

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN
PT. MITRA CEMERLANG INTERNATIONAL JAKARTA**



DISUSUN OLEH:

TIMOTEUS GOPAS SARAGIH

11201015

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA YOGYAKARTA**

2026

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis, Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

The logo of Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta is a large, stylized shield-shaped emblem. It features a central white cross on a yellow background, with a white dove above it. The shield is flanked by yellow and white floral motifs. Below the shield, there is a banner with the text "DUTA WACANA" in yellow. The entire logo is semi-transparent and serves as a background for the text.

DISUSUN OLEH:

NAMA : TIMOTEUS GOPAS SARAGIH

NIM : 11201015

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA YOGYAKARTA

2026

PERNYATAAN PENYERAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : TIMOTHEUS GOPAS SARAGIH
NIM/NIP/NIDN : 11201015
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Karya Ilmiah : PENGARUH BEBAN KERJA, ~~DAN~~ STRES
KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
TURN OVER INTENTION PADA PT. MITRA
CEMERLANG INTERNATIONAL. JAKARTA.

dengan ini menyatakan:

- bahwa karya yang saya serahkan ini merupakan revisi terakhir yang telah disetujui pembimbing/promotor/reviewer.
- bahwa karya saya dengan judul di atas adalah asli dan belum pernah diajukan oleh siapa pun untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Kristen Duta Wacana maupun di universitas/institusi lain.
- bahwa karya saya dengan judul di atas sepenuhnya adalah hasil karya tulis saya sendiri dan bebas dari plagiasi. Karya atau pendapat pihak lain yang digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini telah dikutip sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.
- bahwa saya bersedia bertanggung jawab dan menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku berupa pencabutan gelar akademik jika di kemudian hari didapati bahwa saya melakukan tindakan plagiasi dalam karya saya ini.
- bahwa Universitas Kristen Duta Wacana tidak dapat diberi sanksi atau tuntutan hukum atas pelanggaran hak kekayaan intelektual atau jika terjadi pelanggaran lain dalam karya saya ini. Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran dalam karya saya ini akan menjadi tanggung jawab saya pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Kristen Duta Wacana.
- menyerahkan hak bebas royalti noneksklusif kepada Universitas Kristen Duta Wacana, untuk menyimpan, melestarikan, mengalihkan dalam media/format lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mengunggahnya di Repositori UKDW tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta atas karya saya di atas, untuk kepentingan akademis dan pengembangan ilmu pengetahuan.

- g. bahwa saya bertanggung jawab menyampaikan secara tertulis kepada Universitas Kristen Duta Wacana jika di kemudian hari terdapat perubahan hak cipta atas karya saya ini.
- h. bahwa meskipun telah dilakukan pelestarian sebaik-baiknya, Universitas Kristen Duta Wacana tidak bertanggung jawab atas kehilangan atau kerusakan karya atau metadata selama disimpan di Repositori UKDW.
- i. mengajukan agar karya saya ini: *(pilih salah satu)*

- ☒ Dapat diakses tanpa embargo.
☐ Dapat diakses setelah 2 tahun.*
☐ Embargo permanen.*

Embargo: penutupan sementara akses karya ilmiah.

*Halaman judul, abstrak, dan daftar pustaka tetap wajib dibuka.

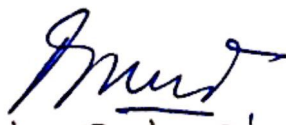
Alasan embargo *(bisa lebih dari satu)*:

- ☐ dalam proses pengajuan paten.
☐ akan dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional.**
☐ akan diterbitkan dalam jurnal nasional/internasional.**
☐ telah dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional ... dan diterbitkan dalam prosiding pada bulan ... tahun ... dengan DOI/URL ... ***
☐ telah diterbitkan dalam jurnal ... dengan DOI/URL artikel ... atau vol./no. ... ***
☐ berisi topik sensitif, data perusahaan/pribadi atau informasi yang membahayakan keamanan nasional.
☒ berisi materi yang mengandung hak cipta atau hak kekayaan intelektual pihak lain.
☐ terikat perjanjian kerahasiaan dengan perusahaan/organisasi lain di luar Universitas Kristen Duta Wacana selama periode tertentu.
☐ Lainnya (mohon dijelaskan)

**Setelah diterbitkan, mohon informasikan keterangan publikasinya ke repository@staff.ukdw.ac.id.

***Tuliskan informasi kegiatan atau publikasinya dengan lengkap.

Mengetahui,


Pro. Agustini Dyah Respati, MBA

Tanda tangan & nama terang pembimbing
NIDN/NIDK 0503086101

Yogyakarta, 9 Maret 2026

Yang menyatakan,



Tanda tangan & nama terang pemilik karya/penulis
NIM 11201015

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**"PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA PT MITRA CEMERLANG INTERNATIONAL"**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

Timoteus Gopas Saragih

11201015

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

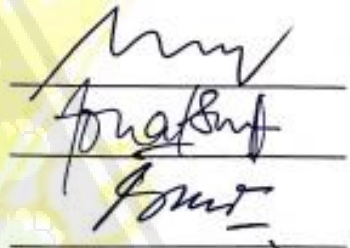
Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk menerima salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana
Manajemen pada tanggal 25 Februari 2026

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Ety Istriani, MM.
(Ketua Tim Penguji)
2. Jonathan Herdioko., S.E., M.M
(Dosen Penguji)
3. Dra. Agustini Dyah Respati., MBA
(Dosen Pembimbing)



Yogyakarta, 6 Maret 2026

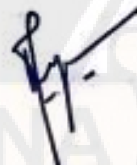
Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, SE., M. Si.



Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M.Si.

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan dibawah ini dengan judul skripsi :

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Mitra Cemerlang International.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya aku sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil jiplakan (plagiasi), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan ketentuan akademik yang berlaku di Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sadar dan penuh tanggung jawab tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Yogyakarta, 12 Februari 2026



Timoteus Gopas Saragih
NIM: 11201015

DUTA WACANA

HALAMAN MOTTO

“God Bless and rock and roll”

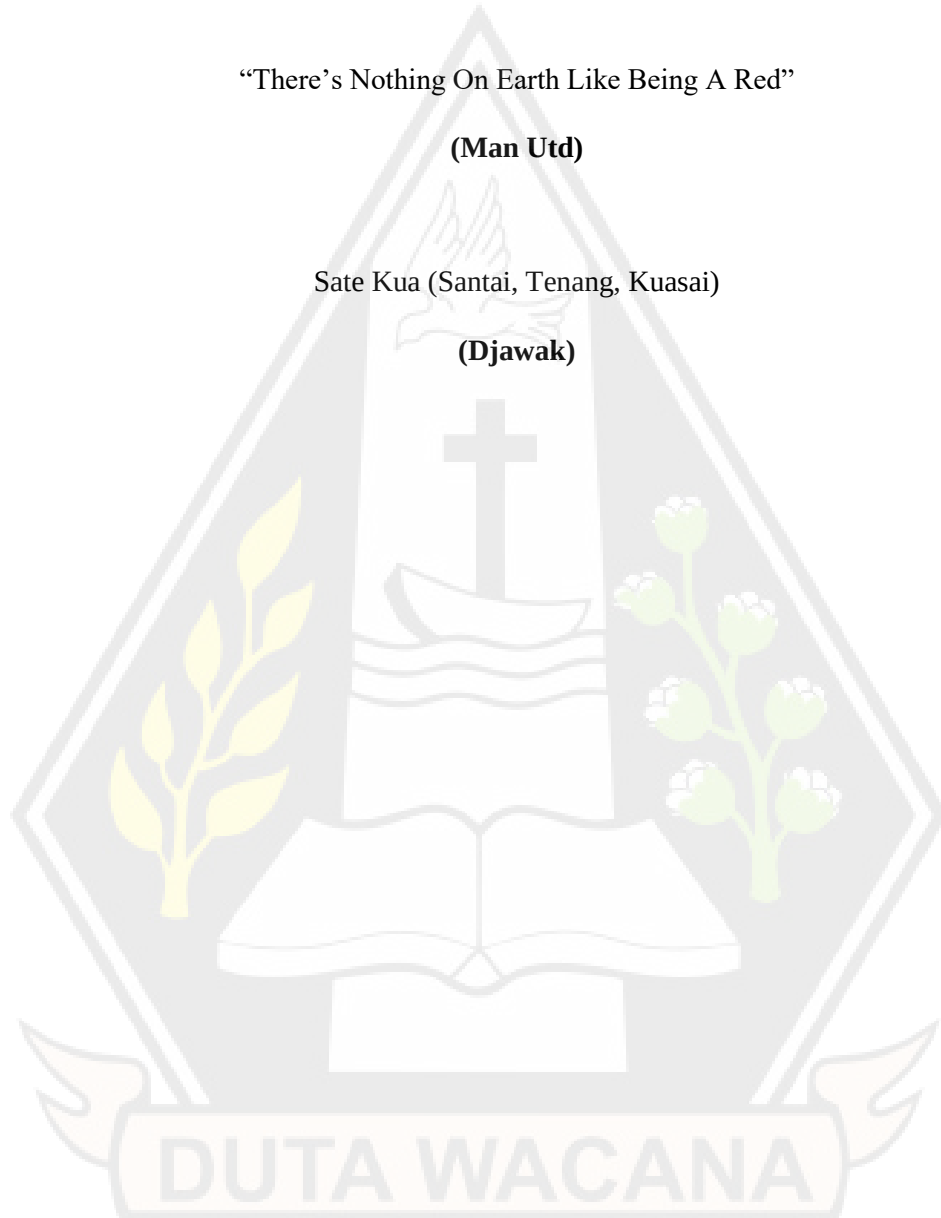
(BoB)

“There’s Nothing On Earth Like Being A Red”

(Man Utd)

Sate Kua (Santai, Tenang, Kuasai)

(Djawak)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Tuhan Yesus Kristus, yang selalu memberikan kekuatan, bimbingan, dan kasih-Nya yang tiada henti dalam setiap langkah perjalanan ini.
2. Bapak, Mamak dan adik - adikku, yang selalu memberikan cinta, semangat, dan dukungan yang tiada habisnya sepanjang perjalanan ini.
3. Dosen pembimbing Dra. Agustini Dyah Respati, MBA. yang telah membimbing dengan sabar dan selalu memberi arahan selama proses pengerjaan skripsi hingga skripsi ini selesai dengan baik.
4. Teman seperjuangan yaitu tata, gab, sesco, mingan, mikha, adi, ariel dsb yang menemani dari semester 1 hingga semester sekarang, yang selalu memberikan dukungan dan arahan selama skripsi.
5. PERKAM dan Elboys yang selalu mengibur dan menemani selama kuliah.
6. Doni, Belindas dan Leon, yang selalu dengan sabar mendengarkan keluh kesah tentang skripsi dan memberikan dukungan.
7. Teman-teman lainnya yang tidak disebutkan namanya.

Terakhir adalah kepada penulis sendiri yang telah bekerja keras dan mencoba disiplin selama menyelesaikan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya mengucapkan terima kasih kepada semua yang telah membantu, dari masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.

1. Bapak Dr. Perminas Pangeran SE., MSi., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
2. Ibu Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., MSi., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
3. Ibu Dra. Agustini Dyah Respati, MBA.selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan memberi arahan kepada penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Orang tua saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral.

Yogyakarta, 12 Februari 2026

Timoteus Gopas Saragih

DAFTAR ISI

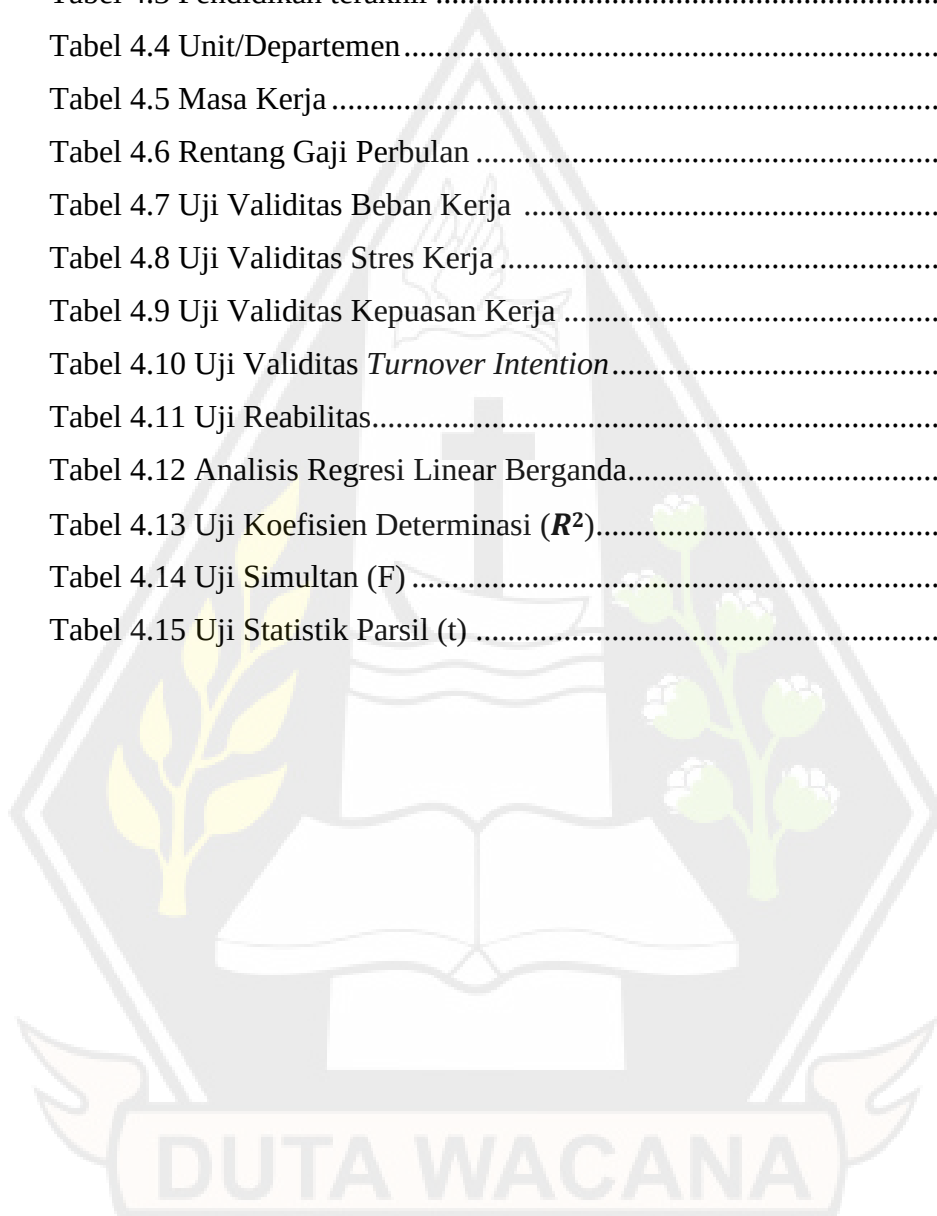
HALAMAN PENGANTAR.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Batasan masalah.....	6
BAB II.....	8
LANDASAN TEORI.....	8
2.1 Beban Kerja.....	8
2.1.1 Pengertian Beban Kerja.....	8
2.1.2 Dimensi Beban Kerja	9
2.1.3 Kategorisasi Beban Kerja.....	9
2.1.4 Dampak Beban Kerja	10
2.1.5 Indikator Beban Kerja	10
2.2 Stres Kerja.....	11
2.2.1 Pengertian Stres Kerja.....	11
2.2.2 Indikator Stres Kerja	12
2.3 Kepuasan Kerja	13

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	13
2.3.2 Dampak Kepuasan Kerja.....	14
2.3.3 Dampak Positif.....	14
2.3.4 Dampak Negatif	15
2.3.3 Tujuan Kepuasan Kerja.....	15
2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja	16
2.4 <i>Turnover intention</i>	16
2.4.1 Pengertian <i>Turnover intention</i>	16
2.4.2 Indikator <i>Turnover intention</i>	18
2.5 Penelitian Terdahulu	19
2.5.1 Kerangka Penelitian	20
2.6 Hipotesis.....	20
2.6.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i>	21
2.6.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i>	21
2.6.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i>	22
BAB III	23
METODE PENELITIAN.....	23
3.1 Data Penelitian	23
3.2 Cara Pengumpulan Data.....	23
3.3 Populasi Dan Sampel	24
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	25
3.5 Uji Kuesioner	27
3.5.1 Uji Validitas	27
3.5.2 Uji Reabilitas.....	29
3.6 Uji Hipotesis	29
3.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	29
3.6.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	30
3.6.3 Uji Signifikasi Secara Simultan (Uji F)	30
3.6.4 Pengujian Hipotesis.....	31
3.7 Gambaran Umum Perusahaan.....	32
3.8 Visi Dan Misi Perusahaan.....	32
BAB IV	34
HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	34
4.1 Profil Responden.....	34

4.1.1 Jenis Kelamin	34
4.1.2 Usia	35
4.1.3 Pendidikan Terakhir	35
4.1.4 Unit/Departemen	36
4.1.5 Masa Kerja	36
4.1.6 Rentang Gaji Perbulan	37
4.2 Uji Instrumen	37
4.2.1 Uji Validitas	37
4.2.2 Uji Reabilitas.....	39
Tabel 4.11 Uji Reabilitas.....	40
4.3 Uji Hipotesis	40
4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	40
4.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	41
4.3.3 Uji Simultan (F).....	43
4.3.4 Uji Statistik Parsial (t).....	43
4.4 Pembahasan.....	45
4.4.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan Pada PT. Mitra Cemerlang International	45
4.4.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan Pada PT. Mitra Cemerlang International	46
4.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan PT. Mitra Cemerlang International	47
BAB V.....	49
PENUTUP DAN SARAN	49
5.1 Kesimpulan	49
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	50
5.3.....	Saran
.....	50
DAFTAR PUSTAKA	52

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	34
Tabel 4.2 Usia	35
Tabel 4.3 Pendidikan terakhir	35
Tabel 4.4 Unit/Departemen.....	36
Tabel 4.5 Masa Kerja	36
Tabel 4.6 Rentang Gaji Perbulan	37
Tabel 4.7 Uji Validitas Beban Kerja	37
Tabel 4.8 Uji Validitas Stres Kerja	38
Tabel 4.9 Uji Validitas Kepuasan Kerja	39
Tabel 4.10 Uji Validitas <i>Turnover Intention</i>	39
Tabel 4.11 Uji Reabilitas.....	40
Tabel 4.12 Analisis Regresi Linear Berganda.....	41
Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	42
Tabel 4.14 Uji Simultan (F)	43
Tabel 4.15 Uji Statistik Parsil (t)	44



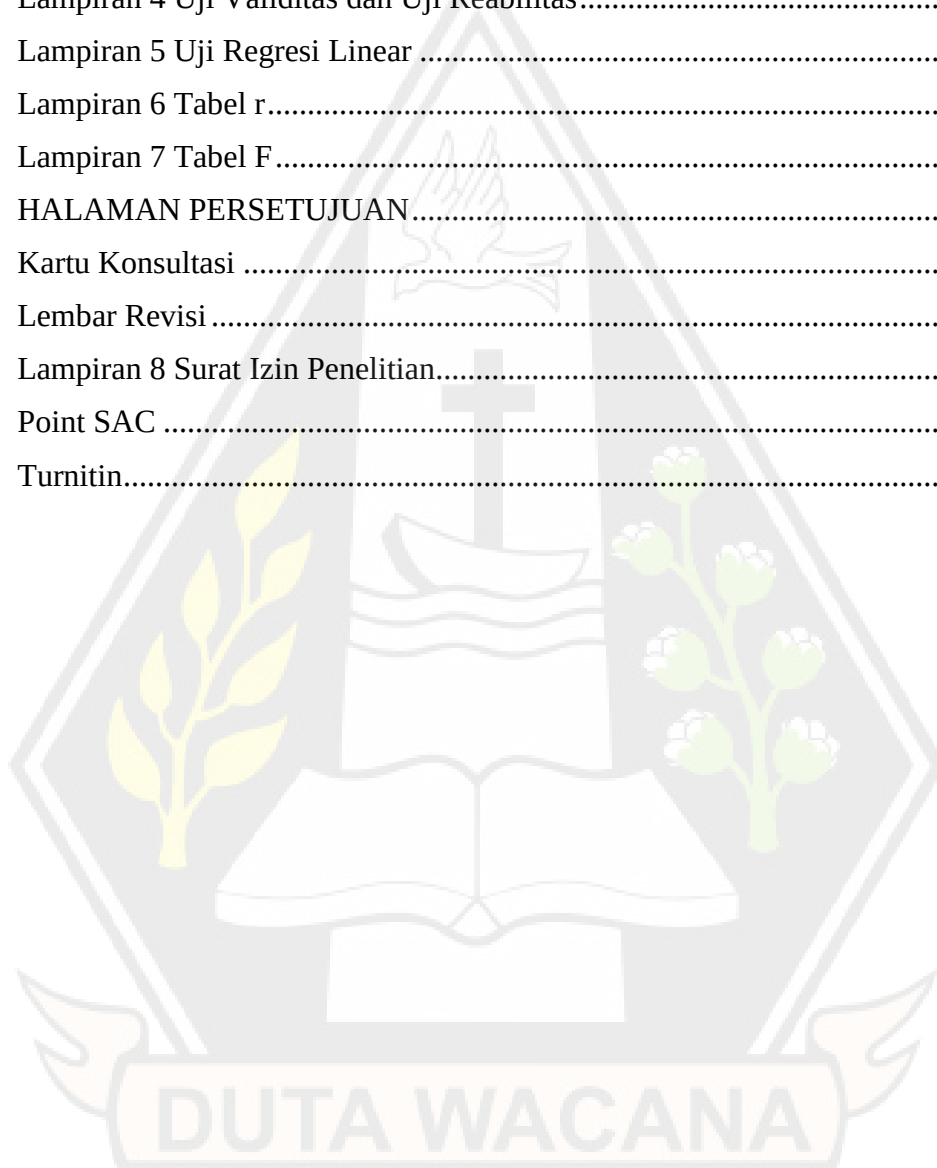
DAFTAR GAMBAR

Gambar Kerangka Penelitian 2.1	20
--------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 DATA RESPONDEN	57
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	63
Lampiran 3 Hasil Perhitungan Responden.....	73
Lampiran 4 Uji Validitas dan Uji Reabilitas.....	75
Lampiran 5 Uji Regresi Linear	79
Lampiran 6 Tabel r.....	80
Lampiran 7 Tabel F.....	81
HALAMAN PERSETUJUAN.....	82
Kartu Konsultasi	83
Lembar Revisi	84
Lampiran 8 Surat Izin Penelitian.....	85
Point SAC	86
Turnitin.....	87



**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN
PT. MITRA CEMERLANG INTERNATIONAL JAKARTA**

Timoteus Gopas Saragih

11201015

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

11201015@students.ukdw.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Mitra Cemerlang International Jakarta. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode survei melalui kuesioner yang disebarakan secara daring kepada 100 responden. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dua variabel independen, yaitu beban kerja dan stress kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan kepuasan kerja, berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini menegaskan bahwa kemampuan karyawan dalam mengatasi beban kerja dan stress kerja dapat menurunkan *turnover intention*. Demikian juga kepuasan kerja yang dialami karyawan mampu menurunkan *turnover intention* di PT Mitra Cemerlang International Jakarta.

Kata kunci: Beban kerja, Stres kerja, Kepuasan kerja, *Turnover intention*.

**THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION, WORKLOAD, AND WORK
STRESS ON TURNOVER INTENTION OF EMPLOYEES IN
PT. MITRA CEMERLANG INTERNATIONAL JAKARTA**

Timoteus Gopas Saragih

11201015

Management Study Program, Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

11201015@students.ukdw.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workload, job stress, and job satisfaction on turnover intention among employees of PT Mitra Cemerlang International Jakarta. This research is quantitative in nature, using a survey method through questionnaires distributed online to 100 respondents. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results show that two independent variables, namely workload and job stress, have a positive and significant effect on turnover intention. Meanwhile, job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention. These findings confirm that employees' ability to manage workload and job stress can reduce turnover intention. Likewise, the level of job satisfaction experienced by employees is able to decrease turnover intention at PT Mitra Cemerlang International Jakarta.

Keywords: Workload, Work stress, Job satisfaction, Turnover intention,

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses strategis dalam mengelola tenaga kerja suatu organisasi agar dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan perusahaan. Proses dari perencanaan SDM, perekrutan karyawan dan juga pengawasan, pelatihan, dan pengembangan setiap karyawan, semua itu adalah aspek yang berada didalam manajemen sumber daya manusia. Didalam perusahaan manajemen sumber daya manusia berperan penting sebagai roda penggerak perusahaan, banyaknya manusia yang terlibat didalam perusahaan akan membuat masalah juga semakin banyak di alami perusahaan oleh karena itu manajemen sumber daya manusia itu penting untuk sebuah perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam suatu organisasi, baik di institusi maupun perusahaan, dan tidak dapat dipisahkan dari keberlangsungannya (Eri Susan, 2019). SDM berperan sebagai faktor utama yang menentukan pertumbuhan perusahaan. Secara fundamental, SDM terdiri dari individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana guna mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), yang juga dikenal sebagai Human Resource Management (HRM), memiliki peran penting dalam perusahaan atau organisasi (Rubibabulah, 2024). Salah satu permasalahan utama dalam MSDM adalah tingginya tingkat *turnover intention*, yaitu keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. *Turnover intention* sering kali menjadi indikator awal terjadinya turnover aktual

yang dapat menimbulkan berbagai dampak negatif bagi perusahaan, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, menurunnya produktivitas, serta terganggunya stabilitas kerja. Fenomena ini umumnya dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, di antaranya beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan seseorang dalam jangka waktu tertentu (Munandar, 2012). Definisi ini menjelaskan bahwa beban kerja merujuk pada tugas-tugas yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam periode waktu yang telah ditentukan, dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi yang dimilikinya.

Stres kerja adalah respons adaptif (penyesuaian diri) individu yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai akibat dari tuntutan lingkungan kerja yang berlebihan atau tidak sesuai dengan kapasitas pekerja (Luthans, 2011). Dengan kata lain, ketika tuntutan pekerjaan melampaui kemampuan seseorang, stres akan terjadi, dan setiap orang akan meresponsnya secara berbeda-beda.

Kepuasan kerja mencerminkan sikap keseluruhan seseorang terhadap pekerjaannya. Individu yang memiliki tingkat kepuasan tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan individu yang merasa tidak puas cenderung bersikap negatif terhadap pekerjaan yang dijalankannya (Robbins & Coulter, 2021). Setiap karyawan tentunya memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda di sebuah perusahaan, hal ini juga dapat disebabkan oleh banyak faktor, baik itu gaji, insentif kerja, jenjang karir dan lainnya. Oleh karena itu pada perusahaan, setiap karyawan juga memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda

bergantung pada setiap pengalaman individu pada saat bekerja di perusahaan tersebut.

Turnover intention adalah keinginan berpindah mengacu pada keinginan yang secara sadar dan disengaja untuk meninggalkan organisasi. Masalah kepuasan kerja merupakan hal mendasar, yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja (Tett & Meyer , 1993). Salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang (Siagian, 2015). Selain kepuasan kerja, faktor yang dapat mempengaruhi *Turnover intention* yaitu Komitmen Organisasional. Robbins (2015) berpendapat bahwa pekerja yang berkomitmen akan semakin berkurang niatan mereka untuk keluar dari perusahaan karena mereka memiliki rasa kesetiaan dan ketertarikan terhadap organisasi. Variabel lain yang dapat mempengaruhi *Turnover intention* disini adalah stres kerja. Stres didefinisikan sebagai kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2015). Dengan melihat faktor – factor yang mempengaruhi *Turnover intention* karyawan tersebut, penelitian ini menggunakan beban kerja, stress kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel yang mendukung penelitian *Turnover intention* karyawan.

Terdapat banyak permasalahan sumber daya manusia didalam perusahaan, salah satunya kinerja karyawan, perusahaan cenderung banyak menuntut kinerja karyawan yang maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun di sisi lain karyawan juga mengharapkan beban kerja yang ringan, kepuasan kerja yang maksimal dan keseimbangan kerja yang adil. Oleh karena itu faktor ini harus

terpenuhi dahulu oleh karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat maksimal.

Beban kerja merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan di PT. Mitra Cemerlang International. Hasil pengamatan awal menunjukkan bahwa intensitas pekerjaan yang cukup tinggi serta tuntutan penyelesaian dalam batas waktu tertentu menjadi tantangan bagi karyawan. Mereka harus menjalankan berbagai tanggung jawab, baik di lingkungan kantor, lapangan, gudang, maupun dalam kegiatan penjualan. Ketika jumlah pekerjaan melebihi kapasitas dan kemampuan individu, hal ini dapat memicu kelelahan fisik serta tekanan psikologis. Jika berlangsung terus-menerus, kondisi tersebut berpotensi menurunkan kualitas kinerja karyawan, baik dari segi efektivitas, konsistensi fokus, maupun hasil yang diperoleh. Dengan demikian, perlu dilakukan kajian mengenai sejauh mana beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai bagian dari upaya evaluasi kebijakan organisasi.

Stres kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi dinamika karyawan dalam lingkungan organisasi, termasuk di PT. Mitra Cemerlang International. Berdasarkan hasil pengamatan awal, karyawan di perusahaan ini menghadapi tekanan kerja yang cukup tinggi, baik dari sisi tuntutan penyelesaian tugas, ekspektasi pencapaian target penjualan, maupun tekanan dalam menjaga hubungan kerja yang harmonis di tengah persaingan pasar. Kondisi lingkungan kerja yang penuh tekanan dapat memicu ketegangan emosional, kelelahan mental, hingga gangguan konsentrasi. Apabila stres kerja tidak dikelola dengan baik, hal ini berpotensi menurunkan produktivitas, melemahkan motivasi, serta menghambat pencapaian kinerja optimal, karena karyawan kesulitan mempertahankan fokus dan kualitas hasil kerjanya.

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah Beban Kerja karyawan berpengaruh terhadap *Turnover intention* di PT. Mitra Cemerlang International?
- b. Apakah Stress Kerja karyawan berpengaruh terhadap *Turnover intention* di PT. Mitra Cemerlang International?
- c. Apakah Kepuasan Kerja karyawan berpengaruh terhadap *Turnover intention* di PT. Mitra Cemerlang International?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Beban Kerja karyawan terhadap *Turnover intention* di PT. Mitra Cemerlang Indonesia `
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Stress Kerja karyawan terhadap *Turnover intention* di PT. Mitra Cemerlang Indonesia
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja karyawan terhadap *Turnover intention* di PT, Mitra Cemerlang Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diinginkan dari penelitian ini yaitu (Sugiyono, 2014):

1. Manfaat Teoritis Harapanya, bahwa melalui penelitian ini akan menambah sumber daya pemahaman tentang teori yang mendukung perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan dapat di implementasikan ke dalam lingkungan kerja, terutama yang berkaitan pada pengaruh Beban kerja, Stress kerja, Kepuasan kerja terhadap *Turnover intention*.

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat bagi Penulis Penelitian ini dapat menambah ilmu terutama yang berkaitan dengan pengaruh Beban kerja, Stress kerja, Kepuasan kerja terhadap *Turnover intention*. Hasil penelitian ini juga menjadi tolak ukur keberhasilan peneliti sebagai bekal untuk turun ditengah - tengah Masyarakat dan lingkungan kerja di masa yang akan datang.
- b. Manfaat bagi Perusahaan Penelitian ini dimaksudkan bisa memberikan informasi lebih lanjut kepada perusahaan tentang pengaruh Beban kerja, Stress kerja, Kepuasan kerja terhadap *Turnover intention*.
- c. Manfaat bagi Akademik Penelitian ini bisa menjadi referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan judul atau ide yang sama. Dan dapat menjadi sumber untuk menjadi pembelajaran bagi mahasiswa lain terkait dengan pengaruh Beban kerja, Stress kerja, Kepuasan kerja terhadap *Turnover intention*.

1.5 Batasan masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mitra Cemerlang International Jakarta. Penelitian ini dibatasi pada karyawan PT Mitra Cemerlang International Jakarta. Variabel yang diteliti dibatasi sebagai berikut:

1. Beban Kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal (Irawati & Carrollina, 2017). Beban kerja diukur melalui 3 indicator dari Suci R. Mar'ih

Koesmowidjojo (2020), yaitu kondisi kerja, penggunaan waktu dan target yang harus dicapai

2. Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya (Irham Fahmi, 2016:214). Stres kerja diukur melalui 3 indikator dari Hidayat et al. (2019), yaitu indikator pada psikologis, indikator pada fisik dan indikator pada perilaku.
3. Kepuasan kerja merujuk pada respons emosional positif yang ditandai dengan rasa puas dan keterikatan individu terhadap tugas atau peran profesional yang dijalankannya (Hasibuan, 2007). Kepuasan kerja diukur berdasarkan 6 indikator dari Handayani (2022), yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja.
4. *Turnover intention* adalah tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk melakukan pengunduran diri dari perusahaan baik secara sukarela yang disebabkan oleh faktor - faktor tertentu (Astuti, 2020). *Turnover intention* diukur melalui 3 indikator dari Kartono (2017), yaitu *intention to quit*, *job search* dan *thinking of quit*.

BAB V

PENUTUP DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil Penelitian ini memiliki beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Penelitian ini melibatkan 100 responden dengan karakteristik demografi yang beragam. Dari gender, mayoritas ialah Laki – laki. Dari segi usia, sebagian besar responden berada dalam rentang usia 30 - 35 tahun, menunjukkan kelompok usia yang produktif dan berpengalaman. Untuk tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden bergelar Sarjana (S1). Kebanyakan telah bekerja selama 1 - 5 tahun, mencerminkan pengalaman kerja yang cukup, dan unit/departemen mayoritas responden adalah karyawan lapangan. Temuan ini memberikan gambaran mengenai karakteristik demografis yang relevan dengan analisis Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja, serta *Turnover Intention*. Temuan menunjukkan bahwasannya Beban Kerja, Stres Kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan Kepuasan Kerja Karyawan. Ketidakpuasan ini kemudian meningkatkan kemungkinan *Turnover Intention*.
2. Beban Kerja berpengaruh signifikan pada *Turnover Intention* Karyawan PT. Mitra Cemerlang International.
3. Stres Kerja berpengaruh signifikan pada *Turnover Intention* Karyawan PT. Mitra Cemerlang International.
4. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan pada *Turnover Intention* Karyawan PT. Mitra Cemerlang International.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Setiap penelitian memiliki batasan tertentu yang dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian berikutnya. Dalam penelitian ini, keterbatasan terletak pada metode pengumpulan data, di mana seluruh data diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form. Namun, metode ini memiliki kelemahan karena peneliti tidak dapat berinteraksi langsung dengan responden, sehingga tidak dapat menggali lebih dalam persepsi, pengalaman, maupun konteks nyata di tempat kerja karyawan PT. Mitra Cemerlang International Jakarta.

5.3 Saran

1. Agar variabel Kepuasan Kerja dapat meningkat, disarankan untuk lebih fokus pada peningkatan aspek-aspek seperti bonus apabila lembur serta mengutamakan kenyamanan lingkungan pekerjaan. Perusahaan juga perlu memperhatikan hubungan antar pekerja, serta juga dengan atasan. Penelitian selanjutnya dapat menggali lebih dalam bagaimana faktor-faktor seperti dukungan manajerial atau program pelatihan dapat memengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan.
2. Penelitian selanjutnya dapat lebih spesifik dalam mengeksplorasi bagaimana manajemen beban kerja yang seimbang dan pengelolaan stres yang efektif dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Selain itu, perusahaan dapat memperhatikan cara-cara untuk mengurangi beban kerja berlebihan agar karyawan tetap produktif dan merasa dihargai.
3. Penelitian selanjutnya dapat menyoroti faktor-faktor untuk mengelola stres kerja dan memberikan solusi untuk mengurangi stres, serta menyusun strategi yang dapat diterapkan guna terciptanya lingkungan kerja yang lebih

sehat. Efek positifnya dapat dirasakan secara lebih luas di berbagai jenis organisasi.

4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *turnover intention*, seperti komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, atau *work-life balance*, serta memperluas objek dan jumlah responden penelitian agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abang, R., Nursiani, N. P., Fanggidae, R. P., & Ronald C Fanggidae Dosen Jurusan Manajemen, dan P. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *Journal Of Management*, 7(2), 225–246.
- Abarca, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Reward terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Cargo PT Sriwijaya Air Bandara Radin inten II Lampung. *Nuevos Sistemas de Comunicación e Información*, 2017, 2013–2015.
- Abdullah, R., Husain, A., Bahari, A. F., Adhari, I. Z., Nugroho, T. F., Widiastuti, E., Fitri, N. N., Ferdian, A., Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., Sambul, S. A. P., Samsuni, S., Anggriani Utina, D., Hatidja, S., Mariana, L., Yulianty, P. D., Qodriah, S. L., Kurniawan, P., Indriyanti, H., ... Ramos, A. L. S. C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inhutani I Kabupaten Gowa. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 6(2), 51–61. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747%0Ahttp://jim.unsyiah.ac.id/ekm%0Ahttp://www.ejournal.unsa.ac.id/index.php/smooting/article/view/746%0Ahttps://www.ejournal.unsa.ac.id/ind>
- Agustin, R. A., Sundari, S., Pujiastuti, R., Lestari, H. D., & Koesoemasari, D. S. P. (2024). Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention Karyawan Hotel Java Heritage Purwokerto. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 7380–7385. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.10312>
- Aisyah Nur Jannavi, & Kristiana Sri Utami. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan di Perusahaan Konstruksi Bangunan. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(4), 58–62. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i4.960>
- Amin, J. (2021). Pengaruh Kualitas Produk, Harga, dan Promosi terhadap Keputusan Pembelian Indomie di Kecamatan Tarumajaya. *Stie*, 1(3), 41–52. <https://www.ejournal.stitpn.ac.id/index.php/bintang/article/view/716/476>
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Dardiri, M., & Sulhan, M. (2023). Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan produksi PT Intim Harmonis Food Sukorejo. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 198–204. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.218>

- Desmon C.N, Y. (2021). *Analisis Beban Kerja Fisik dan Mental Menggunakan Metode NASA-TLX dan Metode CVL untuk Mengevaluasi Beban Kerja Operator Departemen Fiber Maintenance PT. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry (LPPPI)*.
- Dreu, D. (2006). Rational self-interest and other orientation in organizational citizenship behavior: A critical appraisal and extension of Meglino and Korsgaard. *Jurnal Information Journal TOC*, 91(6), 1245–1252.
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3). <https://doi.org/10.59818/kontan.v1i3.236>
- Ernawati, Khan, M. A., Bukhari, E., Rianto, M. R., & Woestho, C. (2024). Pengaruh Stress Kerja, Workload dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Graha Inti Permai. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 4(2), 179–193.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fitriantini, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2020). Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23–38.
- Elisabet, Glori, 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), 137–146. <https://doi.org/10.59806/tribisnis.v5i1.271>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ismail, M., Isyandi, B., & Susi, H. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6(2), 1–15.

- Kurniati, A., Dewi, D., & Simbolon, S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Indoil Energy. *Jurnal Manajemen*, 07(1), 98–117.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). New Jersey, McGraw-Hill/Irwin.
- M. Rizky Ardiansyah. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Km 12. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–83.
- Makatita, B., Aponn, E. H., & Hahurya, J. J. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada PT. Hasjrat Abadi Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, 2(1), 8–17.
- Nainggolan, N. P. (2020). Pengaruh Beban Kerja , Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan PT Ex Batam Indonesia. Nora Pitri Nainggolan Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 135–154.
- Nainggolan, A. (2018). *Kajian konseptual tentang evaluasi pengendalian internal perusahaan*. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 144–152
- Netarisa, Andarini, D., Idris, H., & Anggraeni, R. (2024). Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan : literature review. *Jurnal Lentera Kesehatan Masyarakat*, 3(2), 89–99. <https://doi.org/10.69883/ax0m4p20>
- Novieta Handani, K. A. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt Quadranplus di Jakarta. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Ekonomi*, 20(1), 636–648. <https://doi.org/10.33197/jbme.vol20.iss1.2022.1058>
- Nurwulandari, A., & Darwin, M. (2020). *Heywood Case Data Statistics: Using the Model Respesification Technique*. *NUCLEUS*, 1(2), 74–84. <https://doi.org/10.37010/nuc.v1i2.173>
- Pradita, V., & Sari, P. (2023). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Industri Jasa. *Doctoral Dissertation, UIN Surakarta*.
- Putri, N. A. (2024). *Pengaruh Kompensasi dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 3(4), 1021–1033.
- Rubi Babullah. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, 2(4 SE-Articles), 187–204. <https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i4.1104>

- Rahardjo, S., Handoko, T. H., & Wibowo, A. (2023). Kontribusi SDM terhadap pencapaian strategis di sektor perbankan. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 14(1), 23–30.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Santosa, H., & Marlina, L. (2020). Manajemen SDM dalam perspektif kecerdasan budaya dan emosional. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 45–56.
- Sari, R., & Prabowo, A. (2021). *Pengaruh X terhadap Y pada Z. Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 123–130.
- Sousa, M. J., Monteiro, A., & Pellissier, R. (2023). Employee empowerment and organizational performance: A review of the literature. *European Journal of Management Studies*, 28(1), 45–62
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.
- Santoso, M. H. B. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Industri Kemasan Semen Gresik (Iksg) Jenu Tuban. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 975. <https://doi.org/10.30736/jpim.v4i2.254>
- Sarjana, P. S., Ilmu, F., Maju, I., Wahyu, E. R., Kesehatan, F. I., Maju, I., Agung, L., Jakarta, K., Khusus, D., Indonesia, M. S., Anggraeni, Y., Linda Puji Astutik, Erina Eka Hatini, & AlexanderMelyani. (2024). J urnal M asyarakat S ehat I ndonesia. *Jurnal Forum Kesehatan : Media Publikasi Kesehatan Ilmiah*, 14(2), 1–6.
- Simanjuntak, P. E., Marpaung, R. J. M., & Andreas, P. (2021). Analisis Beban Kerja Fisik Dan Tingkat Kelelahan Kerja Secara Ergonomis Pada Karyawan Pt Hutahaeen Perkebunan Dan Pabrik Tapioka Wilayah Tapanuli. *Journal Jom Feb*, 8(2), 1–14.
- Sugiharto, & Sitinjak, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Susanti, Eri (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), hlm. 952–962. Artikel ini membahas konsep dan penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam konteks organisasi pendidikan atau sejenisnya, menguraikan fungsi-fungsi MSDM dan implikasinya dalam meningkatkan efektivitas serta produktivitas sumber daya manusia.
- Syafrina, N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.

- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Wahdaniah, & Gunardi, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 1(1), 51–65. <http://ojs.unsulbar.ac.id/index.php/mandar>
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), 97–115.
- Wijaksono, B. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 45–56.
- Witjaksono, A. (2013). *Akuntansi Biaya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Widjaja, A., & Rayshan, R. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 55–66.

