



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA PT. LANCAR WIGUNA SEJAHTERA
CABANG SEMANAN KOTA TANGERANG**

***THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK STRESS ON TURNOVER
INTENTION AT PT. SMOOTH UTILITY OF SEMANAN TANGERANG CITY
BRANCH***

Cut Rahmatia¹, Ana Septia Rahman²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: cutrahmatia20@gmail.com^{1*}, dosen01709@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 13-08-2025

Revised : 15-08-2025

Accepted : 17-08-2025

Published : 20-08-2025

Abstract

This study aims to determine the Effect of Workload and Job Stress on Turnover Intention at PT. Lancar Wiguna Sejahtera, Semanan Branch, Tangerang City, both partially and simultaneously. This type of research uses a descriptive quantitative method. The sampling technique uses a 5% slovin sample. The population in this study was 165 employees, so the sample taken was 117 respondents. Data analysis techniques used data instrument tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis tests. The results of the analysis show: Workload partially has a significant effect on Turnover Intention with a simple linear regression equation $Y = 20.271 + 0.544 (X1)$. The correlation coefficient value of 0.522 means that it has a strong relationship level and the determination coefficient value of 27.3% means that Turnover Intention is influenced by workload 27.3%. This is proven by the hypothesis test obtained t count value $>$ t table ($6.564 > 1.981$) and reinforced by a significant value < 0.05 ($0.000 < 0.05$). Partial work stress does not have a significant effect on Turnover Intention with a simple linear regression equation $Y = 35.052 + 0.231 (X2)$. The correlation coefficient value of 0.177 means that it has a very low level of relationship and a determination coefficient of 3.1% means that Turnover Intention is very little influenced by work stress of 3.1%. This is proven by the hypothesis test obtained t count $>$ t table ($1.928 > 1.981$) and reinforced by a significant value < 0.05 ($0.056 < 0.05$) then the work stress variable does not have a significant effect. The results of the study showed that workload and work stress simultaneously had a significant effect on Turnover Intention with a multiple regression equation of $Y = 17.186 + 0.528 (X1) + 0.097 (X2)$. The correlation value of 0.527 means that it has a strong relationship level and a determination coefficient of 27.8%, meaning that Turnover Intention is influenced by workload and work stress by 27.8% while the remaining 72.2% is influenced by other factors. This is proven by the hypothesis test obtained the value of $F_{count} > F_{table}$ ($21.937 > 3.92$) and strengthened by a significant value of < 0.05 ($0.00 < 0.05$). Thus it is proven that H_0 is rejected and H_a is accepted

Keywords: Workload, Work Stress, Turnover Intention

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pt. Lancar Wiguna Sejahtera Cabang Semanan Kota Tangerang baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampling menggunakan sampel slovin 5%. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 165 karyawan maka sampel yang



diambil sebanyak 117 responden. Teknik analisis data menggunakan uji instrument data, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil analisis menunjukkan: Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 20,271 + 0,544 (X1)$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,522 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat dan nilai koefisien determinasi sebesar 27,3% artinya *Turnover Intention* dipengaruhi oleh beban kerja 27,3%. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel ($6,564 > 1,981$) dan diperkuat oleh nilai signifikan < 0.05 ($0.000 < 0,05$). Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 35,052 + 0,231 (X2)$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,177 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat rendah dan koefisien determinasi sebesar 3,1% artinya *Turnover Intention* sangat kecil dipengaruhi oleh stress kerja sebesar 3,1%. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh thitung > ttabel ($1,928 > 1,981$) dan diperkuat oleh nilai signifikan < 0.05 ($0.056 < 0,05$) maka variabel stres kerja tidak berpengaruh yang signifikan. Hasil penelitian beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan persamaan regresi berganda $Y = 17,186 + 0,528 (X1) + 0,097 (X2)$. Nilai korelasi sebesar 0,527 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat dan koefisien determinasi sebesar 27,8% artinya *Turnover Intention* dipengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja sebesar 27,8% sedangkan sisanya sebesar 72,2% dipengaruhi faktor lain. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung > Ftabel ($21,937 > 3,92$) dan diperkuat oleh nilai signifikan < 0.05 ($0.000 < 0,05$). Dengan demikian terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima

Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, *Turnover Intention*.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia memiliki potensi untuk tumbuh dan dapat menentukan keberhasilan bisnis jangka panjang. namun tidak setiap karyawan di perusahaan memiliki kemampuan yang sama untuk menggunakan keterampilan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Perusahaan harus menjaga agar karyawan tetap bersedia bekerja di perusahaan dan tidak berniat untuk berhenti bekerja dan beralih ke perusahaan lain, terutama perusahaan pesaing. Dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif memiliki korelasi yang kuat dengan tingkat *turnover* karyawan. Dengan memiliki pengelolaan SDM yang baik, perusahaan dapat mengurangi tingkat *turnover* karyawan dengan meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stres, dan meningkatkan retensi karyawan. Permasalahan mengenai *Turnover Intention* karyawan ini juga dialami oleh PT. Lancar Wiguna Sejahtera perusahaan yang beroperasi dibidang *convenience store*, memiliki kurang lebih 117 Karyawan. dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. 1
Data *Turnover Intention* Karyawan
Pt. Lancar Wiguna Sejahtera Tahun 2022 – 2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Presentase (%)
2022	185	3	2%
2023	194	13	7%
2024	117	23	20%

Sumber : PT. Lancar Wiguna Sejahtera (2025)

Dari tabel 1.1 data *turnover intention* karyawan PT. Lancar Wiguna Sejahtera menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan dalam tiga tahun terakhir. Pada tahun 2022, dari total 185 karyawan, sebanyak 3 karyawan keluar dengan tingkat *turnover* sebesar 2%. Namun, pada tahun 2023, jumlah karyawan yang keluar meningkat menjadi 13 orang dari total 194 karyawan, dengan tingkat *turnover* sebesar 7%. Peningkatan yang lebih drastis terjadi pada tahun 2024, di mana



sebanyak 23 karyawan keluar dari total 117 karyawan, sehingga tingkat *turnover* mencapai 20%. Peningkatan *turnover* yang cukup drastis di tahun 2024 di sebabkan oleh dua faktor utama, yaitu perpindahan tugas karyawan dari cabang ke kantor pusat (*officer*) dan adanya pengurangan jumlah karyawan (efisiensi SDM). Hal ini menunjukkan adanya dinamika organisasi yang kuat, yang kemungkinan dipengaruhi oleh restrukturisasi atau penyesuaian operasional perusahaan

Tabel 1. 2
Data Beban Kerja Karyawan
Pt. Lancar Wiguna Sejahtera Tahun 2022 – 2024

No	Divisi	Jumlah Karyawan	Jumlah Aduan Karyawan	Beban Kerja (Jam/hari)	Persentase Beban Kerja (%)	Kategori Beban Kerja	Keterangan
1	<i>Operational</i>	29	25	8-12 Jam	85%	Sangat Tinggi	Shift, lembur, interaksi langsung dengan pelanggan
2	<i>Human Capital (HC)</i>	13	8	8-9 Jam	65%	Sedang	Beban meningkat saat rekrutmen dan penilaian
3	<i>Finance</i>	10	8	8-10 Jam	76%	Tinggi	Tekanan <i>deadline</i> , laporan bulanan
4	<i>General Affairs (GA)</i>	12	7	8-9 Jam	61%	Sedang	Logistik, pengadaan, pengurusan dokumen
5	<i>Inventory Control (IC)</i>	6	5	8-12 Jam	80%	Sangat Tinggi	Audit stok, input sistem, kesalahan fatal berdampak besar
6	Marketing	5	4	8-10 Jam	71%	Tinggi	Target rutin dan promosi musiman
7	<i>Maintenanc e (MTC)</i>	8	7	8-12 Jam	83%	Sangat Tinggi	Tanggap darurat, teknis, dan fisik
8	IT	5	3	8-9 Jam	64%	Sedang	Gangguan sistem, multitugas teknologi
9	<i>Building</i>	3	2	8-9 Jam	63%	Sedang	Perawatan dan kebersihan fasilitas
10	<i>Store Developme nt</i>	5	4	8-10 Jam	78%	Tinggi	<i>Deadline</i> pembukaan toko baru, proyek simultan
11	<i>Team DC (Distribusi)</i>	21	17	8-12 Jam	83%	Sangat Tinggi	Fisik berat, target harian, dan volume besar
Total Karyawan		117	89				



Sumber : PT. Lancar Wiguna Sejahtera (2025)

Dari table 1.2 Beban Kerja karyawan PT. Lancar Wiguna Sejahtera menunjukkan bahwa Mayoritas divisi mengalami beban kerja yang tinggi hingga sangat tinggi, 4 divisi masuk dalam kategori Sangat Tinggi: *Operational, Inventory Control (IC), Maintenance (MTC), dan Team DC*, dengan persentase beban kerja antara 80%–85%. 3 divisi termasuk kategori Tinggi: *Finance, Marketing, dan Store Development*, dengan persentase 71%–78% dan 4 divisi berada di kategori Sedang: *HC, GA, IT, dan Building*, dengan persentase 61%–65%. Divisi dengan jumlah karyawan dan aduan terbanyak adalah *Operational* (25 dari 29 Karyawan) dan *Team DC* (17 dari 21 Karyawan), keduanya memiliki beban kerja sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak hanya dipengaruhi oleh jumlah karyawan, tetapi juga oleh jenis pekerjaan dan intensitas operasional harian. Divisi dengan beban kerja paling ringan (kategori sedang) cenderung memiliki fungsi pendukung, seperti *HC, IT, GA, dan Building*, meskipun tetap menghadapi lonjakan beban saat momen tertentu (misalnya rekrutmen, perawatan fasilitas, atau gangguan sistem). Beban kerja fisik dan teknis berkontribusi besar terhadap beban tinggi, terutama pada divisi seperti *Maintenance* dan *Distribusi (Team DC)*, yang menuntut kesiapan fisik dan respons cepat. Beban kerja administratif dan berbasis target *deadline* juga menyebabkan tekanan tinggi, terlihat pada divisi *Finance* dan *Store Development*.

Tabel 1. 3
Data Stres Kerja Karyawan
Pt. Lancar Wiguna Sejahtera Tahun 2022 – 2024

No	Divisi	Jumlah Karyawan	Jumlah Aduan Karyawan	Persentase Stres Kerja (%)	Kategori	Keterangan
1	<i>Operational</i>	29	25	86%	Sangat Tinggi	Beban kerja fisik & tekanan pelayanan langsung
2	<i>Human Capital (HC)</i>	13	8	62%	Sedang	Tekanan administratif dan tanggung jawab rekrutmen
3	<i>Finance</i>	10	8	76%	Tinggi	<i>Deadline</i> laporan, tekanan akurasi tinggi
4	<i>General Affairs (GA)</i>	12	7	61%	Sedang	Koordinasi operasional dan fasilitas kantor
5	<i>Inventory Control (IC)</i>	6	5	83%	Sangat Tinggi	Audit ketat, tekanan sistem, kesalahan berdampak besar
6	Marketing	5	3	67%	Sedang	Target <i>Event</i> , kreativitas terus-menerus
7	<i>Maintenance (MTC)</i>	8	7	83%	Sangat Tinggi	Tekanan teknis & respons cepat saat kerusakan
8	IT	5	3	60%	Sedang	Beban support sistem, <i>troubleshooting</i> saat gangguan
9	<i>Building</i>	3	2	67%	Sedang	Pemeliharaan dan inspeksi fasilitas rutin
10	<i>Store Development</i>	5	4	78%	Tinggi	<i>Deadline</i> proyek pembukaan toko & koordinasi lintas fungsi
11	<i>Team DC (Distribusi)</i>	21	17	83%	Sangat Tinggi	Tekanan volume, beban fisik, dan waktu kerja ketat
Total Karyawan		117	89			

Sumber : PT. Lancar Wiguna Sejahtera (2025)

Berdasarkan Tabel 1.3 mayoritas divisi di PT. Lancar Wiguna Sejahtera mengalami tingkat stres kerja tinggi hingga sangat tinggi. Empat divisi dengan kategori sangat tinggi adalah



Operational, IC, MTC dan Team DC dengan persentase 83-86 %. Dua divisi masuk kategori tinggi *Finance*, *Store Development* dengan persentase 76-78 % dan lima divisi lainnya berada di kategori sedang HC, GA, IT, *Marketing*, *Building* dengan kisaran 60-67 %. Divisi dengan stres sangat tinggi umumnya menghadapi beban kerja fisik dan teknis serta tekanan operasional harian. Sementara divisi dengan stres sedang cenderung menghadapi tekanan administratif yang terjadwal. Tingginya stres kerja ini berkaitan erat dengan beban dan tuntutan pekerjaan, yang dapat berdampak pada menurunnya produktivitas serta meningkatnya *turnover intention* jika tidak ditangani dengan tepat.

Kajian Pustaka

1. Beban Kerja

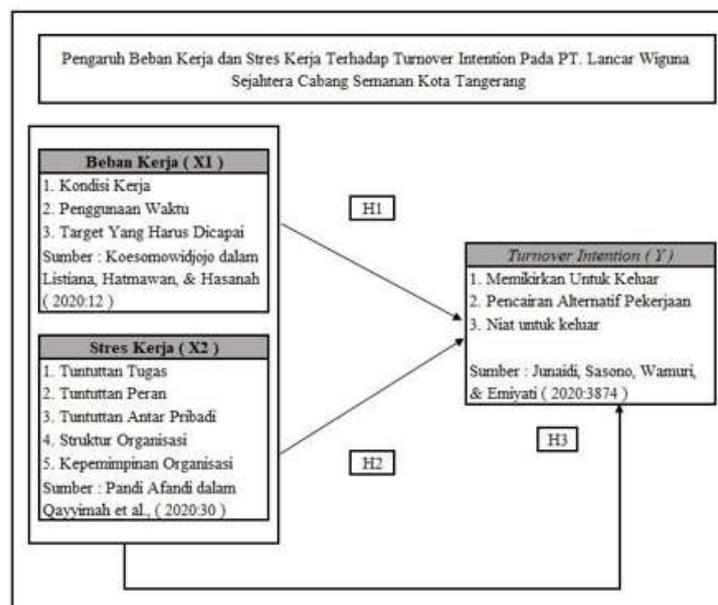
Menurut Yusuf dalam Leonardo Hendy Lukito & Ida Martini Alriani (2018: 25) “menyatakan bahwa beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangny pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak.”

2. Stres Kerja

Menurut (Muslim, 2021:426), “Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.” Menurut Handoko dalam (Riyadi, 2018, p. 136), “Stres kerja adalah situasi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stress yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya dapat mempengaruhi tugas-tugasnya.

3. *Turnover Intention*

Turnover pada karyawan merupakan suatu indeks stabilitas kerja. Menurut Rosyad (2018:56), *turnover* terjadinya pengunduran diri dari perusahaan secara langsung dengan menghitung melalui kuantitatif dan masuk akal sebagai tingkat berdasarkan jangka waktu tertentu. Banyak elemen yang menyebabkan tingkat *turnover* yang representatif dalam suatu perusahaan, termasuk stres kerja, kopensasi, gaya kepemimpinan, kesempatan promosi kerja. Karyawan mengundurkan diri pada perusahaan pada dasarnya muncul karena ketidaknyamanan saat bekerja di perusahaan



Gambar 2. 1
Kerangka Berpikir



METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Suharyat *et., al.* (2022:19) “metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dimana teknik pengambilan sampelnya dilakukan secara random.” Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

- 1. Uji Intrumen
 - a. Uji Validitas

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)

No. Pernyataan	Beban Kerja		Keterangan
	R Hitung	R Tabel	
1	0,474	0,1816	Valid
2	0,519	0,1816	Valid
3	0,672	0,1816	Valid
4	0,603	0,1816	Valid
5	0,596	0,1816	Valid
6	0,650	0,1816	Valid
7	0,653	0,1816	Valid
8	0,634	0,1816	Valid
9	0,480	0,1816	Valid
10	0,239	0,1816	Valid

Sumber: Hasil Ouput SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.9, dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan pada variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai rhitung lebih besar dari rtabel (0,1816) pada tingkat signifikansi 5% dan jumlah responden sebanyak 117. Nilai rhitung berkisar antara 0,239 hingga 0,672. Pernyataan dengan nilai rhitung tertinggi adalah pada item nomor 3 sebesar 0,672, yang menunjukkan bahwa pernyataan tersebut memiliki korelasi yang sangat kuat terhadap total skor variabel. Sementara nilai terendah terdapat pada item nomor 10 sebesar 0,239, namun masih berada di atas rtabel, sehingga tetap dinyatakan valid

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Stress Kerja (X2)

No. Pernyataan	Stres Kerja		Keterangan
	R Hitung	R Tabel	
1	0,463	0,1816	Valid
2	0,561	0,1816	Valid
3	0,606	0,1816	Valid
4	0,605	0,1816	Valid
5	0,382	0,1816	Valid
6	0,415	0,1816	Valid
7	0,436	0,1816	Valid
8	0,369	0,1816	Valid
9	0,386	0,1816	Valid
10	0,222	0,1816	Valid

Sumber: Hasil Ouput SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.10, seluruh item pernyataan pada variabel Stres Kerja (X2) memiliki nilai rhitung yang lebih besar dari rtabel sebesar 0,1816, dengan jumlah responden



sebanyak 117 dan tingkat signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner memiliki korelasi yang signifikan terhadap total skor variabel. Nilai r hitung tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 3 sebesar 0,606, yang menunjukkan korelasi paling kuat terhadap keseluruhan variabel stres kerja. Sedangkan nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 10 sebesar 0,222, namun tetap melebihi rtabel dan dinyatakan valid

Tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)

No. Pernyataan	Turnover Intention		Keterangan
	R Hitung	R Tabel	
1	0,468	0,1816	Valid
2	0,673	0,1816	Valid
3	0,611	0,1816	Valid
4	0,630	0,1816	Valid
5	0,539	0,1816	Valid
6	0,550	0,1816	Valid
7	0,653	0,1816	Valid
8	0,694	0,1816	Valid
9	0,471	0,1816	Valid
10	0,581	0,1816	Valid

Sumber: Hasil Ouput SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.11, seluruh item pernyataan pada variabel *Turnover Intention* (Y) menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari rtabel sebesar 0,1816, dengan jumlah responden sebanyak 117 pada tingkat signifikansi 5%. Ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan memiliki korelasi yang signifikan terhadap total skor variabel. Nilai r hitung tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 8 sebesar 0,694, yang berarti memiliki hubungan paling kuat dengan keseluruhan variabel *turnover intention*. Sementara nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor satu sebesar 0,468, namun tetap lebih besar dari rtabel sehingga dinyatakan valid

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.733	10

Sumber : Hasil Ouput SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa, hasil uji reliabilitas terhadap variabel Beban Kerja (X1), diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,733 dengan jumlah item sebanyak 10. Menurut Sugiyono (2017), suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk variabel Beban Kerja (X1) bersifat reliabel, artinya seluruh item pernyataan dalam instrumen tersebut konsisten dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel yang di maksud

Tabel 4. 13
Hasil Uji Reliabilitas Stres kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.690	10

Sumber : Hasil Ouput SPSS versi 27 (2025)



Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa, hasil uji reliabilitas terhadap variabel Stres Kerja (X2), diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,690 dengan jumlah item sebanyak 10. Mengacu pada pendapat Sugiyono (2017), nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 menunjukkan bahwa instrumen tersebut reliabel, atau memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran variabel Stres Kerja (X2) adalah reliabel, sehingga layak digunakan dalam pengumpulan data dan analisis penelitian ini.

Tabel 4. 14
Hasil Uji Reliabilitas *Turnover Intention* (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.746	10

Sumber : Hasil Ouput SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa, hasil uji reliabilitas terhadap variabel *Turnover Intention* (Y), diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,746 dengan jumlah item sebanyak 10. Menurut kriteria yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017), nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat dinyatakan reliabel. Dengan demikian, instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *Turnover Intention* (Y) dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga dapat dipercaya dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut

2. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Tabel 4. 16
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			117
Normal Parameters,a,b	Mean		0.0000000
	Std. Deviation		2.48248596
Most Extreme Differences	Absolute		0.050
	Positive		0.050
	Negative		-0.047
Test Statistic			0.050
Asymp. Sig. (2-tailed)c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed)e	Sig.		0.659
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.646
		Upper Bound	0.671
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber : Hasil Ouput SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.



b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 17
Hasil Uji Multikolonieritas

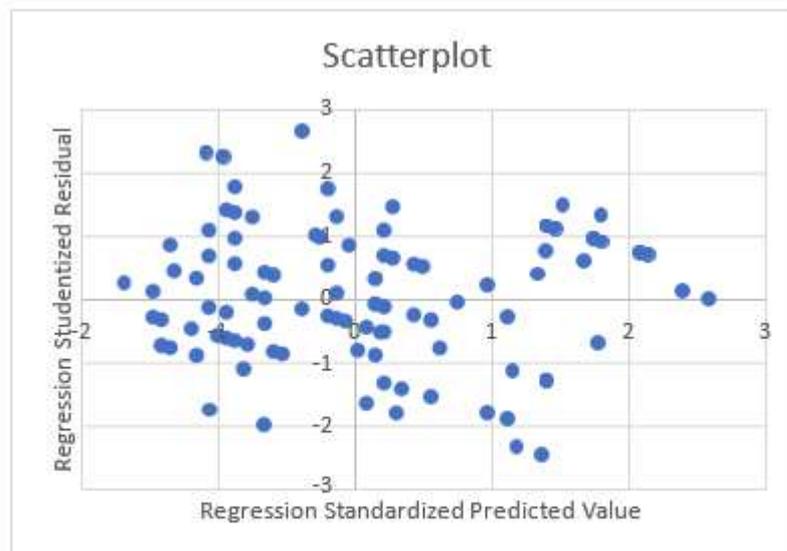
Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	17.186	4.945		3.475	0.001			
BEBAN KERJA	0.528	0.085	0.507	6.239	0.000	0.959	1.043	
STRES KERJA	0.097	0.106	0.075	0.917	0.361	0.959	1.043	

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber : Hasil Ouput SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa dari hasil hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi, yang dapat menyebabkan distorsi terhadap hasil analisis. Indikator yang digunakan dalam uji ini adalah nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *Tolerance* untuk variabel Beban Kerja dan Stres Kerja adalah 0,959, dan Nilai VIF untuk kedua variabel tersebut adalah 1,043

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Ouput SPSS versi 27 (2025)

Gambar 4. 5
Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari hasil analisis Uji Heterokedastisitas, dapat dilihat bahwa penyebaran antara nilai residual terstandarisasi (*Regression Studentized Residual*) dengan nilai prediksi terstandarisasi (*Regression Standardized Predicted Value*). *Scatterplot* ini digunakan untuk menguji apakah terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Berdasarkan visualisasi grafik, titik-titik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu (seperti mengerucut, menyebar lebar, atau membentuk garis tertentu). Penyebaran yang acak ini menunjukkan bahwa varian dari residual cenderung konstan, sehingga tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini telah memenuhi asumsi homoskedastisitas, yang berarti model layak untuk



digunakan dalam analisis dan interpretasi lebih lanjut

3. Analisis Regresi Linear

Tabel 4. 21
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.186	4.945		3.475	0.001
	Beban Kerja	0.528	0.085	0.507	6.239	0.000
	Stres Kerja	0.097	0.106	0.075	0.917	0.361

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Hasil Ouput SPSS versi 27 (2025)

Dari Tabel 4.23 diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 17,186 + 0,528(X1) + 0,097(X2)$ persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: Konstanta sebesar 17,186 berarti jika beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) bernilai 0, maka nilai *turnover intention* (Y) adalah 17,186. Ini menunjukkan bahwa meskipun tidak ada beban kerja dan stres kerja, terdapat niat keluar dasar dari karyawan. Koefisien regresi beban kerja (X1) sebesar 0,528 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar kecenderungan mereka untuk keluar dari perusahaan. Koefisien regresi stres kerja (X2) sebesar 0,097 dengan nilai signifikansi 0,361 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Ini berarti meskipun ada kecenderungan bahwa stres kerja meningkatkan niat keluar, pengaruhnya tidak cukup kuat secara statistik dalam model ini

4. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 24
Hasil Uji Korelasi Berganda Variabel Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.527 ^a	0.278	0.265	2.50417	0.278	21.937	2	114	0.000

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

Sumber : Hasil Ouput SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.26 diketahui bahwa hasil uji korelasi berganda menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,527, yang mengindikasikan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan terhadap *Turnover Intention*. Nilai R Square sebesar 0,278 menunjukkan bahwa 27,8% variabilitas pada *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama, sedangkan sisanya 72,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai F_{hitung} sebesar 21,937 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun signifikan secara statistik, artinya variabel Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*



5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 27
Hasil Uji Determinasi X1 dan X2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.527 ^a	0.278	0.265	2.50417
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja				

Sumber : Hasil Ouput SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.29 diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,278, yang berarti bahwa 27,8% variasi atau perubahan pada variabel *Turnover Intention* (Y) dapat dijelaskan secara simultan oleh dua variabel independen, yaitu Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2). Sementara 72,2% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,527 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang cukup kuat antara kombinasi variabel beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Sementara nilai Adjusted R Square sebesar 0,265 menunjukkan nilai determinasi yang telah disesuaikan dengan jumlah prediktor dalam model dan tetap menunjukkan kontribusi yang cukup berarti

6. Uji Hipotesis

Tabel 4. 28
Hasil Uji T X1 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.271	3.622		5.596	0.000
	Beban Kerja	0.544	0.083	0.522	6.564	0.000
a. Dependent Variable: Turnover Intention						

Sumber : Hasil Ouput SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.30 hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,564 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Sementara itu, nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan (df) = $117 - 3 = 114$, dan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$, uji dua sisi), adalah sebesar 1,981. Karena: $t_{hitung} (6,564) > t_{tabel} (1,981)$ dan $Sig. (0,000) < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Selain itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,544 menunjukkan bahwa arah pengaruhnya positif, artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk memiliki niat keluar dari perusahaan



Tabel 4. 29
Hasil Uji T X2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.052	4.649		7.540	0.000
	Stres Kerja	0.231	0.120	0.177	1.928	0.056

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Hasil Ouput SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.31 hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,928 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,056. Nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df = 117 - 3 = 114$, dan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$, uji dua sisi), adalah sebesar 1,981. Karena: $t_{hitung} (1,928) < t_{tabel} (1,981)$ dan $Sig. (0,056) > 0,05$ aka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) secara parsial. Namun, nilai koefisien regresi sebesar 0,231 menunjukkan bahwa pengaruhnya positif secara arah, artinya semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk memiliki niat resign. Namun, dalam penelitian ini pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik untuk dinyatakan signifikan

Tabel 4. 30 Hasil
Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	275.123	2	137.561	21.937	.000 ^b
	Residual	714.877	114	6.271		
	Total	990.000	116			

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

b. Predictors: (Constant), STRES KERJA, BEBAN KERJA

Sumber : Hasil Ouput SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.32 diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 21,937 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, sedangkan nilai F_{tabel} dengan derajat kebebasan pembilang ($df_1=1$) dan penyebut ($df_2=114$) pada taraf signifikansi 5% adalah 3,92. Karena $F_{hitung} (21,937) > F_{tabel} (3,92)$ dan $Sig. (0,000) < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang terdiri dari variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) dan berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada Tabel 4.22, diperoleh bahwa: Variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,528 dengan signifikansi 0,000, yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan variabel Stres Kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,097 dengan signifikansi 0,361, sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruhnya terhadap *Turnover Intention* bersifat positif namun tidak signifikan secara parsial.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, serta pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa poin utama sebagai berikut:



1. Hasil uji regresi sederhana menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk memiliki niat meninggalkan pekerjaan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $6,564 > t_{tabel}$ $1,981$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, serta koefisien regresi sebesar $0,544$. Selain itu, nilai R square sebesar $0,273$ menunjukkan bahwa beban kerja menyumbang $27,3\%$ pengaruh terhadap *turnover intention*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain
2. Meskipun arah pengaruhnya positif, namun hasil uji regresi menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar $1,928 < t_{tabel}$ $1,981$, dengan signifikansi $0,056 > 0,05$, sehingga secara statistik stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai R square sebesar $0,031$ menunjukkan pengaruh stres kerja hanya sebesar $3,1\%$ terhadap *turnover intention*
3. Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $21,937 > F_{tabel}$ $3,92$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti kedua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention*. Nilai R square sebesar $0,278$ menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan mempengaruhi $27,8\%$ variasi *turnover intention*, sedangkan $72,2\%$ sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. Z., & Sunarto, A. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Resolusi Angkasa Raya Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 3(2), 236.
- Aditama, A. R. (2020). Pengantar Manajemen. Malang: AE Publishing.
- Aisah, S. N. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang. *JAMI: Jurnal Ahli Muda Indonesia*, 4(1), 18-25.
- Al Baqir, M., & Said, M. (2024). Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Maros. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 5(1), 128-142.
- Alqorrib, Y., Jumawan, J., Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT X. *Jurnal Economina*, 2(11), 3351-3369.
- Bandung: PT. Refika Aditama.
Bogor: In Media.
- Christiandi, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Ginsa Inti Pratama (*Doctoral dissertation*, Universitas Buddhi Dharma).
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi (hlm. 10). Bandung: Alfabeta.
- Fatmawati, C. D., & Mansyur, A. (2024). *Turnover Intention: Apakah Workload And Work Life Balance Memiliki Peran?*. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, 8(3), 402-415.
- Ganyang, M. T. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan realita.
- Gulick, L. (2019). Manajemen sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952-962.
- Handoko, T. H. (2019). Manajemen. BPFE-Yogyakarta.
- Hidayati, Y. R., & Mahfudiyanto. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Karyawan Bagian Produksi PT Wilis Indonesia Steel Kediri). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(3), 368-377.
- Hilda Nur Hanifah & Yan Kristian Halomoan. (November 2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan



- Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT XYZ. AMANAH, Vol. 2, No. 2, 177-185. E-ISSN: 3046-4994.
- Ismail, F., & Priono, H. (2019). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(11), 4959–4970.
- Jufri, A., & Mellanie, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Karyawan Marketing PT Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug). *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 14(2), 275-285.
- Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 4(2), 2656-2662.
- Khairullah, K., Haryati, R., & Anggraeni, M. D. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 1(4), 319-325.
- Khomaryah, E., Pawenang, S., & AB, S. H. (2020). *Turnover Intention* PT. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 35-45.
- Kurniawan, P., & Susanto, N. (2023). *The Effect of Job Stress, Job Satisfaction and Emotional Intelligence on Turnover Intention. International Journal of Science, Technology & Management*, 4(2), 358-365.
- Kusumah, S., Satriadi, & Ilyas, I. (2022). Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang. *Jurnal Syntax Admiration*, 3(5), 741–747.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media
- Lestari, G. F., & Primadineska, R. W. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* dengan dukungan sosial sebagai variabel pemoderasi pada pekerja milenial. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(1).
- Lian, B., & Amiruddin, A. (2021, December). *Manajemen Pembelajaran Inovatif di Era Disruptif*. In *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas Pgri Palembang*.
- Listiana, Hatmawan, A., & Hasanah, M. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 10(1), 10– 18.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 25(45), 24–35.
- Marliani, I. R., Choiriyah, C., & Fitriah, W. (2024). Pengaruh Keterampilan Kerja dan *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Manajemen Indonesia (JKEMI)*, 2(1), 44-56.
- Mulyasari, A. E., et al. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hijau Lestari Raya Fibreboard Pematang Palas. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 205.
- Muslim, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 426-435.
- Octaviani, I. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pt Pertama Logistics Service. *Kreatif Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 7(2), 1-9.
- Oktianto, S. S. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Tunjangan Dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Non Manajer PT. Mandala Multifinance Tbk Tasikmalaya) (*Doctoral dissertation*, Universitas Siliwangi).
- Purba, R. (2024). *Manajemen Training Karyawan Divisi di PT Socfindo Bangun Bandar Kecamatan Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai Provinsi Sumatera Utara (Doctoral dissertation*, Institut Pertanian Stiper Yogyakarta). Shavira, I. T., Shinta, N., Wiwaha, S.,



- Dewi, T., & Gunawan, A. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Attention* Karyawan. Sahabat Cendekia.
- Sedarmayanti, Prof. Dr. Hj., M.Pd., APU. (2018). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Sugiono. (2016). Metode Penelitian dan Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suharyat, Y., & Muthi, I. (2022). Model Pengembangan Karya Ilmiah Bidang Pendidikan Islam. Klaten: Lakeisha.
- Supriadi, K. V., Trang, I., & Rogi, M. H. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Menyebabkan *Turnover Intention* Di PT. Sinar Galesong Prima Cabang Boulevard Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 9(3), 1215-1224.
- Suryani, L. M. (2020). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Tebet Barat Jakarta. Jurnal Disrupsi Bisnis, 1(2), 172.
- Vanchapo, A. R. (2020). Beban kerja dan stres kerja (hlm. 1). Pasuruan: Qiara Media.
- Wakhyuni, E., & Andika, R. (2019). Analisis kemampuan, komunikasi dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitha Sarana Niaga. Jurnal Manajemen Tools, 11(1), 271–278.
- Wandi Nur Ikhsan & Norma Sari (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Inventory Control pada PT Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru. Sains Akuntansi dan Keuangan, 1(4), 33.
- Wardhana, A. (2022). Dasar-Dasar Manajemen (Konsep dan Teori). Bandung: Media Sains Indonesia.
- Wibowo, A. W., & Andriani, J. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Operasional PT. Sumber Trijaya Lestari Area Kota Tangerang. Jurnal Ilmiah Swara Manajemen, 5(2).
- Winardi, J. (2019). Manajemen Perilaku Organisasi. Jakarta: Kencana.
- Yulianita Putri, E. D., & Pujiyanto, W. E. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention melalui Pay Grade pada Karyawan di Industri Kecil Sidoarjo. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, 2(2), 1–11.
- Yusuf Khoirul Hidayat & Rina Dwiarti. (Juni 2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Indomaret di Kecamatan Depok, Sleman, Yogyakarta. Jurnal Ekonomi Revolusioner, 7(6), 171–178.