



## Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Turnover Intention sebagai Mediasi pada Karyawan PT Farmasi XYZ dalam Masa Pandemi COVID-19

Alicia Pricelda<sup>1</sup>, Rudy Pramono<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Pelita Harapan, Tangerang, Indonesia  
priceldaalicia@gmail.com

### Info Artikel :

Diterima : 22 September 2021

Disetujui : 28 September 2021

Dipublikasikan : 13 Oktober 2021

### ABSTRAK

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

Suatu organisasi atau perusahaan membutuhkan SDM yang berkualitas untuk menciptakan keberhasilan. Pengelolaan SDM penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja dari SDM. Beberapa faktor yang perlu diperhatikan antara lain adalah stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terutama melihat perubahan kondisi seperti pada masa pandemi COVID-19. Selain kinerja, faktor-faktor ini juga dapat mempengaruhi keinginan SDM untuk bekerja di perusahaan tersebut atau yang disebut sebagai *turnover intention*. *Turnover intention* yang dimiliki oleh SDM juga akan mempengaruhi kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan *turnover intention* sebagai mediasi pada karyawan PT farmasi XYZ di masa pandemi COVID-19. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey pada karyawan PT XYZ. Jumlah responden yang dikumpulkan sebanyak 160 dengan metode *convenience sampling*. Teknik analisis data dengan menggunakan *structural equation model* (SEM) dibantu dengan *software* PLS versi 3.3.2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, sementara lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, beban kerja dan *turnover intention* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dan stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja, dan *turnover intention* merupakan mediasi penuh untuk variabel stres kerja, mediasi sebagian untuk beban kerja, dan bukan mediasi untuk lingkungan kerja.

### ABSTRACT

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

An organization or company needs quality human resources to create success. HR management is important to note because it can affect the performance of HR. Several factors that need to be considered include work stress, workload, and the work environment, especially considering changing conditions such as during the COVID-19 pandemic. In addition to performance, these factors can also affect the desire of HR to work in the company or what is known as *turnover intention*. The *turnover intention* of HR will also affect performance. This study aims to examine the effect of workload, work stress, and work environment on performance with *turnover intention* as a mediation for

*PT XYZ pharmacy employees during the COVID-19 pandemic. This study uses a quantitative approach with a survey method on employees of PT XYZ. The number of respondents who collected as many as 160 with convenience sampling method. Data analysis technique using structural equation model (SEM) assisted by PLS software version 3.3.2. The results of this study indicate that; work stress and workload have a significant positive effect on turnover intention, while the work environment has a negative effect on turnover intention, workload and turnover intention have a significant negative effect on performance, work environment has a significant positive effect on performance, and work stress has an insignificant positive effect on performance, and turnover intention is a full mediation for the work stress variable, a partial mediation for the workload, and not a mediation for the work environment.*

---

## PENDAHULUAN

Suatu organisasi memiliki tuntutan untuk selalu berkembang, agar dapat bertahan dan dapat bersaing di lingkungan yang kompetitif. (Akmal Abdullah, 2020). Namun biasanya hal ini seringkali dititikberatkan pada nilai-nilai material, padahal perusahaan dapat memiliki nilai keunggulan pada sumber daya lainnya seperti sumber daya fisik, sumber daya keuangan, dan sumber daya manusia. Sumber daya merupakan aset penting yang dapat dimiliki oleh suatu perusahaan terutama sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia ini dinilai penting karena SDM merupakan ujung tombak dari terciptanya keberhasilan suatu organisasi. Dengan melihat pentingnya peranan SDM dalam menciptakan kesuksesan, SDM dapat digunakan menjadi salah satu keunggulan yang dimiliki organisasi satu dibandingkan yang lain yang dapat diwujudkan dengan menggunakan strategi pengelolaan SDM yang efektif (Akmal Abdullah, 2020). Pengelolaan SDM tidak hanya sebatas tentang pekerjaan, jabatan, posisi, ataupun status pendidikan, namun pengelola organisasi juga harus memperhatikan dari sisi yang lebih dalam seperti beban kerja karyawan, bagaimana motivasi kerjanya, tingkat stres dan sebagainya (Istijanto, 2010). Beberapa hal tersebut juga penting diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut, dimana kinerja suatu karyawan sangat menentukan kesuksesan organisasi. Penelitian ini dilakukan di dalam PT farmasi XYZ yang merupakan suatu perusahaan bergerak di bidang farmasi. Perusahaan ini memiliki visi dan misi menjaga dan meningkatkan kesehatan untuk kualitas hidup masyarakat Indonesia yang lebih baik. PT farmasi XYZ memiliki beberapa produk farmasi dan alat-alat kesehatan yang di yang diperuntukan untuk masyarakat luas. Salah satu SDM yang berperan penting di dalam penjualan farmasi ini adalah *sales* atau yang biasa disebut sebagai *medical representatives*. Dengan melihat kondisi yang telah dijabarkan sebelumnya, kondisi ini menjadi tantangan dan sekaligus beban tambahan baru bagi *medical representatives* untuk menjalankan tugasnya. Beban kerja, stres kerja dan perubahan lingkungan kerja akibat pandemi COVID-19 yang dapat timbul dari kondisi ini kemungkinan dapat berpengaruh terhadap kinerja dan *turnover intention medical representatives* tersebut.

## KAJIAN LITERATUR

### Turnover Intention

*Turnover intention* dikatakan sebagai kemungkinan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. *Turnover intention* merupakan keinginan dari seseorang untuk meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja sekarang (Tett&Meyer, 1993). Setiap organisasi memiliki perhatian khusus untuk *turnover* di dalam perusahaannya karena *turnover intention* yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kerugian. Dari sudut pandang perusahaan atau organisasi pergantian karyawan atau *turnover intention* dapat mempengaruhi biaya untuk merekrut karyawan baru dan juga ketidakstabilan organisasi.

### Kinerja

Kinerja atau disebut juga *performance* merupakan prestasi kerja suatu karyawan yang dapat dicapai dan dinilai secara kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2005). Sedangkan menurut Robert L. Mathis kinerja merupakan suatu kontribusi yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaannya. Kinerja ini haruslah dicapai oleh karyawan dengan melaksanakan tanggung jawab dan bagiannya di dalam perusahaan, dengan penilaian

kinerja yang baik dan terukur maka dapat dinilai seberapa besar pengaruhnya terhadap suatu perusahaan (Eko Wahyu, 2010). Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan untuk menciptakan motivasi karyawan agar dapat memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi (Mulyadi,2002). Pengukuran kinerja ini juga dapat menjadi bahan evaluasi bagi organisasi dan bagi karyawan dengan tujuan untuk berkembang menjadi lebih baik. Selain hal tersebut pengukuran kinerja karyawan juga dapat menentukan langkah apa yang harus diambil oleh organisasi selanjutnya (Iendy,2021).

### **Stres Kerja**

Stres adalah suatu gangguan yang dapat terjadi di dalam diri seseorang akibat dari kegagalan untuk memenuhi apa yang diinginkannya. Tekanan yang dialami ini dapat berasal dari luar dirinya maupun dari dalam. Stres bukanlah dianggap sebagai suatu kondisi sakit fisik melainkan gangguan secara mental. Stres yang diakibatkan karena suatu pekerjaan dapat timbul akibat ketidakseimbangan antara kemampuan seseorang dengan beban kerja yang diberikan. Stres dapat memberikan dampak yang baik dan dampak yang buruk. Dampak yang positif memberikan motivasi bagi pekerja, sementara dampak yang negatif membuat pekerja menjadi tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaannya. Dampak stres kerja dapat baik maupun buruk, dampak baik bila dapat memotivasi organisasi dan karyawan agar meningkatkan produktivitas atau kinerjanya, dampak buruk bila karyawan menjadi stres dan tidak dapat meneruskan pekerjaannya dengan baik

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja juga menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dan memadai penting untuk diwujudkan namun sering kali sulit karena tidak hanya menyangkut satu orang, namun banyak orang. Padahal, karyawan membutuhkan suasana lingkungan kerja yang baik dan nyaman untuk menghasilkan produktivitas yang baik.

### **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan tujuan penelitian ini, maka pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain metode survei. Secara waktu penelitian dilakukan secara *cross-sectional*. Penelitian *cross-sectional* dipilih untuk menggambarkan keadaan populasi yang dipilih pada saat penelitian dijalankan. Hasil dan analisa penelitian akan dijabarkan secara deskriptif dan juga secara analitik. Pada penelitian ini, populasi penelitian yang digunakan adalah seluruh *medical representatives* pada PT Farmasi XYZ. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan survei terhadap 300 hingga 400 populasi *medical representatives*. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah dengan teknik *non-probability sampling*, yani teknik sampling yang respondennya tidak diberikan kesempatan atau peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2017). Untuk jumlah sampel yang digunakan menurut Hair, Black, dan Babin (2010) yaitu bergantung pada jumlah indikator dikalikan 5 sampai 10. Pada penelitian ini didapatkan 25 indikator pertanyaan sehingga jumlah minimal ideal sampel yang dibutuhkan adalah sebesar  $31 \times 5 = 155$  sampel, dan batas maksimalnya adalah sebesar  $31 \times 10 = 310$  sampel. Berdasarkan teori tersebut, maka peneliti menargetkan jumlah minimal sampel sebanyak 160 sampel. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* yang digunakan adalah skala *likert* simetris yakni skala berisikan 5 opsi mulai dari sangat tidak setuju

hingga sangat setuju, dikatakan simetris karena memiliki pilihan di tengah yang netral. Pengumpulan dan pengambilan data yang dilakukan pada penelitian ini dilakukan secara digital, dengan meminta sampel penelitian untuk melengkapi kuisisioner dengan baik dan benar. Pengujian dilakukan dengan teknik analisa SEM (*Structural Equation Modelling*) yang dibantu dioperasikan melalui *software* PLS. Dalam teknik analisa SEM, data terlebih dahulu dilakukan uji normalitas yakni untuk memastikan konsistensi data yang diperoleh, uji validitas, uji reliabilitas, uji konfirmatori, dan uji koefisien determinasi, setelah itu dilanjutkan dengan pengolahan SEM dengan program Smart PLS uji *Goodness of Fit*, uji hipotesis, dan diakhiri dengan pembahasan hasil penelitian.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini didapatkan dari jawaban pengisian kuesioner dari 160 responden. Profil responden berdasarkan usia pada PT Farmasi XYZ terbanyak pada golongan usia 25-30 tahun.

Tabel 1. Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah	Presentase
< 25 tahun	41	25,6%
25-30 tahun	57	35,6%
31-35 tahun	33	20,6%
>35 tahun	29	18,2%

Profil responden berdasarkan lama bekerja pada PT Farmasi XYZ terbanyak pada 1-3 tahun.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
< 1 tahun	25	15,6%
1-3 tahun	78	48,7%
4-5 tahun	34	21,2%
>5 tahun	23	14,5%

Hasil tanggapan responden terhadap indikator stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja, *turnover intention*, dan kinerja diolah sesuai dengan metode penelitian yang telah ditentukan dengan menggunakan *Partial Least Squares – Structural Equation Model* atau PLS-SEM. Dari hasil analisis uji validitas yang dilakukan berupa *loading factor*, analisis AVE, *cross loading*, dan *fornell-larcker* didapatkan sudah memenuhi syarat validitas. Selanjutnya uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan analisis *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. hasil seluruh nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* diatas 0,7, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator yang kita miliki sudah mampu menilai variabel masing-masing dan telah memenuhi syarat uji validitas.

Analisis *inner model* juga dilakukan dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ), *cross validated redundancy* ( $Q^2$ ), *effect size* ( $f^2$ ), dan *Goodness of Fit (GoF) Index* dan *path coefficient*. Perhitungan koefisien determinasi atau  $R^2$  didapatkan hasil bahwa variabel stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel *turnover intention* sebesar 73,1%, dimana sisanya yaitu sebesar 26,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini. Variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel stres kerja,

beban kerja, lingkungan kerja, dan *turnover intention* sebesar 72,6% dimana sisanya yaitu sebesar 27,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dari 73,1%, variabel beban kerja memiliki nilai *t-statistics* yang paling besar untuk hubungan dengan kinerja maupun dengan *turnover intention*. Perhitungan *cross validated redundancy* atau  $Q^2$  yang menunjukkan hasil sebesar 0,448 untuk *turnover intention* dan 0,599 untuk kinerja. Hasil yang lebih besar dari 0 ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti dalam penelitian ini telah memprediksi model penelitian dengan baik. Berikut adalah tabel hasil dari analisis *path coefficient*.

Tabel 3. Hasil Analisis *Path Coefficient*

<i>Path</i>	<i>Path Coefficient</i>	Keterangan
Stres Kerja → <i>Turnover Intention</i>	0,235	Positif
Beban Kerja → <i>Turnover Intention</i>	0,510	Positif
Lingkungan Kerja → <i>Turnover Intention</i>	-0,162	Negatif
<i>Turnover Intention</i> → Kinerja	-0,249	Negatif
Stres Kerja → Kinerja	0,156	Positif
Beban Kerja → Kinerja	-0,584	Negatif
Lingkungan Kerja → Kinerja	0,223	Positif

Analisis *path coefficient* yang telah dibahas di atas dengan kesimpulan bahwa stres kerja, beban kerja memiliki hubungan positif dengan *turnover intention* sementara lingkungan kerja memiliki hubungan yang negatif dengan *turnover intention*. Stres kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja, sementara *turnover intention* dan lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dengan kinerja. Dalam analisis *size effect* beban kerja adalah prediktor terbesar yang menentukan naik turunnya *turnover intention* dan juga kinerja dengan nilai *size effect* atau  $f^2$  terbesar. Analisis selanjutnya adalah dengan melakukan perhitungan terhadap GoF dimana didapatkan hasil sebesar 0,726 yang berarti bahwa penelitian ini memiliki hubungan yang *fit*.

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan analisis *t-statistics* menggunakan *bootstrapping* dari seluruh variabel yang ada pada penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Analisis *t-Statistics*

<i>Path</i>	<i>Path Coefficient</i>	<i>t-Statistics</i>	<i>P value</i>
Stres Kerja → <i>Turnover Intention</i>	0,235	4,018	0,000
Beban Kerja → <i>Turnover Intention</i>	0,510	8,564	0,000
Lingkungan Kerja → <i>Turnover Intention</i>	-0,165	2,453	0,015
<i>Turnover Intention</i> → Kinerja	-0,249	2,463	0,0014
Stres Kerja → Kinerja	0,156	1,894	0,059
Beban Kerja → Kinerja	-0,584	6,419	0,000
Lingkungan Kerja → Kinerja	0,223	3,270	0,001

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* terhadap kinerja memiliki hasil *t-statistics* >1,96 sehingga telah memenuhi syarat, begitu pula *turnover intention*, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja memiliki nilai *t-statistics* >1,96 sehingga dikatakan

memiliki hubungan yang signifikan. Sedangkan stres kerja terhadap kinerja memiliki nilai *t-statistics* <1,96 sehingga dinyatakan tidak signifikan.

Tabel 5. Hasil Analisis Uji *t-Statistics* Hubungan Tidak Langsung

	Sample mean	t-statistics	p values
Stres Kerja → <i>Turnover Intention</i> → Kinerja	-0,053	2,227	0,026
Lingkungan Kerja → <i>Turnover Intention</i> → Kinerja	0,037	1,850	0,065
Beban Kerja → <i>Turnover Intention</i> → Kinerja	-0,118	2,393	0,017

Dari tabel diatas, hubungan tidak langsung antara variabel stres kerja terhadap kinerja yang di mediasi oleh *turnover intention* memiliki hubungan negatif dan memiliki hasil *t-statistics* >1,96 sehingga telah memenuhi syarat dan dinyatakan signifikan. Begitu pula hubungan tidak langsung antara variabel beban kerja terhadap kinerja yang di mediasi oleh *turnover intention*, memiliki hubungan negatif dengan nilai *t-statistics* >1,96 sehingga dikatakan memiliki hubungan yang signifikan. Namun variabel lingkungan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh *turnover intention* memiliki hubungan positif tetapi nilai *t-statistics* <1,96 sehingga dinyatakan tidak signifikan.

Tabel 6. Hasil Hubungan Mediasi

	Keterangan	Hasil Akhir
Stres Kerja → <i>Turnover Intention</i> → Kinerja	Hubungan negatif signifikan	
Stres Kerja → Kinerja	Hubungan positif dan tidak signifikan	Mediasi penuh atau lengkap
Beban Kerja → <i>Turnover Intention</i> → Kinerja	Hubungan negatif signifikan	
Beban kerja → Kinerja	Hubungan negatif signifikan	Mediasi sebagian
Lingkungan Kerja → <i>Turnover Intention</i> → Kinerja	Hubungan positif tidak signifikan	
Lingkungan Kerja → Kinerja	Hubungan positif signifikan	Tanpa mediasi

Hasil dalam analisis hubungan tidak langsung untuk melihat peran mediasi dari variabel *turnover intention* didapatkan bahwa variabel *turnover intention* merupakan mediasi lengkap atau penuh untuk variabel stres kerja dengan kinerja, dengan kata lain tanpa *turnover intention*, variabel stres kerja tidak dapat mempengaruhi langsung variabel kinerja pada penelitian ini. *Turnover intention* merupakan mediasi sebagian untuk variabel beban kerja, dengan kata lain baik dengan atau tanpa variabel mediasi *turnover intention*, variabel beban kerja dapat mempengaruhi variabel kinerja. Namun, *turnover intention* tidak memiliki efek mediasi ataupun *no mediation* untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja, dengan kata lain variabel lingkungan kerja dapat mempengaruhi langsung kinerja tanpa variabel *turnover intention* pada penelitian ini.

Hasil dari hipotesis penelitian ini adalah stres kerja yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja yang memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, beban kerja yang memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, pengaruh negatif antara variabel *turnover intention* dengan kinerja, pengaruh positif antara variabel stres kerja dengan kinerja, pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja, pengaruh negatif antara beban kerja dengan kinerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sementara lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
2. Beban kerja dan *turnover intention* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja.
3. *Turnover intention* merupakan mediasi penuh atau lengkap untuk variabel stres kerja, mediasi sebagian untuk variabel beban kerja, dan bukan mediasi untuk lingkungan kerja.

### Saran

1. Dengan melihat analisis dalam penelitian ini, diharapkan PT XYZ lebih memperhatikan dan melakukan perubahan kearah yang lebih baik pada faktor beban kerja terutama pada indikator beban kerja satu, dua dan enam, melihat variabel beban kerja adalah prediktor terbesar di dalam *turnover intention* maupun kinerja. Di harapkan agar perusahaan dapat memperkecil angka *turnover intention* dan meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Mempertahankan dan meningkatkan situasi lingkungan kerja yang baik dan nyaman untuk karyawan, karena variabel lingkungan kerja mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari I. (2019). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur: Qiara Media.
- Ardan, Jaelani. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. Jawa Tengah: Pena Persada. 1-10.
- Asmara, A. (2017). Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Suarabaya. Suarabaya: *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 123-129.
- Authar, R. A. (2019). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Turnover Intention sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal*, 2(2), 79-94.
- Bagus, S. (2020). *Teknik Sampling. Cetakan Pertama*. Jakarta: UNJ Press.
- Budiharjo, M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kerja Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.



- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta: Prenadamedia Group (Divisi Kencana).
- Candra,A.A, Ketut D. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Bali Utama Denpasar*. Universitas Udayana Bali.
- Ehsan, M., & Ali, K. (2019). The impact of work stress on employee productivity: Based in the banking sector of Faisalabad, Pakistan. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 4(6), 32-50.
- Gede, I.D., Mudiarta, I.W. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 5116-5143
- Ghozali, Imam & Latan, Hengky. (2015). *Partial Least Square Konsep, Teknik, dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.0 Edisi 2*. Semarang: Badan Penerbit – Undip.
- Hidayatin, N., Febriyanti, A., Fauziah. (2019). Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kelelahan Kerja pada Karyawan di Bagian Produksi. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. 450-473.
- Indra I Made, Ika Cahyaningrum (2019). Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Intan E., Irfani A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention di PT Neuronworks Indonesia. Surabaya: *Pusat Penerbitan Universitas*, 6(2), 802-808.
- Istijanto (2010). *Riset Sumber Daya Manusia, Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja, dan Aspek-Aspek Kerja Karyawan Lainnya*. Jakarta: PT Gramedia Pusaka Utama. 38-40.
- Ivancevich, J.M., Konopaske,R., Matteson, M.T. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Joshi A, Kumar D. (2015). Likert Scale: Explore and Explained. *Journal of Applied Science and Technology*, 7(4):396-403.
- Kristianti, D., Lestari R. (2017). Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. Surabaya: *Media Sahabat Cendekia*.
- Mahawati, E., Yuniawati, I., Ferinia, R., Rahayu, P., Fani, T., Sari, A.P., et al (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Jakarta: *Yayasan Kita Menulis*.
- Putri, Poerwita. (2019) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Lestari Busana Anggun Mahkota di Bagian Produksi). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(2), 195-205.
- Priya, K. H., Devi, K. K., & Sudhan, S. H. H. (2017). Examining the effect of role conflict and job stress on turnover intention among the private school teachers in Vellore District. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 58-63.
- Rizky, K. M., Saroh, S., & Zunaida, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Pt. Fif Group Cabang Batu). *Jurnal IlmSu Administrasi Niaga/Bisnis*, 10(1), 110-118.
- Roflin, E., Andriyani, I., Pariyana. (2021). Populasi, Sampel, Variabel dalam Penelitian Kedokteran. Jawa Tengah: *PT Nasya Expanding Management*.
- Rukajat (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif, Quantitative Research Approach*. Yogyakarta: Grup Penerbitan CV Budi Utama. 37-9.

- Sa'dah, S., Partono, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT Internusa Jaya Sejahtera Merauke. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 13(1), 59-67.
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S. (2014). The relationship of Turnover Intention with Job Satisfaction, Job Performance, leader member exchange, Emotional Intelligence, and Organizational Commitment. *International Journal of Learning and Development*, 4(2), 242-256.
- Solimun, Fernandes A., A., Nurjannah. (2017). Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM). Malang: UB Press. 65-6.
- Vanchapo, A.R. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja. Jawa Timur: *Qiara Media*.
- Verma, B. K., & Kesari, B. (2019). Does the morale impact on employee turnover intention? An empirical investigation in the Indian steel industry. *Global Business Review*, 21(6), 1466-1488.
- Wardana, F. C. (2010). *Jenjang Karier Medical Representatives Menuju Direktur*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

#### **Profil Penulis**

1. dr. Alicia Pricelda. Universitas Pelita Harapan Graduate Campus/Program Pascasarjana, The Plaza Semanggi, Jl. Jend. Sudirman No.50 RT1/RW4, Jakarta Selatan, DKI Jakarta 12930.  
Email: [priceldaalicia@gmail.com](mailto:priceldaalicia@gmail.com)
2. Dr. Ir. Rudy Pramono, M.Si. Universitas Pelita Harapan Graduate Campus/Program Pascasarjana, The Plaza Semanggi, Jl. Jend. Sudirman No.50 RT1/RW4, Jakarta Selatan, DKI Jakarta 12930.  
Email: [rudy.pramono@uph.edu](mailto:rudy.pramono@uph.edu)