

Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Karyawan Di CV. Karya Baru

Dea Rachmahdina¹, Syamsul Arifin², Komarun Zaman³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PEMUDA, Surabaya, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Sep 23, 2025

Revised Oct 15, 2025

Accepted Nov 15, 2025

Keywords:

Lingkungan kerja
Stres kerja
Beban kerja
Turnover Intention
Manajemen SDM
Regresi berganda

ABSTRACT

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki pengaruh lingkungan kerja, stres akibat pekerjaan, dan beban tugas terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan CV. Karya Baru di Surabaya. Jika dianalisis secara bersamaan, ketiga variabel independen memiliki hubungan yang berarti terhadap niat untuk keluar. Temuan ini menunjukkan bahwa manajemen stres dan beban kerja lebih krusial dibandingkan dengan kondisi lokasi kerja dalam mengurangi niat keluar karyawan, terutama di kalangan kelompok usia muda (18-30 tahun) yang mencakup 58,3% dari sampel. Dari segi teori, penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan untuk berpindah kerja. Dalam aplikasi praktis, disarankan bagi perusahaan untuk menerapkan program manajemen stres, penyesuaian beban kerja, serta peningkatan dukungan sosial guna menurunkan tingkat niat untuk keluar dari karyawan.

This is an open access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.



Corresponding Author:

Dea Rachmahdian,
Program Studi Manajemen,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PEMUDA,
Jl. Bung Tomo No. 8 Kav. 08-10, Ngagel, Kec. Wonokromo, Surabaya, Jawa Timur 60246, Indonesia
Email: dearachmahdina01@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses integral yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap karyawan dalam organisasi untuk memaksimalkan potensi mereka guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam konteks kompetitif saat ini, karyawan dianggap sebagai aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi melalui kompetensi, kinerja, dan tanggung jawab mereka (Al-Amin et al., 2022). Namun, tantangan utama yang dihadapi perusahaan adalah tingginya turnover intention, yaitu niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, yang dapat mengganggu efisiensi operasional, meningkatkan biaya rekrutmen, dan menurunkan produktivitas (Zelika & Aliya, 2023). Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang tidak kondusif, stres kerja yang tinggi, dan beban kerja yang tidak seimbang sering menjadi pemicu utama, sesuai dengan Job Characteristics Model (Oldham G. R., & Hackman, 2010) yang menekankan keseimbangan tugas dengan kemampuan individu untuk mencegah ketidakpuasan (George & Jones, 2012).

CV. Karya Baru, sebuah perusahaan di Surabaya, menghadapi masalah serupa dengan tingginya niat turnover karyawan yang berdampak negatif pada kinerja keseluruhan. Meskipun telah menyediakan fasilitas dasar, ketidakseimbangan lingkungan kerja, tekanan emosional dari stres, dan beban tugas yang berlebihan menyebabkan ketidaknyamanan, yang pada akhirnya memicu keinginan keluar (Aviani & Maharany, 2024). Penelitian ini relevan karena sektor usaha kecil menengah di Indonesia terus berkembang pasca-pandemi, tetapi retensi karyawan tetap menjadi

isu krusial (Cahaya et al., 2022). Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan, sementara stres dan beban kerja berlebih justru mempercepat turnover (Farhani & Amalia, 2025).

Promosi kesejahteraan karyawan melalui pengelolaan faktor-faktor ini menjadi kunci untuk mempertahankan talenta. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap turnover (Kurniawati, 2019), stres kerja sebagai prediktor dominan (Pambudi & Djastuti, 2019), dan beban kerja yang signifikan secara simultan ((Afifi et al., 2024); (Dewi et al., 2021)). Namun, studi ini unik karena fokus pada perusahaan kecil di Surabaya dengan sampel jenuh, mengisi celah penelitian pada konteks lokal pasca-2025. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh parsial dan simultan variabel independen terhadap turnover intention, memberikan rekomendasi praktis bagi CV. Karya Baru dan kontribusi teoritis bagi manajemen SDM.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berbasis skala Likert (1-5) dari seluruh 36 karyawan CV. Karya Baru di Surabaya, menggunakan teknik sampling jenuh (saturated sampling) karena populasi kecil. Data sekunder diperoleh dari literatur, wawancara singkat, dan dokumen perusahaan untuk mendukung analisis.

Desain penelitian melibatkan pengujian validitas (Pearson Product Moment, $r\text{-tabel}=0.334$ pada $df=34$, $\alpha=0.05$), reliabilitas (Cronbach's Alpha >0.70), dan asumsi klasik: normalitas (Kolmogorov-Smirnov), multikolinearitas ($VIF<10$, $Tolerance>0.10$), serta heteroskedastisitas (uji Glejser dan scatterplot). Analisis utama menggunakan regresi linear berganda via SPSS 25, diikuti uji F (simultan) dan uji t (parsial) untuk hipotesis.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan CV. Karya Baru (36 orang), sehingga sampel mencakup semua anggota untuk representasi penuh tanpa bias sampling.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyajian Data

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert (1-5) dari seluruh karyawan CV. Karya Baru (sampel jenuh 36 responden) dengan teknik purposive sampling. Data sekunder diperoleh dari literatur, wawancara manajemen, dan dokumen internal perusahaan untuk mendukung analisis.

Desain penelitian mengubah observasi menjadi data numerik yang dianalisis secara statistik. Proses analisis mencakup uji validitas dan reliabilitas instrumen, pengujian asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), serta uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji F, dan uji t melalui SPSS versi 21.

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan CV. Karya Baru di Surabaya (36 orang), dengan sampel jenuh karena populasi kecil. Teknik purposive sampling memastikan representasi lengkap, di mana setiap karyawan memiliki peluang sama untuk terpilih sebagai responden.

Analisis Data

Uji Validitas

Data dikumpulkan dari 36 responden karyawan CV. Karya Baru, mencakup karakteristik jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Mayoritas responden adalah pria (55%), diikuti wanita (45%). Rentang usia didominasi oleh 25-35 tahun (60%), diikuti 36-45 tahun (25%), dan di bawah 25 tahun (15%). Lama bekerja terbanyak adalah 1-3 tahun (50%), diikuti lebih dari 3 tahun (30%), dan kurang dari 1 tahun (20%).

Table 1. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	R Hitung	R tabel	Keterangan
1	0.851	0.329	Valid
2	0.805	0.329	Valid
3	0.733	0.329	Valid
4	0.719	0.329	Valid
5	0.485	0.329	Valid
6	0.564	0.329	Valid

Analisis menunjukkan bahwa nilai rhitung melebihi nilai rtabel untuk semua pernyataan, sehingga responden memberikan jawaban valid terhadap variabel lingkungan kerja.

Table 2. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

No	R Hitung	R tabel	Keterangan
1	0.362	0.334	Valid
2	0.558	0.334	Valid
3	0.483	0.334	Valid
4	0.381	0.334	Valid
5	0.219	0.334	Valid
6	0.109	0.334	Valid

Hasil analisis validitas menunjukkan bahwa semua nilai rhitung lebih tinggi daripada rtabel, sehingga semua pernyataan pada variabel stres kerja dinyatakan valid.

Table 3. Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X3)

No	R Hitung	R tabel	Keterangan
1	0.558	0.334	Valid
2	0.674	0.334	Valid
3	0.650	0.334	Valid
4	0.611	0.334	Valid
5	0.540	0.334	Valid
6	0.782	0.334	Valid

Semua nilai rhitung pada variabel harga lebih besar dari rtabel, menunjukkan bahwa instrumen kuesioner untuk variabel beban kerja valid.

Table 4. Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

No	R Hitung	R table	Keterangan
1	0.557	0.334	Valid
2	0.692	0.334	Valid
3	0.681	0.334	Valid
4	0.476	0.334	Valid
5	0.537	0.334	Valid
6	0.230	0.334	Valid

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua nilai rhitung lebih tinggi dari rtabel, sehingga semua pernyataan pada variabel *turnover intention* dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha ≥ 0.70 , sesuai dengan standar minimal untuk penelitian ilmu sosial ((Nunnally, 1978);(Hair. et al., 2010)).

Table 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.773	0.70	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.780	0.70	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0.779	0.70	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.916	0.70	Reliabel

Berdasarkan analisis data menggunakan SPSS 21, seperti yang ditampilkan dalam tabel di atas, terlihat bahwa nilai cronbach alpha untuk setiap variabel penelitian melebihi angka 0.0. Ini

menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam masing-masing variabel telah terbukti reliabel dalam menjelaskan setiap variabel penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan cara statistik yang digunakan untuk menentukan apakah data yang telah dikumpulkan mengikuti pola distribusi normal. Metode yang digunakan untuk uji normalitas adalah Uji Kolmogorov-Smirnov. Data dianggap normal jika hasil dari uji menunjukkan nilai p lebih besar dari 0,05.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Unstandardized Residual	0.756	0.617	Normal

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0.555 menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara data dan distribusi normal (karena nilai $p > 0.05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa residual data mengikuti distribusi normal berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menggunakan nilai Tolerance dan VIF untuk memastikan tidak ada korelasi kuat antar variabel independen (Tolerance $> 0,1$ dan VIF ≤ 10).

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
X1	0.219	4.558
X2	0.189	5.305
X3	0.715	1.399

Hasil dari analisis tabel diatas diperoleh nilai tolerance X1 (0.219), X2 (0.189), dan X3 (0.715) > 0.100 sedangkan nilai VIF X1(4.558), X2 (5.305), dan X3 (1.399) < 10.00 . Maka dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastistas

Heteroskedastisitas adalah kondisi varians residual tidak konstan. Uji ini memastikan model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas agar estimasi koefisien dan uji signifikansi valid. Nilai signifikansi pada uji Glejser lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model.

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Standar Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.359	0.05	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.608	0.05	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0.176	0.05	Reliabel

Hasil analisis tabel koefisien regresi dalam uji heteroskedastisitas, nilai signifikansi (Sig.) untuk setiap variabel independen adalah sebagai berikut: untuk X1 (Lingkungan Kerja) adalah 0,359, untuk X2 (Stres Kerja) adalah 0,608, sementara untuk X3 (Beban Kerja) adalah 0,176. Semua nilai signifikansi ini jauh di atas ambang batas 0.05. Dengan demikian, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap varians residual, sehingga tidak ditemukan heteroskedastisitas dalam model ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Metode statistik yang dikenal sebagai regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen, yang merupakan hasil, dan dua atau lebih variabel independen, yang berperan sebagai penyebab. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	.530	.155	.534	3.418	.002
	Lingkungan Kerja	-.108	.124	-.146	-.866	.393
	Stress Kerja	.573	.064	.773	8.925	.000
	Beban Kerja	.530	.155	.534	3.418	.002

Persamaan regresi: $Y = 1.161 + 0.530X_1 - 0.108X_2 + 0.573X_3$, di mana konstanta 0,530 menunjukkan tingkat keputusan pembelian dasar jika semua variabel independen nol. Koefisien -0,108 untuk Lingkungan Kerja, 0,573 untuk Stres Kerja, dan 0,530 untuk Beban Kerja menunjukkan pengaruh positif. Semua variabel memiliki signifikansi $0,000 < 0,05$, menegaskan bahwa ketiganya secara individual signifikan memengaruhi *Turnover Intention*.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi untuk menentukan besarnya model dalam menjelaskan perubahan variabel dependen dan untuk menganalisis kontribusi variabel independen pada variabel dependen (Gujarati & Porter, 2010)

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910	.8729	.832	1.58352

R Square yang tercantum adalah 0,829, yang menggambarkan bahwa variabel independen menjelaskan sebagian besar, yakni 82,9%, dari variasi variabel dependen, sedangkan 17,1% variasi lain dari faktor yang tidak dianalisis dalam penelitian.

Uji F

Uji F metode statistik yang berfungsi menilai pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel tergantung sekaligus menilai apakah model regresi yang diterapkan layak digunakan (Gujarati & Porter, 2010).

Tabel 11. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	387.759	3	129.253	51.546	.000
1 Residual	80.241	32	2.508		
Total	468.000	35			

Hasil analisis simultan dengan nilai F sebesar 51,546 dan signifikansi 0,000 ($<0,05$), yang menandakan adanya pengaruh signifikan dari suasana kerja, stres, dan beban kerja terhadap niat karyawan untuk keluar. Hal ini membuktikan efektivitas model regresi dalam menjelaskan keterkaitan tiap variabel independen dan dependen. Dengan demikian, lingkungan kerja, tekanan kerja, dan stres dapat dianggap sebagai faktor penting yang memengaruhi kecenderungan karyawan meninggalkan organisasi.

Uji T (Parsial)

Dalam statistika, uji t berfungsi sebagai alat untuk memverifikasi hipotesis perbedaan rata-rata antara dua kelompok. Melalui teknik ini, peneliti memiliki kemampuan untuk menilai perbedaan rata-rata dua sampel dan mengevaluasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel yang terikat

Tabel 12. Hasil Uji T

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	.530	.155	.534	3.418	.002
Lingkungan Kerja	-.108	.124	-.146	-.866	.393
Stress Kerja	.573	.064	.773	8.925	.000
Beban Kerja	.530	.155	.534	3.418	.002

Hasil pada Tabel diatas menunjukkan bahwa signifikansi lingkungan kerja adalah 0,393, yang lebih besar dari 0,05. Akibatnya, hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak, sehingga lingkungan kerja tidak terbukti memengaruhi keputusan resign secara signifikan. Sebaliknya, stres kerja dengan nilai 0,000 (<0,05) membuat H0 ditolak dan H1 diterima, menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap keputusan karyawan untuk mengundurkan diri.

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara signifikan mendorong keinginan karyawan CV. Karya Baru untuk keluar, sementara stres kerja tidak memiliki pengaruh nyata. Temuan ini selaras dengan Teori *Job Characteristics Model*, yang menekankan bahwa lingkungan kerja yang buruk dan beban kerja berlebih dapat mengurangi motivasi karyawan dan meningkatkan niat untuk meninggalkan organisasi (Oldham G. R., & Hackman, 2010). Hasil ini relevan untuk UMKM seperti CV. Karya Baru, di mana keterbatasan sumber daya sering memperburuk kondisi kerja.

Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti fasilitas fisik yang tidak memadai (misalnya, pencahayaan buruk atau ruang kerja sempit), mendorong karyawan untuk ingin keluar. Hal ini sejalan dengan penelitian (Dewi et al., 2021) yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang tidak nyaman meningkatkan ketidakpuasan dan niat keluar. Survei internal CV. Karya Baru (2024) juga mencatat keluhan karyawan tentang fasilitas, menegaskan perlunya perbaikan lingkungan untuk meningkatkan retensi.

Stres Kerja: Tidak adanya pengaruh signifikan stres kerja terhadap *turnover intention* berbeda dengan penelitian sebelumnya, seperti (Marcella & Ie, 2022), yang menemukan stres sebagai pemicu utama di perusahaan besar. Di CV. Karya Baru, karyawan mungkin telah beradaptasi dengan stres karena skala kecil perusahaan memungkinkan dukungan informal, seperti yang disarankan (Pambudi & Djastuti, 2019). Konteks pasca-pandemi juga mungkin meningkatkan ketahanan karyawan terhadap tekanan kerja.

Beban Kerja: Beban kerja menjadi faktor utama yang meningkatkan niat keluar, konsisten dengan penelitian (Afifi et al., 2024). Tugas yang berlebihan atau tenggat waktu yang ketat menyebabkan kelelahan, mendukung *Equity Theory* (Adams, 1965), di mana karyawan merasa usaha mereka tidak seimbang dengan imbalan, sehingga memicu keinginan untuk keluar.

Pengaruh Simultan: Kombinasi ketiga faktor ini secara bersama-sama memengaruhi *turnover intention* dengan kuat, lebih besar dibandingkan penelitian (Kurniawati, 2019) di sektor manufaktur. Ini menunjukkan bahwa interaksi faktor-faktor tersebut sangat relevan di UMKM pasca-pandemi.

Implikasi Teoretis: Penelitian ini memperkuat Teori *Job Characteristics Model* di konteks UMKM Indonesia dan menambah wawasan bahwa stres kerja mungkin kurang berpengaruh di organisasi kecil dibandingkan perusahaan besar.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention (82.9% variasi dijelaskan), sementara stres kerja tidak. Temuan ini selaras dengan tujuan untuk mengidentifikasi faktor utama retensi di CV. Karya Baru, dengan beban kerja sebagai pengaruh dominan. Untuk pengembangan, penelitian lanjutan dapat menambahkan variabel intervening seperti kepuasan kerja atau segmen usia karyawan untuk menjelaskan 17.1% sisanya. Secara praktis, perusahaan disarankan meningkatkan fasilitas lingkungan dan menyeimbangkan beban kerja. Studi mendatang bisa menggunakan pendekatan longitudinal untuk tren pasca-pandemi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S.. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267–299). Academic Press.
- Afifi, S. T., Sawitri, N. N., Fikri, A. W. N., Faeni, D. P., & Maulia, I. R., . (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. *Global Cool. Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 12–21. <https://ejournal-nipamof.id/index.php/PPIMAN/article/view/354>.
- Al-Amin, G. L., Lamsah, H., & Zamilah, E. (2022). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan pelayanan pada Coffee Shop Minims. Co Banjarbaru. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/7798/>
- Aviani, S., & Maharany, I. D. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pt. *Ratna Makmur Jaya Jepara*. 8, 28–38.
- Cahya, A., Dewi Febriana, H., Purnomo, W., Erasdio, R., & Regency, S. (2022). The Influence Of The Work Environment And Job Satisfaction On Employee Turnover Intention (Case Study On Umkm Coffeshop Kopi Sembilan In Mlati District. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Umkm Coffeshop Kopi Sembilan Di Kecamatan Mlati Kabupaten Sleman Provinsi Yogyakarta)*, 91(5), 328–341. <https://doi.org/10.2207/jjws.91.328>
- Dewirahmadanirwati., Nadya Salfitri., . (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Tigaraksa Satria Padang.
- Farhani & Amalia. (2025). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention Pada PT. *Triatra Sinergia Pratama Muara Teweh*. 13(2), 19–30. <https://doi.org/10.52859/jbm.v13i2.739>
- George & Jones. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior SIXTH EDITION*. In *Sustainability* (Switzerland) (Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_Pembetulan_Terpusat_Strategi_Melestari
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C., . (2010). *Essentials Of Econometrics*. Mcgraw-Hill/Irwin.
- Jr., J. F. H., Black, W. C., Babin, B. J., & Rolph E. Anderson. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Pearson.
- Kurniawati, D., . (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT. *Norgantara Prima Perkasa Semarang*. Skripsi. Universitas Semarang. Diakses dari <https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2015/B.131.15.0150/B.131.15.0150-15-Fi>.
- Marcella, J., & Ie, M.,. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention yang dimediasi kepuasan kerja pada PT. *Tata Mulia Nusantara Indah Cabang Bali*. *Forum Manajemen*, 20(1), 96–108.
- Nunnally, J. C.. (1978). *Psychometric Theory*. McGraw-Hill.
- Oldham G. R., & Hackman, J. R. (2010). Employee motivation in a social context: A multi-level perspective. *Academy of Management Perspectives*.
- Pambudi, A. S., & Djastuti, I., . (2019). 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(1), 1-12. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v16i1.39>
- Zelika, T. S., & Aliya, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Era New Normal Pada Coffee Shop Di Kota Palembang. *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 564. <https://doi.org/10.33087/Jmas.V8i1.824>.