PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN KUNINGAN MEGA BANGUNAN KABUPATEN KUNINGAN

(Survei pada Toko Kuningan Mega Bangunan)

[1] Karlina Putri Andini S.E
[2] Dr. Rina Masruroh, S.E., M.E.Sy
[3] Januar Habibi Mahsyar, S.E., M.M
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Kuningan
Koresponden: 20220510125@uniku.ac.id

ABSTRACT

This study aimed to analyze the effect of workload on turnover intention, the effect of work stress on turnover intention, the effect of work environment on turnover intention, as well as the simultaneous effect of workload, work stress, and work environment on employee turnover intention at Kuningan Mega Bangunan, Kuningan Regency. This study used descriptive and verification methods with a quantitative approach. The variables in this study consisted of workload work stress and work environment as independent variables, and turnover intention as the dependent variable.The population in this study consisted of all employees of Kuningan Mega Bangunan, Kuningan Regency, totaling 67 employees. The sampling technique used was saturated sampling, in which all members of the population were selected as the sample, resulting in a total of 67 respondents. Data analysis was conducted using SPSS version 26 through validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, t-tests, and F-tests.The results of this study showed that workload had a positive and significant effect on turnover intention, work stress had a positive and significant effect on turnover intention, and work environment had a significant effect on turnover intention. Simultaneously, workload, work stress, and work environment had a significant effect on turnover intention among employees of Kuningan Mega Bangunan, Kuningan Regency, indicating that the research hypotheses were accepted.

Keywords: Workload, Work Stress, Work Environment, Turnover Intention.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, sehingga perusahaan perlu menjaga loyalitas dan produktivitas karyawan guna mengurangi turnover intention, yaitu kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Menurut Mahdi (2012), turnover intention merupakan niat sadar dan terencana karyawan untuk keluar dari organisasi yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal, seperti rendahnya kepuasan kerja dan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Fenomena turnover intention juga terjadi pada Kuningan Mega Bangunan Kabupaten Kuningan yang menunjukkan tingkat turnover masih cukup tinggi selama tahun 2022–2024, yaitu di atas standar ideal turnover karyawan. Hasil prasurvey menunjukkan sebagian besar karyawan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain apabila memperoleh peluang yang lebih baik.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Namun, masih terdapat research gap karena sebagian penelitian hanya memfokuskan pada dua variabel tanpa mengintegrasikan lingkungan kerja, khususnya pada sektor ritel material bangunan. Selain itu, penelitian sebelumnya lebih banyak menekankan hasil statistik dan belum menggambarkan kondisi empiris turnover intention secara nyata melalui data persentase karyawan yang berniat keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada karyawan Kuningan Mega Bangunan Kabupaten Kuningan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hidayat dan Anwar (2022) menjelaskan bahwa sumber daya manusia mencakup proses perekrutan, penyaringan, pengembangan, pemeliharaan, hingga pemanfaatan tenaga kerja yang diarahkan untuk memenuhi kepentingan individu sekaligus tujuan organisasi.

Turnover Intention

Menurut Kartono (2017) *Turnover intention* merupakan suatu bentuk perilaku yang menggambarkan sejauh mana keinginan seorang pegawai untuk meninggalkan atau tetap bertahan dalam suatu organisasi tempat ia bekerja. Menurut Wahyu (2017) *Turnover intention* dapat dipahami sebagai reaksi mental yang muncul pada diri karyawan ketika situasi di perusahaan membuka kesempatan bagi mereka untuk mempertimbangkan alternatif pekerjaan yang dinilai lebih menguntungkan, sehingga timbul dorongan untuk meninggalkan tempat kerja secara sukarela.

Menurut Waskito, M., & Putri, A.R (2024) mengatakan bahwa indikator *turnover intention* yaitu:

1) Tingkat absensi semakin meningkat
2) Jenuh dalam bekerja
3) Peningkatan pelanggaran atau kesalahan
4) Protes terhadap atasan
5) Perilaku yang berbeda
6) Pencarian alternatif pekerjaan.

Menurut Rumawas,(2023) menyatakan indikator *turnover intention* yaitu:

1. Kenginginan untuk mengundurkan diriadanya dorongan internal dalam diri karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya.
2. Keinginan Mencari atau Mempertimbangkan Pekerjaan Lain
3. Rencana untuk Meninggalkan Organisasi
4. Rendahnya Keterikatan atau Loyalitas terhadap Organisasi
5. Penilaian Negatif terhadap Lingkungan Kerja

Menurut Frida,(2021) menyatakan indikator *turnover intention* yaitu:

1. Menurunnya Komitmen terhadap Organisasi
2. Berkurangnya Minat untuk Bertahan di Organisasi
3. Ketidaksesuaian antara Harapan dan Kondisi Kerja Aktual
4. Munculnya Kejenuhan dan Kelelahan Kerja
5. Rendahnya Persepsi terhadap Keadilan Organisasi
6. Rendahnya Dukungan Organisasi yang Dirasakan
7. Rendahnya Keterlibatan Kerja *Work Engagement*

Beban Kerja

Menurut Yulian (2021) Beban kerja dapat diartikan sebagai tingkat tuntutan pekerjaan yang dialami individu sebagai konsekuensi dari aktivitas kerja yang dijalankan, yang ditunjukkan melalui reaksi fisik dan fisiologis tubuh selama proses bekerja. Menurut

Afrianty et al. (2022) adalah tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dalam jangka waktu tertentu dan bisa menjadi *stressor* yang memengaruhi sikap dan perilaku kerja

Menurut Sandra (2014) beban kerja diukur melalui enam indikator utama yang mencerminkan aspek fisik dan mental seseorang saat bekerja

1. *Mental Demand* (Kebutuhan Mental)
2. *Physical Demand* (Kebutuhan Fisik)
3. *Temporal Demand* (Kebutuhan Waktu)
4. *Performance* (Performa)
5. *Effort* (Tingkat Usaha)
6. *Frustration Level* (Tingkat Frustrasi)

Menurut (Anantadjaya (2023) indikator beban kerja yaitu:

1. Beban Waktu (*Time Load*)
2. Beban Fisik (*Physical Load*)
3. Beban Mental (*Mental Effort Load*)
4. Tekanan Psikologis (*Psychological Stress Load*)
5. Jumlah dan Kompleksitas Tugas

Menurut Nora (2022) indicator beban kerja yaitu :

1) Intensitas Pekerjaan
2) Tekanan Target Kerja
3) Tuntutan Kognitif Pekerjaan
4) Tekanan Emosional Kerja
5) Beban Tanggung Jawab Pekerjaan

Stres Kerja

Menurut Pramono (2024) Stres merupakan reaksi yang ditimbulkan oleh tubuh dan pikiran manusia ketika menghadapi kondisi yang dipersepsikan sebagai suatu bentuk ancaman atau bahaya, baik yang bersifat fisik maupun psikologis. Menurut Cooper (2001) Stres kerja organisasional mengacu pada sumber dan hasil dari tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan, mencakup metode yang digunakan untuk menilai tingkat dan konsekuensi dari stres kerja, serta strategi yang dapat digunakan oleh individu dan organisasi untuk menghadapi stres dan masalah terkait.

Menurut Qoyyimah (2019) menyatakan bahwa indikator stress kerja yaitu

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan waktu kerja
3. Konflik peran
4. Ketidak jelasan peran
5. Hubungan kerja

Menurut Festinahati (2021), stres kerja dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator yang menggambarkan kondisi dan persepsi karyawan terhadap pekerjaannya.

1. Beban kerja
2. Sikap pemimpin
3. Waktu kerja
4. Konflik

Menurut Pintor (2025) indikator stress kerja yaitu :

1. Tuntutan Tugas
2. Tuntutan Peran
3. Tuntutan Antar pribadi
4. Struktur Organisasi
5. Kepemimpinan Organisasi

Lingkungan Kerja

Menurut Afiandi (2022), lingkungan kerja mencerminkan berbagai kondisi yang berada di sekitar karyawan dan berpotensi memengaruhi bagaimana mereka menjalankan tugasnya Widiyastuti (2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh fasilitas serta infrastruktur di sekitar karyawan saat menjalankan tugasnya dan berpotensi memengaruhi proses kerja.

Menurut Budiasa (2022) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana Kerja
2. Hubungan Antar Rekan Kerja
3. Fasilitas dan Perlengkapan Kerja

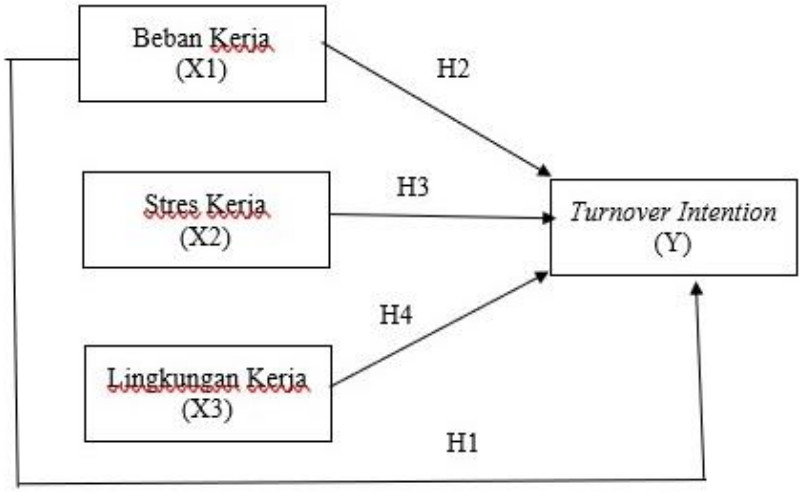
Menurut Juliani et al. (2023) lingkungan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator utama yang berkaitan dengan kondisi fisik tempat kerja, yaitu:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
2. Sirkulasi udara di tempat kerja
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Bau tidak sedap di tempat kerja
5. Keamanan di tempat kerja

Menurut Winanta (2022) dimensi lingkungan kerja yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik
2. Lingkungan kerja nonfisik
3. Fasilitas dan sarana kerja

Kerangka Berpikir



Menurut Arikunto (2024) Hipotesis dipahami sebagai dugaan sementara yang dirumuskan sebagai jawaban awal atas rumusan masalah penelitian, yang kebenarannya masih perlu diuji melalui pengumpulan dan analisis data. Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan, maka dirumuskan beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention.*

H2: Beban Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention.*

H3: Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention.*

H4: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention.*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dan termasuk dalam kategori survei eksplanatori. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data

penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan dianalisis menggunakan metode statistik. Menurut Sugiyono (2018), metode kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu secara terukur. Pengumpulan data dilakukan melalui survei untuk memperoleh informasi yang relevan terkait variabel penelitian tanpa adanya perlakuan atau intervensi terhadap objek yang diteliti. Selain itu, penelitian ini juga bersifat deskriptif karena bertujuan menggambarkan kondisi variabel penelitian secara sistematis, faktual, dan akurat (Sugiyono, 2018). Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh populasi dapat dilibatkan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih akurat dan representatif (Sugiyono, 2013). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 67 karyawan Kuningan Mega Bangunan. Kemudian dilakukan analisis kuantitatif meliputi uji instrument; uji validitas dan uji reliabilitas, Analisi Deskriptif, uji asumsi klasik; uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heterokedastisitas, uji analisis linier berganda, uji kefisien determinasi dan uji hipotesis; uji hipotesis parsila dan uji hipotesis simultan. Teknik analisis yang digunakan adalah *software* IBM SPSS versi 26.

PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 35 orang (52,2%), sedangkan laki-laki sebanyak 32 orang (47,8%). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 46 orang (68,7%), sedangkan usia 25–30 tahun sebanyak 21 orang (31,3%). Dari sisi pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK sebanyak 58 orang (86,6%), diikuti lulusan S1 sebanyak 7 orang (10,4%) dan D3 sebanyak 2 orang (3,0%). Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, responden didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 2–3 tahun sebanyak 29 orang (43,3%), diikuti masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 21 orang (31,3%) dan 4–6 tahun sebanyak 17 orang (25,4%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Kuningan Mega Bangunan merupakan tenaga kerja muda dengan pendidikan SMA/SMK dan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup di perusahaan.

Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan. Beban kerja dan stres kerja yang tinggi dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, sedangkan lingkungan kerja yang baik dapat menekan turnover intention. Secara parsial, beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, di mana semakin tinggi beban kerja maka semakin besar keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Christiandi (2022), Rahmat Sabuhari (2021), serta Herwidiyanto & Sinambela (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan, maka semakin besar keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kondisi psikologis karyawan serta mengelola stres kerja agar tidak menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Putra (2017), Ikhwan Gunawan et al. (2023), Azzahra et al. (2026), dan Belzara (2024) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu,

perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif agar karyawan merasa betah dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Yongky (2023), Nurul Hidayatul (2023), Paminto (2021), dan Sinambela (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini terlihat dari beberapa indikator beban kerja seperti target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan yang masih dirasakan cukup menuntut oleh karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
2. Stres Kerja menunjukkan bahwa tingkat stres kerja karyawan berada pada kategori sedang. Hal ini terlihat dari indikator seperti tekanan kerja, ketegangan dalam bekerja, kecemasan menghadapi pekerjaan, dan konflik dalam pekerjaan yang masih dirasakan oleh sebagian karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan juga akan semakin meningkat.
3. Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini dilihat dari indikator penerangan atau pencahayaan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, keamanan kerja, dan hubungan antar rekan kerja yang secara umum sudah cukup baik. Namun, indikator dengan nilai terendah terdapat pada tingkat kebisingan di tempat kerja, yang menunjukkan bahwa masih terdapat gangguan suara yang memengaruhi kenyamanan kerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
4. *Turnover Intention* menunjukkan bahwa masih terdapat kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan mencari pekerjaan lain atau meninggalkan perusahaan, sehingga kondisi tersebut perlu menjadi perhatian perusahaan dalam mengelola beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja karyawan..
5. Secara simultan, variabel beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan.

Saran

1. Bagi Perusahaan

Untuk menekan tingkat *turnover intention* pada karyawan Kuningan Mega Bangunan Kabupaten Kuningan, perusahaan diharapkan dapat melakukan perbaikan pada setiap variabel penelitian, yaitu:

1. Pada variabel beban kerja , perusahaan dapat menyeimbangkan beban kerja karyawan sesuai kemampuan dan kapasitas kerja masing-masing, khususnya pada indikator *Mental Effort Load* (beban kerja mental) yang berkaitan dengan tekanan waktu dan kelelahan mental.
2. Pada variabel stres kerja erusahaan dapat menekan tingkat stres kerja karyawan, khususnya pada indikator ke tidak jelasan peran dalam dimensi psikologi.
3. Pada variabel lingkungan kerja perusahaan dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja, khususnya pada indikator yang memperoleh nilai terendah berdasarkan hasil angket, baik yang berkaitan dengan kondisi fisik maupun nonfisik lingkungan kerja.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dalam mengelola stres kerja, menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun atasan, serta tetap mempertahankan sikap profesional dalam menjalankan pekerjaan agar tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi turnover intention, seperti kepuasan kerja, kompensasi, motivasi kerja, komitmen organisasi, maupun budaya organisasi. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda atau memperluas objek penelitian agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif

DAFTAR PUSTAKA

Ardana, M. P., & Rini, H. P. (2025). *The Effect of Workload and Work Stress on Turnover Intention Among Production Employees*. *4*(4), 20–27.

Nurul Hidayatul.(2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt . Mustika Sembuluh

Azzahra, Y., Gani, N. A., Bisnis, E., & Jakarta, U. M. (2026). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada Perusahaan Kompas Gramedia Palmerah. 5(1), 302–311*.

Anantadjaya, S. (2023). *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*.

Basar, M. S., & Supiyadi, D. (2024). *The influence of workload , work stress and work environment on turnover intention in the Herbal liquid production department*. *7*(1), 621–627.

Christiandi, A. (2022). *Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT . Ginsa Inti Pratama*. *3*, 1–10.

Darwin. (2022). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber daya manusia. CV. Media Sains Indonesia.

Dorianti, D. (2024). Pengaruh *Work Overload* Dan Stres Pada Pt Semadak Serunting Sakti. 7, 4491–4500.

Dwi, S. (2025). Strategi Inovatif Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Terapan Untuk Masa Depan. Penerbit Widina.

FRIDA, S. (2021). *Turnover Intention* Karyawan Dalam Tinjauan Kompensasi, Pengembangan Karir, Iklim Organisasi. Cv. Media Sains Indonesia).

Guridno, N., & Wajdi, M. F. (2024). *Turnover Intention In Employees Of The Regional Office Of DJP Central Java II* Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Kanwil DJP Jawa Tengah II (Surakarta). 5(2), 9229–9240.

Hariandja, M. T. E. (2023). sumber daya manusia pengadaan pengompensasiaan pengembangan produktivitas pegawai. Grasindo.

Hermawan, E. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Stres Kerja , dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT . Sakti Mobile Jakarta. 22(2), 173–180.*

Indah, A. (2025). Peran Psikologi Kesehatan Dalam Mengelola Stres Kerja. CV Rey Media Grafika.

Irsyad, F. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Kasus dari Sudut Pandang Individu dan Organisasi. Penerbit NEM.

Jannavi, A. N. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan di Perusahaan Konstruksi Bangunan. 2(4), 58–72.

Jauvani, E. (2013). manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. PT Remaja

Rosdakarya.
Mahesa P (2025). *The Effect Of Work Stress And Workload On Turnover Intention At* Surya Toserba Jatiwangi
G., Apriliawati, D., Sumantri, F., & Pratiwi, T. S. (2025). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention (* Studi Kasus PT Gunanusa Utama Fabricators *)*. *5*(April).
Windayanti1. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Generasi Z di Jabodetabek
Kusuma, N. P., Septyarini, E., & Kusuma, N. T. (2025). *The Influence Work Environment , Job Satisfaction and Work Stress on Turnover Intention*. *9*(2), 175–186.
Nimran, U. (2022). Manajemen Sumber daya manusia dan Perilaku organisasi. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
Nora, E. (2022). manajemen kinerja karyawan.
Paminto, A. (2021). kinerja industri asuransi selama pandemi COVID-19. *Behavioral Finance* Dan Etika Islam Dalam Investasi.
Pintor, S. (2025). Penerapan *Efikasi* Diri dan Dukungan Sosial Sebagai Upaya Pengendalian Stres *K*erja: Bagi Pekerja Internasional. Deepublish.
Nadia Zafriarni. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. JNE Padang *01*(03), 832–842.
Putra, R. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Revolusi Industri. Fahmi Karya.
PUTRA, S. (2017). merancang strategi peningkatan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat turnover karyawan di Bali dan wilayah lainnya. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana; E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana Fokus Penelitian.
Qoyyimah, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi *PT*. *INKA*. *2*(1), 11–20.
Rachman, N. (2023). *manajemen sumber daya manusia* Media Pustaka.
Rahmat Sabuhari. (2021). Cakrawala Management Business Journal. In Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
Rumawas, W. (2023). KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN PERILAKU KEINGINAN KELUAR KARYAWAN.
Rusby, Z. (2019). *personality employee engagment emotional intellegence job burnout* pendekatan *turnover intention*.
Sebayang, T. E. (2023). BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Indonesia, PT. Sonpedia Publishing.
Sinambela. (2024). *The Influence of Work Environment , Work Stress , Workload on Turnover Intention Through Organizational Commitment as an Intervening Variable*. *4*, 270–282.
Sony, J. H., Rizal, M., & Muttaqin, Z. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Lindungi Bumi Nusantar*a*. *8*, 6916–6922.