E-ISSN: 3025-0994
Halaman 140-153
Volume 2 Nomor 3 Tahun 2024

Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intentions* Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi

Muhammad Regito

Program Studi Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
E-mail: Regitopratama113@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intentions* melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi yang diambil adalah karyawan KSP CU Dharma Prima Kita dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan *Non Probability sampling* dimana teknik yang dipakai adalah *sampling jenuh (sensus*). Sampel berjumlah 40 responden KSP CU Dharma Prima Kita. Teknik pengumpulan data dengan memberikan kuesioner pada responden. Dalam membuktikan dan menganalisis hasil penelitian, maka digunakan uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, uji deskriptif , uji t (parsial). Hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap *trunover intentions.* komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnoverintentions.*

Kata kunci: Beban Kerja, Stress Kerja, *Turnover Intentions*, KomitmenOrganisasi

Abstract

The aim of this research is to determine the effect of workload and work stress on turnover intentions through organizational commitment as a mediating variable. This research uses quantitative descriptive research methods. The population taken were employees of KSP CU Dharma Prima Kita with the sampling technique used was Non Probability sampling where the technique used was saturated sampling (census). The sample consisted of 40 KSP CU Dharma Prima Kita respondents. The data collection technique is by giving questionnaires to respondents. In proving and analyzing research results, validity and reliability tests, classical assumption tests, descriptive tests, t tests (partial) are used. The research results show that workload has a positive and significant effect on organizational commitment. work stress has a positive and significant effect on organizational commitment. workload has a positive and significant effect on turnover intention. work stress has a positive and significant effect on turnover intentions. organizational commitment has a positive and significant effect on turnover intention.

Keywords: Workload, Job Stress, Turnover Intentions, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi sekarang ini semakin ketat. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk mencapai keunggulan dan daya saing yang tinggi, tentunya diperlukan sumber daya yang baik. Salah satu sumber daya yang sangat penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. Saat ini, karyawan harus dinilai sebagai mitra kerja bagi perusahaan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek dalam mengelola karyawan. Salah satunya adalah dengan meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan.

Salah satu bentuk perilaku karyawan yang sering muncul akibat kegagalan perusahaan mengelola SDM yang dimilikinya adalah keinginan untuk berpindah kerja (turnover intention) yang mengakibatkan keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Turnover intention merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sikap emosional karyawan akan berpengaruh terhadap intensi keluar (Green et al., 2013 dalam Pranata et al., 2019). Saat karyawan meninggalkan perusahaan, kemampuan karyawan lainnya untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada akan terganggu (Fah et al., 2010 dalam Pranata et al., 2019). Dengan demikian jelas bahwa turnover akan berdampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif, dan juga berdampak pada meningkatnya biaya SDM (Widodo, 2015). Turnover yang tinggi dikatakan dapat meningkatkan biaya SDM karena perusahaan akan mengeluarkan biaya dan waktu tambahan untuk melakukan proses rekrutmen, seleksi karyawan baru, dan pelatihan karyawan. Selain itu, produktivitas perusahaan akan terhambat dan menurun dalam pelaksanaannya karena kurangnya tenaga kerja akibat dari keluarnya karyawan tersebut dari perusahaan.

Penyebab terjadinya turnover intention salah satunya adalah beban kerja. Persepsi terhadap beban kerja setiap individu atau karyawan pastinya berbeda-beda, akan tetapi semakin tinggi beban kerja seseorang tentu akan memberikan persepsi negatif terhadap pekerjaannya, dan akhirnya dapat menyebabkan seseorang ingin memiliki niatan keluar dari pekerjaannya sekarang dan mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Selain itu, stres kerja juga merupakan penyebab terjadinya turnover intention. Terdapat pengaruh positif antara stres kerja dan turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, maka akan cenderung meningkatkan keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan (Rismawan, 2014). Chandio et al. (2013 dalam Pranata et al., 2019) mengatakan bahwa stres kerja yang meningkat akan menyebabkan timbulnya keinginan keluar yang ada pada diri karyawan. Menurut Sunyoto

(2015), stres kerja merupakan keadaan dinamik di mana seseorang dihadapkan pada sebuah peluang, tuntutan, ataupun resource yang berkaitan dengan rasa inginnya orang itu beserta hasil kerjanya dinilai tidak pasti atau penting. Jadi, stres adalah konsekuensi dari setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan orang berinteraksi secara positif terhadap lingkungannya, baik lingkungan luar maupun lingkungan dalam. Jadi, tingginya tingkat stres kerja pada karyawan akan mempengaruhi tingginya tingkat turnover pada organisasi. Selain stres kerja, penyebab terjadinya turnover intention salah satunya adalah menurunnya komitmen organisasional dari karyawan.

Saqib (2014) menunjukkan bahwa komitmen organisasional yang tinggi akan mengakibatkan menurunnya turnover intention karyawan. Jehanzeb et al. (2013) dalam studinya menunjukkan adanya hubungan negatif yang kuat antara komitmen organisasional dengan turnover intention karyawan. Jadi, semakin tinggi tingkat komitmen organisasional pada karyawan, maka semakin rendah terjadinya tingkat turnover intention. Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan pemikiran individu dan mengutamakan pekerjaan serta organisasinya (Tania dan Sutanto, 2013). Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat dapat dilihat dari tingkat absensi yang rendah, meningkatnya kinerja karyawan, dan adanya keinginan yang kuat untuk bertahan di dalam organisasi tersebut. Karyawan yang berkomitmen sangat dibutuhkan oleh organisasi karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan berusaha semaksimal mungkin untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan dari organisasi tempatnya berada. Karyawan dengan komitmen tinggi akan berdampak positif bagi kemajuan organisasi di mana ia berada sehingga karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi harus diberikan dukungan dari organisasi agar karyawan tersebut merasa dirinya bermakna di dalam organisasi yang nantinya dapat meningkatkan komitmennya.

Menurut Fitriantini et al. (2019), dampak antara stres kerja dan komitmen organisasional menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang rendah cenderung diikuti dengan peningkatan komitmen organisasional. Semakin rendah stres kerja seseorang, semakin tinggi komitmen organisasional mereka. Peningkatan stres kerja menyebabkan penurunan komitmen organisasional, dan sebaliknya. Semakin tinggi komitmen organisasional, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat menekan tingkat stres kerja (Nasution, 2017). Semakin tinggi stres kerja maka akan meningkatkan keinginan untuk berpindah (intention turnover) dari pekerjaannya. Implikasi penelitian yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja terhadap intention turnover dalam penelitian ini dapat memperkuat teori sebelumnya. Stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention (Pratiwi dan Ardana, 2015 dalam Nasution, 2017). Sedangkan menurut Biantoro dan Sihombing (2012 dalam Fitriantini et al., 2019) menyatakan bahwa ketika seseorang dalam organisasi memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasinya, maka dapat membuat anggota organisasi tersebut bertanggung jawab dengan pekerjaannya sehingga seseorang tersebut akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya. Hal tersebut dapat meminimalkan tingkat turnover intention dalam organisasi tersebut dan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan negatif antara komitmen organisasional dan turnover intention.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif karena pengukuran variabel penelitian dalam bentuk angka dapat melakukan analisis dalam bentuk statistik.Pendekatan penelitian ini melalui beberapa tahapan yakni mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner, menganalisis data, dan pengujian hipotesis.Tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan displin kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta Jln.Kebon Agung, Dusun Nganti, Sedangadi, Mlati Sleman,Yogyakarta. penelitian ini di lakukan bulan oktober 2023.

Populasi dan Sampel

Berikut populasi dalam penelian ini adalah seluruh karyawan yang ada di KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta yang berjumah 40 karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik total sampling atau sampel jenuh maka sampel yang digunakan adalah 40 karyawan di KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta yang merupakan populasi.

Jenis dan Sumber Data

Semua data yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan data penyebaran kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini secara umum di deskripsikan dengan memberikan karateristik seperti jenis kelamin, umur, masa kerja dan latar belakang pendidikan terakhir. Kami memeriksa jumlah responden laki-laki dan perempuan, mengacu pada karateristik masing- masing jenis kelamin. Berdasarkan data yang ada, terlihat bahwa dari 50 responden yang memenuhi karakteristik, 24 (60%) di dominasi perempuan, di ikuti 16 (40%) laki- laki.

Di lihat dari karateristik menurut umur, kelompok umur 25-30 sangat besar dengan 15 dari 40 (37,5%) dan kelompok umur paling kecil 36-60 dengan 5 dari 40 (12,5%). Karateristik berdasarkan pendidikan terakhir menunjukan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA lebih dominan dengan jumlah 20 (50%). Diikuti oleh 15 (37,5 %) responden berpendidikan S1 dan 5 (12,5 %)responden berpendidikan S2.

Tabel 1 Uji Validitas Beban Kerja

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Beban Kerja	X1.1	0.960	0.304	Valid
	X1.2	0.963	0.304	Valid
	X1.3	0.973	0.304	Valid

	X1.4	0.960	0.304	Valid
	X1.5	0.971	0.304	Valid
	X1.6	0.954	0.304	Valid

Sumber :Data primer di olah 2023

Tabel 2 Uji Validtas Stres Kerja

Stres Kerja	X2.1	0.946	0.304	Valid
	X2.2	0.951	0.304	Valid
	X2.3	0.948	0.304	Valid
	X2.4	0.936	0.304	Valid

Sumber :Data primer di olah 2023

Tabel 3. Uji Validtas Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi	Z1	0.918	0.304	Valid
	Z2	0.970	0.304	Valid
	Z3	0.937	0.304	Valid

Sumber :Data primer di olah 2023

Tabel 4. Uji Validtas Turnover Intention

Turnover Intention	Y1	0.927	0.304	Valid
	Y2	0.958	0.304	Valid
	Y3	0.943	0.304	Valid

Sumber :Data primer di olah 2023

Simpulan hasil uji validitas pada tabel 4.1 , semuanya menunjukan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0.304). Dengan begitu dapat di artikan bahwa semua pernyataan yang di buat oleh penelitian adalah valid dan dapat di nyatakan patut menjadi alat ukur data penelitian.

Uji Realibilitas

Realibilitas yaitu moetode penilain yang menunjukan suatu penilaian keputusan dapat

memberikan hasil yang mutlak sama jika di lakukan penilaian ulang terhadap objek yang sama.

Tabel 5. Uji Realibilitas

Variabel	*Cronbach'sAlpha*	Nilai kritis	Ket
Beban Kerja(X1)	0.984	0.6	Reliabel
Stres Kerja(X2)	0.960	0.6	Reliabel
Komitmen Organisasi (Z)	0.935	0.6	Reliabel
Turnover Intention(Y)	0.936	0.6	Reliabel

Sumber :Data primer di olah 2023

Uji Asumsi Klasik (X1 dan X2 ke Z mediasi)

Penelitian ini memakai data primer yang di ambil melalui penyebaran kuesioner analisis utama dalam hipotesis menggunakan uji t.

Tabel 6. Uji Normalitas

		standardizedResidual
N		40
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,30152475
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,088
	Negative	-,072
Kolmogorov-Smirnov Z		,558
Asymp. Sig. (2-tailed)		,914

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber :Data primer di olah 2023

Simpulan hasil uji ini bahwa model pada regresi resedual terdistribusi normal. Hal itu di tentukan oleh nilai signifikansi atau Asymp.sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Hal itu terlihat dari nilai asymp. Sig. (2-tailed) 0,914 yang berarti 0.914 > 0,05.

Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

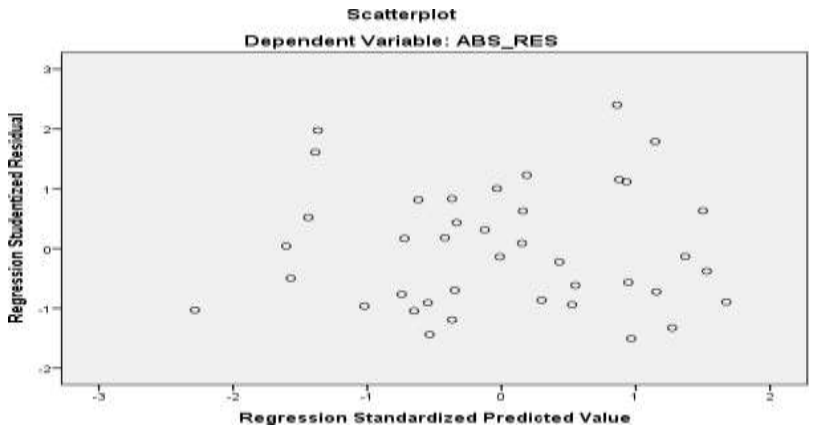
Model		nstandardized Coefficients		dardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			olerance	VIF
1	(Constant)	3,772	1,033		3,653	,001		
	Beban Kerja(X1)	,090	,043	,291	2,104	,042	,406	2,461
	Stres Kerja(X2)	,102	,050	,198	2,059	,047	,841	1,190
	Komitmen Organisasi(Z)	,446	,103	,582	4,309	,000	,427	2,344

a. Dependent Variable: Turnover Intention(Y)

Sumber :Data primer di olah 2023

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,10 ataunilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastiasitas



Gambar 4.1 Uji Heterokedastiasitas (Sumber :Data primer di olah 2023)

Berdasarkan gambar dapat diketahui data dalam penelitian ini menyebar di atas dan dibawah angkah 0 pada sumbuh Y, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadiheteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Tabel 7. Uji Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja(X1)	40	6	30	19,78	7,976

Stres Kerja(X2)	40	4	20	13,93	4,779
Komitmen Organisasi(Z)	40	3	15	10,45	3,210
Turnover Intention(Y)	40	5	15	11,63	2,457
Valid N (listwise)	40				

Sumber :Data primer di olah 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai rata rata dari Beban Kerja adalah 19.7 Stres Kerja adalah 13.93. Komitmen Organisasi adalah 10.45. Nilai rata -rata dari Turnover Intention adalah 11.63.

Tabel 8. Uji T

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,772	1,033		3,653	,001
Beban Kerja(X1)	,090	,043	,291	2,104	,042
Stres Kerja(X2)	,102	,050	,198	2,059	,047
Komitmen Organisasi(Z)	-,446	,103	-,582	-4,309	,000

Dependent Variable: Turnover Intention(Y)
Sumber :Data primer di olah 2023

Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention. Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,042 ≤ 0,05. Nilai tersebut dapat membuktikan bahwa "beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention".

Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention.

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,047 ≤ 0,05. Nilai tersebut dapat membuktikan bahwa "stres kerjaberpengaruh positif terhadap turnover intention".

Pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention.

Berdasarkan hasil di atas, dapat diketahui bahwa hasil pengujian signifikansi menunjukkan terdapat nilai probabilitas sebesar 0,000 ≤ 0,05. Nilai tersebut dapat membuktikan bahwa "komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention".

Uji Asumsi Klasik Hasil Uji Asumsi Klasik 2 (X1 X2 dan Z Y)

Tabel 9. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,09685916
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,075
	Negative	-,099
Kolmogorov-Smirnov Z		,626
Asymp. Sig. (2-tailed)		,828

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber :Data primer di olah 2023

Simpulan hasil uji ini adalah bahwa model pada regresi residual terdistribusi normal. Hal itu ditentukan oleh nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) yang lebih besar dari 0,05. Hal ini terlihat dari nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,828, yang berarti 0,828 > 0,05

Tabel 10. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,533	1,241		5,266	,000		
	Beban Kerja(X1)	-,312	,044	-,775	-7,025	,000	,949	1,054
	Stres Kerja(X2)	-,161	,074	-,240	-2,180	,036	,949	1,054

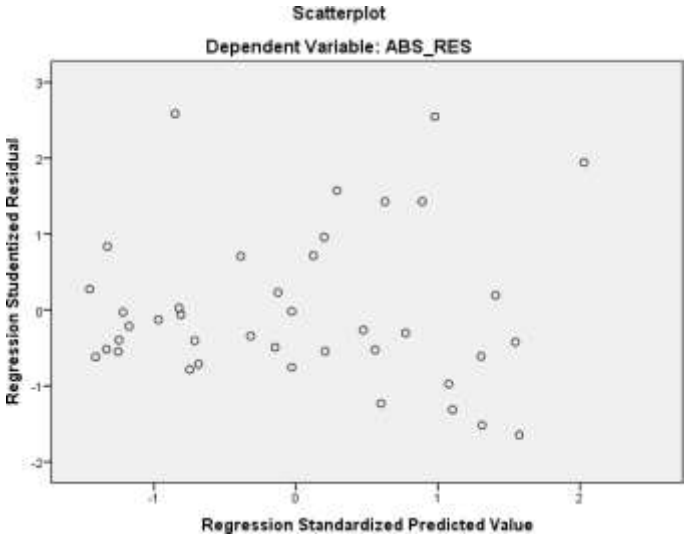
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi(Z)

Sumber :Data primer di olah 2023

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,10 atau nilaiVIF < 10

maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastiasitas



Gambar 4.2 Uji Heterokedastiasitas

Berdasarkan gambar dapat diketahui data dalam penelitian ini menyebar di atas dan dibawah angkah 0 pada sumbuh Y, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadiheteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Tabel 11. Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,533	1,241		5,266	,000
	Beban Kerja(X1)	-,312	,044	-,775	-7,025	,000
	Stres Kerja(X2)	-,161	,074	-,240	-2,180	,036

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi(Z)

Sumber :Data primer di olah 2023

Pengaruh beban kerja pengaruh terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,000 ≤ 0,05. Nilai tersebut dapat membuktikan bahwa “beban kerja

berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi".

Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,036 ≤ 0,05. Nilai tersebut dapat membuktikan bahwa "stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi".

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat di simpulkan. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan KSP CU Dharma Prima Kita. Hal ini menunjukkan semakin tinggi beban kerja maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasionalnya pada KSP CU Dharma Prima Kita. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan KSP CU Dharma Prima Kita. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, hal tersebut berarti jika stress kerja tinggi maka komitmen organisasional rendah, begitu pula sebaliknya jika stress kerja rendah maka komitmen organisasional tinggi. Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intentions* pada karyawan KSP CU Dharma Prima Kita. Hal ini menunjukkn bahwa adalah lama seseorang melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat dan searah (positif) terhadap *intention* dan kapasitas kerja yang bersangkutan tanpa menunjukan tanda kelelahan. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap trunover intentions. Hal ini menunjukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap turnover intention, ini artinya jika stres kerja meningkat maka turnover intention akan meningkat. komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan pada karyawan KSP CU Dharma Prima Kita terhadap turnover intentions. Hal ini menunjukan bahwa komitmen organisasional karyawan berpengaruh terhadap karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan jarang terlambat, memiliki tingkat absensi/kehadiran yang rendah, produktivitas kerja yang tinggi, serta menghasilkan kinerja yang terbaik dan dengan komitmen yang tinggi akan dapat menurunkan turnover intention karyawan. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

DAFTAR PUSTAKA

Abadiyah, R., & Purwanto, D. (2016). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai bank di Surabaya. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 2(1), 49–66. https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i1.837

Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan

Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(1), 67–77.

Astuti, Y., & Zulkarnain, M. (2020). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Langsa. *Jurnal Samudra Ekonomika*, 4(1), 51–60.

Bogar, R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh beban kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4). https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/35247

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

Ilham, R. (2018). The impact of organizational culture and leadership style on job satisfaction and employee performance. *Journal of Advanced Management Science*, 6(1), 50–53. https://doi.org/10.18178/joams.6.1.50-53

Saripuddin, J. (2015). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2).

Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi kasus karyawan produksi PT.BAM Bengkulu). *(JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 2(2), 196–208. https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1549

Mukrimaa, S. S., Nurdyansyah, Fahyuni, E. F., Yulia Citra, A., Schulz, N. D., San, G., et al. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap turnover intention. *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(August), 128.

Muslim, M. (2021). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Sunggong Logistics Jakarta. *24(3)*, 462–472.

Nasution, M. I. (2017). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 407–428.

Nugrahaningsih, H., & Julaela. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Tempuran Mas. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 4(1), 61–76.

Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577

Pranata, G. D., Salit, I. G., & Netra, K. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention melalui mediasi komitmen organisasional pada restoran Queen's Tandoor Seminyak. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia Sumber Daya Manusia (SDM) Merupakan Salah Satu*, 8(6), 3531–3559.

Prayatna, A., & Subudi, I. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan pada Fave Hotel Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2), 252-587.

Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 39–51. https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987

Ratnaningsih, D. S. (2021). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasional terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1267–1278. https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1267-1278

Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 255-226.

Rusda, I., & Dini Arimbi, C. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51.

Sofia, P., Dewi, A., Agung, A., & Sriathi, A. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia Sumber Daya Manusia Merupakan Hal Yang Penting Dalam Menentukan Keefektifan Suatu Organisasi*, 8(6), 3646–3673.

Susanti, N., & Halin, H. (2017). Keputusan pembelian perumahan (Studi kasus perumahan Taman Arizona 1 Taman Arizona 2 dan Taman Arizona 3 di Talang Jambi Palembang), 8(01).

Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan PT. BUM divisi PMKS. *Business Management Journal*, 16(2), 65. https://doi.org/10.30813/bmj.v16i2.2359

Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang, O. H. L. (2017). The influence of workload and workplace of the performance of an employee of PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5 No.2(Juni), 1570–1580. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/F.R.Tjiabr

Uktutias, S. A. M., Masyfufah, L., & Iswati, S. (2021). Pengaruh komitmen organisasional terhadap turnover intention. *Jurnal Kesehatan Politeknik Negeri Jember*, 9(1), 15–20. https://doi.org/10.25047/j-kes.v9i1