Jurnal Kewirausahaan Cerdas dan Digital
Volume 3, Nomor 4, Agustus 2026
E-ISSN : 3046-9732, dan P-ISSN : 3046-8787, Hal. 78-94
DOI: https://doi.org/10.61132/jukerdi.v3i4.1510
Tersedia: https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUKERDI

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

(Studi Empiris pada PT Klase Auto Rental)

Rikka Ardiani[1*], Maruji Pakpahan[2]
[1-2]Manajemen, Universitas Budi Luhur, Indonesia
Email: rika.ardiani.ra@gmail.com[1], marujipakpahan@budiluhur.ac.id[2]
**Penulis Korespondensi: rika.ardiani.ra@gmail.com*

Abstract. *PT Kelas Auto Rental as a company engaged in vehicle rental services. This study aims to find out and analyze the influence of Workload (X1), Work Stress (X2), and Job Satisfaction (X3) on Turnover Intention (Y) of employees at PT Kelas Auto Rental. The object of this study is all employees of PT Kelas Auto Rental. This study uses two types of complementary data sources, namely primary data as the main source obtained directly through the distribution of questionnaires using Google Form and secondary data as supporting sources. The type of research used is quantitative research with an explanatory type. The sample in this study amounted to 100 respondents. The sampling technique used is saturated sampling (total sampling). The analysis technique used is Partial Least Square - Structural Equation Modeling (PLS-SEM) using SmartPLS version 4. Based on the results of the study, it is shown that Workload and Work Stress have a significant positive effect, while Job Satisfaction has a significant negative effect on employee Turnover Intention at PT Kelas Auto Rental.*

Keywords*: Employees; Job Satisfaction; Turnover Intention; Work Stress; Workload.*

Abstrak. PT Klase Auto Rental sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyewaan kendaraan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Turnover Intention (Y) karyawan pada PT Klase Auto Rental. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Klase Auto Rental. Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yang saling melengkapi, yaitu data primer sebagai sumber utama yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner menggunakan Google Form dan data sekunder sebagai sumber pendukung. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan tipe eksplanatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (total sampling). Teknik analisis yang digunakan adalah Partial Least Square - Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan SmartPLS versi 4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif signifikan, sedangkan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention karyawan pada PT Klase Auto Rental.

Kata Kunci: Beban Kerja; Karyawan; Kepuasan Kerja; Niat Turnover; Stres Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal, teknologi, maupun strategi bisnis yang digunakan, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Salah satu tantangan yang sering dihadapi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah tingginya tingkat *turnover intention* karyawan. Ketika seorang karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan, organisasi harus mengeluarkan biaya tambahan untuk melakukan proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan adaptasi bagi karyawan baru. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas, kualitas pelayanan, serta efektivitas kerja organisasi secara

Naskah Masuk: 13 Juni; Revisi: 24 Juli Juni 2026; Diterima: 22 Agustus 2026; Terbit: 31 Agustus 2026

keseluruhan (Azzahra & Manajemen, 2026). Memasuki awal tahun 2026, PT Klase Auto Rental melakukan ekspansi usaha melalui penambahan armada kendaraan dan pembukaan titik layanan baru untuk merespons peningkatan permintaan pasar, yang turut berdampak pada bertambahnya jumlah karyawan aktif di seluruh divisi selama periode penelitian berlangsung.

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan PT Klase Auto Rental Keluar Tahun 2023-2025.

No	Tahun	Karyawan Keluar	Total Karyawan	Turnover Rate
1	2023	18	120	15%
2	2024	23	110	20.91%
3	2025	17	100	17%

Sumber: HRD PT Klase Auto Rental 2026.

Berdasarkan Tabel 1 tingkat turnover karyawan PT Klase Auto Rental mengalami fluktuasi selama periode 2023–2025.

Tabel 2. Hasil Pra – Survei *Turnover Intention* Karyawan PT Klase Auto Rental Periode April – Juni 2026.

No.	Bulan	Jumlah Responden	Memiliki TI	Tidak Memiliki TI	Persentase
1	April 2026	33	19	14	57.58%
2	Mei 2026	33	21	12	63.64%
3	Juni 2026	34	23	11	67.65%
Jumlah		100	63	37	63%

Sumber: Hasil Pra-Survei Turnover Intention Karyawan PT Klase Auto Rental.

Berdasarkan Tabel 2 hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 100 responden menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kecenderungan turnover intention. Hasil pra-survei tersebut sejalan dengan data turnover PT Klase Auto Rental pada Tabel 1.1 yang menunjukkan tingkat *turnover intention* perusahaan masih relatif tinggi selama periode 2023–2025. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention*, seperti beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja, sehingga dapat menekan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Pada perusahaan jasa seperti PT Klase Auto Rental, karyawan sering kali dihadapkan pada tuntutan pelayanan pelanggan yang tinggi, penyelesaian administrasi operasional, pengelolaan armada kendaraan, serta pencapaian target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Tingginya tuntutan tersebut berpotensi meningkatkan persepsi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hanifah & Halomoan (2024) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif, stres kerja menjadi salah satu permasalahan yang sulit dihindari oleh karyawan. Penelitian Rahmadani & Adiwati (2025) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang muncul ketika

karyawan menilai bahwa pekerjaan yang dilakukan mampu memenuhi kebutuhan, harapan, dan keinginannya. Hasil penelitian Ahmad Farhani & Rizky Amalia (2025) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention.* Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi umumnya akan menunjukkan loyalitas, komitmen, dan keterlibatan kerja yang lebih besar dibandingkan karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya.

2. KAJIAN TEORITIS

Turnover Intention

Turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain di perusahaan lain. Apabila kompensasi yang diterima karyawan tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, maka karyawan cenderung untuk melakukan turnover intention (Glori Elisabet et al., 2023). *Turnover intention* adalah kadar atau intensitas keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Yusril Fauzi et al., 2023). Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat individu karyawan untuk secara sukarela meninggalkan organisasi tempatnya bekerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, dalam penelitian yang dilakukan oleh , Glori Elisabet et al (2023) terdapat tiga indikator dari *turnover intention*, yaitu:Memikirkan untuk keluar **(***thinking of quitting***)**, yaitu karyawan mulai mencerminkan ketidakpuasan terhadap kondisi pekerjaannya dengan cara memikirkan untuk keluar dari organisasi tempat ia bekerja. Pencarian alternatif pekerjaan **(***intention to search for alternative***)**, yaitu karyawan mulai aktif mencari informasi dan alternatif pekerjaan lain di luar organisasi. Niat untuk keluar **(***intention to quit***)**, yaitu karyawan telah memiliki niat yang kuat untuk meninggalkan pekerjaannya dalam waktu dekat.

Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah (Kadir et al., 2023). Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang ditanggung oleh suatu jabatan atau unit organisasi. Beban kerja yang melebihi kapasitas karyawan dapat mengakibatkan kelelahan, penurunan konsentrasi, dan pada akhirnya mendorong karyawan untuk mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan (Cesilia, 2024). Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat

disimpulkan bahwa beban kerja adalah keseluruhan tuntutan dan tanggung jawab yang harus dipikul oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi et al (2025), terdapat tiga indikator beban kerja, yaitu: Beban Kerja Fisik, yaitu tuntutan pekerjaan yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan, seperti aktivitas fisik yang berat, jam kerja yang panjang, penggunaan tenaga fisik yang melebihi batas wajar, serta kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Beban kerja fisik yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan gangguan kesehatan pada karyawan. Beban Kerja Mental, yaitu tuntutan pekerjaan yang berkaitan dengan kondisi psikologis dan kognitif karyawan, seperti tingkat konsentrasi yang tinggi, pengambilan keputusan yang rumit, tekanan dari atasan, serta tuntutan target yang tinggi. Beban kerja mental yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kecemasan, dan penurunan motivasi kerja. Waktu Kerja, yaitu durasi dan jadwal kerja yang harus dijalani karyawan, termasuk jam lembur, shift kerja, dan waktu istirahat yang tersedia. Ketidaksesuaian antara jam kerja dengan kapasitas karyawan dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Stres Kerja

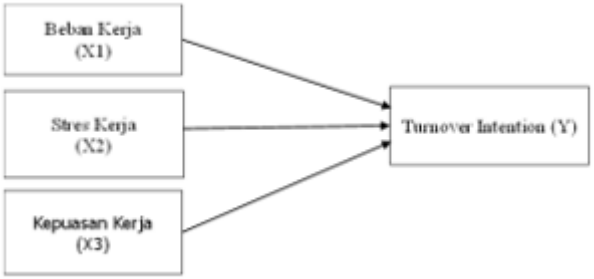
Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simtom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Karina et al., 2025). Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres kerja berpotensi untuk terjadi pada karyawan apabila terdapat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki (Manalu et al., 2024). Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi psikologis dan fisiologis yang muncul sebagai respons terhadap tekanan-tekanan yang dirasakan karyawan dalam lingkungan pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Qarni (2025), terdapat lima indikator stres kerja, yaitu: Tuntutan Tugas, yaitu tekanan yang berasal dari pekerjaan itu sendiri, meliputi beban tugas yang terlalu banyak, kompleksitas pekerjaan yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, serta ketidakjelasan deskripsi pekerjaan yang membuat karyawan merasa kewalahan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Tuntutan Peran, yaitu tekanan yang muncul akibat ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) dan konflik peran (*role conflict*) dalam pekerjaan. Tuntutan Antar Pribadi, yaitu tekanan yang timbul dari interaksi sosial di

lingkungan kerja, baik dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan. Struktur Organisasi, yaitu kondisi-kondisi dalam struktur organisasi yang dapat menimbulkan stres, seperti aturan yang terlalu ketat, minimnya otonomi dalam pengambilan keputusan, serta kurangnya partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan organisasi. Kepemimpinan Organisasi, yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan yang dapat menjadi sumber stres, misalnya kepemimpinan yang otoriter, kurangnya komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahan, serta minimnya dukungan dan pengakuan dari pimpinan terhadap prestasi karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Budaya et al., 2026). Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif atau menyenangkan yang merupakan hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dapat dilihat sebagai suatu keseluruhan perasaan tentang pekerjaan atau sebagai konstelasi dari sikap tentang berbagai aspek atau dimensi dari pekerjaan (Rika Arianti et al., 2025). Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif yang dirasakan oleh karyawan sebagai hasil dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Khoirul Attiq1 (2026), terdapat lima indikator kepuasan kerja yang dikenal dengan model *Job Descriptive Index* (JDI), yaitu: Pekerjaan itu Sendiri, yaitu sejauh mana karyawan merasa puas dengan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, mencakup tingkat tantangan pekerjaan, variasi pekerjaan, otonomi, serta kesempatan untuk belajar dan berkembang. Gaji, yaitu tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi finansial yang diterima, baik berupa gaji pokok, tunjangan, bonus, maupun fasilitas lainnya. Kesempatan Promosi, yaitu peluang yang tersedia bagi karyawan untuk naik jabatan atau mengembangkan karier di dalam organisasi. Karyawan yang melihat adanya peluang karier yang jelas dan adil cenderung lebih puas dan berkomitmen terhadap perusahaan. Pengawasan, yaitu kualitas hubungan antara karyawan dengan atasannya, mencakup sejauh mana atasan memberikan dukungan, bimbingan, umpan balik yang konstruktif, serta perlakuan yang adil kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya. Rekan Kerja, yaitu tingkat kepuasan karyawan terhadap hubungan interpersonal dengan sesama rekan kerja, mencakup aspek kerja sama, saling mendukung, komunikasi yang harmonis, serta terciptanya suasana kerja yang menyenangkan dan kondusif. Kerangka Teoritis.

Kerangka Teoritis



Gambar 1. Kerangka Penelitian.

H_1: Beban Kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyaman pada PT. Klase Auto Rental; H_2: Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyaman pada PT. Klase Auto Rental; H_3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyaman pada PT. Klase Auto Rental.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian eksplanatif (*explanatory research*). Desain penelitian yang digunakan adalah survei lintas-seksi *(cross-sectional survey),* yakni data dikumpulkan dari responden pada satu titik waktu tertentu tanpa manipulasi atau intervensi terhadap variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yang saling melengkapi, yaitu data primer sebagai sumber utama dan data sekunder sebagai sumber pendukung kontekstual (Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, 2024). Dalam penelitian ini, populasi target adalah seluruh karyawan PT Klase Auto Rental yang berjumlah 100 orang, tersebar di berbagai divisi, meliputi divisi operasional, divisi pemasaran, divisi keuangan, divisi administrasi, dan divisi pengemudi. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* (*total sampling*), yaitu teknik pengambilan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 orang karyawan PT Klase Auto Rental yang berasal dari seluruh divisi perusahaan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

a. Uji Reliabilitas Indikator *(Outer Loading)*

Dalam PLS-SEM, indikator dinyatakan *reliabel* apabila nilai *outer loading* ≥ 0,70 (Hair et al., 2019).

Tabel 3. Hasil Uji *Outer Loading*.

Konstruk	*Indikator*	*Outer Loading*	*Sample Mean*	*STDEV*	*t-Statistics*	*p-Value*
Beban Kerja (X1)	X1.1 ← X1	0,783	0,783	0,041	19,076	0,000
	X1.2 ← X1	0,736	0,732	0,053	13,767	0,000
	X1.3 ← X1	0,749	0,751	0,048	15,766	0,000
	X1.4 ← X1	0,764	0,760	0,054	14,137	0,000
	X1.5 ← X1	0,776	0,776	0,042	18,660	0,000
	X1.6 ← X1	0,798	0,797	0,035	22,926	0,000
Stres Kerja (X2)	X2.1 ← X2	0,714	0,714	0,051	13,917	0,000
	X2.2 ← X2	0,752	0,747	0,061	12,389	0,000
	X2.4 ← X2	0,725	0,725	0,054	13,527	0,000
	X2.5 ← X2	0,744	0,744	0,045	16,539	0,000
	X2.7 ← X2	0,720	0,717	0,051	14,101	0,000
	X2.8 ← X2	0,749	0,748	0,047	15,892	0,000
	X2.9 ← X2	0,705	0,701	0,064	11,090	0,000
	X2.10←X2	0,711	0,707	0,059	12,019	0,000
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1 ← X3	0,747	0,746	0,048	15,576	0,000
	X3.2 ← X3	0,748	0,743	0,050	15,053	0,000
	X3.3 ← X3	0,803	0,803	0,036	22,566	0,000
	X3.4 ← X3	0,712	0,700	0,071	10,008	0,000
	X3.5 ← X3	0,753	0,748	0,058	13,093	0,000
	X3.6 ← X3	0,784	0,779	0,049	15,990	0,000
	X3.7 ← X3	0,724	0,722	0,050	14,437	0,000
	X3.8 ← X3	0,737	0,735	0,054	13,612	0,000
	X3.9 ← X3	0,727	0,728	0,044	16,362	0,000
	X3.10←X3	0,732	0,724	0,069	10,687	0,000
Turnover Intention (Y)	Y1.1 ← Y	0,783	0,782	0,039	19,889	0,000
	Y1.2 ← Y	0,768	0,766	0,043	17,801	0,000
	Y2.1 ← Y	0,806	0,806	0,032	24,983	0,000

Konstruk	*Indikator*	*Outer Loading*	*Sample Mean*	*STDEV*	*t-Statistics*	*p-Value*
	Y2.2 ← Y	0,816	0,813	0,037	22,187	0,000
	Y3.1 ← Y	0,805	0,805	0,039	20,811	0,000
	Y3.2 ← Y	0,831	0,830	0,027	30,654	0,000

Sumber: Output SmartPLS 4, data diolah (2026).

Berdasarkan Tabel 3, seluruh indikator dari konstruk X1 (Beban Kerja), X3 (Kepuasan Kerja), dan Y (*Turnover Intention*) memenuhi kriteria yang disyaratkan Dan signifikan secara statistis.

b. Uji Validitas Konvergen dan Reliabilitas Konstruk

Reliabilitas konstruk dinilai melalui *Composite Reliability* (rho_c) dan *Cronbach's Alpha* (α) dengan *threshold* masing-masing ≥ 0,70 (Hair et al., 2019).

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Konvergen dan Reliabilitas Konstruk.

Konstruk	**Cronbach's Alpha (α)**	**rho_a**	**CR (rho_c)**	**AVE**	**Status**
Beban Kerja (X1)	0,861	0,866	0,896	0,590	Memenuhi
Stres Kerja (X2)	0,874	0,876	0,900	0,530	Memenuhi
Kepuasan Kerja (X3)	0,913	0,917	0,927	0,558	Memenuhi
Turnover Intention (Y)	0,889	0,890	0,915	0,643	Memenuhi
Ambang Batas	≥ 0,70	–	≥ 0,70	≥ 0,50	–

Sumber: Output SmartPLS 4, data diolah (2026).

Seluruh konstruk (X1, X2, X3, dan Y) memenuhi seluruh kriteria dengan AVE antara 0,530–0,643 dan CR antara 0,896–0,927. Cronbach's Alpha seluruh konstruk berada di atas 0,70 yang mengkonfirmasi konsistensi internal yang memadai.

c. Uji Validitas Diskriminan *(Fornell-Larcker Criterion)*

Kriteria terpenuhi apabila akar AVE suatu konstruk lebih besar daripada korelasinya dengan seluruh konstruk lain dalam model (Hair et al., 2019).

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Diskriminan *(Fornell-Larcker Criterion).*

Konstruk	**X1**	**X2**	**X3**	**Y**
X1 (Beban Kerja)	0,768			
X2 (Stres Kerja)	0,808	0,728		
X3 (Kepuasan Kerja)	-0,050	-0,031	0,747	
Y (*Turnover Intention*)	0,634	0,589	-0,431	0,802

Sumber: Output SmartPLS 4, data diolah (2026).

Nilai akar kuadrat AVE untuk X3 dan Y, akar AVE tersebut lebih besar dibandingkan korelasinya dengan seluruh konstruk lain, sehingga kriteria *Fornell-Larcker* terpenuhi untuk kedua konstruk ini. Namun, untuk pasangan X1 dan X2, kriteria *Fornell-Larcker* tidak

terpenuhi. Temuan ini mengindikasikan bahwa X1 dan X2 tidak sepenuhnya terpisah secara empiris dalam model penelitian ini, meskipun kedua konstruk telah memenuhi kriteria *validitas konvergen* dan *reliabilitas* komposit masing-masing. Sebagai pelengkap kriteria *Fornell-Larcker*, validitas diskriminan pada level indikator juga diperiksa melalui *cross-loading.* Kriteria terpenuhi apabila setiap indikator memiliki loading tertinggi pada konstruknya sendiri (Hair et al., 2019).

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Diskriminan *(Cross-Loading).*

Indikator	**X1**	**X2**	**X3**	**Y**
X1.1	0.783	0.644	0.030	0.508
X1.2	0.736	0.616	-0.082	0.424
X1.3	0.749	0.577	-0.086	0.532
X1.4	0.764	0.541	-0.105	0.399
X1.5	0.776	0.689	0.055	0.484
X1.6	0.798	0.646	-0.057	0.543
X2.1	0.561	0.714	-0.043	0.477
X2.2	0.592	0.752	-0.060	0.369
X2.4	0.629	0.725	-0.042	0.479
X2.5	0.531	0.744	0.052	0.452
X2.7	0.622	0.720	-0.022	0.431
X2.8	0.638	0.749	-0.020	0.446
X2.9	0.594	0.705	0.081	0.324
X2.10	0.535	0.711	-0.108	0.406
X3.1	-0.054	-0.029	0.747	-0.343
X3.2	-0.027	-0.031	0.748	-0.274
X3.3	-0.102	-0.076	0.803	-0.364
X3.4	0.075	0.088	0.712	-0.181
X3.5	-0.000	-0.056	0.753	-0.311
X3.6	-0.068	-0.040	0.784	-0.325
X3.7	-0.063	-0.037	0.724	-0.341
X3.8	-0.016	0.021	0.737	-0.343
X3.9	-0.046	-0.025	0.727	-0.387
X3.10	-0.006	0.015	0.732	-0.259
Y1.1	0.570	0.506	-0.332	0.783
Y1.2	0.469	0.457	-0.336	0.768
Y2.1	0.546	0.481	-0.361	0.806
Y2.2	0.539	0.552	-0.343	0.816
Y3.1	0.455	0.398	-0.408	0.805
Y3.2	0.449	0.421	-0.287	0.831

Sumber: Output SmartPLS 4, data diolah (2026).

Hasil pada Tabel 6 menunjukkan bahwa kriteria *cross-loading* terpenuhi untuk seluruh indikator tanpa terkecuali. Selain uji validitas dan reliabilitas konstruk, kesesuaian model secara keseluruhan *(overall model fit)* dievaluasi menggunakan *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR). Nilai SRMR < 0,08 mengindikasikan model memiliki kesesuaian yang baik Fajar et al (2025). Hasil estimasi SmartPLS 4 menunjukkan nilai SRMR sebesar 0,070 baik pada saturated model maupun estimated model, yang berada di bawah ambang batas 0,08. Dengan demikian, model penelitian ini dinyatakan memiliki kesesuaian yang *baik (good fit)* secara keseluruhan.

Tabel 7. Hasil Uji Model Fit (SRMR dan NFI).

Kriteria	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,070	0,070
NFI	0,724	0,724
Threshold SRMR	< 0,08 (good fit)	< 0,08 (good fit)

d. Uji *Common Method Bias* (VIF)

Threshold yang digunakan adalah VIF < 3,3 pada level indikator dan VIF < 5,0 pada level konstruk.

Tabel 8. Hasil Uji VIF Konstruk dalam Model Struktural.

Jalur	VIF	Threshold	Status
X1 (Beban Kerja) → Y	2,884	< 5,0	Aman
X2 (Stres Kerja) → Y	2,880	< 5,0	Aman
X3 (Kepuasan Kerja) → Y	1,003	< 5,0	Aman

Sumber: Output SmartPLS 4, data diolah (2026).

Seluruh nilai VIF konstruk berada di bawah *threshold* 5,0, dengan nilai tertinggi 2,884 pada jalur X1 → Y. Hasil VIF yang aman ini menunjukkan bahwa secara statistik tidak terjadi *multikolinearitas* struktural yang problematik antara X1 dan X2 pada level prediksi terhadap Y.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan pedoman Hair et al. (2019), nilai R^2 dikategorikan sebagai: ≥ 0,75 substansial; 0,50–0,74 moderat; dan 0,25–0,49 lemah.

Tabel 9. Koefisien Determinasi Model.

Variabel Endogen	R^2	R^2 Adjusted	Interpretasi
Turnover Intention (Y)	0,581	0,568	Moderat

Sumber: Output SmartPLS 4, data diolah (2026).

R^2 sebesar 0,581 berarti Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara bersama-sama mampu menjelaskan 58,1% varians *Turnover Intention* karyawan PT

Klase Auto Rental. *Adjusted* R^2 sebesar 0,568 yang tidak jauh berbeda dari R^2 mengkonfirmasi bahwa model tidak *overfitted.*

b. Ukuran Efek (f^2)

Klasifikasi Cohen yang diadaptasi untuk PLS-SEM: $f^2 \geq 0{,}35$ efek besar; $0{,}15 \leq f^2 < 0{,}35$ efek sedang; $0{,}02 \leq f^2 < 0{,}15$ efek kecil; $< 0{,}02$ dapat diabaikan.

Tabel 10. Ukuran Efek (f^2) Variabel Eksogen.

Jalur	f^2	Kategori	Keterangan
X1 (Beban Kerja) → Y	0,149	Kecil	Mendekati batas sedang (0,15)
X2 (Stres Kerja) → Y	0,045	Kecil	Kontribusi kecil namun terdeteksi
X3 (Kepuasan Kerja) → Y	0,386	Besar	Prediktor dominan dalam model

Sumber: Output SmartPLS 4, data diolah (2026).

Kepuasan Kerja (X3) memiliki ukuran efek besar ($f^2 = 0{,}386$), menjadikannya prediktor yang paling berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di antara ketiga variabel independen. Perbedaan ukuran efek ini memberikan gambaran bahwa dalam konteks PT Klase Auto Rental, kondisi kepuasan kerja karyawan memiliki implikasi praktis yang jauh lebih besar terhadap kecenderungan *turnover* dibandingkan beban kerja maupun stres kerja.

c. Relevansi Prediktif *(PLSPredict)*

Tiga kriteria evaluasi yang digunakan: (1) Q^2 predict > 0 sebagai indikasi relevansi prediktif positif; (2) PLS-SEM RMSE dan MAE lebih rendah dari Linear Model (LM) sebagai bukti keunggulan model; dan (3) uji signifikansi PLS loss versus Ignorance Average (IA) loss Oktari et al (2023).

Tabel 11. Hasil PLSPredict Per Indikator Variabel *Turnover Intention* (Y).

Indikator	Q^2predict	PLS RMSE	LM RMSE	IA RMSE	PLS MAE	LM MAE
Y1.1	0,392	0,609	0,704	0,781	0,489	0,559
Y1.2	0,303	0,658	0,767	0,788	0,543	0,623
Y2.1	0,385	0,654	0,788	0,834	0,514	0,594
Y2.2	0,394	0,653	0,789	0,838	0,516	0,615
Y3.1	0,316	0,640	0,698	0,774	0,510	0,529
Y3.2	0,230	0,791	0,877	0,901	0,621	0,698

Sumber: Output SmartPLS 4, data diolah (2026).

Tabel 12. Hasil PLSPredict Tingkat Konstruk dan Uji PLS Loss vs IA Loss.

Konstruk	Q^2predict	RMSE	MAE	PLS Loss	IA Loss	t-value	p-value
Turnover Intention (Y)	0,540	0,689	0,536	0,449	0,673	4,742	0,000

Sumber: Output SmartPLS 4, data diolah (2026).

Seluruh indikator Y memiliki Q^2 predict > 0 (berkisar antara 0,230 hingga 0,394) yang mengkonfirmasi bahwa model memiliki relevansi prediktif yang positif terhadap seluruh dimensi *Turnover Intention*. Nilai Q^2 predict konstruk Y secara keseluruhan sebesar 0,540, melampaui 0,50, yang mengindikasikan kapasitas prediktif yang kuat. PLS-SEM RMSE dan MAE pada seluruh indikator Y lebih rendah dari *Linear Model* (LM), membuktikan bahwa model struktural dengan konstruk laten memberikan prediksi yang lebih akurat dibandingkan regresi linear sederhana. Uji perbandingan PLS loss (0,449) versus IA loss (0,673) menghasilkan t = 4,742 dengan p = 0,000, mengkonfirmasi secara statistis bahwa model PLS-SEM jauh lebih akurat daripada naive benchmark dalam memprediksi *Turnover Intention* karyawan PT Klase Auto Rental.

Pengujian Hipotesis

Kriteria penerimaan hipotesis: t-statistics > 1,96 dan p-value < 0,05 pada pengujian dua sisi *(two-tailed)* dengan $\alpha = 0,05$. Arah pengaruh dinilai dari tanda koefisien jalur *(path coefficient)*: positif (+) menunjukkan pengaruh searah, negatif (−) menunjukkan pengaruh berlawanan arah.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis.

Hipotesis	Jalur	Koefisien (β)	Sample Mean	STDEV	t-Statistics	p-Value	Keputusan
H1	X1→Y	0,425	0,421	0,105	4,057	0,000	Diterima
H2	X2→Y	0,234	0,241	0,106	2,214	0,027	Diterima
H3	X3→Y	-0,403	-0,408	0,068	5,907	0,000	Diterima

Sumber: Output SmartPLS 4, data diolah (2026).

Hipotesis pertama menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Klase Auto Rental. Hasil bootstrapping menunjukkan koefisien jalur $\beta = 0,425$ dengan t-statistics = 4,057 dan p-value = 0,000. Karena t-statistics (4,057) > 1,96 dan p-value (0,000) < 0,05, maka H1 diterima. Hipotesis kedua menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Klase Auto Rental. Hasil *bootstrapping* menunjukkan koefisien jalur $\beta = 0,234$ dengan t-statistics = 2,214 dan p-value = 0,027. Karena t-statistics (2,214) > 1,96 dan p-value (0,027) < 0,05, maka H2 diterima. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Klase Auto Rental. Hasil *bootstrapping*

menunjukkan koefisien jalur β = −0,403 dengan t-statistics = 5,907 dan p-value = 0,000. Karena t-statistics (5,907) > 1,96 dan p-value (0,000) < 0,05, maka H3 diterima.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Beban Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan PT Klase Auto Rental, sehingga H1 diterima. Hasil pengujian menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,425 dengan t-statistics 4,057 dan p-value 0,000 (f^2 = 0,149, kategori efek sedang). Temuan ini konsisten dengan *Conservation of Resources Theory* Maksum et al (2022), yang menjelaskan bahwa ancaman terhadap sumber daya karyawan berupa energi fisik, waktu, dan kapasitas kognitif akibat beban kerja yang berlebih mendorong keinginan untuk keluar dari organisasi. Kondisi ini paling relevan bagi karyawan Divisi Operasional dan Pengemudi, dengan indikator ketidakcukupan waktu istirahat (X1.6) sebagai dimensi yang paling menonjol. Stres Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan PT Klase Auto Rental, sehingga H2 diterima, namun dengan catatan metodologis penting. Hasil pengujian menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,234 dengan t-statistics 2,214 dan p-value 0,027 (f^2 = 0,045, kategori efek kecil).

Perlu digarisbawahi bahwa validitas diskriminan antara Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) tidak terpenuhi (akar AVE X1 = 0,768 dan akar AVE X2 = 0,728, keduanya lebih kecil daripada korelasi X1↔X2 sebesar 0,808), sehingga pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* sebaiknya dimaknai sebagai efek yang sebagian tumpang tindih secara konseptual dengan Beban Kerja, bukan sebagai pengaruh yang sepenuhnya independen. Indikator tuntutan tugas berlebihan dan gaya kepemimpinan otoriter (X2.1 dan X2.9) tercatat sebagai dimensi yang paling dirasakan oleh karyawan. Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan PT Klase Auto Rental, sehingga H3 diterima.Hasil pengujian menunjukkan koefisien jalur sebesar -0,403 dengan t-statistics 5,907 dan p-value 0,000 (f^2 = 0,386, kategori efek besar), menjadikan Kepuasan Kerja sebagai prediktor paling dominan dalam model penelitian ini. Temuan ini konsisten dengan *Conservation of Resources Theory Hobfoll, (1989)* dan model klasik *Mobley et al. (1978)* yang menempatkan kepuasan kerja sebagai anteseden paling kuat dari *turnover intention.* Dimensi kompensasi dan hubungan dengan rekan kerja tercatat sebagai aspek kepuasan kerja yang paling membutuhkan perhatian manajemen di PT Klase Auto Rental. Secara simultan, ketiga variabel independen dalam penelitian ini mampu menjelaskan 58,1% varians *Turnover Intention* (R^2 = 0,581, kategori moderat), sementara 41,9% sisanya dijelaskan oleh faktor-

faktor lain di luar model penelitian ini. Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah dikemukakan, peneliti memberikan saran sebagai berikut: Bagi Peneliti Selanjutnya; Meninjau ulang item pengukuran Beban Kerja dan Stres Kerja, serta mempertimbangkan model gabungan (misalnya konstruk komposit "Tekanan Kerja") atau pendekatan formatif untuk memisahkan kedua konstruk secara lebih tegas, Menambahkan variabel lain di luar model, seperti komitmen organisasi dan lingkungan kerja fisik, guna meningkatkan kemampuan penjelas model terhadap *Turnover Intention*, Menggunakan desain penelitian longitudinal untuk memperkuat pembuktian hubungan kausalitas antar variabel. Bagi Perusahaan (PT Klase Auto Rental); Memprioritaskan perbaikan kompensasi dan keharmonisan hubungan antar karyawan sebagai upaya paling efektif untuk menekan *Turnover Intention,* Mengevaluasi kembali pengaturan jadwal kerja dan waktu istirahat, khususnya bagi karyawan Divisi Operasional dan Pengemudi, Mengembangkan program pelatihan kepemimpinan yang lebih partisipatif guna mednguranginya tekanan kerja yang dirasakan karyawan. Bagi Pihak Lain; Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi pihak lain yang ingin mengkaji topik serupa, khususnya mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada industri jasa penyewaan kendaraan atau industri sejenis.

DAFTAR REFERENSI

Afrilia, R., Pranyoto, E., Fionita, I., Bisnis, E., Informatika, I., Alam, J. Z. A. P., Meneng, N. G., & Lampung, B. (2026). Terhadap turnover intention dengan job satisfaction sebagai variabel mediasi (Studi pada karyawan SMA YP Unila Bandar Lampung), 12(01).

Ahmad Farhani, & Rizky Amalia. (2025). Analisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap turnover intention pada PT Triatra Sinergia Pratama Muara Teweh. *Jurnal Bina Manajemen, 13*(2), 19–30. https://doi.org/10.52859/jbm.v13i2.739

Alima, H. H., & Susila, I. (2026). Pengaruh leadership dan work stress terhadap turnover intention dengan job satisfaction sebagai variabel mediasi pada karyawan Gen Z. *Indonesian Journal of Digital Business, 6*(June).

Andini, D. M. (2021). *Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention melalui konflik dan komitmen sebagai variabel intervening pada Hotel Savana Malang*.

Azzahra, S. N., & Manajemen, F. (2026). Pengaruh sistem kerja shift dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. TACI (TD Automotive Compressor Indonesia). *4*(2), 1–17. https://doi.org/10.70285/j01pbr30

Barbara, A. S. (2014). Evaluation of factors influencing job satisfaction, contemporary economics. *Jurnal Imagine, 2*(2), 9836.

Budaya, P., Dan, O., & Kerja, M. (2026). Terhadap kinerja pegawai (Studi pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Bandung) enerapan sistem informasi manajemen rumah sakit (SIMRS) yang berkualitas dalam inap untuk menunjang kepuasan pasien rawat inap Rumah Sakit U. *3*(1), 101–118.

Cesilia, R. (2024). *E-ISSN 2774-5155, P-ISSN 2774-5147*, *4*(10), 909–922. https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v4i10.26775

Fajar, I. C., Ekonomi, P. P. S. T. I., & Yogyakarta, Y. K. P. N. (2025). Analisis minat perilaku pengguna pinjaman online melalui pendekatan integrated model of technology acceptance model and theory planned behavior, 1–30.

Febriantina, S., Fathin, A., Rahma, M., Lestari, N. Y., & Nurwati, U. (2022). Determinan stress kerja dalam organisasi: Kajian literatur sistematis [Determinants of work stress in organizations: A systematic literature review]. *Jurnal Penelitian Psikologi*, *12*(01), 89–102.

Glori Elisabet, N., Indah, G., Setyanto, E., & Haliawan, P. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. *Jurnal Kewirausahaan, Akuntansi dan Manajemen Tri Bisnis*, *5*(1). https://doi.org/10.59806/tribisnis.v5i1.271

Hamzah, M. Q., Bakri, R., & Islamiah, F. (2025). Pelatihan structural equation modeling (SEM) dengan pendekatan partial least square (PLS) berbasis R tanpa koding menggunakan platform Losari Digital. *7*(2), 2684–9887.

Hanifah, H. N., & Halomoan, Y. K. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT Grahaindo Kreasi Abadi (Country Wood) Tangerang Selatan. *Amanah: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, *2*(2), 177–185. https://doi.org/10.70451/amanah.v2i2.163

Ilmiah, A. (2026). Parents' perception of image towards school choice decision making: PLS-SEM analysis parents' perception of image towards school choice decision making: PLS-SEM analysis.

Ilmiah, J. R., Ramadhan, Y., & Hardiansyah, R. (2025). *Sentri*, *4*(12), 4594–4612. https://doi.org/10.55681/sentri.v4i12.5312

Issn, P., Karyawan, K., Daiyaplas, P. T., Santoso, M. D., Manajemen, B., & Stikubank, U. (2022). Jurnal ekonomi dan bisnis, Vol. 11 No. 1 Juli 2022, E-ISSN: 2654-5837, hal. 9–26–935. *11*(1).

Kadir, A., Melania, M., Jayen, F., & Syaukillah, A. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasea Banjarmasin. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, *13*(2), 127–139. https://doi.org/10.30649/japk.v13i2.96

Karina, Verawaty, Ceskakusumadewi, & Husni, M. F. (2025). Analisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap (2023). *Paradoks: Jurnal Ilmu Eknomi*, *8*(2), 723–737. https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i2.1204

Khoirul Attiq1, R. S. K. (2026). Gen Z dan dunia kerja: Peran mediasi efikasi diri dalam hubungan emosi, loyalitas, dan kepuasan. *19*(1), 90–109. https://doi.org/10.52353/ama.v19i1.972

Kritis, I. B., Digital, K., Tim, K., Nilasari, R. P., & Kala, A. (2026). Strategi pengembangan sumber daya manusia generasi Z: Implikasi berpikir kritis, komunikasi digital, dan kolaborasi tim terhadap employability. *8*(1), 41–64.

Kuntardina, A. (2021). Pengaruh job satisfaction dan perceived ease of movement terhadap turnover intentions perawat. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, *7*(1), 33. https://doi.org/10.47686/bbm.v7i1.355

Laia, D., Perlindungan F. Hulu, Serniati Zebua, & Tiarni Duha. (2025). Pengaruh financial technology terhadap perkembangan UMKM di Kelurahan Pasar Kecamatan Gunungsitoli. *Ekoma: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, *5*(1), 785–795. https://doi.org/10.56799/ekoma.v5i1.12076

Maksum, I., Fikriah, N. L., & Hawabi, A. I. (2022). How can work-family conflict harm performance? Integration of conservation of resources theory. *Journal of Modernization Economics*, *18*(1), 22–37. https://doi.org/10.21067/jem.v18i1.6343

Manalu, T., Pandiangan, G., Samosir, R., Aprinawati, A., & Khaira, I. (2024). Manajemen stres kerja: Solusi dampak pandemi COVID-19. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, *4*(3), 1351–1357. https://doi.org/10.47709/jebma.v4i3.4660

Murtalinintyas. (2025). Komitmen karyawan terhadap turnover intention. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, *7*(2), 562–573. https://doi.org/10.36985/c7wd3h81

Nur, M. (2026). Pengaruh digitalisasi dan pengembangan SDM terhadap daya saing UMKM untuk mendorong inklusi ekonomi di Kabupaten Pidie. *4*(3), 286–299. https://doi.org/10.70716/perseptif.v4i3.608

Oktari, Y., Hamsani, H., & Daulay, P. (2023). Holistic Journal of Management Research. *Holistic Journal of Management Research*, *05*, 1–17.

Pratiwi, N., Nirmala, F., & Dewi, S. T. (2025). Hubungan beban kerja, durasi kerja, lingkungan kerja, terhadap stres kerja pada karyawan PT. PLN PLTD Poasia Kendari. *Journal of Health Sciences Leksia*, *3*(2), 55–65. https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i2.375

Purwasih, R., & Razak, H. A. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan perkebunan kelapa sawit Bengkulu. *Ekoma: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, *4*(1), 79–89. https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i1.5444

Qarni, W. (2025). Kinerja karyawan pada PT. Dayamega Pratama Medan. *5*, 57–90. https://doi.org/10.47200/awtjhpsa.v5i1.3092

Rahadiyanti, R. D., & Prahiawan, W. (2024). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja. *Jurnal Syntax Admiration*, *5*(5), 1724–1740. https://doi.org/10.46799/jsa.v5i5.1152

Rahmadani, F. D., & Adiwati, M. R. (2025). Manpower planning dalam optimalisasi kinerja. *6*(November), 1097–1108. https://doi.org/10.38048/jailcb.v6i4.5806

Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, I. I. J. (2024). No title 済無no title no title no title (Vol. 2).

Rika Arianti, Andi Nuryadin, & Nurdin Latif. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, *3*(1), 47–59. https://doi.org/10.61132/maeswara.v3i1.1523

Rizqi, A., & Widiyanto, W. (2025). Pengaruh stress kerja, dukungan manajemen, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan religious coping strategies sebagai variabel moderasi. *Eco-Buss*, *7*(3), 1941–1952. https://doi.org/10.32877/eb.v7i3.2171

Roni Widiantoro, P. L. G. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Perhubungan Darat. Dalam proses pelaksanaan tugas dan fungsi, Sekretariat Direktorat Sumber: Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubunga, 63–85. https://doi.org/10.32834/jsda.v6i1.757

Sovia, N. N., & Khoirunisa, N. (2025). Pengaruh work engagement dan stres kerja terhadap turnover intention pada pegawai milenial. *Arus Jurnal Psikologi dan Pendidikan, 4*(3), 518–525.

Suandita, I. K. E. W., Novarini, N. N. A., & Widyawati, S. R. (2025). Jurnal Emas kerja terhadap turnover intention karyawan Jurnal Emas. *Jurnal Emas*, *6*, 767–778. https://doi.org/10.36733/emas.v6i4.3828

Tasikmalaya, U. C. (2026). Pengaruh reward dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan Al Aqmar Collection Tasikmalaya. *4*(2). https://doi.org/10.58812/jekws.v4i02.3352

Teguh, M., Maria, A., Gulo, W. M. E. F., & Hartini, S. (2020). Perilaku agresi ditinjau dari stres kerja pada karyawan. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, *9*(2), 127. https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i2.3909

Trifanto, A. A., Widayanto, M. T., & N.H, T. A. (2025). Pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan pelatihan sebagai variabel intervening pada PT. Delta Artha Bahari Nusantara Probolinggo. *Eco-Fin*, *7*(3), 1398–1411. https://doi.org/10.32877/ef.v7i3.2524

Yazid, A. (2025). Inovasi di tempat kerja mengelola dinamika quality of work life, workload, dan job satisfaction dalam meningkatkan produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi (Dinamika)*, *5*(2), 278–297. https://doi.org/10.51903/wncye443

Yulia, N. E., Irawan, A., & Fachril, F. (2025). Pengaruh kompetensi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan pengalaman kerja sebagai pemoderasi. *Advances in Management & Financial Reporting*, *3*(3), 559–584. https://doi.org/10.60079/amfr.v3i3.564

Yusril Fauzi, Kusuma Agdhi Rahwana, & Barin Barlian. (2023). Pengaruh work life balance dan stress kerja terhadap turnover intention karyawan Perusahaan Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya. *Jurnal Visi Manajemen*, *9*(1), 16–32. https://doi.org/10.56910/jvm.v9i1.248