



## **PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT SEPULSA TEKNOLOGI INDONESIA**

**Deidra Aisyah Fitri Prananti**

*deidraaisyah@gmail.com*

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

**Sugeng Suroso**

*sugeng.suroso@ubharajaya.ac.id*

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

**Ery Teguh Prasetyo**

*ery.teguh@ubharajaya.ac.id*

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

**Abstract** PT. Sepulsa Teknologi Indonesia, as a company operating in the technology and information sector, is also not immune from these challenges. In an increasingly competitive context, PT. Sepulsa Teknologi Indonesia has a great interest in understanding the factors that can influence its employees' decisions to stay with the company or to resign. One factor that may play an important role in this is work stress and workload faced by employees. The aim of this research is to determine the effect of work stress and workload on employee turnover intention at PT Sepulsa Teknologi Indonesia. The type of research used is quantitative. The results obtained are that work stress is an individual's reaction to a mismatch between job demands and the resources they have, while workload refers to the volume and complexity of tasks carried out by employees. The majority of reasons why people stop working are because they resign, the workload is too high, causing work stress and getting a job offer in a new place. The conclusions obtained include that turnover intention which is influenced by work stress shows that H1 is accepted, turnover intention which is influenced by workload shows that H2 is rejected, and turnover intention which is influenced by stress and workload shows that H3 is accepted.

**Keywords:** workload, work stress, turnover intention

**Abstrak** PT. Sepulsa Teknologi Indonesia, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang teknologi dan informasi, juga tidak luput dari tantangan tersebut. Dalam konteks yang semakin kompetitif, PT. Sepulsa Teknologi Indonesia memiliki kepentingan besar untuk memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keputusan karyawannya untuk bertahan di perusahaan atau untuk mengundurkan diri. Salah satu faktor yang mungkin memainkan peran penting dalam hal ini adalah stres kerja dan beban kerja yang dihadapi oleh karyawan. Tujuan dari penelitian ini ialah mengetahui pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Sepulsa Teknologi Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan menggunakan kuantitatif. Hasil yang didapatkan stress kerja adalah reaksi individu terhadap ketidakcocokan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki, sementara beban kerja merujuk pada volume dan kompleksitas tugas yang diemban oleh karyawan. Adapun mayoritas penyebab berhenti bekerja adalah karena mengundurkan diri, beban kerja yang terlalu tinggi sehingga menyebabkan stress kerja dan mendapatkan tawaran pekerjaan ditempat yang baru. Kesimpulan yang diperoleh diantaranya *turnover intention* yang dipengaruhi stress kerja memaparkan H1 diterima, *turnover intention* yang dipengaruhi beban kerja memaparkan H2 ditolak, dan *turnover intention* yang dipengaruhi oleh stress dan beban kerja memaparkan bahwa H3 diterima.

**Kata Kunci:** beban kerja, stres kerja, *turnover intention*

### **PENDAHULUAN**

Pada era yang semakin kompetitif dan dinamis, organisasi perlu menghadapi berbagai tantangan dalam menjaga dan mengembangkan sumber daya manusianya (Irawan & Harahap, 2023). Salah satu tantangan krusial yang dihadapi oleh organisasi adalah memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan

mereka (Jambak, dkk., 2023). PT. Sepulsa Teknologi Indonesia, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang teknologi dan informasi, juga tidak luput dari tantangan tersebut. Dalam konteks yang semakin kompetitif, PT. Sepulsa Teknologi Indonesia memiliki kepentingan besar untuk memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keputusan karyawannya untuk bertahan di perusahaan atau untuk mengundurkan diri. Salah satu faktor yang mungkin memainkan peran penting dalam hal ini adalah stres kerja dan beban kerja yang dihadapi oleh karyawan.

Stres kerja adalah reaksi individu terhadap ketidakcocokan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki, sementara beban kerja merujuk pada volume dan kompleksitas tugas yang diemban oleh karyawan (Yasa, 2017). Dalam konteks PT. Sepulsa Teknologi Indonesia, di mana teknologi dan inovasi merupakan aspek kunci dari operasi sehari-hari, karyawan mungkin mengalami tingkat stres dan beban kerja yang tinggi. Karyawan yang mengalami tingkat stres yang tinggi dan beban kerja yang berlebihan mungkin lebih cenderung untuk mencari peluang pekerjaan lain yang kurang menekan (Dewi, dkk., 2023).

PT. Sepulsa Teknologi Indonesia dapat mengambil tindakan yang tepat untuk menjaga karyawan yang berpotensi berkontribusi besar terhadap keberhasilan perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan sumbangan pengetahuan yang lebih luas terkait manajemen sumber daya manusia di era industri teknologi dan informasi yang sangat dinamis. Berdasarkan hasil dari data terjadi peningkatan keluar masuknya karyawan didalam PT. Sepulsa Teknologi Indonesia diakibatkan oleh beberapa faktor seperti tuntutan pekerjaan, perubahan struktur organisasi, maupun ketepatan waktu pengumpulan pekerjaan, sehingga itu sangat mempengaruhi keluar masuknya karyawan atau yang biasa dikenal sebagai *turnover intention*.

Pada periode tahun 2020 hingga 2023, setiap tahunnya ada lebih dari 20% karyawan tetap yang berhenti bekerja. Adapun mayoritas penyebab berhenti bekerja adalah karena mengundurkan diri, beban kerja yang terlalu tinggi sehingga menyebabkan stres kerja dan mendapatkan tawaran pekerjaan ditempat yang baru. Secara umum PT. Sepulsa Teknologi Indonesia kehilangan lebih dari 40 orang karyawan setiap tahun dan angka tersebut cukup tinggi, dan juga selama 3 tahun terakhir terlihat bahwa jumlah pegawai yang berhenti bekerja cenderung meningkat. Selain dikarenakan PT. Sepulsa Teknologi Indonesia adalah tempat kerja penulis, kondisi tersebut diatas merupakan salah satu penyebab mengapa PT. Sepulsa Teknologi Indonesia dipilih menjadi objek dalam penelitian ini.

SDM merupakan bagian penting dari perusahaan ataupun organisasi yang tidak dapat dilepaskan dan merupakan salah satu unsur penting untuk menggerakkan kegiatan produksi internal perusahaan (Sedarmayanti, 2017). Menurut Benthall dalam (Mujiasih, 2015) didalam perusahaan perlu adanya rasa partisipasi karyawan dalam perusahaan, sehingga karyawan merasa telah menemukan jati dirinya yang utuh, termotivasi untuk bekerja, dapat secara aktif mendapat dukungan dari orang lain, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam lingkungan kerja.

Menurut Mujiasih dan Ratnaningsih, (2012) karyawan yang memiliki keterikatan kerja akan lebih berusaha keras dalam bekerja dan memilih loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Keterikatan kerja akan membuat seseorang ingin dapat memberikan segala bantuan dan gagasan yang membuat karyawan merasa berarti dan Bersatu dalam organisasi (Anita, dkk., 2022). Yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja didalam perusahaan. Menurut Triwijanarko (2017), karyawan yang terikat cenderung setia pada pekerjaannya dan bersedia bertahan dalam jangka Panjang. Tidak hanya bertahan, tetapi berkontribusi pada keuntungan perusahaan melalui kerja yang efisien dan berkualitas.

Berdasarkan paparan diatas, penulis mengambil judul “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Sepulsa Teknologi Indonesia”. Tujuan dari penelitian ini ialah mengetahui pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Sepulsa Teknologi Indonesia.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan menggunakan kuantitatif yang selanjutnya data yang terkumpul diolah dengan program smartPLS 4.0 (*Software Partial Least Squares*). Penelitian ini dilakukan di PT. Sepulsa Teknologi Indonesia Mayapada Tower 2 17th floor Jl. Jenderal Sudirman No.27, RT.4/RW.2, Kuningan, Karet, Kecamatan Setiabudi, Jakarta. Populasi penelitian ialah pegawai PT. Sepulsa Teknologi Indonesia berjumlah 60 pegawai. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Sepulsa Teknologi Indonesia dengan jumlah 60 orang.

Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan dari hasil responden melalui kuesioner yang disebar. Sedangkan perolehan dari data sekunder diperoleh dari melalui buku dan jurnal dengan melihat hasil penelitian terdahulu. Setelah data didapatkan dilanjutkan metode analisis data. Analisis data yang dilakukan meliputi, (1) analisis deskriptif, merupakan metode penelitian yang dilakukan guna memnentukan adanya variabel bebas atau pada satu atau lebih variabel (bebas) tanpa perbandingan atau analisis, menganalisis hubungan antara perbedaan tersebut dengan variabel lain; (2) analisis verifikatif, dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel dengan cara pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan analisis verifikatif menggunakan SmartPLS 4.0 (*Software Partial Least Squares*); (3) evaluasi model pengukuran meliputi uji validitas dan reliabilitas terhadap instrument; (4) evaluasi model structural, meliputi *r square*, *path coefficient*, *q square*, dan *f square*; (5) pengujian hipotesis.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Uji validitas pada *smartPLS* 4.0 dapat dilihat dari dua hal, yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*. Hasil uji *convergen validity* menunjukkan pada variabel X1, X2 dan Y dinyatakan valid karena nilainya  $>0,5$  sehingga data dapat diproses. Selanjutnya menganalisis nilai *discrimant validity* yang didasarkan pada AVE yang menyatakan agar agar dapat dikatakan valid adalah 0,5, nilai AVE hasil dari penelitian tersebut dapat diliha melalui tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel atau Konstruk	Average Variance Extracted (AVE) ( $>0,5$ )
Stres Kerja (X1)	0,720
Beban Kerja (X2)	0,683
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,892

Pada tabel diatas memaparkan bahwa seluruh nilai variabel dikatakan valid dikarenakan asil nilai AVE yaitu  $>0,5$ . Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas terhadap instrument yang disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas Masing – Masing Variabel

Variabel atau Konstruk	Hasil Pengujian	Keterangan Reabilitas	
	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	
Stres Kerja (X1)	0,951	0,959	<i>Reliable</i>
Beban Kerja (X2)	0,907	0,924	<i>Reliable</i>
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,976	0,978	<i>Reliable</i>

Pada tabel diatas diketahui masing – masing variabel memiliki nilai  $> 0,7$  dan *Composite Reliability* dari masing – masing variabel memiliki nilai  $> 0,5$  sehingga dapat disimpulkan seluruh variabel tersebut dalam penelitian ini reliabel. Selanjutnya dilakukan pengujian *R-Square*. Nilai *R-square* memiliki standar pengukuran dimana *R-Square* dapat dinyatakan kuat jika memiliki nilai 0,75, dinyatakan moderat yaitu 0,50 dan dinyatakan rendah yaitu 0,25 (Ghozali & Latan, 2020).

Tabel 3. Hasil Uji *R-Square*

Variabel	R-Square
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,612

Hasil yang didapatkan memaparkan bahwa sebesar 61,2% variabel Y dipengaruhi oleh stress serta beban kerja, sedangkan persentase sisanya dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berada di luar variabel yang diteliti. Selanjutnya dilakukan uji *path coefficient* yang digunakan untuk mengetahui besaran nilai masing – masing pada diagram jalur. Nilai pada koefisien jalur atau *path coefficient* memiliki kisaran antara -1 hingga +1. Semakin mendekati -1 menunjukkan bahwa korelasi tersebut bersifat negative.

Tabel 4. Hasil Uji *Path Coefficient*

Variabel	<i>Turnover Intention</i> (Y)
Stres Kerja (X1)	0,517
Beban Kerja (X2)	0,302

Hasil yang didapatkan bahwa variabel X1 memiliki hubungan positif pada variabel Y yaitu 0,517. Sedangkan untuk variabel X2 juga memiliki hubungan positif pada variabel Y yaitu 0,302. Selanjutnya dilanjutkan uji *Q-Square* yang mengetahui terkait nilai observasi yang diperoleh dari modelnya. *Q – Square* memiliki kriteria nilai yakni jika nilainya  $> 0$  berarti menunjukkan bahwa model tersebut memiliki *predictive relevance* dan begitu juga sebaliknya (Duryadi, 2021).

Tabel 5. Hasil Uji *Q – Square*

Variabel	<i>Q - Square</i>
<i>Turnover Intention</i>	0,577

Hasil dari uji *Q-Square* tersebut didapatkan nilai sebesar 0,577, sehingga dapat disimpulkan penelitian memiliki nilai observasi baik. Kemudian dilanjutkan melalui uji *F-Square* yang memiliki standar pengukuran, dimana *F – Square* dapat dinyatakan besar jika memiliki nilai yaitu 0,35 dinyatakan moderat yaitu 0,15 dan dinyatakan kecil yaitu 0,02 (Ghozali & Latan, 2020).

Tabel 6. Hasil Uji *F – Square*

Variabel	<i>Turnover Intention</i>
Stres Kerja	0,190

Beban Kerja	0,065
-------------	-------

Nilai *F-Square* pada variabel Stres Kerja memiliki dampak yang moderat terhadap variabel *Turnover Intention* sedangkan variabel Beban Kerja memiliki dampak yang kecil terhadap variabel *Turnover Intention*.

Pada pengujian hipotesis diketahui nilai uji signifikan yang dilakukan untuk mengukur hasil analisis *t-statistic* dari hubungan masing-masing indikator variabel. Signifikansi indikator penyusun pada variabel eksogen dapat dilihat dari nilai *t-statistic*. Untuk pengujian signifikansi menggunakan *Tstatistik*, prosedur yang digunakan yaitu prosedur resampling seperti *Jackknifing* dan *bootstrapping* untuk memperoleh stabilitas dari estimasi. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan taraf signifikansi 5% atau  $\alpha = 0,05$ . Nilai signifikansi yang digunakan dalam pengujian dengan level signifikan 5% untuk pengujian dua sisi adalah 1,96 dan pengujian 1 sisi adalah 1,64. Jika nilai *t-value* > *t-tabel*, maka seluruh item dapat dikatakan signifikan dalam mengukur konstruk eksogen.

Berikut adalah tabel yang memaparkan terkait hasil uji hipotesis, yaitu sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	<i>Original Sampel(O)</i>	<i>Sampel Mean(M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics ( O/STDEV  )</i>	<i>P- Values</i>
Stres Kerja (X1) > <i>Turnover Intention</i> (Y)	0,517	0,506	0,178	2,908	0,004
Beban Kerja (X1) > <i>Turnover Intention</i> (Y)	0,302	0,318	0,183	1,648	0,099
Stres Kerja (X1) & Beban Kerja (X2) > <i>Turnover Intention</i> (Y)	0,858	0,856	0,041	33,837	0,000

Berdasarkan Tabel 7 memaparkan terkait hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention*  
Nilai p-value yang diperoleh dari hasil uji hipotesis didapatkan  $0,004 < 0,005$  yang artinya terdapat pengaruh signifikan. Kemudian *t-statistic* didapatkan 2,908 yang berarti syarat dari  $> 1,96$ . Maka nilai  $t > t$  table artinya hipotesis pertama (H1) diterima dan dinyatakan bahwa variabel Y dipengaruhi oleh X1. Selain itu berdasarkan nilai dari *original sample* sebesar 0,517 yang menunjukkan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh stress kerja.
2. Hipotesis Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*  
Nilai p-value yang diperoleh dari hasil uji hipotesis didapatkan  $0,099 > 0,005$  yang artinya tidak ada pengaruh signifikan. Kemudian *t-statistic* didapatkan 1,648 yang berarti syarat dari  $< 1,96$ . Maka nilai  $t < t$  table artinya hipotesis kedua (H2) ditolak dan dinyatakan bahwa variabel Y tidak dipengaruhi oleh X2.
3. Hipotesis Variabel Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Nilai p-value yang diperoleh dari hasil uji hipotesis didapatkan  $0,000 < 0,005$  yang artinya terdapat pengaruh signifikan. Kemudian *t-statistic* didapatkan 33,837 yang berarti syarat dari  $> 1,96$ . Maka nilai  $t > t$  table artinya hipotesis ketiga (H3) diterima dan dinyatakan bahwa variabel Y dipengaruhi oleh X1 dan X2. Selain itu berdasarkan nilai dari *original sample* ialah 0,858 yang menunjukkan adanya *turnover intention* dipengaruhi oleh stress dan beban kerja.

### Pembahasan

Pada pengujian *turnover intention* yang dipengaruhi stress kerja memaparkan H1 diterima, sehingga karyawan PT. Sepulsa Teknologi Indonesia mempunyai faktor didalam lingkungan tersebut seperti 1) Perbedaan pendapat antara bawahan dan atasan, 2) Adanya perubahan struktur organisasi, 3) Ketidaksesuaian *job description* yang diterima oleh karyawan, 4) Lingkungan pekerjaan yang membuat karyawan merasa jenuh dan tidak nyaman. Nilai p-value yang diperoleh dari hasil uji hipotesis didapatkan  $0,004 < 0,005$  yang artinya terdapat pengaruh signifikan. Kemudian *t-statistic* didapatkan 2,908 yang berarti syarat dari  $> 1,96$ . Maka nilai  $t > t$  table artinya hipotesis pertama (H1) diterima dan dinyatakan bahwa variabel Y dipengaruhi oleh X1. Selain itu berdasarkan nilai dari *original sample* sebesar 0,517 yang menunjukkan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh stress kerja.

Hasil penelitian ini senada dengan Pranata & Netra (2019) yang memaparkan *turnover intention* dipengaruhi oleh stress kerja para pegawai. Stres Kerja yang rendah dimiliki oleh karyawan akan rendah juga angka *Turnover Intention*. Selain itu, hasil penelitian juga didukung Baskoro & Wardana (2017) yang memaparkan *turnover invention* dengan stress kerja memiliki hubungan yang positif. Bagi seorang karyawan harus memiliki cara dalam menekan rasa stress yang dimiliki pada saat bekerja di suatu instansi.

Pada pengujian *turnover intention* yang dipengaruhi beban kerja memaparkan H2 ditolak, sehingga pegawai PT. Sepulsa Teknologi Indonesia memiliki bebankerja tinggi, dimana adanya kejelasan terkait dengan list pekerjaan yang diberikan oleh pihak *management* sehingga karyawan merasa beban kerja yang diberikan masih bersifat wajar atau normal. Nilai p-value yang diperoleh dari hasil uji hipotesis didapatkan  $0,099 > 0,005$  yang artinya tidak ada pengaruh signifikan. Kemudian *t-statistic* didapatkan 1,648 yang berarti syarat dari  $< 1,96$ . Maka nilai  $t < t$  table artinya hipotesis kedua (H2) ditolak dan dinyatakan bahwa variabel Y tidak dipengaruhi oleh X2.

Hasil penelitian senada Bogar, dkk. (2021) yang memaparkan *turnover invention* tidak dipengaruhi beban kerja. Hasil penelitian tersebut memaparkan beban kerja tidak menjadi suatu masalah didalam suatu organisasi atau perusahaan, ebelum meninggalkan suatu perusahaan, seorang karyawan akan berpikir atau memiliki rasa ingin keluar, sehingga dapat diketahui bahwa meskipun beban kerja pegawai besar mereka akan tetap memilih bertahan diperusahaan pada masa sekarang ini.

Pada pengujian *turnover intention* yang dipengaruhi oleh stress dan beban kerja memaparkan bahwa H3 diterima, dimana stres kerja dan beban kerja ini dapat dikarenakan berbagai faktor yang ada didalam PT. Sepulsa Teknologi Indonesia, yang meliputi, 1) Kurangnya dukungan atau apresiasi dari pihak management kepada karyawan, 2) Perubahan Lingkungan Kerja, 3) Perubahan Struktur Organisasi, 4) Target pekerjaan yang harus dicapai. Nilai p-value yang diperoleh dari hasil uji hipotesis didapatkan  $0,000 < 0,005$  yang artinya terdapat pengaruh signifikan. Kemudian *t-statistic* didapatkan 33,837 yang berarti syarat dari  $> 1,96$ . Maka nilai  $t > t$  table artinya hipotesis ketiga (H3) diterima dan dinyatakan bahwa variabel

Y dipengaruhi oleh X1 dan X2. Selain itu berdasarkan nilai dari *original sample* ialah 0,858 yang menunjukkan adanya *turnover intention* dipengaruhi oleh stress dan beban kerja.

Hasil penelitian senada dengan Riani & Putra (2017) dan Muslim (2021) yang memaparkan bahwa *turnover intention* yang dipengaruhi oleh stress dan beban kerja. Potensi *turnover intention* yang tinggi dapat diketahui jika faktor kerja berupa stress serta beban kerja yang dimiliki oleh karyawan tinggi juga.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang diambil berdasarkan penelitian yang dilakukan diantaranya *turnover intention* yang dipengaruhi stress kerja memaparkan H1 diterima, *turnover intention* yang dipengaruhi beban kerja memaparkan H2 ditolak, dan *turnover intention* yang dipengaruhi oleh stress dan beban kerja memaparkan bahwa H3 diterima. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini difokuskan terhadap pegawai PT. Sepulsa Teknologi Indonesia yang berdomisili di Jakarta Selatan, yang memiliki rentang usia >20 tahun keatas dan memiliki pengalaman pekerja >1 tahun keatas. Penelitian ini hanya memiliki 60 responden, sehingga masi belum mampu menggambarkan seluruh karyawan PT. Sepulsa Teknologi Indonesia.

Saran ditujukan kepada PT. Sepulsa Teknologi Indonesia untuk melakukan kegiatan evaluasi dan penyesuaian terhadap beban kerja yang diberikan, pengembangan karyawan, promosi keseimbangan kerja, komunikasi terbuka dan pengakuan atau apresiasi sangat penting didalam suatu perusahaan, yang dimana ketika karyawan merasa burnout terhadap pekerjaan yang diberikan agar meminimalisir terjadinya tingkat *Turnover Intention* yang tinggi maka diperlukan beberapa hal agar karyawan merasa nyaman dan merasa diapresiasi. Penerapan tersebut secara konsisten dapat membantu perusahaan meminimalisir terjadinya Stres Kerja dan Beban Kerja, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anita, A., Putri, A., Harahap, N., & Murtafiah, N. H. (2022). Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 6(2), 135-147.
- Baskoro, A., & Wardana, L. W. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention Pekerja melalui Kepuasan Kerja di UMKM Pengolahan Tahu (Tahu RT, Industri Tahu RDS dan Tahu Duta) di Malang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(2), 119–126.
- Bogar, R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4), 342–347.
- Dewi, K. T. S., Purwantara, I. K. G. T., & Luna, L. D. J. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Kompensasi Kerja Terhadap Turnover Karyawan di Dealer Mahasurya Motor. *Artha Satya Dharma*, 16(2).
- Duryadi, D. (2021). *Buku Ajar Metode Penelitian Ilmiah*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Badan Penerbit Undip.
- Irawan, D., & Harahap, N. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Tantangan Industri Media Digital Di Tribun Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 5756-5764.

- Jambak, A. M., Lase, D., Telaumbanua, E., & Hulu, P. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi resistensi pegawai terhadap perubahan organisasi di Kantor Pengadilan Agama Gunungsitoli. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(1), 22-37.
- Muslim, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 462-472.
- Pranata, G. D., & Netra, I. G. S. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada Restoran Queen's Tandoor Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6). <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p09>
- Ratnaningsih, A., Wuryandari, A. I., & Priyana, Y. (2012, September). The analyze of Android's microphone audio streaming BeatME. In *2012 International Conference on System Engineering and Technology (ICSET)* (pp. 1-6). IEEE.
- Riani, N. L. T., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 5970-5998.
- Sedarmayanti, S., & Dakhi, G. N. R. (2017). Persepsi mengenai Promosi Jabatan Struktural PNS Perempuan di Pemerintah Kota Gunungsitoli. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 14(2), 167-184.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Triwijanarko, R. (2017). *Hanya 25% Karyawan Millennials yang Loyal dengan Kantornya*. Marketeers. <https://www.marketeers.com/karyawan-milenial-yang-loyal/>
- Yasa, I. W. M. (2017). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(1), 38-57.