

Table Of Content

Journal Cover 2

Author[s] Statement 3

Editorial Team 4

Article information 5

 Check this article update (crossmark) 5

 Check this article impact 5

 Cite this article 5

Title page 6

 Article Title 6

 Author information 6

 Abstract 6

Article content 7

Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Workload, Work Stress, and Turnover Intention: Unraveling the Influence of Work Satisfaction in Employees

Beban Kerja, Stres Kerja, dan Niat Berpindah: Mengungkap Pengaruh Kepuasan Kerja pada Karyawan

Mokhammad Indra Bagus Prastyo, Indrabagusprast120.manajemena2@gmail.com,
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dewi Andriani, dewiandriani@umsida.ac.id, (1)
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This research aimed to investigate the impact of workload and work stress on work satisfaction, as well as the combined effects of workload, work stress, and work satisfaction on turnover intention among employees of CV. Cahaya Baru. A quantitative approach was employed, utilizing a total sampling method with a sample size of 63 employees. Data collection involved questionnaires and observations, while path analysis using the SPSS 25.0 application program was employed for data analysis. The findings revealed that workload and work stress significantly influenced work satisfaction. Additionally, workload, work stress, and work satisfaction collectively exerted a significant effect on turnover intention. However, workload and work stress did not significantly impact turnover intention through work satisfaction. These results shed light on the complex interplay between workload, work stress, work satisfaction, and turnover intention, emphasizing the importance of addressing work-related factors to enhance employee well-being and reduce turnover rates.

Highlights:

- The study examines the impact of workload and work stress on work satisfaction and turnover intention among employees.
- Workload and work stress significantly influence work satisfaction, while workload, work stress, and work satisfaction collectively affect turnover intention.
- The findings emphasize the importance of addressing work-related factors to enhance employee satisfaction and reduce turnover rates.

Keywords: workload, work stress, work satisfaction, turnover intention, employees.

Published date: 2022-12-26 00:00:00

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dalam perusahaan, karena mereka sebagai penentu sukses atau tidaknya suatu perusahaan. Tanpa manusia, suatu perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik.

Seiring berkembangannya suatu perusahaan maka akan muncul berbagai permasalahan yang terkait dengan sumber daya manusia. Salah satu permasalahannya adalah keinginan berpindah kerja (*turnover intention*). *Turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela, sedangkan *turnover intention* adalah keinginan atau niat karyawan keluar dari perusahaan (Zeffane (2003) dalam Elmi, 2018) [6].

Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017) [10].

Stress kerja adalah Kondisi tegang yang ada dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang (Devis dan Newstorm (1985) dalam Arifin dkk, 2017) [2].

Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2017) [15].

Penelitian ini dilakukan pada CV. Cahaya Baru. CV. Cahaya Baru berdiri sejak tahun 2006 dan berlokasi di Ngoro - Mojokerto. Saat ini CV. Cahaya baru memiliki karyawan berjumlah 63 karyawan. CV. Cahaya Baru telah bekerja sama dengan PT. Internasional Disaintama Primakarya yang merupakan sebagai pemasok (*supplier*) bahan baku tas belanja (*Shopping Bag*). Seiring banyaknya permintaan pasar terhadap tas belanja (*Shopping Bag*) tidak dibarengi dengan kinerja karyawan yang maksimal. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya perilaku karyawan yang enggan dan menghindari dari pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan tinggi. Selain itu, beban kerja yang berlebihan dan penerapan sistem target kerja tinggi dalam perusahaan, membuat karyawan mudah mengalami stress dan terbebani dalam bekerja. Kecenderungan tersebut dapat memicu terjadinya *turnover intention* karena mereka merasa tidak sanggup dalam memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan.

Permasalahan diatas juga didukung dengan data keluar masuk karyawan dalam beberapa tahun terakhir yang terjadi di CV. Cahaya Baru sebagai bentuk rasa ketidakpuasan dan ketidakmampuan mereka dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Berikut tabel keluar masuk karyawan CV. Cahaya Baru sejak 2016-2018.

Tahun	Awal Tahun(Orang)	Masuk(Orang)	Keluar(Orang)	Akhir Tahun(Orang)	Prosentase(%)
2016	54	11	9	56	16.1%
2017	56	9	6	59	10.2%
2018	59	12	8	63	12.7%

Table 1. Keluar Masuk Karyawan CV. Cahaya Baru Tahun 2016 - 2018 Data yang diolah CV. Cahaya Baru

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa tingkat perputaran karyawan CV. Cahaya Baru cukup tinggi pada tahun 2016 hingga 2018. Data diatas menunjukkan bahwa prosentase karyawan yang keluar pada tahun 2016 sebesar 16,1%. Terlihat pada tahun 2017 prosentase karyawan yang keluar mengalami penurunan menjadi 10,2%. Dan pada tahun 2018 prosentase karyawan yang keluar terjadi peningkatan kembali menjadi 12,7%. Data diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang keluar setiap tahun tidak konsisten dan cenderung berubah-ubah (fluktuatif). Dengan kondisi tersebut dapat dikatakan terjadi masalah *turnover intention* karyawan CV. Cahaya Baru.

Untuk memperkuat faktor diatas, terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai hubungan beban kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut memiliki hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Yukongdi dan Shrestha (2020) [22] membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Lalu pada penelitian Nisa, dkk. (2019) [12] membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Lalu pada penelitian yang dilakukan oleh Tulangow, dkk. (2018) [21] membuktikan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan stress kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Lalu pada penelitian yang dilakukan oleh Askiyanto, dkk. (2018) [4] membuktikan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Lalu pada penelitian yang dilakukan oleh Altahtoo (2018) [1] membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dan penelitian yang dilakukan oleh Paat, dkk. (2017) [13] membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Adanya perbedaan hasil penelitian (*research gap*) yang tidak konsisten dan kontradiktif. Hal ini mendorong peneliti untuk melakukan pengujian kembali untuk memberikan hasil yang konsisten dan lebih akurat.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan CV. Cahaya Baru".

Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Cahaya Baru.

Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Cahaya Baru.

Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan CV. Cahaya Baru.

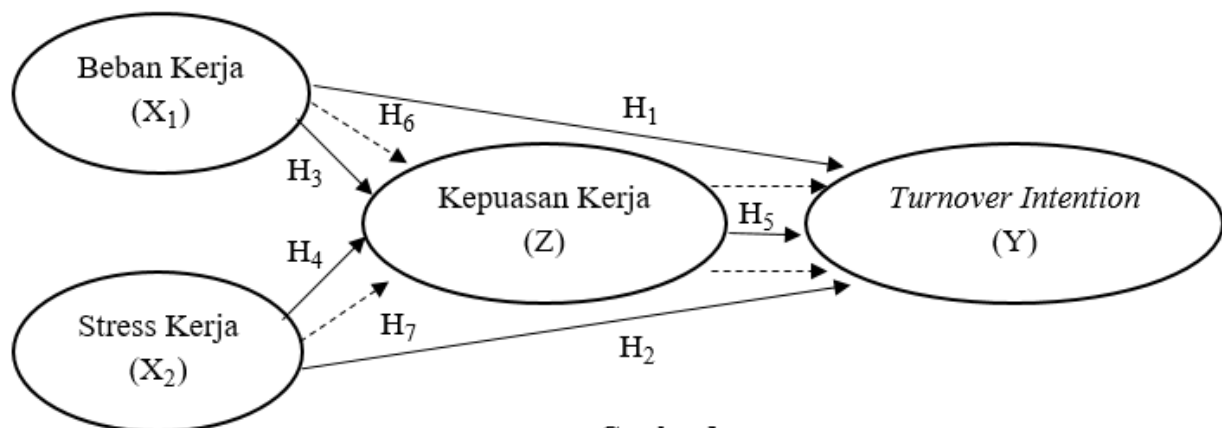
Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan CV. Cahaya Baru.

Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Cahaya Baru. pada karyawan CV. Cahaya Baru.

Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja pada karyawan CV. Cahaya Baru.

Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja pada karyawan CV. Cahaya Baru.

Kerangka Konseptual



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Figure 1. *Kerangka Konseptual*

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kausalitas dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner. Lokasi penelitian yang dituju yaitu Karyawan CV. Cahaya Baru yang terletak di Jalan Wijaya Kusuma RT.02/RW.06 Dusun Sumberwaru, Desa Kembangsri, Kecamatan Ngoro Kabupaten Mojokerto.

Populasi karyawan CV. Cahaya Baru berjumlah 63 karyawan. Teknik *sampling* yang digunakan peneliti yaitu, *nonprobability sampling* dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh*. Jadi, seluruh populasi diambil semuanya untuk dijadikan sampel dengan jumlah 63 orang. Sumber data primer yang diperoleh dalam penelitian ini, di dapat dari hasil jawaban dari karyawan CV. Cahaya Baru melalui penyebaran kuesioner dan observasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan SPSS Versi 25.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

A. Pengujian Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r , dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi (*two tail*) dan jumlah data (n) = 63, $df = n - 2$, maka didapat nilai sebesar 0,248.

No	Variabel	r hitung	r tabel	Nilai Signifikansi	Nilai Probabilitas Signifikansi	Keterangan
1	Beban Kerja ()					
	X101	0.925	0.248	0.000	0.05	Valid
	X102	0.957	0.248	0.000	0.05	Valid
	X103	0.949	0.248	0.000	0.05	Valid

Table 2. Uji Validitas Data yang diolah dengan SPSS 25.0., 2020

No	Variabel	r hitung	r tabel	Nilai Signifikansi	Nilai Probabilitas Signifikansi	Keterangan
2	Stress Kerja					
	X201X202X203	0.5940.6900.61	0.2480.2480.24	0.0000.0000.00	0.050.050.050.	Valid Valid
	X204X205X206	50.5790.5170.6	80.2480.2480.2	00.0000.0000.0	050.050.050.05	Valid Valid
	X207X208X209	030.6330.6400.	480.2480.2480.	000.0000.0000.	0.050.050.05	Valid Valid
	X210	6320.593	2480.248	0000.000		Valid Valid
3	Kepuasan Kerja					
	(Z)Z01Z02Z03	0.8190.8770.81	0.2480.2480.24	0.0000.0000.00	0.050.050.050.	Valid Valid
	Z04	70.835	80.248	00.000	05	Valid Valid
4	Turnover Intention					
	(Y)Y01Y02Y03	0.9510.9430.93	0.2480.2480.24	0.0000.0000.00	0.050.050.05	Valid Valid
		7	8	0		Valid

Table 3. Uji Validitas (Lanjutan) Data yang diolah dengan SPSS 25.0., 2020

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Alpha Cronbach* dengan ketentuan nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60.

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Status
1	Beban Kerja ()	0.935	0.60	Reliabel
2	Stress Kerja ()	0.810	0.60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Z)	0.848	0.60	Reliabel
4	Turnover Intention (Y)	0.937	0.60	Reliabel

Table 4. Uji Reliabilitas Data yang diolah dengan SPSS 25.0., 2020

3. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.442	2.780				.519	.606
	Beban Kerja	.794	.111	.749	7.167	.000	.815	1.227
	Stress	.161	.074	.228	2.183	.033	.815	1.227

	Kerja						
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja							

Table 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Persamaan I Data yang diolah dengan SPSS 25.0., 2020

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,442 + 0,794 X_1 + 0,161 X_2 + e_1$$

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 1,442. Hal ini berarti jika variabel Beban Kerja dan Stress Kerja memiliki nilai (0) maka nilai Kepuasan Kerja(Beta) sebesar 1,442.
2. Nilai koefisien regresi Beban Kerja () terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,794. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja mempunyai hubungan yang meningkat. Hal ini berarti jika Beban Kerja bertambah satu satuan maka Kepuasan Kerja akan naik sebesar 0,794 satuan.
3. Nilai koefisien regresi Stress Kerja () terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,161. Hal ini menunjukkan bahwa Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja mempunyai hubungan yang meningkat. Hal ini berarti jika Stress Kerja bertambah satu satuan maka Kepuasan Kerja akan naik sebesar 0,161 satuan.

Coefficients a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	d Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.793	2.318		5.518	.000		
	Beban Kerja	.284	.126	.293	2.260	.028	.439	2.278
	Stress Kerja	.208	.064	.321	3.248	.002	.755	1.325
	Kepuasan Kerja	-.783	.107	-.856	-7.287	.000	.534	1.873
a. Dependent Variable: Turnover Intention								

Table 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Persamaan II Data yang diolah dengan SPSS 25.0., 2020

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,793 + 0,284 X_1 + 0,208 X_2 - 0,783 M + e_2$$

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) Beban Kerja, Stress Kerja, dan Kepuasan Kerja sebesar 12,793. Hal ini berarti jika variabel Beban Kerja, Stress Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki nilai (0) maka nilai *Turnover Intention* (Beta) sebesar 12,793.
2. Nilai koefisien regresi Beban Kerja () terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,284. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* mempunyai hubungan yang meningkat. Hal ini berarti jika Beban Kerja bertambah satu satuan maka *Turnover Intention* akan naik sebesar 0,284 satuan.
3. Nilai koefisien regresi Stress Kerja () terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,208. Hal ini menunjukkan bahwa Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* mempunyai hubungan yang meningkat. Hal ini berarti jika Stress Kerja bertambah satu satuan maka *Turnover Intention* akan naik sebesar 0,208 satuan.
4. Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja (M) terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar -0,783. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* mempunyai hubungan yang meningkat. Hal ini berarti jika Kepuasan Kerja berkurang satu satuan maka *Turnover Intention* akan turun sebesar -0,783 satuan.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas data dapat dilihat dari nilai signifikansi 5% atau 0,05 dengan menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov* (K-S).

Unstandardized Residual	p - value	Keterangan
Persamaan I	0,200	Data terdistribusi normal

Persamaan II	0,073	Data terdistribusi normal
--------------	-------	---------------------------

Table 7. Hasil Uji Normalitas Data yang diolah dengan SPSS 25.0., 2020

Berdasarkan hasil uji *Kolmogrov Smirnov* (K-S) menunjukkan bahwa Persamaan I dan Persamaan II nilai signifikansi sebesar 0,200 dan 0,073 dan lebih besar dari 0,05. Maka, dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Untuk menunjukkan adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Persamaan I			
Beban Kerja	0,815	1,227	Tidak terjadi multikolinieritas
Stress Kerja	0,815	1,227	Tidak terjadi multikolinieritas
Persamaan II			
Beban Kerja	0,439	2,278	Tidak terjadi multikolinieritas
Stress Kerja	0,755	1,325	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,534	1,873	Tidak terjadi multikolinieritas

Table 8. Hasil Uji Multikolinieritas Data yang diolah dengan SPSS 25.0., 2020

Berdasarkan uji multikolinieritas diatas menunjukkan bahwa Persamaan I dan Persamaan II nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0.10 . Maka, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas dan memenuhi syarat uji asumsi klasik.

3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui terjadinya heteroskedastisitas digunakan Uji Korelasi Rank Spearman dengan ketentuan jika probabilitas $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas sebaliknya, jika probabilitas $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Persamaan I		
Beban Kerja	0,798	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Stress Kerja	0,999	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Persamaan II		
Beban Kerja	0,674	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Stress Kerja	0,796	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,984	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Table 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas Data yang diolah dengan SPSS 25.0., 2020

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas menunjukkan bahwa Persamaan I dan Persamaan II nilai Signifikansi $> 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tidak mengandung heteroskedastisitas, sehingga memenuhi syarat analisis regresi.

C. Uji Ketetapan Model

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji statistik F dapat dilakukan dengan membandingkan dengan angka probabilitas signifikansi tingkat $0,05/\alpha = 5\%$.

ANOVA a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243.551	2	121.776	26.183	.000b
	Residual	279.052	60	4.651		
	Total	522.603	62			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Beban Kerja						

Table 10. Hasil Uji Statistik F Persamaan Model I Data yang diolah dengan SPSS 25.0., 2020

Dari hasil uji statistik F atau uji anova didapat nilai F hitung sebesar 26.183 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0.000 yang berarti angka ini $< 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel beban kerja, stress kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

ANOVA a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	247.418	3	82.473	25.608	.000b
	Residual	190.011	59	3.221		
	Total	437.429	62			
a. Dependent Variable: Turnover Intention						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja						

Table 11. Hasil Uji Statistik F Persamaan Model II Data yang diolah dengan SPSS 25.0., 2020

Dari hasil uji statistik F atau uji anova didapat nilai F hitung sebesar 25.608 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0.000 yang berarti $< 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel beban kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

2. Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.442	2.780		.519	.606
	Beban Kerja	.794	.111	.749	7.167	.000
	Stress Kerja	.161	.074	.228	2.183	.033
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Table 12. Hasil Uji statistik t Persamaan I Data yang diolah dengan SPSS 25.0., 2020

Dari hasil uji statistik t diatas, maka dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Besar nilai Beban Kerja sebesar 7,167 sedangkan besar nilai sebesar 2,001 maka dapat diketahui nilai $> .$ Besar nilai signifikansi Beban Kerja sebesar 0,000 sedangkan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,05 maka dapat diketahui nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Besar nilai Stress Kerja sebesar 2,183 sedangkan besar nilai sebesar 2,001 maka dapat diketahui nilai $> .$ Besar nilai signifikansi Stress Kerja sebesar 0,033 sedangkan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,05 maka dapat diketahui nilai signifikansi $0,033 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.793	2.318		5.518	.000

	Beban Kerja	.284	.126	.293	2.260	.028
	Stress Kerja	.208	.064	.321	3.248	.002
	Kepuasan Kerja	-.783	.107	-.856	-7.287	.000
a. Dependent Variable: Turnover Intention						

Table 13. Hasil Uji Statistik *t* Persamaan Model II Data yang diolah dengan SPSS 25.0., 2020

Dari hasil uji statistik *t* diatas, maka dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Besar nilai Beban Kerja sebesar 2,260 sedangkan besar nilai = 2,001 maka dapat diketahui nilai > . Besar nilai signifikansi Beban Kerja sebesar 0,028 sedangkan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,05 maka dapat diketahui nilai signifikansi 0,028 < 0,05. Dari hasil tersebut maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.
2. Besar nilai Stres Kerja sebesar 3,248 sedangkan besar nilai sebesar 2,001 maka dapat diketahui nilai > . Besar nilai signifikansi Stress Kerja sebesar 0,002 sedangkan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,05 maka dapat diketahui nilai signifikansi 0,002 < 0,05. Dari hasil tersebut maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.
3. Besar nilai Kepuasan Kerja (Z) sebesar -7,287 sedangkan besar nilai sebesar 2,001 maka dapat diketahui nilai < . Besar nilai signifikansi Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,000 sedangkan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,05 maka dapat diketahui nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dari hasil tersebut maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam variabel independen.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683a	.466	.448	2.15659
a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Beban Kerja				

Table 14. Hasil Uji Persamaan Model I Data yang diolah dengan SPSS 25.0., 2020

Hasil analisis koefisien determinasi diketahui dari hasil nilai *R Square* sebesar 0,466. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan Beban Kerja () dan Stress Kerja () terhadap Kepuasan Kerja sebesar 46,6% sedangkan sisanya 53,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dicari dengan rumus $r = 0.731$.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752a	.566	.544	1.79458
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja				

Table 15. Hasil Uji Persamaan Model II Data yang diolah dengan SPSS 25.0., 2020

Hasil analisis koefisien determinasi () diketahui dari hasil nilai *R Square* sebesar 0,566. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan Beban Kerja (), Stress Kerja (), dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap *Turnover Intention* sebesar 56,6% sedangkan sisanya 43,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dicari dengan rumus $r = 0.659$.

D. Uji Hipotesis

1. Path Analysis (Analisis Jalur)

Path Analysis (Analisis Jalur) merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

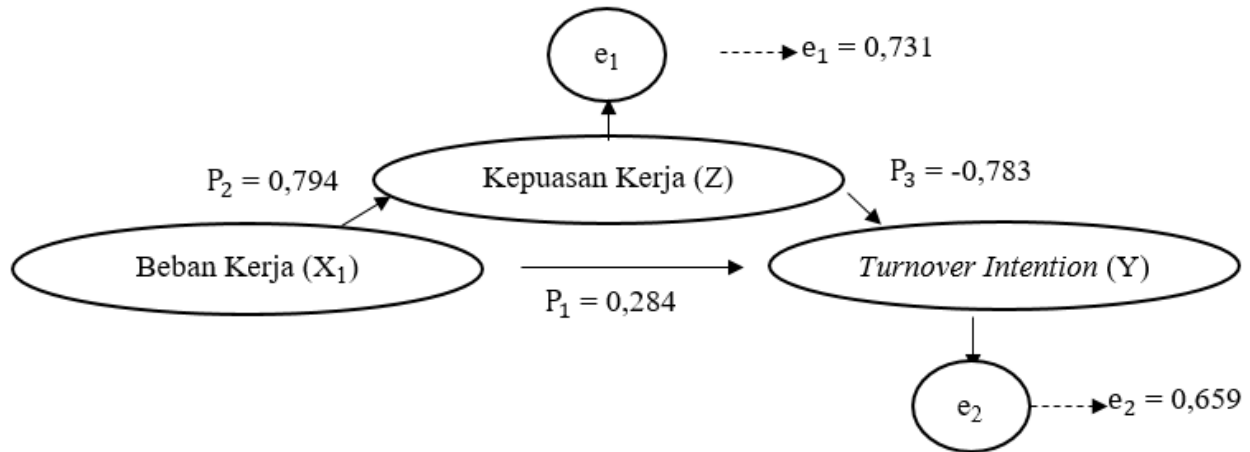


Figure 2. Hasil Uji Path Analysis (Analisis Jalur) Persamaan I Data yang diolah dengan SPSS 25.0., 2020

Hasil analisis jalur persamaan I menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung antara beban kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,284 dan besarnya pengaruh tidak langsung antara beban kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja dapat dihitung dengan cara mengalikan koefisien pengaruh tidak langsung yaitu $(0,794) \times (-0,783) = -0,622$. Dan besarnya total pengaruh antara beban kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja dapat dihitung dengan menjumlahkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yaitu $0,284 + (0,794) \times (-0,783) = -0,338$.

Besarnya nilai koefisien pengaruh mediasi dapat ditunjukkan pada hasil perkalian koefisien antara p_2 dan p_3 atau $(p_2 \times p_3)$ yang diperoleh sebesar -0,622. Dan untuk menguji signifikan atau tidak, digunakan rumus *Sobel test* sebagai berikut:

Hitung *standar error* dari koefisien *indirect effect* ()

Berdasarkan hasil *Sobel test* diatas, diketahui nilai signifikansi pengaruh tidak langsung sebesar 0,122. Hasil tersebut lebih besar dari nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,05 atau $(0,122 > 0,05)$.

Untuk mencari nilai t statistik pada pengaruh mediasi menggunakan rumus sebagai berikut:

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai t hitung sebesar -5,098. Hasil tersebut lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,001 atau $(-5,098 < 2,001)$.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan nilai koefisien mediasi antara beban kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebesar -0,622. Hasil tersebut lebih kecil dari pengaruh langsung sebesar 0,284 atau $(-0,622 < 0,284)$ yang berarti tidak ada pengaruh mediasi. Jadi, variabel kepuasan kerja tidak dapat dijadikan mediasi antara beban kerja terhadap *turnover intention*.

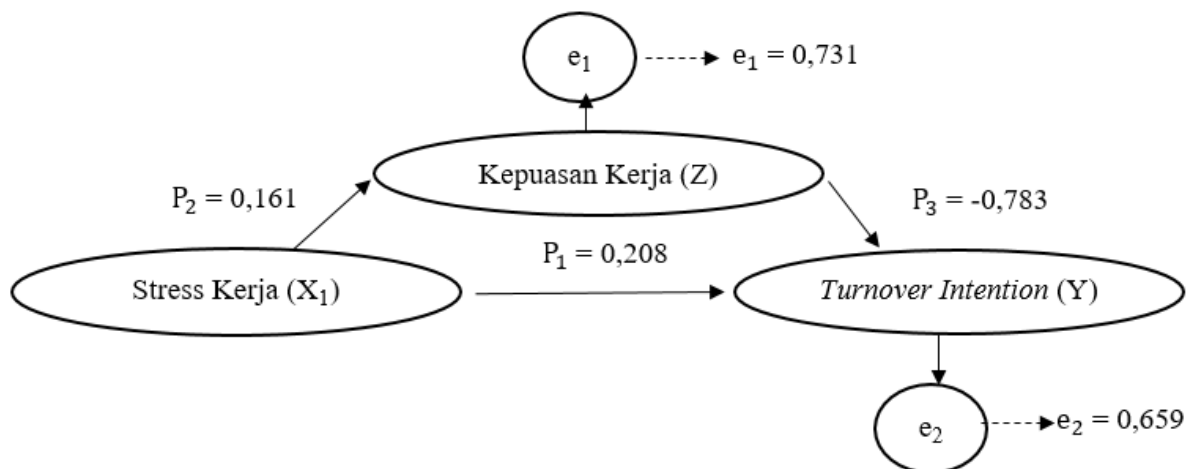


Figure 3. Hasil Uji Path Analysis (Analisis Jalur) Persamaan II Data yang diolah dengan SPSS 25.0., 2020

Hasil analisis jalur persamaan II menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung antara stress kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,208 dan besarnya pengaruh tidak langsung antara stress kerja terhadap *turnover*

intention melalui kepuasan kerja dapat dihitung dengan cara mengalikan koefisien pegaruh tidak langsung yaitu $(0,161) \times (-0,783) = -0,126$. Dan besarnya total pengaruh antara stress kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja dapat dihitung dengan menjumlahkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yaitu $0,262 + (0,161) \times (-0,783) = 0,082$.

Besarnya nilai koefisien pengaruh mediasi dapat ditunjukkan pada hasil perkalian koefisien antara p2 dan p3 atau (p2 x p3) yang diperoleh sebesar -0,126. Dan untuk menguji signifikan atau tidak, digunakan rumus *Sobel test* sebagai berikut:

Hitung standar error dari koefisien indirect effect ()

Berdasarkan hasil *Sobel test* diatas, diketahui nilai signifikansi pengaruh tidak langsung sebesar 0,061. Hasil tersebut lebih besar dari nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,05 atau $(0,061 > 0,05)$.

Untuk mencari nilai t statistik pada pengaruh mediasi menggunakan rumus sebagai berikut:

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai t hitung sebesar -2,066. Hasil tersebut lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,001 atau $(-2,066 < 2,001)$.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan nilai koefisien mediasi antara stress kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebesar -0,126. Hasil tersebut lebih kecil dari pengaruh langsung sebesar 0,208 atau $(-0,126 < 0,208)$ yang berarti tidak ada pengaruh mediasi. Jadi, variabel kepuasan kerja tidak dapat dijadikan mediasi antara stress kerja terhadap *turnover intention*.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian tentang “Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan CV. Cahaya Baru”.

a) Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis data penelitian diketahui beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Cahaya Baru. Sehingga dapat dinyatakan bahwa beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam suatu organisasi, tingginya beban kerja berpengaruh pada tingginya *turnover intention*. Adanya tingkat kemampuan dan pemahaman yang berbeda pada setiap karyawan mengenai sifat dan jenis pekerjaan dapat menimbulkan tingkat kesulitan yang berbeda bagi setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tulangow, dkk. (2018) [21] membuktikan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Askiyanto, dkk. (2018) [4] membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Altahtoo (2018) [1] membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*.

b) Pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis data penelitian diketahui beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Cahaya Baru. Sehingga dapat dinyatakan bahwa stress kerja merupakan gejala yang dapat timbul dari pekerja yang dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dan akan mempengaruhi terjadinya *turnover intention*. Adanya beban kerja yang tinggi membuat karyawan mudah mengalami stress kerja, sehingga dampak psikis yang dialami karyawan dapat berwujud pada perilaku negatif antara lain meningkatnya absensi dan pemikiran untuk keluar dari perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yukongdi dan Shrestha (2020) [22] membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Askiyanto, dkk. (2018) [4] membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Paat, dkk. (2017) [13] membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

c) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Berdasarkan hasil analisis data penelitian diketahui beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Cahaya Baru. Sehingga dapat dinyatakan bahwa beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam suatu organisasi, beban kerja yang berlebihan berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan. Adanya tingkat kemampuan dan pemahaman yang berbeda pada setiap karyawan mengenai sifat dan jenis pekerjaan dapat menimbulkan tingkat kesulitan yang berbeda bagi setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil ini sejalan dengan penelitian Tentama, dkk. (2019) [20] membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian Askiyanto, dkk. (2018) [4] membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

d) Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data penelitian diketahui stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Cahaya Baru. Sehingga dapat dinyatakan bahwa stress kerja merupakan gejala yang dapat timbul dari pekerja yang dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dan akan mempengaruhi terjadinya *turnover intention*. Adanya beban kerja yang tinggi membuat karyawan mudah mengalami stress kerja, sehingga dampak psikis yang dialami karyawan dapat berwujud pada perilaku negatif antara lain meningkatnya absensi dan pemikiran untuk keluar dari perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tentama, dkk. (2019) [20] membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian Askiyanto, dkk. (2018) [4] membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

e) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan Berdasarkan hasil analisis data penelitian diketahui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Cahaya Baru. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan bila karyawan merasa puas dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan. Penerapan gaji yang layak, kondisi kerja atau keadaan lingkungan yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan adanya perhatian yang adil dan dukungan dari atasan kepada karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yukongdi dan Shrestha (2020) [22] membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Altahtoo (2018) [1] membuktikan bahwa hubungan yang negatif signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Paat, dkk. (2017) [13] membuktikan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

f) Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data penelitian diketahui kepuasan kerja tidak dapat dijadikan variabel mediasi (intervening) antara pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Cahaya Baru. Sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi beban kerja yang ditanggung karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan dan mempengaruhi tingginya *turnover intention* karyawan. Adanya beban kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang rendah maka akan dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan. Sehingga, dengan adanya perhatian mengenai beban kerja, keadaan lingkungan kerja yang mendukung, alokasi waktu yang cukup, keseimbangan fisik dan psikis, rekan kerja yang mendukung, serta perhatian yang adil dari atasan, maka akan mengurangi *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nisa, dkk., (2019) [12] membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Kemudian Tentama, dkk. (2019) [20] membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian Askiyanto, dkk. (2018) [4] membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

g) Pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data penelitian diketahui kepuasan kerja tidak dapat dijadikan variabel mediasi (intervening) antara pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Cahaya Baru. Sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi stress kerja yang dialami karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan dan mempengaruhi tingginya *turnover intention* karyawan. Adanya stress kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang rendah maka akan dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan. Sehingga, dengan adanya perhatian mengenai beban kerja, keadaan lingkungan kerja yang mendukung, alokasi waktu yang cukup, keseimbangan fisik dan psikis, rekan kerja yang mendukung, serta perhatian yang adil dari atasan, maka akan mengurangi *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tulangow, dkk., (2018) [21] membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Kemudian Tentama, dkk. (2019) [20] membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian Askiyanto, dkk. (2018) [4] membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Simpulan

1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Cahaya Baru.
2. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Cahaya Baru.
3. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Cahaya Baru.
4. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Cahaya Baru.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Cahaya Baru.
6. Kepuasan Kerja tidak dapat dijadikan variabel mediasi (intervening) antara beban kerja dengan *turnover intention* karena nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsung.
7. Kepuasan Kerja tidak dapat dijadikan variabel mediasi (intervening) antara stress kerja dengan *turnover intention* karena nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsung.

References

1. Altahtoo, Umar A. (2018). The Effect of Job Satisfaction and Workload on IT Project Employee Turnover Intention in the Madinah Government of Saudi Arabia. *Business and Social Science*, Volume 9 Nomor 8, 107-115.
2. Arifin, Rois, Amirullah, dan Khalikussabir. (2017). *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Malang: Empat Dua.
3. Arikunto, Suharsimi. (2016). *Prosedure Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
4. Askiyanto, Mohammad. Budi Soetjipto., dan Suharto. (2018). The Effect of Workload, Work Stress, and
5. Organizational Climate on Turnover Intention with Work Satisfaction as an Intervening Variable (Study at PT. BRI Life and Health Insurance of Malang. *Business and Management*, Volume 10 Nomor 12, 61-70.
6. Bangun, Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
7. Elmi, Farida. (2018). *Telisis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: Mitra Wacana Media.
8. Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Cetakan ke-9. Semarang: Universitas Diponegoro.
9. Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
10. Kartono. (2017). *Personalty, Employee Engagement, Emotional Intelegence, Job Burnout Pendekatan Turnover Intention*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Deepublish.
11. Altahtoo, Umar A. (2018). The Effect of Job Satisfaction and Workload on IT Project Employee Turnover Intention in the Madinah Government of Saudi Arabia. *Business and Social Science*, Volume 9 Nomor 8, 107-115.
12. Arifin, Rois, Amirullah, dan Khalikussabir. (2017). *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Malang: Empat Dua.
13. Arikunto, Suharsimi. (2016). *Prosedure Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
14. Askiyanto, Mohammad. Budi Soetjipto., dan Suharto. (2018). The Effect of Workload, Work Stress, and Organizational Climate on Turnover Intention with Work Satisfaction as an Intervening Variable (Study at PT. BRI Life and Health Insurance of Malang. *Business and Management*, Volume 10 Nomor 12, 61-70.
15. Bangun, Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
16. Elmi, Farida. (2018). *Telisis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: Mitra Wacana Media.
17. Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Cetakan ke-9. Semarang: Universitas Diponegoro.
18. Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
19. Kartono. (2017). *Personalty, Employee Engagement, Emotional Intelegence, Job Burnout Pendekatan Turnover Intention*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Deepublish.
20. Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Cetakan Pertama. Jakarta: Raih Asa Sukses.
21. Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
22. Nisa, Nurul Hidayatin, Ayu Febriyanti, dan Fauziah. (2019). Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi. *Ekonomi dan Kewirausahaan*. Volume 13 Nomor 2, 97-110.
23. Paat, Gishella. Bernhard Tewel., dan Arrazi Bin H. Jan. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stress Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sulutgo Manado. *EMBA*, Volume 5 Nomor 3, 3444-3454.
24. Rivai, Veithzal dan Ella Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
25. Robbins, Stephen dan Timothy Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
26. Sinambela, Lijan P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
27. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan ke-6. Bandung: Alfabeta.
28. Suhendi, Hendi dan Sahya Anggara. (2018). *Perilaku Organisasi*. Cetakan ke-3. Bandung: Pustaka Setia.
29. Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
30. Tentama, Fatwa, Pusparina A. Rahmawati, dan Pipih Muhopilah. (2019). The Effect and Implications of Work Stress and Workload on Job Satisfaction. *Scientific and Technology Research*, Volume 8 Nomor 11, 2498-2502.
31. Tulangow, Margaritha. David Saerang., dan Farlane Rumokoy. (2018). The Effect of Job Stress, Work Environment, and Workload on Employee Turnover Intention (Case Study at PT. Wika Realty Manado). *EMBA*, Volume 6 Nomor 2 474-482.
32. Yukongdi, Vimolwan dan Pooja Shrestha. (2020). The Influence of Affective Commitment, Job Satisfaction, and Job Stress on Turnover Intention: A Study of Nepalese Bank Employees. *Integrative Business and Economics*, Volume 9 Nomor 1, 88-98.