

Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bank

Januar Habibi Mahsyar

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan

Laras Puti Andini

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan

Iqbal Arraniri

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan

Abstrak

Tujuan Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap Turnover Intention karyawan (2) untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap Turnover Intention karyawan (3) untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan (4) untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan (5) untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap Turnover Intention karyawan (6) untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap turnover intention melalui stres kerja sebagai variabel intervening. Dan (7) untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention melalui stres kerja sebagai variabel intervening.

Desain/Metode Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan metode pengumpulan data menggunakan angket yang di bantu dengan Google form. Metode analisis data yang digunakan meliputi Analisis deskriptif, kuantitatif dan Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21.

Temuan Hasil dari pengujian menyatakan bahwa (1) beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention. (2) lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention. (3) beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja. (4) lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja. (5) stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention. (6) stres kerja memediasi beban kerja terhadap turnover intention. (7) lingkungan kerja memediasi beban kerja terhadap turnover intention.

Originalitas Mengidentifikasi data-data yang ditemukan untuk kemudian dijadikan informasi dalam penelitian.

Tipe Penelitian Studi Empiris.

Kata Kunci : Beban kerja, Turnover Intention, Karyawan

I. Pendahuluan

Peranan SDM dalam sebuah perusahaan atau organisasi bukan hanya dilihat dari produktivitas kinerjanya saja, namun dapat dinilai juga dari bagaimana proses sebuah pekerjaan diselesaikan. Keunggulan suatu perusahaan dapat dilihat juga dari kemampuan daya saing antar sumber daya manusianya, tidak bisa ditentukan lagi hanya dari hasil pekerjaannya saja. Perusahaan yang memiliki kualitas SDM yang baik, maka juga akan berdampak pada performa dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan (Setyowati et al., 2021)

Dalam proses pencapaian tujuan tersebut, tidak jarang perusahaan menghadapi berbagai masalah terkait SDM. Salah satu isu SDM bagi perusahaan adalah *turnover intention* karyawan. *Turnover intention* ini merupakan salah satu hal yang menjadi perhatian besar bagi perusahaan, karena dapat menimbulkan berbagai masalah seperti mengganggu kegiatan operasional perusahaan, menimbulkan masalah etika di kalangan karyawan dalam perusahaan dan menambah biaya baru untuk keluarnya karyawan baru, pelatihan dan pengembangan (Simamora, 1997:194). Ada juga pandangan bahwa *turnover intention* mengacu pada kesediaan seseorang untuk meninggalkan pekerjaan ketika dia tidak puas dengan itu, dan ketidakpuasan ini mengarah pada keinginan untuk keluar dan mencari pekerjaan lain (Putra 2016). Semua yang terjadi di dalam sebuah perusahaan cenderung mempengaruhi kondisi perusahaan di masa yang akan datang.

Salah satu hal yang perlu diantisipasi adalah *Turnover Intention*, yaitu keinginan seseorang untuk berpindah tempat kerja atau keluar dari tempat kerjanya. *Turnover intention* ditandai oleh banyak hal yang menyangkut berbagai perilaku karyawan, antara lain karyawan yang merasa tidak aman atau terancam di tempat kerja, lingkungan kerja yang tidak nyaman, beban kerja yang berlebihan sehingga menyebabkan stres kerja. Berlandaskan observasi pegawai yang keluar perusahaan dari tahun 2021 - 2022 condong fluktuatif. Patokan tingkat presentase *turnover* karyawan yang dapat ditolerir pada berbagai perusahaan bermacam - macam, menurut Harris dalam Prawitasari, 2016 standar tingkat *turnover* yang sudah sampai 10% atau lebih per-tahunnya adalah tinggi. Pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Kuningan memang tingkat *turnover*nya belum mencapai 10% tetapi jika tidak diantisipasi lebih dini maka kedepannya mungkin akan diatas standar tersebut.

Sejalan dengan hasil survei Watson Wyatt (2007) yang menemukan bahwa tingkat *turnover* karyawan bank yang mencapai 6,3%-7,5% tergolong tinggi dibandingkan industri lainnya, penting untuk meninjau intensi *turnover* karyawan bank.

Berbagai jenis pekerjaan mempunyai risiko stresnya masing-masing. Salah satu sektor bisnis yang berkembang pesat serta sekaligus berpotensi tinggi terhadap isu stres kerja dan *turnover* yakni dari sektor perbankan. Menurut studi terbaru, pegawai perbankan lebih mungkin mendapat tekanan dalam kehidupan pekerjaannya yang bisa berujung pada stres. Hasil dari studi ini menunjukkan bahwa stres diketahui sebagai masalah kesehatan utama yang dialami pegawai perbankan sehingga kemudian menciptakan iklim keinginan untuk keluar dari pekerjaannya karena tidak bisa mencapai target penjualan, mendapat potongan gaji, dan harus menyelesaikan kerja tim dengan staf yang sedikit (www.jpnn.com).

Indikasi-indikasi *turnover intention* di atas bisa ditemukan di banyak perusahaan tidak terkecuali di PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Kuningan. Berkaitan dengan fungsi bank yang sangat besar menurut UU RI tahun 1998, Maka dari itu diperlukan penanganan yang serius termasuk manajemen tenaga kerja yang dimiliki. Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan dalam mengatur tenaga kerja adalah beban kerja. Analisis beban kerja diharapkan dapat digunakan sebagai dasar dalam menentukan keseimbangan antara volume pekerjaan dengan kemampuan tenaga kerja.

II. Kajian Teori

Turnover Intention

Pengertian Turnover Intention

Turnover intention adalah keinginan untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dari suatu organisasi dalam bentuk berhenti kerja atau pindah ke organisasi lain karena tidak merasa nyaman dan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi. Pada dasarnya sikap individu yang mempunyai keinginan untuk keluar dari suatu organisasi adalah hal yang umum. *Turnover intention* adalah tindakan akhir yang akan diambil oleh individu untuk keluar dari organisasi dikarenakan faktor-faktor yang mendorong individu tersebut berkeinginan untuk keluar dari organisasi.

Turnover intention yang terjadi pada individu didalam organisasi menggambarkan perasaan individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain dan keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan demikian, *turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan perasaan individu atau niat individu yang memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya (Zeffane, 2008). (Susiani, 2014) mengungkapkan bahwa tingkat *turnover intention* yang terjadi dalam organisasi mengarah pada kenyataan akhir yang berupa keluarnya karyawan pada saat tertentu. (Susiani, 2014) mengungkapkan bahwa *turnover intention* merupakan perasaan yang timbul dari individu yaitu niat untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. (Shaw et al., 1998, dalam Bramantara dan Kartika, 2014) mengungkapkan bahwa *turnover intention* terbagi menjadi dua yaitu yang pertama *voluntary turnover* adalah keputusan yang diambil oleh individu untuk keluar atau meninggalkan organisasi secara sukarela, sebaliknya yang kedua yaitu *involuntary turnover* atau pemecatan merupakan keputusan dari organisasi untuk menghentikan hubungan kerja pada individu dan bersifat *uncontrollable* bagi individu yang Mengalami pemecatan atau *unvoluntary turnover*.

Faktor - Faktor yang mempengaruhi Turnover Intention

Faktor-faktor yang menjadi penyebab turnover adalah kondisi pasar tenaga kerja, harapan terhadap pilihan kesempatan kerja dan panjangnya masa kerja dengan perusahaan. Selain itu penyebab terjadinya *turnover intention* pada karyawan disebabkan adanya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain.

Dampak Turnover Intention

Menurut Mobley et al., (2010) tinggi rendahnya *turnover intention* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan :

1. Beban kerja
Jika *turnover intention* karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan selama itu.
2. Biaya penarikan karyawan
Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan yang mengundurkan diri.
3. Biaya latihan
Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Pelatihan ini diberikan karyawan baru. Jika turnover intention tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan peningkatan biaya pelatihan karyawan.
4. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan
Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Ini akibat dari tingginya *turnover intention*. Terlebih bila karyawan keluar dari perusahaan adalah karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi.
5. Banyak Pemborosan karena adanya karyawan baru

Imbas dari tingginya *turnover intention* membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama diperusahaan.

6. Memicu stress karyawan

Stress karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stress ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

Beban Kerja

Pengertian Beban Kerja

Beban Kerja adalah Semua pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang merupakan suatu beban bagi orang tersebut yang dapat berupa beban mental maupun beban fisik. Beban kerja menurut Kep.Men.PAN Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 merupakan sebuah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Kasmir (2016:40) mendefinisikan beban kerja (workload) sebagai perbandingan keseluruhan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan terhadap keseluruhan waktu standar.

Pengertian Lingkungan Kerja

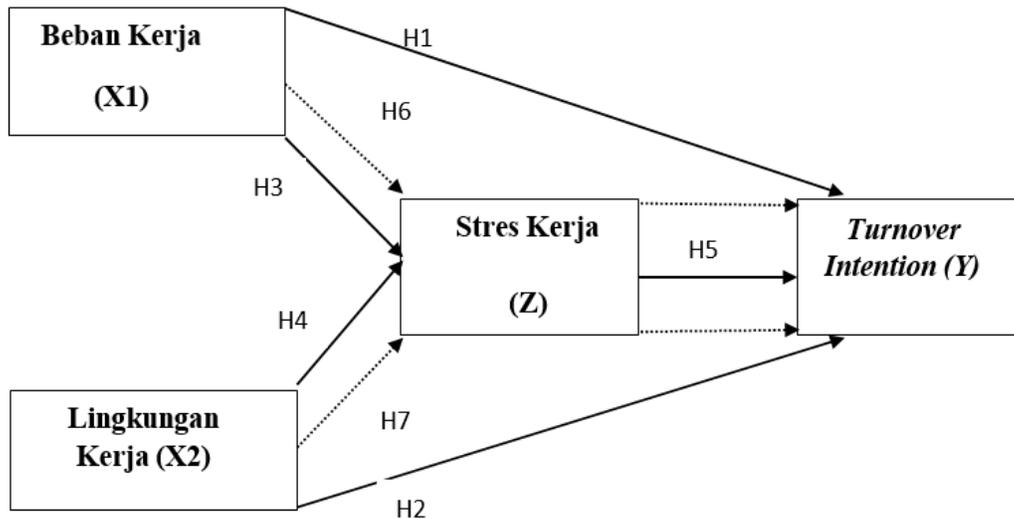
Menurut Nitisemito (2001:183) mengemukakan "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain". Sedarmayanti (2011:2) mendefinisikan "Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di manaseseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok."

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Pengertian Stress Kerja

Stres Kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga, 2001:108). Menurut Mangkunegara(2008:157) stres kerja merupakan suatu kondisi mental karyawan yang merasakan tertekan pada saat melakukan pekerjaan. Stres kerja menurut Hasibuan (2014:204) merupakan suatu ketegangan yang dirasakan oleh karyawan sehingga mempengaruhi seseorang tersebut dalam berfikir dan kondisi emosional.

Sedangkan menurut Siagian (2007:300) stres kerja adalah kondisi ketagangan yang dialami karyawan yang akan berpengaruh terhadap jalan pikiran, emosi dan kondisi fisik. Stres yang mencapai titik unjuk kerja optimal merupakan stres positif (eustress) yang merangsang proses kreatif karena akan mengarah pada gagasan yang inovatif. Namun terdapat stres yang melebihi titik unjuk kerja optimal akan menjadi stres yang memberikan konsekuensi negatif (distress) (Munandar, 2001:374). Pada penelitian ini lebih menekankan pada stres yang memberikan konsekuensi negatif.



Kerangka diatas menggambarkan tentang paradigma sebagai sebagai sebuah jawaban atas masalah yang diteliti, dengan menjelaskan bahwa ada hubungan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan pembahasan penelitian terdahulu dan kerangka penelitian tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Kuningan.
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Kuningan.
- H3 : Beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Kuningan
- H4 : Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Kuningan
- H5 : Stres Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Kuningan.
- H6: Beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui stress kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Kuningan.
- H7 : Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui stress kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Kuningan.

III. Metode Penelitian

Jenis metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, pada penelitian ini terdapat 3 macam variabel, yaitu:

1. *Independen* variabel (variabel bebas)

Yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah beban dan lingkungan kerja dengan simbol X1 dan X2 yang diukur dengan menggunakan data ordinal.

2. *Dependen* variabel (variabel terikat)

Yaitu variabel yang dipengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat

adalah *Turnover Intention* dengan simbol Y yang diukur dengan menggunakan data ordinal. Dalam operasionalnya, ketiga variabel tersebut akan dijabarkan menjadi item-item variabel yang akan dijadikan dasar dalam penyusunan angket.

3. Variabel Antara (*Intervening*)

Variabel *intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2018). Variabel *Intervening* yang digunakan pada penelitian ini adalah Stres Kerja.

Menurut Siagian (2007:300) Stres kerja adalah kondisi ketagangan yang dialami karyawan yang akan berpengaruh terhadap jalan pikiran, emosi dan kondisi fisik.

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep variabel	Indikator	skala
Beban Kerja (X1)	Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu (Moekijat, 2007)	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Standar pekerjaan (Putra dalam Tunafsiah 2012:22)	Ordinal
Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di manaseseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (2011:2)	1. Kondisi penerangan 2. Kondisi suhu udara 3. Kebisingan suara 4. Kondisi penggunaan warna Ruang gerak yang diperlukan 5. Keamanan kerja dan 6. Kebersihan 7. Ruang gerak yang diperlukan 8. Keamanan kerja dan kebersihan 9. Hubungan karyawan (Sedarmayanti : 2011)	Ordinal
<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Turnover intention</i> merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari suatu tempat kerja yang lain sesuai pilihannya sendiri. Rivai (2009:238)	1. Usia karyawan 2. Lama kerja 3. Tingkat pendidikan 4. Intelegensi Keterikatan terhadap organisasi (Mathis, 2006:221)	Ordinal

<p>Stres Kerja (Z)</p>	<p>Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapseseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannyayang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinyaterancam</p> <p>Pandji Anoraga (2001:108)</p>	<p>1. Gejala fisiologis 2. Gejala psikologis 3. Gejala perilaku</p> <p>Robbins dan Judge (dalamIrvianti et al., 2015)</p>	<p>Ordinal</p>
------------------------	---	---	----------------

Populasi, Sampel dan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Kuningan yang berjumlah 66 orang. Dalam pengambilan sampel, Teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling dengan jenis purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan adanya pertimbangan tertentu. (Sugiyono, 2018) Dengan teknik tersebut setiap responden dalam penelitian ini dipilih dengan menentukan kriteria responden, yaitu karyawan yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun di PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Kuningan. Sesuai dengan data karyawan yang ada, terdapat 50 karyawan yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data diperoleh dari pemberian kuesioner atau angket kepada karyawan yang bentuk pertanyaannya berasal dari penelitian penelitian terdahulu yang terdapat dalam jurnal-jurnal yang telah ada dan akhirnya membuat pertanyaan kuesioner yang cocok. Semua bahan dan data dalam penelitian ini diselidikimenggunakan *Likert-Type* lima poin yaitu dengan skala (5=sangat setuju, 1=sangat tidak setuju).

Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini untuk membantu dalam menganalisis pengolahan data statistiknya dengan mengukur pengaruh antar variabelnya menggunakan perangkat lunak *Statistical Program for Social Sciences* (SPSS) statistik 23. Koefisien Beta dalam penelitian ini digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. (Rochaety, et al., 2007).

Masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah apakah Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja sama ama berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Oleh karena itu, untuk menganalisis masalah penelitian tersebut digunakan regresi berganda. (Sugiyono, 2014) .

Persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Y_1 &= \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \\
 Y_2 &= a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \\
 Y &= \alpha + \beta Z
 \end{aligned}$$

Analisis Jalur Path (*Path Analysis*)

Ghozali (2013) menjelaskan bahwa metode analisis jalur digunakan untuk menguji variabel mediasi/intervening. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab- akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.

- Model diagram jalur
Model diagram jalur merupakan langkah pertama dalam analisis jalur, yaitu merancang model

berdasarkan konsep dari teori yang dipakai. Secara teoritis dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja
2. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Jika pengaruh X terhadap Y menurun menjadi nol dengan memasukkan variabel Z, maka terjadi mediasi sempurna (*perfect mediation*). Namun demikian, jika pengaruh X terhadap Y menurun tidak sama dengan nol dengan memasukkan variabel Z, maka terjadi mediasi parsial. Mediasi sederhana ini terjadi jika dipenuhi asumsi:

- (1) tidak ada kesalahan pengukuran (*measurment error*) pada variabel Z,
- (2) dan 2 variabel Y tidak dipengaruhi variabel Z.

IV. Hasil Dan Pembahasan

1. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh bersama dari semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Ghozali (2016). uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh sosial media marketing, kualitas produk dan minat beli secara bersama-sama terhadap keputusan pembelian. Adapun F_{tabel} dalam penelitian ini adalah:

$$(k; (n-k) = (2; (50-2) = (2;48)$$

$$F_{tabel} = 3,190$$

Dimana:

k; jumlah variabel independen,

n; jumlah populasi

H₀ : $\beta_1, \beta_2 = 0$

Beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

H₁ : $\beta_1, \beta_2 \neq 0$

Beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel tak bebas. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dan signifikansi 5 %. Jika hasil F hitung < F tabel dan nilai signifikansi > 0,05, maka hipotesis (H_a) ditolak. Sementara jika F hitung > F tabel dan nilai signifikansi < 0,05, maka hipotesis (H_a) diterima. Berikut ini hasil uji F (uji simultan) menggunakan SPSS:

2. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh masing – masin variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian penelitian dengan menggunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Hasil Uji t beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention*
X1 & X2 → Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.725	11.001		2.702	.010
Beban kerja	-.149	.251	.367	.595	.555
Lingkungan Kerja	.298	.190	.224	1.567	.124

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: pengolahan data primer 23

Berdasarkan hasil uji t (parsial) di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Untuk melihat pengaruh promosi beban kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y) dengan melihat $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $0,595 > 1,984$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Untuk melihat pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan melihat $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1,567 > 1,984$ dan nilai sig. $0,011 < 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya secara parsial lingkungan fisik berpengaruh signifikan terhadap keputusan *Turnover Intention* dengan melihat $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $0,595 > 1,984$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya secara parsial beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Tabel 4. 2
Regresi Linier Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja
X1 & X2 → Z

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	65.012	13.095		4.965	.000
Beban kerja	.562	.299	.266	1.880	.066
Lingkungan Kerja	.158	.226	.199	.698	.489

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Berdasarkan hasil uji t (parsial) di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Untuk melihat pengaruh beban kerja (X1) terhadap stres kerja (Z) dengan melihat $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1,880 > 1,984$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja
2. Untuk melihat pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap Stres kerja (Z) dengan melihat $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $0,698 > 1,984$ dan nilai sig. $0,489 < 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres kerja

Tabel 4. 3
Regresi Linier Stres Kerja dan *Turnover Intention*
Z → Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	49.725	6.051		8.217	.003
1 Turnover Intention	.653	.174	.329	.9539	.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Berdasarkan hasil uji t (parsial) di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Untuk melihat pengaruh stres kerja (Z) terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan melihat $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $0,329 > 1,984$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*

Pembahasan

Penelitian ini terdiri dari 50 responden yang dapat dikelompokkan berdasarkan karakteristik responden, yang pertama berdasarkan jenis kelamin, dimana jumlah laki-laki sebanyak 23 orang dan jumlah perempuan sebanyak 27 orang. Kemudian berdasarkan usia, responden paling banyak berusia 25-30 tahun sebanyak 19 orang, dan responden paling banyak memiliki masa kerja 5- 10 tahun sebanyak 27 orang.

Persepsi responden terhadap indikator beban kerja (X1) dapat dilihat dari nilai mean 38,38 dengan persentase sebesar 76,7%. Hal ini dapat disimpulkan dalam kategori tinggi. Selanjutnya persepsi responden terhadap indikator lingkungan kerja (X2) dapat dilihat dari mean sebesar 35,14 dengan persentase 69,06 %, hal ini dapat disimpulkan dalam kategori tinggi. Kemudian persepsi responden terhadap variabel stres kerja (Z) dapat dilihat dengan mean sebesar 46,85 dengan persentase 75,2%, hal ini dapat disimpulkan dalam kategori tinggi. Terakhir, persepsi responden terhadap variabel Turnover Intention (Y) dapat dilihat dengan mean 34,73 dengan persentase sebesar 68,7%, hal ini dapat disimpulkan dalam kategori tinggi.

Interpretasi berdasarkan hasil uji analisis linear berganda bahwa pada persamaan I yakni $Y_1 = 29,725 + 0,367 X_1 + 0,224 X_2$ dengan nilai konstanta sebesar 29,725, artinya apabila beban kerja dan lingkungan kerja sama dengan 0 maka keputusan pembelian nilainya adalah 29,725. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,224 artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel Turnover Intention sebesar 0,224 satuan. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,367 artinya jika variabel promosi beban kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel Turnover Intention sebesar 0,367 satuan.

Interpretasi berdasarkan hasil uji analisis linear berganda bahwa pada persamaan II Nilai konstanta sebesar 65,012 artinya apabila beban kerja dan lingkungan kerja sama dengan 0 maka Stres kerja nilainya adalah 65,012. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,266 artinya jika variabel promosi beban kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel stress kerja sebesar 0,266 satuan. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,199 artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel stress kerja sebesar 0,199 satuan.

Interpretasi berdasarkan hasil uji analisis linear berganda bahwa pada persamaan $III Y3 = 49,725 + 0,329 Z$ yaitu nilai konstanta sebesar 49,725 artinya apabila stres kerja sama dengan 0 maka Stres kerja nilainya adalah 49,725 dan nilai koefisien regresi variabel stress kerja sebesar 0,329 artinya jika variabel stres kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel Turnover Intention sebesar 0,329 satuan.

Pengaruh beban kerja (X1) terhadap stres kerja (Z) karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Kuningan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Dilihat dari hasil pengujian hipotesis uji t diperoleh nilai nilai thitung > ttabel atau $1,880 > 1,984$ dan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H1 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Rahmi Maharani (2019) yang menyatakan jika beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stress kerja. Hasil penelitian dari Denizia Rizky (2018) juga mengemukakan jika beban kerja ternyata berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja.

Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap stres kerja (Z) karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Kuningan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Dilihat dari hasil pengujian hipotesis uji t diperoleh nilai nilai thitung > ttabel atau $0,698 > 1,984$ dan nilai sig. $0,489 < 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa H2 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Mohammad Amas Lahat (2018) yang menyatakan jika lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stress kerja.

Pengaruh beban kerja (X1) terhadap turnover intention (Y) karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Kuningan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dilihat dari hasil pengujian hipotesis uji t diperoleh nilai nilai thitung > ttabel atau $0,595 > 1,984$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa H3 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Rini Fitriantini, Agusdin dan Siti Nurmayanti (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Astri Ayu Purwanti (2020) juga menyatakan dalam hasil penelitiannya jika beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap turnover intention (Y) karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Kuningan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Dilihat dari hasil pengujian hipotesis uji t diperoleh nilai nilai thitung > ttabel atau $1,567 > 1,984$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa H4 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya Rutinaias Haholongan (2018) yang menyatakan bahwa beban lingkungan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Devi Kristin, Evi Marlina dan Nadia Faturrahmi Lawita (2022) juga

menyatakan dalam hasil penelitiannya jika lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

Pengaruh stres kerja (Z) terhadap turnover intention (Y) karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Kuningan

Berdasarkan hasil uji t (parsial) yang telah dilakukan, dapat disimpulkan untuk melihat pengaruh stres kerja (Z) terhadap Turnover Intention (Y) dengan melihat t hitung > t tabel atau $0,329 > 1,984$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dan hal ini menunjukkan bahwa H_5 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Rini Fitriantini, Agusdin dan Siti Nurmawati (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Devi Kristin, Evi Marlina dan Nadia Faturrahmi Lawita (2022) juga menyatakan dalam hasil penelitiannya jika stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh beban kerja (X1) terhadap turnover intention (Y) melalui stres kerja (Z) sebagai variabel intervening

Hasil analisis jalur (path analysis) menunjukkan bahwa pengaruh langsung beban kerja terhadap turnover intention lebih kecil dari pengaruh tidak langsung melalui stress kerja atau $-0,356 < 0,301$, artinya variabel stress kerja pada H_6 terbukti sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*, maka H_6 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Iman Kurniawati, Riandhita Eri Wardani dan Robetmi Jumpakita Pinem (2018) yang menunjukkan hasil bahwa stres kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap turnover intention. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Laksmi Sito Dewi Irvianti, Renno Eka Verina (2019) yang menunjukkan hasil bahwa stress kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap turnover intention dengan pengaruh positif dan signifikan.

Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap turnover intention (Y) melalui stres kerja (Z) sebagai variabel intervening

Hasil analisis jalur (path analysis) menunjukkan bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap turnover intention lebih kecil dari pengaruh tidak langsung melalui stress kerja atau $-0,035 < 0,416$, artinya variabel stress kerja pada H_6 terbukti sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap turnover intention, maka H_6 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mochamad Syahrudin, Wiji Utami, Anugrah Putri Andini (2017) yang menunjukkan hasil bahwa stres kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan pengaruh positif dan signifikan. Laksmi Sito Dewi Irvianti, Renno Eka Verina (2019) juga menyatakan bahwa stress kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan positif dan signifikan.

V. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis yang dilakukan dengan pengolahan data menggunakan IBM SPSS Statistics 23 mengenai pengaruh Beban kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *turnover intention* dengan Stres Kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Kuningan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin meningkatnya beban pekerjaan yang diberikan semakin meningkat pula Turnover Intention atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin meningkat lingkungan kerja atau semakin tidak nyamannya lingkungan kerja yang diciptakan semakin meningkat pula *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
3. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya semakin banyak beban kerja yang diberikan semakin meningkat pula tingkat stres kerja karyawan.
4. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya semakin tidak nyamannya lingkungan kerja yang diberikan semakin meningkat pula tingkat stres kerja karyawan.
5. Stres kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tingginya tingkat stres kerja semakin meningkat pula tingkat turnover intention atau tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
6. Stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*.
7. Stres kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, untuk itu peneliti memberikan beberapa saran untuk dijadikan masukan dimasa yang akan datang. Adapun saran peneliti sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil angket/kuesioner yang telah diberikan kepada 100 responden acak karyawan PT. Bank Negara Indonesia KC Kuningan, item pernyataan pada variabel beban kerja (X1) , indikator kondisi pekerjaan merupakan indikator yang memiliki skor terendah. Maka perlunya peningkatan dalam hal sarana dan prasarana kerja yang dibutuhkan untuk mengoptimalkan hasil pekerjaan para karyawan.
2. Berdasarkan hasil angket/kuesioner yang telah diberikan kepada 100 responden acak karyawan PT. Bank Negara Indonesia KC Kuningan, item pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X2), indikator pertukaran udara merupakan indikator yang memiliki skor terendah. Maka perlunya peningkatan dalam hal sarana pertukaran udara di kantor terutama pada bagian *back office*. Hal ini perlu dilakukan demi kenyamanan pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Untuk penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan rujukan untuk memperkaya keilmuan terutama mengenai beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan *turnover intention*.

Daftar Pustaka

- Aini, F., & Purwaningsih, P. (2013). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Mei*, 1(1), 48–56. id.portalgrauda.org
- Amelia, S. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Pengolahan Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember*.
- Ardana, I Komang., Ni Wayan Mujati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arshadi, Nasrin, dan Hojat Damiri. 2013. *The Relationship of Job Stres with Turnover intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE. Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 2(3) : 706-710
- Arikunto suharsimi. (2006). *Metodologi Penelitian*. 50.
- Basri, Yesi Mutia. 2012. Hubungan Antara Keadilan Prosedural, *Job Stres*, Komitmen Organisasi dan Keinginan Berpindah (Study pada Tenaga Akuntansi di Provinsi Riau dan Kabupaten

- Bengkalis). *Jurnal Akuntansi*, 1(1): 23-37
- Chairani, Herlisa. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada PT XYZ, tbk. *Jurnal Manajemen Universitas Bakrie*, 2(2): 1-12
- Chandio, Javed Ahmed., Ashique Ali Jhatial, and Rafia Mallah. 2013. *Modeling the relationship of unclear career development with job dissatisfaction, job stress and employees turnover intention: structural equation modeling approach*. *Journal of Arts Humanities*, 41(41): 55-57
- Chaudhry, Abdul Qayyum., 2012. *The relationship between occupational stress and job satisfaction: The case of Pakistan Universities*. *International Education Studies*, 5(3): 212-221.
- Fitriantini, Rini, Agusdin Agusdin, and Siti Nurmayanti. "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram." *Jurnal Distribusi* 8.1 (2019): 23-38.
- Garnita, N. M. A., & Suana, I. W. (2014). Pengaruh job embeddedness dan kepuasan kerja. *Universitas Udayana*, 3(5), 2767–2783.
- Gunawan, I., Kusnawan, A., & Hernawan, E. (2021). *Impact of Work from Home Policy Implementation on Work Effectiveness and Productivity in Tangerang City*. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(1). <https://doi.org/10.31253/pe.v19i1.508>
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan penerbit: Universitas Diponegoro.
- Green, Amy E., Elizabeth A. Miller., and Gregory A. Aarons. 2013. *Transformational Leadership moderators the relationship between emotional exhaustion and turnover intention among community mental health providers*. *Community Mental Health Journal*, 49(4): 373-379
- Haryono, S., Nur'aini, H., & Md Saad, M. S. (2019). The mediating role of work-family conflict on the effects of workload. *Opcion*, 35(Special Issue 20), 832–849.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>
- Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Jumpakita, P. R. (2018). *Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention*. 7(September), 95–102.
- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877–886. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>
- Kusumanegara, I. S., Asmony, T., & Numayanti, S. (2018). Work-family conflict on turnover intention regarding work stress as intervening variable. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 2(2), 141–154. <https://doi.org/10.29332/ijssh.v2n2.153>
- Maulana, Y., Damayanti, L. D., & Syafrudin, O. (2022). The Influence of Work Environment and Work Motivation to Employees Work Discipline at PT. Alido Poultry Shop. *Indonesian Journal of Business and Economics*, 5(1).
- Nanda, A., Soelton, M., Luiza, S., & Saratian, E. T. P. (2020). *The Effect of Psychological Work Environment and Work Loads on Turnover Interest, Work Stress as an Intervening Variable*. 120(Icmeb 2019), 225–231. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.040>
- Sedarmayanti. (2013). Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 19. <http://jia.stialanbandung.ac.id/index.php/jia/article/view/133>
- Setyowati, D. E., Sari, S. K., & Antariksa, Y. (2021). *Buku ajar Manajemen Sumber Daya*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis* (S. Y. Suryandari (ed.); 3rd ed.). ALFABETA CV.

- Utami, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Promosi Karir, Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Agen PT Jiwasraya Cabang Jember. In *Repository.Unej.Ac.Id*. <https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/93442/Rizka-160810201299.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Haryono, Widodo; Suryani, Diah; dan Wulandari, Yanuk. 2009. Hubungan AntaraBeban Kerja, Stress Kerja, Dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta. *KESMAS*, 3(3): 1978-0575
- Kurnia, Y., Isharianto, Y., Giap, Y. C., Hermawan, A., & Riki. (2019). *Study of application of data mining market basket analysis for knowing sales pattern(association of items) at the O! Fish restaurant using apriori algorithm. Journal of Physics: Conference Series*, 1175(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1175/1/012047>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.183. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nitisemito, Alex S. Manajemen personalia:(Manajemen sumber daya manusia). Ghalia Indonesia, 1982.
- Nurul Ichsan, R., Santosa, S., Shara, Y., Yustiasari Liriwati, F., Al Washliyah, N., & Auliaurasyidin Tembilahan Riau, S. (2020). *Investigation of Strategic Human Resource Management Practices in Business after COVID19 Disruption PJAE*, 17 (7) (2020) *investigation of strategichuman resource management practices in business After covid-19 disruption. Journal Of Archaeology OfEgypt/Egyptology*, 17(7).
- Putranto, Sarita Rozi. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada The 101 Yogyakarta Tugu Hotels Saat Pandemi COVID 19*. Diss. UPN"Veteran" Yogyakarta, 2022.
- Riani, N. L. T., & Putra, M. S. (2017). *Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan* (Doctoraldissertation, Udayana University).
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. yogyakarta: pustaka baru press. Syauqi, A., Abdurrahman, D., & Frendika, R. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Putra Mustika Prima Bandung.
- Syahrudin, M., and Wiji Utami. "Pengaruh Stres Kerja, Promosi Karir, Dan *Budaya* Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Agen Pt Jiwasraya Cabang Jember."
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. BUM DIVISI PMKS. 16, 80. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30813/bmi>
- Wangi, V. K. N., Bahiro, E., & Mron, A. I. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap *Kinerja* Karyawan. 50.
- Yanti, L. D., & Oktari, Y. (2018). Konversi Faktor Penerimaan Audit Teknologi oleh Kantor Akuntan Publik di Indonesia Menggunakan Kerangka Kerja I-TOE. *ECo-Buss*, 1(1), 1–6. <https://doi.org/10.32877/eb.v1i1.10>
- Yunus, Kheren, and Gregorius Widiyanto. "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV. WAN QIAN: bebankerja, stres kerja, turnover intention." *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis* 1.1 (2021): 129-138.