

## **PENGARUH KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA KOPERASI KUSUMA ARTHA SARI BLAHKIUH BADUNG**

**I Kadek Ery Suandita<sup>1</sup> | Ni Nyoman Ari Novarini<sup>2\*</sup> | Sapta Rini Widyawati<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas Mahasaraswati Denpasar

\*korespondensi: [novarini0511@unmas.ac.id](mailto:novarini0511@unmas.ac.id)

**Abstract:** *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Koperasi Kusuma Artha Sari Blahkiuh Badung. Metode survei yang digunakan adalah survei sensus dengan jumlah responden sebanyak 32 orang. Metode analisis data yang dipergunakan merupakan uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis klasik, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, uji determinasi dan uji t. Hasil penelitian mendapatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil tersebut, untuk mengurangi tingkat *turnover intention* maka perlu adanya kebijakan dan peraturan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi beban kerja dan stres dalam kerja.

**Kata kunci:** kepuasan kerja, beban kerja, stres kerja, *turnover intention*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci operasional organisasi. Sumber daya manusia adalah kemampuan masyarakat dalam memenuhi perannya menjadi makhluk sosial yang fleksibel dan dinamis, mampu mengontrol diri dan seluruh peluang untuk mencapai kehidupan yang sejahtera serta sistem yang proposional dan konsisten.

Pada praktik harian, karyawan dianggap sebagai bagian terpenting dari struktur organisasi yang mengelola sumber daya. Triyono (2023). Oleh karena itu, kedudukan karyawan pada suatu perusahaan sangat melebihi kekuatan sumber daya lainnya seperti metode, dana, mesin, dll. Oleh karena itu, para ahli terdorong untuk terus memperluas kajian-kajian terkait manajemen sumber daya manusia (Sakti dkk, 2023).

Menurut Rijasawitri dan Mahawadati (2020), kepuasan kerja menjadi faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Perasaan positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya dapat diartikan sebagai kepuasan kerja yang mengikutsertakan berbagai unsur layaknya lingkungan kerja, kedamaian, hubungan dengan rekan kerja dan atasan.

Menurut Ratnasari dan Fitrianti (2020), beban kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention*. Beban kerja merupakan situasi pada saat karyawan merasa terbebani karena adanya kesenjangan antara kemampuannya dengan kebutuhan perusahaan. Akibatnya, para karyawan tersebut cenderung meninggalkan organisasi.

Menurut Mujiati dan Lestari (2019), stres kerja menjadi faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Keadaan dinamis seseorang mendapatkan potensi, masalah, atau target terkait dengan hasil yang diminta dengan konsekuensi yang tidak terduga dan signifikan dikenal sebagai stres kerja.

Ardianto (2021) melakukan kajian yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan adanya hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover*. Semakin meningkat kepuasan terhadap pekerjaan sebanding dengan kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Permadi, dkk (2024) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan niat untuk meninggalkan pekerjaan.

Eksaminasi yang dilakukan oleh Muhamad (2020) mendapatkan beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yaitu semakin tinggi beban kerja jadi semakin besar pula *turnover*nya.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Mawadati (2020) menemukan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan kata lain, tingkat stres yang diperoleh karyawan berkaitan dengan tingkat keinginannya untuk keluar dari perusahaan.

Koperasi Kusuma Artha Sari Blahkiuh Badung merupakan lembaga keuangan mikro yang berperan penting dalam menunjang perekonomian melalui jasa keuangan, merupakan perusahaan yang mengumpulkan dana dari masyarakat dalam bentuk tabungan, simpanan dan lain-lain. dan menginvestasikan dana. Dengan berkembangnya Koperasi Kusuma Artha Sari Blahkiuh Badung, peran karyawan menjadi sangat krusial dalam memperoleh tujuan organisasi. Namun, tantangan utama yang dihadapi koperasi ini adalah tingginya tingkat pergantian karyawan.

Berdasarkan informasi dari pengurus koperasi Kusuma Artha Sari Blahkiuh Badung, sebagian besar pergantian pegawai terjadi pada pegawai usia produktif. Hal ini tentu akan melemahkan efisiensi perusahaan jika terjadi pergantian karyawan yang tinggi secara terus-menerus.

*Turnover intention* atau niat berpindah pekerjaan merupakan salah satu indikator yang dapat menggambarkan potensi seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan. *Turnover* karyawan yang tinggi dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, terganggunya kelangsungan pelayanan, dan menurunnya semangat kerja pegawai yang tersisa.

Wawancara dengan karyawan mengungkapkan bahwa mereka merasa terbebani dengan tanggung jawab yang diberikan Koperasi Kusuma Arta Sari Burakuih Badung karena ketidakstabilan perusahaan. Mereka juga merasa bahwa mereka tidak diberi kompensasi yang pantas atas pekerjaan mereka. Akibatnya, pegawai merasa tugas dan tanggung jawabnya kurang. Banyak karyawan yang gagal karena beban kerja dan stress kerja yang berlebihan. Masalah ini berdampak pada bisnis korporasi. Selain itu, banyak karyawan yang mengeluhkan pekerjaan yang karyawan lakukan belum sepadan dengan upah yang mereka dapatkan, dan beberapa karyawan mengatakan bahwa konflik dengan atasan sering terjadi.

Berdasarkan analisis gap dan kejadian yang terjadi, peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja, beban kerja, stres kerja, dan *turnover intention* dari perusahaan. Penelitian ini akan meneliti ada atau tidak adanya pengaruh terhadap kepuasan kerja, beban kerja, stres kerja, terhadap *turnover intention* dari perusahaan.

## LITERATUR

### **Attribution Theory**

*Attribution Theory* yang awal mula diperkenalkan oleh Fritz Heider pada tahun 1958 dan kemudian yang digunakan untuk memahami bagaimana individu menafsirkan dan menjelaskan penyebab dikembangkan oleh Harold Kelley dan Bernard Weiner, merupakan salah satu teori utama dalam psikologi perilaku dan peristiwa alami mereka. Menurut teori ini, orang cenderung membuat dua jenis penafsiran utama: penafsiran internal dan penafsiran eksternal. Atribusi internal merujuk pada penyebab yang berkaitan dengan faktor pribadi, seperti kemampuan, usaha, atau karakteristik individu, sedangkan atribusi eksternal merujuk pada faktor situasional atau lingkungan, seperti kesulitan tugas atau kondisi eksternal lainnya.

### **Turnover intention**

*Turnover intention* merupakan keinginan mobilitas yang belum mencapai tahap tindakan, artinya berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain (Rivai, 2016: 232). Beberapa penelitian sebelumnya mendefinisikan *turnover intention* sebagai tahap dimana ketidakpuasan kerja karyawan akibat sosialisasi pada akhirnya menimbulkan keinginan untuk meninggalkan organisasi. Ketika karyawan mendapatkan karir terbaik di tempat kerja lain, *turnover* mungkin akan muncul (Handoko, 2001). Menurut pandangan Michaels dan Spector (2015:870), indikator untuk mengukur turnover antara lain pemikiran ekstravert, niat mencari pekerjaan lain, dan niat untuk berhenti.

### **Kepuasan Kerja**

Berdasarkan Robbins (2019), kepuasan kerja merupakan penilaian kinerja seseorang secara keseluruhan. Kepuasan kerja menjadi hal yang bermakna personal

karena masing-masing individu mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tidak sama. Robbins (2012), indikator yang digunakan sebagai instrumen untuk mengukur kepuasan kerja yaitu: kepuasan dengan gaji, dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan dengan promosi jabatan, kepuasan dengan sikap atasan dan kepuasan dengan rekan kerja.

### **Beban Kerja**

Beban kerja terjadi ketika terdapat konflik antara kemampuan karyawan dan kemampuannya dalam memenuhi persyaratan pekerjaan. Menurut Rindyantama (2017), instrumen yang digunakan sebagai alat untuk menentukan beban kerja yaitu: tujuan yang ingin dicapai, kondisi kerja, cara waktu yang digunakan, dan standar kerja.

### **Stres Kerja**

Stres adalah keadaan di mana seseorang menahannya dan mempengaruhi emosi, pikiran, dan situasi. Stres kerja dapat dijelaskan dengan keadaan dimana seseorang dihadapkan pada pekerjaan yang kurang mampu ia laksanakan atau dilakukan dengan kemampuannya. Menurut Mangkunegara (2013:157), tekanan, konflik, dan kualitas pengawasan lingkungan kerja merupakan indikator stres kerja.

### **Hipotesis Penelitian**

#### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan**

Menurut Robbins (2019), kepuasan kerja merupakan evaluasi kinerja individu secara keseluruhan dan dipengaruhi oleh kepuasan terhadap imbalan yang diharapkan. Hal ini sama dengan Rijasavitri (2020) dan Mawadati (2020) serta yang menemukan bahwa kepuasan kerja berhubungan negatif dengan *turnover*.

H1: Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

#### **Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan**

Beban kerja adalah ketika terdapat perbedaan antara kemampuan tenaga kerja dengan kemampuannya dalam memenuhi tuntutan pekerjaan.

Temuan ini sama dengan pernyataan yang diungkapkan Muhamad, dkk (2020) dan Fitriantini, dkk (2019) yang mendapatkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan.

H2: Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

#### **Pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan**

Stres adalah situai tekanan yang menimbulkan sentimen, berpikir tegang, dan keadaan mental seseorang. Hal ini sesuai dengan pernyataan Rijasavitri dkk. (2020) dan Mawadati dkk. (2020) yang menemukan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan.

H3: Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

## METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Kusuma Arta Sari Burakiuh Badung yang berlokasi di Banjar Derodpasar, Burakiuh, Badung, Bali. Subyek penelitian ini kepuasan kerja, beban kerja, stres kerja dan turnover intention pada Koperasi Kusuma Arta Sari Burakiuh Badung. Dalam penelitian ini jumlah populasinya terdiri dari pegawai Kantor Koperasi Kusuma Arta Sari Blahkiuh Badung yang berjumlah 32 orang. Metode sampling jenuh atau metode sensus sampling. Metode pengumpulan data menggunakan metode observasi dan wawancara. Metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Intrumen

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan seluruh perhitungan instrumen lebih besar dari 0,33 yang berarti seluruh instrumen data berupa angket adalah valid dan layak untuk dilanjutkan.

#### 2. Uji Reabilitas

Hasil uji reliabilitas mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,60. Artinya seluruh instrumen reliabel.

### Hasil Uji Normalitas

#### 1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas mendapatkan tidak menyatakan gejala. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 artinya variabel tersebut dapat dianggap mempunyai kontribusi yang normal.

#### 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi.

#### 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedamalitas mendapatkan nilai signifikansi antara variabel independen dan nilai absolut sisanya ( $ABS_{re}$ ) lebih dari 0,05. Artinya dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedisme.

### Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dipergunakan untuk mengetahui perubahan variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dengan demikian, berdasarkan hasil uji maka persamaan regresinya adalah:

$$Y = 3,274 - 0.045X_1 + 0.497X_2 + 0.093X_3 + e$$

Persamaan regresi yang diperoleh dari analisis menunjukkan adanya hubungan antara niat berpindah dengan kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja. Konstanta sebesar 3,274 menunjukkan bahwa ketika seluruh variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) bernilai nol maka nilai awal turnover intention sebesar 3,274. Koefisien regresi  $X_1$  sebesar -0,045 yang berarti setiap kenaikan kepuasan kerja sebesar satu satuan maka terjadi penurunan niat berpindah sebesar 0,045 dengan asumsi variabel lain tetap. Sebaliknya koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,497 yang berarti setiap kenaikan satu satuan beban kerja maka terjadi peningkatan niat berpindah sebesar 0,497. Sedangkan koefisien regresi  $X_3$  sebesar 0,093 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan stres kerja maka niat untuk keluar akan meningkat sebesar 0,093.

#### **Hasil Analisis Korelasi Berganda**

Hasil analisis korelasi berganda diperoleh koefisien korelasi berganda ( $R$ ) sebesar 0,917. Menurut panduan Sugino (2018) dalam menafsirkan koefisien korelasi, koefisien korelasi berganda sebesar 0,917 berada pada rentang 0,80 hingga 1,00 artinya terdapat korelasi yang sangat kuat.

#### **Hasil Analisis Determinasi**

Hasil yang diperoleh menurut koefisien yang ditentukan (penyesuaian  $R$  kuadrat) adalah 0,823. Artinya 82,3% kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja saat ini sebesar 82,3%, dan lainnya sebesar 17,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

#### **Hasil Uji t**

Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai t-hitung kepuasan kerja sebesar -3,436 dan nilai beta sebesar -0,097 dengan signifikansi sebesar 0,002. Hasil ini menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil analisis didapatkan nilai t-hitung untuk beban kerja adalah 35,592, didapatkan nilai koefisien beta 0,969 dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil ini menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Serta hasil analisis didapatkan nilai t-hitung untuk stress kerja adalah 9,319, didapatkan nilai koefisien beta 0,264 dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.

#### **Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention***

Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada Koperasi Kusuma Artha Sari Blahkiuh Badung. Hal ini ditunjukkan dengan hasil koefisien regresi -0,045 dengan nilai t sebesar -3,436 dan signifikansi sebesar 0,002. Hasil ini juga mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja

karyawan pada perusahaan maka akan semakin rendah turnovernya. Jika seseorang karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, tentu akan membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dan termotivasi untuk selalu ingin tinggal dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik didalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi membuat karyawan cenderung tidak meninggalkan perusahaan dan lebih besar kemungkinannya untuk menemukan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Hasil tersebut didukung oleh kajian Rijasavitri (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover. Demikian pula temuan Mawadati (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah.

#### **Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention***

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* pada Koperasi Kusuma Artha Sari Blahkiuh Badung. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai Koefisien regresi sebesar 0,497 dengan nilai t sebesar 35,592 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover intention*. Artinya, beban kerja dapat memprediksi perubahan niat berpindah secara signifikan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa semakin banyak pekerjaan yang dimiliki seorang karyawan, semakin tinggi tingkat turnovernya. Beban kerja merupakan kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pegawai dalam waktu yang telah ditentukan. Jika karyawan dapat melakukan dan beradaptasi dengan banyak tugas yang diberikan kepadanya, ini bukanlah suatu beban kerja. Semakin bertambah beban kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin tidak menyenangkan bagi karyawan tersebut. Pekerjaan yang diberikan melebihi batas kemampuan seseorang akan memicu tekanan yang berlebihan sehingga timbul niat untuk meninggalkan pekerjaan tersebut. Hasil tersebut didukung oleh penelitian Muhammad (2020) yang mendapatkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan Fitriantini (2022) juga mengungkapkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

#### **Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention***

Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Koperasi Kusuma Artha Sari Blahkiuh Badung. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,093 dengan nilai t 9,319 dan nilai  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja yang berfluktuasi juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini juga mengandung arti dengan demikian semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula niatnya untuk meninggalkan perusahaan. Stres ialah masalah besar karena merupakan bagian dari kehidupan karyawan dan sulit dihindari di tempat kerja. Ketika stres semakin meningkat dan tidak dapat dihindari lagi maka

akan menyebabkan karyawan ingin keluar dari perusahaan. Hasil tersebut didukung oleh penelitian Rijawawitri (2020) yang mendapatkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah. Hasil penelitian Mawadati (2020) juga mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat meninggalkan perusahaan.

## **SIMPULAN DAN LIMITASI**

### **Simpulan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan di Koperasi Kusuma Artha Sari Blahkiuh Badung, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, semakin rendah keinginan mereka untuk pindah tempat kerja. Di sisi lain, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover*, yang berarti semakin besar beban kerja yang diberikan, semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Selain itu, stres kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*, yang artinya meningkatnya tingkat stres kerja akan meningkatkan niat karyawan untuk berpindah pekerjaan.

### **Limitasi**

Limitasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja hanya memberikan kontribusi sebesar 82,3% terhadap *turnover* karyawan di Koperasi Kusuma Artha Sari Blahkiuh Badung, sementara sisa 17,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup seluruh faktor yang dapat mempengaruhi *turnover* karyawan. Selain itu, karena penelitian ini hanya dilakukan di satu pusat penelitian, hasilnya mungkin tidak sepenuhnya menggambarkan kondisi yang lebih luas. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dapat dilakukan dengan cakupan yang lebih besar atau melibatkan beberapa pusat penelitian untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish.
- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover intentions: Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89–98.
- Atmaja, I. M. A. B., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pradnya Bakti Indonesia Denpasar. *Emas*, 4(7), 1733–1747.

- Dewi, N. M. Y., Saraswati, N. P. A. S., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar. *EMAS*, 4(12), 2945–2967.
- Fitriana, E. (2020). *Pengaruh stres kerja dan dukungan sosial terhadap turnover intention pada karyawan Rumah Sakit X di Jakarta* [Skripsi]. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention tenaga kesehatan berstatus kontrak di RSUD Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23–38.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention tenaga kesehatan berstatus kontrak di RSUD Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23–38.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan IBM Program SPSS23*. MPFE Universitas Diponegoro.
- Ginanti, K. A. S., Widnyana, I. W., Gama, A. W. S., & Prastyadewi, M. I. (2024). Pengaruh sistem pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan dengan good corporate governance sebagai variabel intervening. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 8(1), 111–120.
- Handaru, A. W., Rahman, N. F., & Parimita, W. (2021). Pengaruh job insecurity dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan industri manufaktur (automotive dan metal part). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(1), 15–39.
- Handoko, H. (2001). *Manajemen personalia & sumber daya manusia*. BPFE UGM.
- Handoko, T. H. (1997). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Issa, D. A. R. M., Ahmad, F., dkk. (2013). Job satisfaction. [Jurnal tidak lengkap, harap tambahkan detail penerbitan].
- Joarder, M. H., Sharif, M. Y., & Ahmmed, K. (2011). Mediating role of affective commitment in HRM practices and turnover intention relationship: A study in a developing context. *Business & Economics Research Journal*, 2(4), [halaman tidak lengkap].
- Jufri, A., & Mellanie. (2019). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention (Studi kasus karyawan marketing PT. Jayamandiri Gemassejati Cabang Ciledug). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, XIV(2), 275–285.
- Landra, N., Budiyasa, I. G. P. E., & Widyawati, S. R. (2022). The effect of satisfaction mediation on the motivation relationship citizenship behavior work and organizational. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 11(2), 251–262.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi edisi sepuluh*. Andi.

- Mahawati, E., Yuniwati, E., Ferinia, R., Rahayu, P. J., Fan, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis beban kerja dan produktivitas kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Malik, M. M., Sumardjo, M., & Fadila, A. (2021, August). Pengaruh kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan millennial di Kecamatan Cileungsi selama masa pandemi COVID-19. *Prosiding BIEMA (Business Management, Economic, and Accounting National Seminar)*, 2, 287–297.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mawadati, D., & Saputra, A. R. P. (2020, March). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 22(1), 18–26.
- Melya, I. G. A. P. A., Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, dan job insecurity terhadap turnover intention karyawan pada PT Monitor Sari Teknik Denpasar. *EMAS*, 4(10), 2397–2415.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian karyawan: Sebab, akibat, dan pengendaliannya*. PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 407–428.
- Nugroho, I., & Hanani, N. (2007). Studi investasi untuk pengembangan komoditi pertanian di Propinsi Lampung: Pendekatan input-output. *Jurnal Ekonomi*, 12(1), 32–39.
- Permadi, I. K. O., Dwinata, J. S. I. P., Mentari, N. M. I., & Sari, I. A. K. T. P. (2024). The importance of job satisfaction as a mediator of financial compensation and turnover intention. *Proceedings of the Twelfth International Conference on Entrepreneurship and Business Management 2023 (ICEBM 2023)*, 240–247. Atlantis Press. [https://doi.org/10.2991/978-94-6463-508-9\\_20](https://doi.org/10.2991/978-94-6463-508-9_20)
- Pramesti, N. K. A., Widyawati, S. R., & Saraswati, P. A. S. (2023). Pengaruh komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Cahya Privat Mengemudi Denpasar. *EMAS*, 4(7), 1771–1780.
- Price, J. L. (2018). Reflections on the determinants and stress of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*, 22(7), 600–624.
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 370–381.
- Putri, D. S., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh pengembangan karyawan, budaya organisasi, dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja

- karyawan pada Hotel Discovery Kartika Plaza di Badung. *EMAS*, 4(12), 3004–3015.
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). *Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention* [Disertasi doctoral]. Udayana University.
- Rivai. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
- Septianto, D., & Lataruva, E. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, studi pada PT Pataya Raya Semarang* [Disertasi tidak dipublikasikan]. Universitas Diponegoro.
- Septian, S., Indarti, S., & Chairilisyah, D. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan bagian produksi pada PT. Eka Dura Indonesia di Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Manajemen Bisnis*, XI(2), 426–436.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, S., Sutarman, S., & Rochmadi, T. (2019). Pengembangan sistem computer based test (CBT) tingkat sekolah. *Indonesian Journal of Business Intelligence (IJUBI)*, 2(1), 1–8.
- Suhakim, A. I., & Badrianto, Y. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 137–146.
- Sutikno, M. (2020). *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening* [Disertasi doctoral]. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Toly, A. A. (2001). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention pada staff kantor akuntan publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 102–125.
- Tunggadewi, I. G. A. C., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Sadhu Jaya di Gianyar. *EMAS*, 4(9), 2310–2321.
- Widyawati, S. R., & Febriyani, N. P. E. (2023, May). Sistem pencatatan administrasi pada Sekolah Dasar Negeri 1 Celuk Kabupaten Gianyar. *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat (SENEMA)*, 2(1), 432–436.
- Widyawati, S. R., Prayoga, I. M. S., Vipraprastha, T., Jodi, I. W. G. A. S., Purnawati, N. L. G. P., & Ribek, P. K. (2023). Role of learning and growth perspective in the mediating relation of human resource function with employee champion: Evidence from the small medium industries. *International Journal of Social Science and Business*, 7(2), 448–453.



- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Apsari, N. M. N. (2024). Pengaruh beban kerja, kompensasi, dan dukungan organisasional terhadap kepuasan karyawan PT Nestle Kotadenpasar. *EMAS*, 5(8), 36–46.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Oktariana, I. W. R. (2024). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi, dan pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional. *VALUES*, 5(2), 418–427.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Putri, K. W. D. (2024). Pengaruh job insecurity, beban kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan di PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar. *EMAS*, 5(5), 71–83.
- Yoppi Syahril. (2023). Pengaruh stres kerja, dukungan sosial, dan kepuasan kerja terhadap tunrover intention karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 25(2), 1–15.