT Global Cool karena diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,490, artinya stres kerja berpengaruh dengan arah positif terhadap *turnover intention*. Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis *path koefisien* terdapat nilai *P-values* sebesar 0,006 atau $< 0,05$ dan nilai *t-statistics* stres kerja memiliki nilai 2,771 atau $> 1,96$, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel stres kerja terhadap *turnover intention*.
3. Beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Global Cool karena berdasarkan perhitungan uji F diperoleh nilai F-hitung sebesar 1.519 $>$ F-tabel sebesar 3,15, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan secara simultan antara variabel beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

SARAN

Perusahaan

Perusahaan PT Global Cool sudah baik dalam mengantisipasi penghambat kinerja dalam mengurangi beban kerja dan stres kerja para karyawan, tetapi akan lebih baik jika perusahaan tetap terus mengelola kondisi para karyawan nya dan diharapkan akan memberikan semangat serta apresiasi atau *reward* untuk mengurangi tingkat beban kerja dan stres kerja yang tinggi pada seorang karyawan sehingga akan menciptakan kinerja yang lebih baik lagi.

Peneliti Selanjutnya

Penelitian di masa mendatang disarankan untuk dapat mengeksplorasi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, *reward* dan sebagainya. Diharapkan penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan menambah objek penelitian, yaitu melakukan penelitian bukan hanya kepada karyawan PT Global Cool, tetapi di wilayah yang lebih luas dan dalam penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengambil sampel yang lebih banyak, hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitiannya. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mencari informasi, jurnal-jurnal atau referensi lainnya lebih banyak lagi agar dapat lebih mendukung untuk hasil penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Dewi, A. S. P., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646–3673. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13>
- Faeni, P. D., & Erlina, D. (2018). Keluar Masuknya Karyawan, Frekuensi Absensi Kemangkiran, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Di Kantor Walikota Jakarta Selatan. *Financial Marketing Operational Human Resources*, 1(2), 1–8. <https://jom.fe.budiluhur.ac.id/index.php/JEMAN/article/view/356>
- Faeni, P. D., Faeni, P. R., Septiyanti, R., & Yuliansyah, Y. (2020). The Role Of Management Control System On Firm Performance. *Talent Development & Excellence*, 12(3s), 1629–1639. <http://repository.lppm.unila.ac.id/20762/1/IRATDE%20Vol.12%20No.3s%20%282020%29%20Special%20Issues%20-%20Q2%20-%20548-Article%20Text-959-1-10-20200514.pdf>
- Fardah, F. F., & Ayuningtias, G. H. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada CV Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 4(5), 831–842. <http://www.e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/394>
- Firdaus, & Lusiana, H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 1–13. <https://doi.org/10.31602/atd.v4i1.1874>
- Gumilar, G. D., & Rismawati. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Phintraco Sekuritas. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(9), 1–18. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4877>
- Karomah. (2020). The Effect Of Job Satisfaction And Job Insecurity On Turnover Intention In Sekolah X Contract Staffs. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(1), 38–47. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jim/article/view/34774>
- Maulia, R. I., Adelia, D., Cahyaningsih, P. N., & Afyah, N. N. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Kajian Studi Literatur Manajemen Kinerja). *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2, 123–139. <https://ejournal-nipamof.id/index.php/PPIMAN/article/view/299>
- Maulia, R. I., Jumawan, Eri, B., & Supriyanto. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Antarestar Global Kreatifindo. *JURNAL ECONOMINA*, 2(11), 3351–3369. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.977>
- Maulia, R. I., Situmorang, B. B., Raya, S. C., & Sukma, A. V. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 92–108. <https://ejournal-nipamof.id/index.php/PPIMAN/article/view/296>
- Maulia, R. I., Widiyawati, W., & Diana, F. (2023). Work-Life Balance, Learning Agility And Their Impact on Work Stress Of Employees Who Work From Home. *JENIUS (Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 6(2), 339–349. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/25393/pdf>

- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, C. D. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
- Mawadati, D., & Saputra, P. R. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *FORUM EKONOMI*, 22(1), 18–26. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI/article/view/6012>
- Oktanianto, M. S. S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Tunjangan Dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Non Manajer PT. Mandala Multifinance Tbk Tasikmalaya). <http://repositori.unsil.ac.id/id/eprint/5688>
- Pratiwi, M. D., Sunaryo, H., & Wahono, B. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Beringin Gigantara KC Surabaya. <http://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/8263>
- Putri, D. N., & Islamuddin. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Karya Sawitindo Mas. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 3, 87–98. <http://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/view/99>
- Qoyyimah, M., Abrianto, H. T., & Chamidah, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Inka Multi Solusi Madiun. *Asset: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20. <http://journal.umpo.ac.id/index.php/ASSET/article/view/2548>
- Ramadhani, M., & Ardias, W. S. (2020). Efektivitas Pelatihan Manajemen Stres Dalam Penurunan Stres Kerja Pada Anggota Badan Search And Rescue Nasional (Basarnas) Kota Padang. 2(1), 2655–6936. <https://www.academia.edu/download/81958373/142.pdf>
- Sawitri, N. N., Alia, R., & Fikri, N. W. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. XYX. *Jurnal Ekonomika*, 12(1), 349–361. <https://ejournal.penerbitjurnal.com/index.php/ekonomika/article/view/465>
- Sawitri, N. N., & Susanto, C. P. (2022). Coaching, Mentoring, Leadership Transformation And Employee Engagement: A Review of the Literature. *Dinasti International Journal Of Education Management And Social Science*, 4, 297–308. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v4i2>
- Sawitri, N. N., Susanto, C. P., & Susita, D. (2023). Job Satisfaction and Employee Turnover: Analysis Recruitment, Career Development, Organizational Culture. *Dinasti International Journal Of Digital Business Management*, 4(3), 619–629. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v4i3>
- Sugiyono, & Lestari, P. (2021). *Metode Penelitian Komunikasi*. CV Alfabeta. <http://eprints.upnyk.ac.id/27727/1/Buku%20Metode%20Penelitian%20Komunikasi.pdf>

- Wicaksono, S. R. (2020). Work Engagement sebagai Prediktor Turnover Intention pada Karyawan Generasi Millennial di PT Tri-Wall Indonesia. *Acta Psychologia*, 2(1), 55–62. <https://journal.uny.ac.id/index.php/acta-psychologia/article/view/34119>
- Widiyanto, G., & Yunus, K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV. Wan Qian (Vol. 1, Issue 1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/731>
- Wulansari, Y. A., Koesmono, T., & Junaedi, M. (2017). Pengaruh Keadilan Prosedural dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi pada PT.PJB Services. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen (JUMMA)*, 6, 112–124. <http://journal.wima.ac.id/index.php/JUMMA/article/view/1769>
- Yuridha, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9), 1781–1792. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.235>