

STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Indah Dian Pratiwi¹, Hasyim², Supriyantoro³
Universitas Esa Unggul^{1,2,3}
idipratiwi@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis stres kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan dengan kepuasan kerja sebagai faktor intervening di RSIA X Palembang. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif kausalitas untuk melihat faktor-faktor yang terikat dengan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dengan desain penelitaian survei. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Simpulan didapatkan bahwa stres kerja yang dimiliki di RSIA X Palembang dengan paling tinggi indikator dimensi yang memiliki pengaruh paling kuat adalah tuntutan tugas, dimana indikator tertinggi meliputi beban kerja yang dirasa karyawan berat. Variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Variabel motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: Kepuasan, Motivasi, SDM, Stres, *Turnover*, *Turnover Intention*

ABSTRACT

This research aims to analyze work stress and work motivation on employee turnover intention with job satisfaction as an intervening factor at RSIA X Palembang. The method used is a quantitative causality research method to look at the factors that are related to employees' desire to leave work with a survey research design. The research results show that under work stress, work motivation influences employee turnover intention. Job stress influences job satisfaction. Work motivation has no effect on job satisfaction. Job stress influences turnover intention. Work motivation influences turnover intention. Job satisfaction has no effect on turnover intention. The conclusion was that work stress at RSIA The variables job stress and work motivation influence turnover intention together with job satisfaction as an intervening variable. The work stress variable has a negative effect on job satisfaction. The work motivation variable has no effect on job satisfaction. The work stress variable has a positive effect on turnover intention. The work motivation variable has a negative effect on turnover intention. The job satisfaction variable has no effect on turnover intention.

Keywords: Satisfaction, Motivation, HR, Stress, Turnover, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Salah satu permasalahan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu mengenai *turnover* karyawan, karena keadaan ini berkaitan dengan rotasi daya aktivitas (Mondo et al., 2022). *Turnover* sendiri dapat dimaksud sebagai sesuatu situasi para pekerja ataupun staf meninggalkan perusahaan tempat dimana mereka bekerja (Mehmood et al., 2023). Kejadian *turnover* berawal dari niat dan kemauan staf itu guna keluar dari perusahaan yang bersifat permanen, perihal ini disebut *turnover intention*. Tingginya tingkatan *turnover intention* di industri dapat dijadikan gejala akan terbentuknya *turnover* di tahun yang akan datang (Pambudi & Djastuti, 2021).

Turnover terjadi juga pada perusahaan di sektor kesehatan yaitu rumah sakit, yakni Rumah Sakit Ibu dan Anak X Palembang. Dinamika pengunduran diri karyawan terjadi sejak tahun 2017 hingga tahun 2022, *turnover* atau karyawan yang mengundurkan diri atas dasar keinginan sendiri dari pekerjaan di RSIA X Palembang. Mereka yang telah mengundurkan diri memiliki alasan yang berbeda-beda, dan alasan tersebut dapat diterima oleh pihak manajemen rumah sakit. Fenomena *turnover* pada RSIA X Palembang, dapat memicu karyawan lain untuk memiliki niatan berhenti (*turnover intention*). Jika hal ini terus dibiarkan dapat mengakibatkan kinerja operasional rumah sakit menjadi terhambat.

Dalam wawancara pembukaan yang dilakukan oleh peneliti dengan bagian SDM, terdapat *turnover* yang tinggi dan kurang pada manajemen sumber daya manusia RSIA X, tetapi belum terdapat riset yang pelajari *turnover* serta *turnover intention* di Rumah sakit tersebut membatasi informasi yang sanggup dipakai dalam menata kebijaksanaan *turnover*. Survey pendahuluan dilaksanakan pada 31 Oktober 2022 terhadap 10 karyawan RS. Membagikan cerminan bawah yang lebih positif perihal kondisi ketenagaan keperawatan di RSIA X. Dari hasil wawancara menunjukkan adanya keinginan untuk berhenti (*turnover intention*). Pada saat ditanya 3 penyebabnya ataupun aspek yang menimbulkan mereka ingin menyudahi, jawaban paling sering yaitu pendapatan, jenuh serta ingin mengubah suasana, iklan pangkat tidak nyata. Sedangkan 3 penyebabnya mendasar guna senantiasa bertugas di sana merupakan teman kerja perawat, keinginan uang, serta aman dengan kawasan kegiatan.

Aspek lain yang pengaruhi *turnover intention* pada staf yakni motivasi kerja. Dari hasil wawancara pendahuluan ditemui motivasi kerja yang rendah, staf merasa pendapatan yang diserahkan belum memenuhi guna penuhi keperluan alhasil staf merasa tidak puas serta mempunyai niat guna menyudahi ataupun mencari profesi lain. Bersumber pada penjelasan latar belakang di atas sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di RSIA X Palembang. Adapun keterbaruan dari penelitian ini adalah adanya variabel kepuasan kerja yang dijadikan variabel *intervening* dimana variabel ini diduga mempengaruhi atau tidak mempengaruhi secara tidak langsung antara pengaruh variabel stres kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* di RSIA X Palembang, dan baru pertama kali dilakukan di RSIA X Palembang. Manfaat dari penelitian ini dapat menjadi masukan atau referensi bagi perkembangan ilmu manajemen khususnya sumber daya manusia dan menambah kajian untuk perusahaan dalam mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

METODE PENELITIAN

Studi ini memakai jenis riset kuantitatif kausalitas. Penelitian ini dilakukan dalam satu periode khusus dengan satu fokus *Cross sectional (one shot)*. Lokasi penelitian di RSIA X Kota Palembang dan waktu penelitian yang ditetapkan selama 1 bulan yaitu bulan Januari -

Februari 2023. Jumlah sampel yaitu karyawan tetap medis dan non medis per Oktober 2022 di RSIA X Palembang dengan total 107 responden. Tipe Instrumen dalam riset ini menggunakan kuesioner. Angket disusun bersumber pada rasio likert.

Jenis riset yang didapat merupakan jenis riset yang memiliki sifat sebab akibat atau kausalitas dengan pengujian hipotesis. Adapun variabel yang digunakan adalah variabel independent berupa stress kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), variabel dependen berupa turnover intention (Y) dan variabel intervening berupa kepuasan kerja (Z).

Pengujian validitas instrument penelitian menggunakan *Pearson Product Moment*. Percobaan reliabilitas yang dipakai di dalam riset ini merupakan *Alpha Cronbach*. Uji koefisien korelasi menggunakan *Pearson Product Moment*. Penelitian ini juga menggunakan *Path analysis* untuk menggambarkan serta menguji model hubungan antar variabel dalam bentuk sebab akibat. Uji lainnya yang dipakai dalam riset ini merupakan uji F Simultan, uji T Parsial, dan uji Koefisien Determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN

Informasi yang dipakai pada riset ini didapat menggunakan kuesioner yang dibagikan pada semua staf di RSIA X Palembang. Dalam riset ini, periset mengelompokkan profil responden berdasarkan jabatan, masa kerja, usia, pendidikan terakhir dan jabatan di RSIA X Palembang.

Karakter responden mayoritas responden 2-3 tahun sebanyak 25 orang (23,4%). Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin mayoritas responden perempuan sebanyak 89 orang atau 83,2%. Karakteristik responden berdasarkan usia mayoritas responden dengan usia 26-35 mendominasi dengan jumlah responden sebanyak 67 orang atau 62,6%. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan akhir mayoritas responden diploma mendominasi dengan jumlah responden sebanyak 49 orang atau 45,8%. Karakteristik responden mayoritas responden perawat mendominasi dengan jumlah responden sebanyak 30 orang atau 28,0%.

Pengujian Persyaratan Analisis Data

Uji Normalitas

Bersumber pada hasil percobaan normalitas pada gambar 2 tampak hasil histogram membuat lengkungan tepat di tengah alhasil bisa disimpulkan jika informasi penuh asumsi normalitas. Nilai signifikansi (2- tailed) pada percobaan Kolmogrov-Smirnov sebesar 0,086 ($>0,05$) alhasil dapat disimpulkan jika data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan pada suatu model, nilai *tolerance* untuk variabel Stres kerja sebesar 0,760, Motivasi kerja sebesar 0,852, serta Kepuasan kerja sebesar 0,841 lebih besar dari 0,1. Nilai VIF variabel stres kerja 1,316, dorongan kegiatan 1,174, serta kepuasan kerja 1,189 lebih kecil dari 10,0 alhasil sanggup disimpulkan tidak ada hubungan multikolinieritas antara variabel bebas dalam riset ini.

Uji Regresi Linier Berganda

Pemakaian regresi linier ini memakai lebih dari satu variabel diantaranya variabel stres kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), kepuasan kerja (Z) untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention* (Y) pada karyawan di RSIA X. Pengolahan data menggunakan SPSS 27.0.

Uji Adjusted Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 1.
Tabel Uji Adjusted Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.531 ^a	.282	.261	5.922

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA, STRES KERJA

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa nilai R adjusted R square adalah 0,282, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap variabel *turnover intention* adalah sebesar 28,2% sementara sisanya 71,8% ialah partisipasi dari variabel lain yang tidak dicermati, seperti usia, pengalaman kerja, pemberdayaan karyawan, komitmen organisasional, kepemimpinan transformasional, dan keterlibatan kerja. Sedangkan buat angka e2 sanggup di cari dengan metode

$$e2 = \sqrt{(1-0,282)} = 0,847$$

Variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap variabel *Turnover intention*, karena memiliki koefisien beta 0,330 dan nilai signifikan si 0,000 (kurang dari 0,05). Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh negatif terhadap variabel *Turnover intention*, karena memiliki koefisien beta -0,002 dan nilai signifikansi 0,978 (lebih dari 0,05). Variabel motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap variabel *Turnover intention*, karena memiliki koefisien beta -0,492 dan nilai signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05).

Pengaruh motivasi kerja lebih besar daripada akibat variabel kepuasan kerja serta stress kerja kepada variabel *Turnover intention*. Angka e2 = 0,847.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil dari pengetesan anggapan ialah fakta statistik berdasarkan seluruh yang sudah dihipotesiskan dalam riset bersumber pada teori. Pengetesan yang sudah di ajukan serta guna melihat akibat variabel intervensi dalam memediasi variabel independen serta dependen dipakai prosedur analisa deskriptif statistik, three box method, analisa jalur, pengetesan semultan (percobaan F) serta pengetesan parsial(percobaan t). Dalam riset ini, ada 6 anggapan yang dicoba serta bersumber pada pengetesan, didapat hasil:

Tabel 2.
Tabel Hasil Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan hipotesis	Hasil Uji t dan F (sig)	Keterangan
H1	Terdapat pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap <i>Turnover intention</i> yang dimediasi oleh kepuasan kerja	0,0001 dan -0,0002 (0,000)	Hipotesis diterima
H2	Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja	-0,294 (0,003)	Hipotesis diterima
H3	Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja	0,096 (0,321)	Hipotesis ditolak
H4	Terdapat pengaruh stres kerja terhadap turnover intention	0,330 (0,000)	Hipotesis diterima
H5	Terdapat pengaruh motivasi kerja	-0,492 (0,000)	Hipotesis diterima

H6	terhadap turnover intention Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention	-0,002 (0,978)	Hipotesis ditolak
----	---	----------------	-------------------

Berdasarkan tabel 2 bisa disimpulkan jika Hipotesis 3 dan 6 ditolak, dan hipotesis 1, 2, 4 dan 5 dapat diterima pada riset ini.

PEMBAHASAN

Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan di RSIA X Palembang secara Simultan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

Hasil dari penelitian ini dapat dikaitkan dalam *three box method* didapatkan stres kerja tinggi, motivasi kerja yang rendah dapat meningkatkan turnover intention dengan kepuasan kerja yang menurun sebagai intervening. Dari hasil ini terdapat hubungan antara tuntutan kerja tinggi dan kebutuhan fisiologis yang tidak terpenuhi dapat berpengaruh terhadap karyawan yang memiliki pikiran untuk berhenti dari RSIA X dengan penghasilan yang didapatkan belum mencukupi kebutuhan sehari hari karyawan sebagai faktor intervening yang meningkatkan pengaruh karyawan untuk berhenti bekerja.

Hasil dari riset ini membuktikan variabel stress kerja serta motivasi kerja mempengaruhi relevan kepada *turnover intention* dengan cara simultan dengan kepuasan kegiatan selaku variabel intervening. Hasil riset ini searah dengan riset lebih dahulu yang dicoba oleh (Bhat et al., 2023). Hasil riset ini membuktikan jika kepuasan kerja meleraai akibat tekanan pikiran kegiatan serta motivasi kerja kepada *turnover intention*. Stres kerja dan motivasi kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan di RSIA X Palembang.

Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSIA X Palembang secara Parsial

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja mempengaruhi negatif kepada variabel kepuasan kerja staf RSIA X. Maksudnya apabila staf merasakan stress kegiatan yang besar perihal ini akan membuat kepuasan kerja diperoleh staf jadi kecil. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya (Setiyadi et al., 2023; Mahayani & Suwandana, 2021; Irsyadi & Djamil, 2023; Arief et al., 2022; Setyorini & Purba, 2020; Amir et al., 2023) yang menjelaskan bahwa apabila stres kerja atau titik berat yang berawal dari ketidakselarasan seorang dengan lingkungannya yang bisa tingkatkan stress akan membuat turunnya kepuasan kerja staf.

Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSIA X Palembang secara Parsial

Hasil riset ini membuktikan jika variabel motivasi kegiatan tidak mempengaruhi kepada variabel kepuasan kerja karyawan RSIA X. Melalui analisa *three box method* bahwa karyawan merasa motivasi kerja rendah, dimensi terendah terdapat pada karyawan merasa kebutuhan fisiologis dan kebutuhan sosial tidak terpenuhi. Analisa *three box method* bahwa karyawan merasa kepuasan kerja rendah, dimensi terendah terdapat pada karyawan merasa kebutuhan gaji dan promosi juga merukan dimensi yang rendah. Dari analisa ini dapat disimpulkan kebutuhan fisiologis yang belum terpenuhi tidak berpengaruh terhadap kebutuhan gaji yang tidak terpenuhi.

Hasil ini sejalan sejalan dengan penelitian Prasada (Ningrum et al., 2021) yang artinya terus menjadi tinggi motivasi yang diperoleh pegawai positif dari teman kerja atau dari diri sendiri hingga tidak akan tingkatkan kebahagiaan kerja yang dialami staf.

Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan RSIA X Palembang secara Parsial

Hasil riset ini membuktikan jika variabel stres kerja mempengaruhi positif kepada variabel *turnover intention* staf RSIA X. Maksudnya bila stres kerja bertambah hingga niat untuk berhenti berkerja juga akan meningkat. Asumsi responden bersumber pada *three box method* variabel stres kerja dan *turnover intention* terletak pada jenis tinggi. Menurut hasil analisis yang dilakukan terhadap stres kerja didapatkan dimensi tuntutan tugas dan kepemimpinan organisasi memiliki nilai diatas rata rata pada variabel stres kerja. Maka di butuhkan perhatian khusus terhadap beban kerja, kehidupan pribadi karyawan, dan arahan yang tepat diberikan oleh atasan kepada karyawan. Pada variabel *turnover intention* didapatkan dimensi berfikir untuk berhenti memiliki angka tertinggi yaitu pernah membicarakan terkait keinginannya untuk berhenti kepada rekan kerja. Hal ini menunjukkan tuntutan kerja tinggi dapat meningkatkan pemikiran karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya. Dengan adanya hal ini juga berupa sebagai hasil penilaian orang hal hubungannya dengan industri dimana ia mulai memikirkan untuk berhenti dari RSIA.

Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan RSIA X Palembang secara Parsial

Hasil penelian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap variabel *turnover intention* karyawan RSIA X Palembang. Asumsi responden bersumber pada *three box method* variabel motivasi kerja posisi terletak pada jenis rendah. Jika dikaitkan dengan hasil *three box method* menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis yang diberikan RSIA X Palembang terdapat dalam dimensi terendah, RSIA X Palembang perlu memperhatikan kebutuhan fisiologis berupa kepedulian RS akan kesejahteraan terhadap karyawan yang sehingga motivasi kerja karyawan dapat meningkat. Kebutuhan fisiologis ini dapat berupa perhitungan ulang regulasi shift, kebijakan pengambilan cuti. Asumsi responden bersumber pada *three box method* variabel *turnover intention* posisi terletak pada jenis tinggi. Jika dikaitkan *turnover intention* memiliki indikator tertinggi pada keinginan karyawan untuk bekerja di RS lain. Maka dari ini dapat kebutuhan fisiologis yang rendah dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk memiliki fikiran berhenti dari pekerjaannya saat ini.

Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan RSIA X Palembang secara Parsial

Hasil riset ini membuktikan jika variabel kepuasan kerja tidak mempengaruhi kepada variabel *turnover intention* karyawan RSIA X Palembang. Asumsi responden bersumber pada *three box method* variabel kepuasan kerja terletak pada jenis rendah. Maksudnya responden merasa tidak puas dengan profesi yang dikerjakan. Karyawan merasa penghasilan yang diperoleh belum memenuhi guna keperluan keseharian, ketidak jelasan bonus yang diterima serta ketidak jelasan perintah yang diberikan oleh atasan mengenai pekerjaan yang saya lakukan. Pada variabel *turnover intention* terletak pada golongan atas. Karyawan memiliki pemikiran untuk berhenti bekerja dari RS, karyawan mulai membicarakan kepada teman kerja terkait pemikirannya untuk mengajukan pengunduran diri. Dari hasil ini RSIA X perlu memperhatikan ulang terkait perhitungan gaji yang akan diterima karyawan agar dapat mengurangi angka *turnover intention* yang terjadi di RS. Tidak ada pengaruh terhadap pendapatan yang diterima karyawan terhadap pandangan yang dipunyai staf untuk menyudahi dari RSIA X.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka kesimpulannya didapatkan bahwa stres kerja yang dimiliki di RSIA X Palembang dengan paling tinggi indikator dimensi yang memiliki pengaruh paling kuat adalah tuntutan tugas, dimana indikator tertinggi meliputi beban kerja yang dirasa karyawan berat. Variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* secara bersama-sama dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh negatif. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Variabel motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

SARAN

Untuk menurunkan stres kerja maka intervensi yang dapat RS lakukan adalah mengevaluasi beban kerja, membatasi pekerjaan dan waktu kehidupan pribadi karyawan, memberikan ketrampilan agar pekerja dapat menyelesaikan tugas dan untuk meningkatkan motivasi kerja maka intervensi yang dapat RS lakukan adalah memberikan rasa peduli dengan kesejahteraan karyawan, memperhatikan keamanan dan keselamatan kerja karyawan, saling menghormati antar atasan dan rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiguna, A. A. B. W., & Suwandana, I. G. M. (2023). The Relationship Between Burnout, Work Stress, And Turnover Intention On Non-Permanent (Contract) Employees: Study At The Communication And Information Office Of Badung Regency, Indonesia. *European Journal Of Business And Management Research*, 8(3), 104–107. <https://doi.org/10.24018/Ejbm.2023.8.3.1964>
- Akosile, A. L., & Ekemen, M. A. (2022). The Impact Of Core Self-Evaluations On Job Satisfaction And Turnover Intention Among Higher Education Academic Staff: Mediating Roles Of Intrinsic And Extrinsic Motivation. *Behavioral Sciences*, 12(7), 236. <https://doi.org/10.3390/Bs12070236>
- Amanda, N., Anindita, R., & Hilmy, M. R. (2021). Compensation, Job Stress, And Job Satisfaction On Nurse Turnover Intention At Ananda Bekasi Hospital. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 9(1), 38–44. <https://doi.org/10.14710/Jmki.9.1.2021.38-44>
- Bhat, M. A., Tariq, S., & Rainayee, R. A. (2023). Examination Of Stress–Turnover Relationship Through Perceived Employee’s Exploitation At Workplace. *PSU Research Review*. <https://doi.org/10.1108/PRR-04-2021-0020>
- Buda Prasada, P. P., & Sawitri, N. N. (2019). Prediction Of Work Stress, Leadership Quality, Motivation Of Work And Organization Culture To Work Satisfaction And Impact On Turnover Intention Employees. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 12(2), 269–280. <https://doi.org/10.25105/Jmpj.V12i2.3758>
- Bugis, M., Purwana E.S, D., & Saparuddin, S. (2021). The Effect Of Job Involvement And Work Stress On Turnover Intention With Organizational Commitment As An Intervening Variable PT. Perkebunan Minanga Ogan. *International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding*, 8(9), 421. <https://doi.org/10.18415/Ijmmu.V8i9.3033>
- Dewi, M. R., & Iqbal, M. A. (2023). *The Effect Of Career Development And Job Stress On Turnover Intention Through Job Satisfaction At Character Education Foundation In Depok City*. 2(2).

- Husnah, I., . H., & . S. (2020). The Role Of Organizational Commitment In Mediating Those Influence Of Work Stress And Work Environment Towards Turnover Intention. *International Journal Of Innovative Science And Research Technology*, 5(8), 1295–1304. <https://doi.org/10.38124/Ijisrt20aug725>
- Kim, K.-W., & Cho, Y.-H. (2020). The Moderating Effect Of Managerial Roles On Job Stress And Satisfaction By Employees' Employment Type. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 17(21), 8259. <https://doi.org/10.3390/Ijerph17218259>
- Lo, J. S. (2020). Job Satisfaction as a Mediator of Effect Job Stress and Career Development on Employee Turnover Intention PT PKSS. *DIJDBM*, 1(4).
- Mahayani, A. A. I. S., & Suwandana, I. G. M. (2021). The Relationship Between Work Stress And Work Motivation Toward Turnover Intention: The Role Of Job Satisfaction. *American Journal Of Humanities And Social Sciences Research*, 5(5), 370–379.
- Mehmood, S., Aziz, A., & Husin, N. S. (2023). Does Work Stress & Workplace Incivility Influence Employee Turnover Intentions? Mediating Role Of Work-Family Conflict. *International Journal Of Social Sciences And Economic Review*, 01–14. <https://doi.org/10.36923/Ijsser.V5i2.177>
- Mohyi, A. (2021). The Effect Of Job Satisfaction On Turnover Intention Through Organizational Commitment As A Mediation. *Asia Pacific Journal Of Management And Education*, 4(3), 61–75. <https://doi.org/10.32535/APjme.V4i3.1269>
- Mondo, M., Pileri, J., Carta, F., & De Simone, S. (2022). Social Support And Self-Efficacy On Turnover Intentions: The Mediating Role Of Conflict And Commitment. *Social Sciences*, 11(10), 437. <https://doi.org/10.3390/Socsci11100437>
- Moslehpour, M., Firman, A., Sulistiawan, J., Lin, P.-K., & Nguyen, H. T. T. (2023). Unraveling The Puzzle Of Turnover Intention: Exploring The Impact Of Home-Work Interface And Working Conditions On Affective Commitment And Job Satisfaction. *Behavioral Sciences*, 13(9), 699. <https://doi.org/10.3390/Bs13090699>
- Ningrum, F., Achmad Fauzi, Faroman Syarief, Annisa Nurchotimah, Ivan Adi Nugraha, & Mochammad Ainun Zulfikar. (2021). Effect Of Job Insecurity, Workload, Employee Turnover Intention On The Work Environment At PT Tayoh Sarana Sukses. *Journal Of Accounting And Finance Management*, 2(3), 114–131. <https://doi.org/10.38035/Jafm.V2i3.75>
- Pambudi, C. S., & Djastuti, I. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT Dankos Farma). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 16(2), 45–54. <https://doi.org/10.14710/Jsmo.V16i2.39388>
- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4045. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I07.P02>
- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact Of Work Stress And Job Burnout On Turnover Intentions Among Hotel Employees. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 19(15), 9724. <https://doi.org/10.3390/Ijerph19159724>
- Saputra, M. P. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Stres, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, 8(1), 70.

- Setyorini, T., & Purba, C. B. (2020). The Effect Of Job Stress And Organizational Climate On Turnover Intention Through Job Satisfaction Of Sales Employees PT XYZ Distribution In West Jakarta. *International Journal Of Innovative Science And Research Technology*, 5(8), 953–965. <https://doi.org/10.38124/Ijistr20aug563>
- Susanti, R., Hasyim, ., & Rita, K. (2020). Turnover Intention And Behavior Organizational Citizenship On Indonesian Hospital Case. *European Journal Of Business And Management Research*, 5(4), 1–6. <https://doi.org/10.24018/Ejbmr.2020.5.4.434>
- Suseno, A. (2021). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di PT Prodigy. In *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan* (Vol. 5, Issue 6, P. 637). <https://doi.org/10.24912/Jmbk.V5i6.15168>
- Wongsuwan, N., Phanniphong, K., & Na-Nan, K. (2023). How Job Stress Influences Organisational Commitment: Do Positive Thinking And Job Satisfaction Matter? *Sustainability*, 15(4), 3015. <https://doi.org/10.3390/Su15043015>
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 8, No. 3, 2019:1203 – 1229, 8(3), 1203–1229.