

Stres Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Gadai Mas Wahyu Rejo Surabaya

Ketrin Novita Sari, Kridho Hary Gunawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

ketrinnss1009@gmail.com, krido@untag-sby.ac.id

Alamat : Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Surabaya, Jawa Timur 60118

Email korespondensi : krido@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

This study aims to demonstrate and analyze the influence of Job Stress, Workload, and Job Satisfaction on Turnover Intention of employees at PT Gadai Mas Wahyu Rejo Surabaya, both partially and simultaneously. The population in this study was all 57 employees of PT. Gadai Mas Wahyu Rejo Surabaya, using a saturated sampling technique. Data collection was conducted through questionnaires using quantitative data types. The analysis methods in this study included Validity Testing, Reliability Testing, Classical Assumption Testing, Multiple Linear Regression Analysis, and hypothesis testing using t-tests and F-tests using SPSS 25 software. The results showed that Job Stress had a positive and significant effect on Turnover Intention, meaning that the higher the work stress, the greater the employee's desire to leave the company. Workload also had a positive and significant effect on Turnover Intention, meaning that the heavier the workload, the higher the employee's turnover intention. Meanwhile, Job Satisfaction had a negative and significant effect on Turnover Intention, meaning that the higher the job satisfaction, the lower the employee's desire to leave the company, both partially and simultaneously.

Keywords : *Job Stress, Workload, Job Satication, Turnover Intention*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Gadai Mas Wahyu Rejo Surabaya baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gadai Mas Wahyu Rejo Surabaya sebanyak 57 responden, dengan teknik sampling yang digunakan yaitu sampel jenuh. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan jenis data kuantitatif. Metode analisis dalam penelitian ini meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, serta pengujian hipotesis menggunakan Uji t dan Uji F dengan bantuan software SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, yang berarti semakin tinggi stres kerja, maka semakin besar keinginan karyawan untuk

Article history

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 80

Prefix DOI :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

keluar dari perusahaan. Beban Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, sehingga semakin berat beban kerja, semakin tinggi turnover intention karyawan. Sementara itu, Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan baik secara parsial maupun simultan.

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

PENDAHULUAN

Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini, perusahaan diharuskan untuk menjaga kualitas sumber daya manusianya agar dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal. PT. Gadai Mas Wahyu Rejo, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan, menghadapi tantangan dalam mengelola karyawan agar tetap produktif dan loyal. Salah satu permasalahan yang sering muncul di berbagai organisasi, termasuk PT. Gadai Mas Wahyu Rejo, adalah adanya *turnover Intention* atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Turnover Intention dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja. Stres kerja yang tinggi dapat menurunkan motivasi serta kinerja karyawan, sehingga meningkatkan keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, beban kerja yang berlebihan juga dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya memicu *turnover Intention*. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi diyakini mampu mengurangi niat karyawan untuk keluar karena mereka merasa nyaman dan dihargai di lingkungan kerja.

Oleh sebab itu, penting untuk memahami bagaimana pengaruh stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover Intention* pada karyawan PT. Gadai Mas Wahyu Rejo. Dengan pemahaman tersebut, perusahaan dapat mengambil langkah strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia, meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta mengurangi tingkat turnover yang dapat berdampak buruk pada produktivitas dan stabilitas organisasi.

Manajemen SDM adalah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan Inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Pada tidak ada perusahaan yang tidak membutuhkan manajemen SDM atau istilah kerennya Human Resource (HR) (Purwanto et al., 2024:1).

Salah satu masalah yang dianggap serius di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia adalah turnover, yang berkaitan dengan tingginya tingkat pergantian karyawan. Turnover sendiri dapat didefinisikan sebagai kondisi di mana karyawan atau pekerja meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja. Hal yang memicu turnover adalah niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, yang disebut *Turnover Intention*. *Turnover Intention merupakan* keinginan atau kesediaan karyawan untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaan atau organisasi mereka saat ini (Kanchana & Jayathilaka, 2023).

Stres kerja adalah suatu keadaan psikologis yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dan kemampuan individu untuk mengatasinya atau merupakan penyesuaian terhadap berbagai tuntutan baik yang bersumber dari dalam maupun luar organisasi yang dirasakannya sebagai peluang dan ancaman yang mempengaruhi keseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, serta emosi yang mengakibatkan kondisinya kurang prima untuk memberikan kinerja yang baik (Sartika, 2023:28). Penelitian terdahulu oleh (Jessica Marcella, Mei le 2022) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap

Turnover Intention Karyawan di PT. XYZ” mengemukakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap turnover intention. Namun penelitian oleh (Kusuma, I. G. A dan Putra, A. A., 2020) yang berjudul “Pengaruh stress Kerja terhadap Turnover Intention pada Generasi Milenial di Startup Teknologi Indonesia” mengemukakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap turnover intention.

Beban kerja merupakan situasi pada saat karyawan merasa terbebani karena adanya kesenjangan antara kemampuan mereka dan kebutuhan perusahaan. Akibatnya, para karyawan-karyawan itu cenderung meninggalkan organisasi. Penelitian terdahulu oleh (Ahmad bayu Kuncoro dan Yetti Lutyian Suprpto, 2022) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta” mengemukakan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap turnover intention. Namun penelitian oleh (Pratiwi, S., dan Santoso, B., 2020) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan

Kepuasan Kerja sebagai Mediator pada Karyawan Manufaktur di Jawa Tengah” mengemukakan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap turnover intention. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau emosional positif yang timbul dari penilaian kerja. Kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka (Nurdiansyah et al., 2020). Penelitian terdahulu oleh (Muhammad Gusti Septiyan Nurhasan dan Saumira Mamayanti, 2025) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover-Intention Karyawan Koperasi Di Pt. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda)” Mengemukakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap turnover intention. Namun penelitian oleh (Fitriani, R., & Susanto, A., 2020) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bank Syariah di Indonesia” Mengemukakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap turnover intention.

Dengan fenomena tersebut serta berdasarkan penelitian terdahulu maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul ”Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Gadai Mas Wahyu Redjo Surabaya”

METODE PENELITIAN

a. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian sosiatif kausal (Causal asosiatif) berfungsi mengetahui hubungan sebab akibat.

b. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Gadai Mas Wahyu Rejo Surabaya berlokasi di Jl. Raya Mastrip No. 46, Kota Surabaya, Jawa Timur. Peneltian ini dilakukan pada bulan Oktober sampai Desember 2025.

c. Jenis data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka, pengumpulan data, penafsiran data dan penampilan hasil agar dapat diketahui hasil dari pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention PT. Gadai Mas Wahyu Rejo Surabaya.

d. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner atau data yang diambil secara langsung dari objek penelitian. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung seperti data jumlah karyawan, tingkat pendidikan dan lain-lain.

e. Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT. Gadai Mas Wahyu Rejo Surabaya yang berjumlah 57 karyawan.

f. Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 57 karyawan pada PT. Gadai Mas Wahyu Rejo Surabaya.

g. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu berupa kuisioner yang berisi pertanyaan kepada responden, responden yang dimaksud disini adalah PT. Gadai Mas Wahyu Rejo Surabaya

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja untuk secara efektif dan efisien membantu organisasi, karyawan dan masyarakat mencapai tujuannya (Hasibuan, 2017:10)

Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu keadaan psikologis yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dan kemampuan individu untuk mengatasinya atau merupakan penyesuaian terhadap berbagai tuntutan baik yang bersumber dari dalam maupun luar organisasi yang dirasakannya sebagai peluang dan ancaman yang mempengaruhi keseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, serta emosi yang mengakibatkan kondisinya kurang prima untuk memberikan kinerja yang baik (Sartika, 2023:28).

Beban Kerja

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial. Seorang pekerja berat, seperti pekerja-pekerja bongkar dan muat barang di pelabuhan, memikul lebih banyak beban fisik daripada beban mental atau sosial. Sebaliknya seorang pengusaha, mungkin tanggung jawabnya merupakan beban mental yang relatif jauh lebih besar (Mahawati et al., 2021:4).

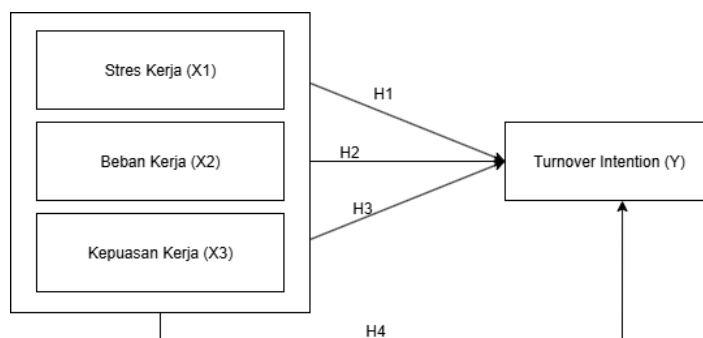
Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018:10) kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian atas pekerjaan sebagai bentuk penghargaan terhadap nilai-nilai penting dalam pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana individu merasa bahagia dan nyaman dalam menjalankan tugas-tugasnya di tempat kerja.

Turnover Intention

Turnover Intention adalah kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan, baik secara sukarela maupun tidak sukarela, yang disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap pekerjaan saat ini atau adanya tawaran pekerjaan lain yang lebih menarik (Robbins & Judge, 2024:63)

Kerangka Konseptual



H1: Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Intention karyawan PT. Gadai Mas Wahyu Rejo.

H2: Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Intention karyawan PT. Gadai Mas Wahyu Rejo.

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Intention karyawan PT. Gadai Mas Wahyu Rejo.

H4 : Stress kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Gadai Mas Wahyu Rejo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,851	0,2609	Valid
	X1.2	0,881	0,2609	Valid
	X1.3	0,870	0,2609	Valid
	X1.4	0,901	0,2609	Valid
	X1.5	0,865	0,2609	Valid
	X1.6	0,869	0,2609	Valid
	X1.7	0,867	0,2609	Valid
	X1.8	0,888	0,2609	Valid
	X1.9	0,873	0,2609	Valid
	X1.10	0,896	0,2609	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,917	0,2609	Valid
	X2.2	0,829	0,2609	Valid
	X2.3	0,873	0,2609	Valid
	X2.4	0,881	0,2609	Valid
	X2.5	0,861	0,2609	Valid
	X2.6	0,888	0,2609	Valid
	X2.7	0,880	0,2609	Valid
	X2.8	0,865	0,2609	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,828	0,2609	Valid
	X3.2	0,714	0,2609	Valid
	X3.3	0,714	0,2609	Valid
	X3.4	0,732	0,2609	Valid
	X3.5	0,700	0,2609	Valid
	X3.6	0,701	0,2609	Valid
	X3.7	0,554	0,2609	Valid
	X3.8	0,649	0,2609	Valid
	X3.9	0,513	0,2609	Valid
	X3.10	0,564	0,2609	Valid

<i>Turnover Intention (Y)</i>	Y.1	0,946	0,2609	Valid
	Y.2	0,935	0,2609	Valid
	Y.3	0,904	0,2609	Valid
	Y.4	0,927	0,2609	Valid
	Y.5	0,925	0,2609	Valid
	Y.6	0,932	0,2609	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,966	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,956	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,862	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0,968	0,60	Reliabel

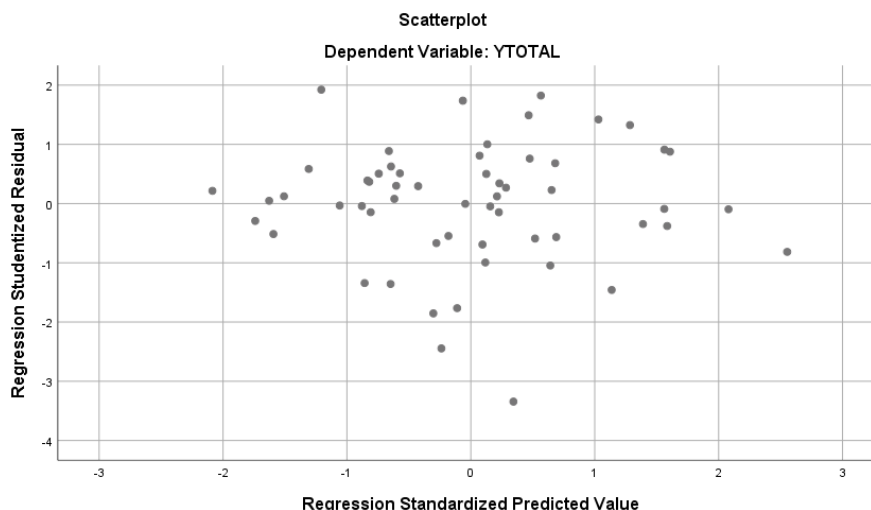
Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,01767744
Most Extreme Differences	Absolute	0,108
	Positive	0,060
	Negative	-0,108
Test Statistic		0,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.097 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Stres Kerja (X1)	0,564	1,772
Beban Kerja (X2)	0,562	1,779
Kepuasan Kerja (X3)	0,994	1,006

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda, Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.083	5.801		4.151	.000		
	X1	.225	.081	.288	2.774	.008	.564	1.772
	X2	.549	.106	.541	5.190	.000	.562	1.779
	X3	-.570	.122	-.366	-4.674	.000	.994	1.006

a. Dependent Variable: Y

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.677	.659	4.12982

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1893.572	3	631.191	37.008	.000 ^b
	Residual	903.937	53	17.055		
	Total	2797.509	56			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3,X1,X2

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah, kajian Pustaka dan hasil analisis serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa Variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Gadai Mas Wahyu Rejo Surabaya.
2. Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa Variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Gadai Mas Wahyu Rejo Surabaya.
3. Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Gadai Mas Wahyu Rejo Surabaya.
4. Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari hasil uji hipotesis Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari hasil uji hipotesis secara simultan (Purwanto et al., 2024) (uji f) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa Stres Kerja, Beban Kerja, Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* PT. Gadai Mas Wahyu Rejo Surabaya.

Saran

1. Berdasarkan kesimpulan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, serta merujuk pada hasil analisis deskriptif yang menunjukkan pernyataan dengan mean tertinggi yaitu “Struktur organisasi ini memungkinkan saya untuk fokus pada prioritas kerja tanpa kebingungan” (mean 2,98), terlihat bahwa kejelasan struktur organisasi sudah cukup baik dan perlu dipertahankan agar membantu karyawan bekerja lebih terarah. Sementara itu, pernyataan dengan mean terendah, yaitu “Saya merasa lelah karena harus menjaga harmoni dalam tim, meskipun ada perbedaan pendapat yang kuat” (mean 2,77), menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih mengalami tekanan emosional dalam menjaga hubungan kerja. Oleh karena itu, secara umum perusahaan disarankan untuk menjaga kejelasan alur kerja dan struktur organisasi, serta secara khusus memperkuat manajemen konflik dan komunikasi tim agar tingkat stres kerja menurun dan *turnover intention* dapat ditekan.
2. Berdasarkan kesimpulan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, serta merujuk pada hasil analisis deskriptif yang menunjukkan pernyataan dengan mean tertinggi yaitu “Saya jarang memiliki waktu istirahat yang cukup selama jam kerja” (mean 3,03), terlihat bahwa beban kerja yang tinggi membuat sebagian karyawan tidak memperoleh waktu istirahat yang memadai. Kondisi ini perlu mendapat perhatian khusus karena dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental. Sementara itu, pernyataan dengan mean terendah, yaitu “Saya sering harus bekerja cepat untuk menyelesaikan tugas” (mean 2,93), menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih merasa terbebani oleh tuntutan ritme kerja yang cepat. Oleh karena itu, secara umum perusahaan disarankan untuk menyeimbangkan beban kerja dan memastikan waktu istirahat yang layak bagi karyawan, serta secara khusus melakukan evaluasi terhadap target dan ritme kerja agar tingkat beban kerja menurun dan *turnover intention* dapat ditekan.
3. Berdasarkan kesimpulan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, serta merujuk pada hasil analisis deskriptif yang menunjukkan pernyataan dengan mean tertinggi yaitu “Rekan kerja saya saling membantu ketika ada kesulitan dalam pekerjaan” (mean 4,77), dapat disimpulkan bahwa hubungan antar rekan kerja sudah terjalin dengan sangat baik dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Kondisi ini perlu dipertahankan karena solidaritas antar karyawan dapat meningkatkan kenyamanan kerja dan berdampak positif dalam menurunkan *turnover intention*. Sementara itu, pernyataan dengan mean terendah, yaitu “Saya merasa memiliki kesempatan yang adil untuk mendapatkan promosi di tempat kerja ini” (mean 4,29),

menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih belum sepenuhnya merasakan keadilan dalam kesempatan promosi. Oleh karena itu, secara umum perusahaan disarankan untuk mempertahankan budaya kerja yang saling mendukung, serta secara khusus meningkatkan transparansi dan kejelasan sistem promosi agar kepuasan kerja karyawan meningkat dan turnover intention dapat ditekan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kanchana, L., & Jayathilaka, R. (2023). Factors impacting employee turnover intentions among professionals in Sri Lankan startups. *PLoS ONE*, 18(2 February), 1-20. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0281729>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., & Ferinia, R. (2021). ANALISIS BEBAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA. In *Albert of Aachen's History of the Journey to Jerusalem*. <https://doi.org/10.4324/9781315233215-10>
- Nurdiansyah, R., Mariam, S., Ameido, M. A., & Ramli, A. H. (2020). Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance. *Business and Entrepreneurial Review*, 20(2), 153-162. <https://doi.org/10.25105/ber.v20i2.8006>
- Purwanto, S., Supangat, Esterina, M., Souhoka, S., Chandra, F., Hariputra, A., & Annisa, N. N. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior (19th ed.)*. Pearson Education.
- Sartika, D. (2023). STRES KERJA. *Doctoral Dissertation*, 8-35. [http://repository.unsil.ac.id/9313/8/BAB 2.pdf](http://repository.unsil.ac.id/9313/8/BAB%202.pdf)