

PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PERAWAT MELALUI STRES KERJA

Irna Wilis¹

Universitas Satya Negara Indonesia,¹

Irna.wilis07@gmail.com,¹

Guston Sitorus²

Universitas Satya Negara Indonesia,¹

mkb_guston01@yahoo.com,²

Edi Siregar³

Universitas Satya Negara Indonesia,¹

edisiregarusni@gmail.com³

Diterima : 26-05-2025

Revisi : 28-05-2025

diterbitkan : 30-05-2025

Abstract

Problems related to human resource management that frequently arise in companies are employee turnover. This study aims to understand and analyze the direct and indirect effects of workload, work environment, and compensation on turnover intention through job stress as an intervening variable among nurses at Karang Tengah Medika Hospital, and to provide recommendations that are useful for hospital management in reducing nurses' turnover intention. The research method used is Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Squares to analyze data obtained from a questionnaire distributed to sixty five nurses at Karang Tengah Medika Hospital. The results of the study show that workload has a significant positive effect on nurses' turnover intention through job stress as an intervening variable. The work environment does not show a significant effect on turnover intention, both directly and through job stress. Meanwhile, compensation was found to have a significant negative effect on turnover intention directly, but no indirect effect through job stress as an intervening variable. This study supports theories explaining that job factors such as workload and compensation affect turnover intention, but not all factors can explain the relationship through job stress. The practical implications of this study show the importance of managing workload, improving fairer compensation, and arranging a more conducive work environment to reduce nurses' turnover intention in hospitals.

Keywords: *Workload; Work Environment; Compensation; Turnover Intention; Job Stress.*

Abstrak

Permasalahan terkait pengelolaan SDM yang kerap kali muncul di perusahaan adalah *turnover* karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung antara beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* melalui stres kerja sebagai variabel intervening pada perawat Rumah Sakit Karang Tengah Medika dan untuk memberikan rekomendasi yang berguna bagi manajemen rumah sakit dalam mengurangi *turnover intention* perawat. Metode penelitian yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *Partial Least Squares* untuk menganalisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada enam

puluh lima perawat di Rumah Sakit Karang Tengah Medika. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention* perawat melalui stres kerja sebagai variabel intervening. Lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* baik secara langsung maupun melalui stres kerja. Sementara itu, kompensasi terbukti memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention* secara langsung, namun tidak memiliki pengaruh langsung melalui stres kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini mendukung teori-teori yang menjelaskan bahwa faktor-faktor pekerjaan seperti beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*, namun tidak semua faktor dapat menjelaskan hubungan tersebut melalui stres kerja. Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan pentingnya pengaturan beban kerja, perbaikan kompensasi yang lebih adil dan penataan lingkungan kerja yang lebih kondusif untuk mengurangi *turnover intention* perawat di rumah sakit.

Kata Kunci: *Beban Kerja; Lingkungan Kerja; Kompensasi; Turnover Intention; Stres Kerja.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di Rumah Sakit (RS) cukup beragam, yaitu mulai dari tenaga medis hingga tenaga non medis yang keahliannya berbeda-beda, salah satu diantaranya adalah perawat. Oleh karena itu, dalam upaya memberikan kualitas kerja yang baik, terutama dalam pelayanan kesehatan dengan keberagaman SDM yang ada, maka perusahaan sebaiknya dapat memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh dalam pengelolaan SDM tersebut, terutama perawat.

Permasalahan terkait pengelolaan SDM yang kerap kali muncul di perusahaan adalah *turnover* karyawan. *Turnover* mengacu pada keadaan di mana seorang karyawan memutuskan untuk keluar atau meninggalkan pekerjaannya di suatu perusahaan (Pradita, 2023). *Turnover* karyawan merupakan wujud nyata dari *turnover intention*. *Turnover intention* merujuk pada keinginan atau niat seorang karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya saat ini dan mencari peluang kerja yang lebih baik di masa depan. (Mahsyar dkk., 2023). *Turnover intention* dipengaruhi oleh banyak hal, diantaranya adalah beban kerja yang diterima masing-masing karyawan, kondisi fisik ataupun nonfisik tempat karyawannya bekerja dan kesejahteraan karyawannya.

Tabel 1. Data *Turnover* Karyawan Rumah Sakit Karang Tengah Medika Dalam 5 Tahun Terakhir

Tahun	Posisi Awal	Posisi Akhir	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Persentase <i>Turnover</i>
2020	147	159	55	44	29%
2021	159	171	75	60	36%
2022	174	188	47	30	17%
2023	187	175	58	74	41%
2024	178	190	67	53	29 %

Sumber: Laporan Tahunan RS Karang Tengah Medika (2024)

Permasalahan cukup tingginya *Turnover* karyawan dialami Rumah Sakit Karang Tengah Medika (RS KTM), dalam beberapa tahun terakhir ini. Hal ini dapat dilihat dari data yang diambil dari bagian SDM RS KTM (Tabel 1). Dari data tersebut, menunjukkan bahwa angka *turnover* karyawan di RS KTM, dalam 5 tahun terakhir selalu berada di atas 10 %, yang berarti bahwa angka *turnover* karyawan di RS KTM termasuk dalam kategori tinggi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tingkat *turnover* karyawan yang normal adalah

sekitar 5-10% per tahun, sedangkan tingkat *turnover* di atas 10% dianggap sebagai tingkat yang tinggi (Margaretta dan Riana, 2020).

Turnover intention dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk stres dan beban kerja. Stres yang dialami oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya dapat memicu *turnover* karyawan (Kurniawati, 2019). Hal ini juga sesuai dengan penelitian lain yang mengemukakan bahwa, beban kerja dan stres kerja berpengaruh pada *turnover intention* karyawan (Agustin, 2022).

Stres merupakan reaksi atau tanggapan terhadap tingkat tekanan yang dirasa tidak sesuai. Dengan demikian, stres kerja bukanlah tekanan itu sendiri, melainkan respon atau cara tubuh dan pikiran kita bereaksi terhadap tekanan tersebut (Vanchapo, 2022). Beberapa gejala stres yang dapat dirasakan oleh perawat diantaranya adalah gejala fisik, psikis, kognitif dan perilaku. Pentingnya perhatian manajemen RS KTM terhadap stres kerja karyawan, karena apabila dibiarkan begitu saja akan merugikan perusahaan. Stres kerja yang dirasakan karyawan akan berdampak pada penurunan motivasi kerja, penurunan produktivitas kerja, dan pada akhirnya akan meningkatkan *turnover intention* karyawan (Budiyanto, 2022).

Berdasarkan penelitian sebelumnya, dijelaskan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan stres kerja yang akan meningkatkan *turnover intention* karyawan (Mahsyar dkk., 2023). Oleh karena itu, manajemen harus mampu menentukan beban kerja yang sesuai untuk seorang karyawan. Jika beban kerja terlalu ringan, hal itu dapat menurunkan moral karyawan karena target perusahaan tidak dapat tercapai. Di sisi lain, jika beban kerja terlalu berat, karyawan tidak dapat menyelesaikannya dengan baik sehingga keterlibatannya juga menurun (Sitorus et al., 2023).

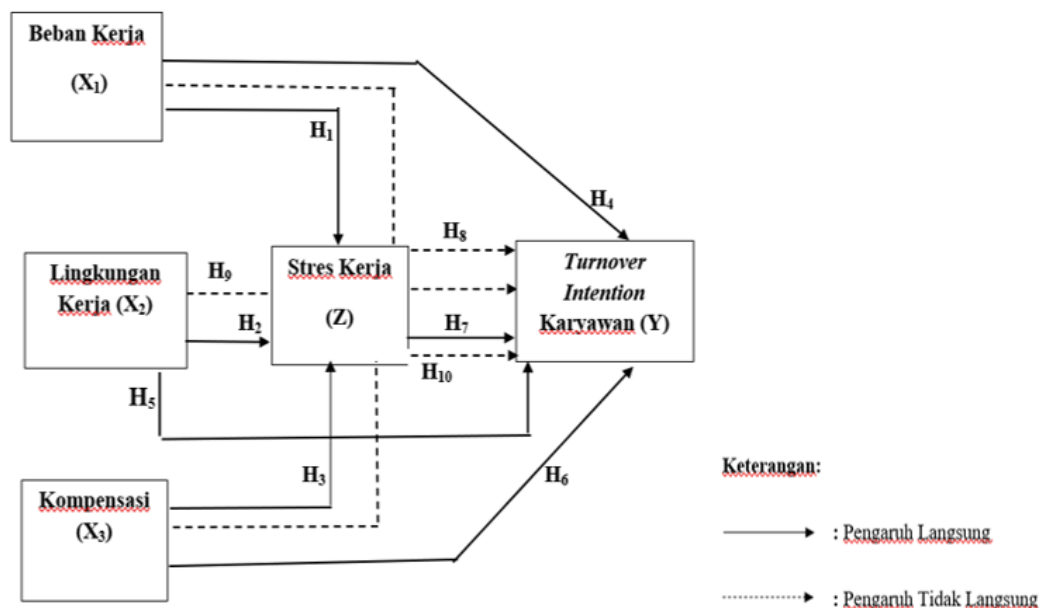
Perawat di RS KTM merasa jumlah tenaga kerja di unit kerjanya tidak cukup untuk menangani pekerjaan yang ada. Kurangnya jumlah perawat disampaikan oleh Kepala Ruangan Rawat Inap RS KTM, melalui wawancara, yaitu total jumlah perawat yang bekerja di Unit Rawat Inap bulan Oktober 2024 sebanyak 14 orang. Sementara jumlah tempat tidur yang ada di unit Rawat Inap RS KTM berdasarkan Surat Keputusan Direktur RS Karang Tengah Medika No. 026/SK/DIR-RSKTM/XI/2023 sebanyak 67 tempat tidur. Maka dari itu, perbandingan perawat dan tempat tidur di unit Rawat Inap yaitu 14 : 67 (setara dengan 1 : 4,8). Merujuk ke Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 340/Menkes/Per/III/2010 Tentang Klasifikasi Rumah Sakit, Bagian Ketiga, Rumah Sakit Umum Kelas C, Pasal 15 ayat 5 yang berbunyi “Perbandingan tenaga keperawatan dan tempat tidur adalah 2:3 dengan kualifikasi tenaga keperawatan sesuai dengan pelayanan di Rumah Sakit”, maka rasio perawat di RS Karang Tengah Medika masih rendah atau belum cukup (Kementrian Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3, 2020).

Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan selain stres kerja dan beban kerja, salah satunya adalah lingkungan kerja (Irvianti dan Verina, 2015). Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu lingkungan fisik dan non-fisik (Budiyanto, 2022). Lingkungan fisik mencakup faktor seperti suhu, pencahayaan, kelembaban udara, dan kebisingan, sementara lingkungan non-fisik meliputi hubungan dengan atasan, rekan kerja, serta bawahan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat meningkatkan stres kerja dan mendorong karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Sebaliknya, lingkungan yang nyaman dapat mengurangi stres kerja dan membuat karyawan merasa lebih betah (Mahsyar dkk., 2023). Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di beberapa unit. Di Unit IGD, VK, Rawat Inap, dan Poliklinik, terdapat ruangan dengan plafon bocor dan AC yang tidak dingin.

Selain faktor-faktor seperti stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja, terdapat faktor kompensasi yang juga mempengaruhi *turnover intention* perawat di RS KTM. Besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan (Apriliani, 2024). Kompensasi yang diterima karyawan dapat

dikategorikan menjadi dua jenis utama, yaitu kompensasi berupa uang (finansial) dan kompensasi yang tidak berupa uang (non-finansial) (Budiyanto, 2022).

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan tingginya angka *turnover* karyawan, terutama perawat, yang bekerja di RS KTM membuat penulis memandang pentingnya untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung beban kerja terhadap stres kerja, pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap stres kerja, pengaruh langsung kompensasi terhadap stres kerja, pengaruh langsung beban kerja terhadap *turnover intention*, pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, pengaruh langsung kompensasi terhadap *turnover intention*, pengaruh langsung stres kerja terhadap *turnover intention*, pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap *turnover intention* melalui stres kerja, pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui stres kerja, dan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap *turnover intention* melalui stres kerja pada perawat RS KTM. Hal tersebut digambarkan dalam kerangka pemikiran (Gambar 1).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber: data diolah Penulis tahun 2025

KAJIAN LITERATUR

Berikut adalah beberapa penelitian yang relevan terkait beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* dan stres kerja.

Tabel 2. Penelitian beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* dan stres kerja

No	Penulis/ Judul Penelitian/ Sumber	Hasil	Keterkaitan	Perbedaan
1	Emmanuel Kokoroko and Mohammed A. Sanda (2019) <i>Effect of Workload on Job Stres of Ghanaian OPD Nurses: The Role of Coworker Support</i> Sumber: <u>Occupational Safety and Health Research Institute, Published by</u>	stres kerja perawat OPD Ghana ditemukan berhubungan dengan beban kerja mereka	Variabel X ₁ dan Z pada penelitian ini sesuai dengan variabel yang sedang diteliti oleh penulis Kedua penelitian berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja dengan hasil pengaruh positif	Penelitian terdahulu. Data dianalisis menggunakan versi IBM <i>Statistical Package for Social Sciences</i> (SPSS) Metode penelitian: Smartpls SEM

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Perawat Melalui Stres Kerja

No	Penulis/ Judul Penelitian/ Sumber	Hasil	Keterkaitan	Perbedaan
	<u>Elsevier Korea LLC</u>			
2	Yan Hu <i>et al.</i> , (2024) <i>Relationship between workplace violence, job satisfaction, and burnout among healthcare workers in mobile cabin hospitals in China: Effects of perceived stres and work environment</i> Sumber : <u>Preventive Medicine Reports</u> <u>Volume 40, 102667</u>	Hasil penelitian menemukan bahwa Stres yang dirasakan berkorelasi positif dengan kelelahan atau beban kerja	Variabel X_1 dan Z pada penelitian ini sesuai dengan variabel yang sedang diteliti oleh penulis Kedua penelitian berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi Stres kerja	Penelitian terdahulu: Metode penelitian menggunakan SPSS Metode penelitian PLS SEM
3	Manabung dkk., (2018)/ Hubungan Antara Masa Kerja Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Di Pt. Pertamina Tbbm Bitung Sumber: <u>KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi</u> <u>Vol. 7 No. 5 (2018): Volume 7, Nomor 5, September 2018</u>	Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja.	Variabel X_1 dan Z pada penelitian ini sesuai dengan variabel yang sedang diteliti oleh penulis Kedua penelitian berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja di perusahaan dengan hasil pengaruh positif	Penelitian terdahulu. Lokasi dan subjek penelitian
4	Widhayanti dan Indriati (2023)/ Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Sumber: <u>Akmenika: Jurnal Akuntansi & Manajemen</u> Vol. 20 No.1 April 2023, 686-690	Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja,	Variabel X_3 dan Y pada penelitian ini sesuai dengan variabel yang sedang diteliti oleh penulis. Kedua penelitian berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan di perusahaan dengan hasil pengaruh negatif	Penelitian terdahulu: Metode penelitian menggunakan SPSS Metode penelitian: Smartpls SEM
5	Dawam dan Setiawan (2022)/ Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Stres Kerja (Studi Empirik) Sumber : <u>ECOBISMA (Journal of Economics, Business and Management)</u> <u>Vol 9, No 1</u> https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ecobisma/article/view/2134	Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja guru	Variabel X_2 dan Y pada penelitian ini sesuai dengan variabel yang sedang diteliti oleh penulis. Kedua penelitian berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja di perusahaan dengan hasil pengaruh negatif	Penelitian terdahulu: Metode penelitian menggunakan SPSS Metode penelitian: Smartpls SEM
6	Rizki dkk., (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang)	Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh	Variabel X dan Y pada penelitian ini sesuai dengan variabel yang sedang diteliti oleh penulis. Kedua penelitian berfokus pada faktor-faktor yang	Penelitian terdahulu: Metode penelitian menggunakan Analisis Statistik Deskriptif Metode penelitian:

No	Penulis/ Judul Penelitian/ Sumber	Hasil	Keterkaitan	Perbedaan
	Sumber : Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) ,Vol. 41 No.1, administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id https://download.garuda.kemdikbud.go.id/	negatif yang artinya semakin baik lingkungan kerja dapat menurunkan stres kerja karyawan	mempengaruhi Stres Kerja di perusahaan dengan hasil pengaruh negatif	Smartpls SEM
7	Puspitawati dkk., (2020) Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Sumber: Jurnal Bakti Saraswati Vol. 09No. 02. September 2020 ISSN : 2088-2149, e-ISSN : 2685-3302 https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/baktisaraswati/article/view/1110	Hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja,	Variabel X dan Y ₁ pada penelitian ini sesuai dengan variabel yang sedang diteliti oleh penulis. Kedua penelitian berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja di perusahaan dengan hasil pengaruh negatif	Penelitian terdahulu. Lokasi dan subjek penelitian Metode penelitian menggunakan SPSS Metode penelitian: Smartpls SEM
8	Widhayanti dan Indriati (2023)/ Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Sumber: Akmenika: Jurnal Akuntansi & Manajemen Vol. 20 No.1 April 2023, 686-690	Hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan	Variabel X ₂ dan Y pada penelitian ini sesuai dengan variabel yang sedang diteliti oleh penulis. Kedua penelitian berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan di perusahaan dengan hasil pengaruh negatif	Penelitian terdahulu: Metode penelitian menggunakan SPSS Metode penelitian: Smartpls SEM
9	Anita dkk., (2021) Stres Kerja Guru Saat Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Sumber: Research and Development Journal Of Education Vol. 7, No. 1, April 2021, Pp : 146 – 157	Hasil penelitian menemukan bahwa pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja adalah positif dan signifikan.	Variabel Z dan Y pada penelitian ini sesuai dengan variabel yang sedang diteliti oleh penulis. Kedua penelitian berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja di perusahaan dengan hasil pengaruh positif	Penelitian terdahulu: Metode penelitian menggunakan SPSS Metode penelitian: Smartpls SEM

Sumber: data diolah Penulis tahun 2025

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Karang Tengah Medika yang berlokasi di Jalan Karyawan IV, Karang Tengah, Kota Tangerang sejak bulan September 2024 hingga Januari 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah Perawat Rumah Sakit Karang Tengah Medika yang berjumlah 65 orang. Adapun untuk menentukan jumlah sampel penelitian ini menggunakan *saturated samples* atau *census method* yang berarti semua populasi menjadi responden sehingga total populasi sama dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 65 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, berisi pertanyaan/ Pernyataan tertutup dan jawabannya akan diberi skor 1-5 menggunakan metode Skala Likert. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Analisis Hubungan Kausal (*Path Analysis*) dengan menggunakan metode PLS-SEM (*Partial Least Square – Structural Equation Modeling*).

Program yang digunakan untuk analisis ini adalah SmartPLS 4, melalui lima langkah yaitu: Konseptualisasi Model (*Inner Model* dan *Outer Model*), Menentukan metode *Analisis Algoritm*, Menentukan *Metode Resampling*, Menggambar Diagram Jalur dan Evaluasi Model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, lama kerja dan tingkat pendidikan. Hasil analisa deskriptif jenis kelamin responden pada Tabel 2. menunjukkan bahwa dari 65 responden yang diteliti, 75,4 % responden berjenis kelamin perempuan sedangkan sisanya sebanyak 24,6 % responden berjenis kelamin laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat RS Karang Tengah Medika berjenis kelamin perempuan.

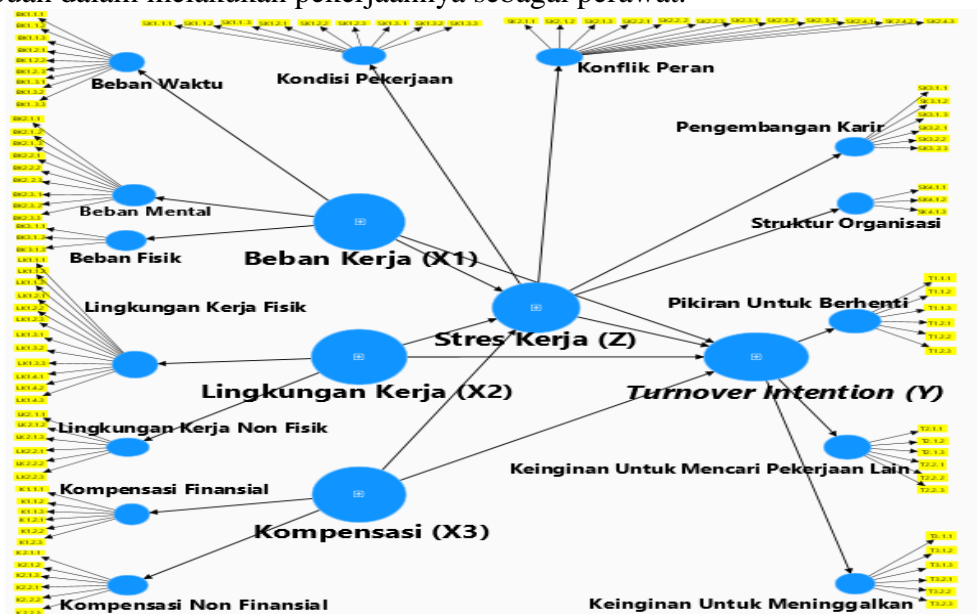
Tabel 3
Distribusi Responden

Profil Responden	Kategori	Hasil Jumlah	Persentase
Gender	Perempuan	49	75,4 %
	Laki-Laki	16	24,6 %
	Total	65	100,00 %
Usia	21-29 Tahun	42	64,6 %
	30-39 Tahun	20	30,8 %
	40-49 Tahun	3	4,6 %
	> 50 Tahun	0	0 %
	Total	65	100,00 %
Masa Kerja	< 1 Tahun	28	43,1 %
	1-5 Tahun	28	43,1 %
	6-10 Tahun	4	6,1 %
	> 10 Tahun	5	7,7 %
	Total	65	100,00 %
Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	1	1,6 %
	D3	58	89,2 %
	D4/S1	6	9,2 %
	Total	65	100,00 %

Sumber: data diolah Penulis tahun 2025

Berdasarkan usia responden, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih banyak yang berusia 21-29 tahun yang termasuk dalam kategori usia dewasa muda, artinya pekerjaan yang ada di RS Karang Tengah Medika dikerjakan oleh sebagian besar perawat dengan usia yang masuk dalam tahap transisi dari remaja menuju dewasa dan sesuai dengan kriteria penerimaan pegawai baru yaitu usia dibawah 35 tahun. Sementara itu, responden yang bekerja kurang dari 1 tahun dan responden yang bekerja 1-5 tahun sama banyak,yaitu 43,1%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat yang bekerja di RS KTM memiliki pengalaman yang kurang dan cukup. Sedangkan berdasarkan kategori Pendidikan terakhir, mayoritas dari responden berpendidikan akhir D3. Hal ini

sesuai dengan pendidikan perawat, yaitu minimal berpendidikan D3 yang memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaannya sebagai perawat.



Gambar 2. Spesifikasi Model PLS *second order*

Sumber: data diolah Penulis tahun 2025

Dalam penelitian ini indikator yang mengukur masing-masing variabel penelitian dibagi dalam beberapa dimensi, maka jenis model PLS yang digunakan adalah jenis model PLS *second order* (Gambar 2).

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis Pengaruh langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ([O/STDEV])	P values
Beban Kerja (X ₁) → Stres Kerja (Z)	0.787	0.787	0.071	11.099	0.000
Lingkungan Kerja (X ₂) → Stres Kerja (Z)	0.180	0.181	0.089	2.021	0.022
Kompensasi (X ₃) → Stres Kerja (Z)	-0.043	-0.047	0.130	0.326	0.372
Beban Kerja (X ₁) → <i>Turnover Intention</i> (Y)	0.303	0.303	0.140	2.168	0.015
Lingkungan Kerja (X ₂) → <i>Turnover Intention</i> (Y)	-0.036	-0.053	0.132	0.275	0.392
Kompensasi (X ₃) → <i>Turnover Intention</i> (Y)	-0.232	-0.227	0.100	2.309	0.010
Stres Kerja (Z) → <i>Turnover Intention</i> (Y)	0.335	0.329	0.156	2.157	0.016

Sumber: data diolah Penulis tahun 2025

Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dalam penelitian ini dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1: Terdapat pengaruh langsung beban kerja terhadap stres kerja.

Nilai koefisien jalur beban kerja terhadap stres kerja adalah 0,787, $p\text{ values} < 0,05$ dan nilai T statistik sebesar 11,099. Nilai T statistik ini lebih besar dari nilai T tabel (1,65), yang mengindikasikan bahwa **Hipotesis H01 ditolak dan Hipotesis Ha1 diterima**. Dengan demikian, artinya beban kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap stres kerja, sesuai dengan hipotesis pertama dimana beban kerja dapat menjadi faktor pendorong stres kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menemukan bahwa beban kerja yang tinggi berhubungan dengan tingkat stres kerja perawat yang tinggi dari empat Rumah Sakit besar di Ghana (Kokoroko and Sanda, 2019). Selain itu, penelitian lain juga menemukan bahwa stres kerja yang dirasakan berkorelasi positif dengan kelelahan kerja atau beban kerja (Hu et al., 2024). Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada tenaga kerja dengan tingkat keeratan hubungan yang cukup dan memiliki arah hubungan yang berpola searah (Manabung dkk., 2018).

2. Pengujian Hipotesis 2: Terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap stres kerja.

Nilai koefisien jalur lingkungan kerja terhadap stres kerja adalah 0,180 dengan $p\text{ values} 0,022$ ($p\text{ values} < 0,05$) dan nilai T statistik sebesar 2,021. Nilai T statistik ini lebih besar dari nilai T tabel (1,65), yang mengindikasikan bahwa **Hipotesis H02 ditolak dan Hipotesis Ha2 diterima**. Dengan demikian, artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap stres kerja, sesuai dengan hipotesis kedua dimana lingkungan kerja dapat menjadi faktor pendorong stres kerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap stres kerja, yaitu semakin baik lingkungan kerja, maka semakin menurun stres kerjanya. (Indriati dan Widhayanti, 2023). Penelitian lainnya yaitu, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan yang artinya semakin baik lingkungan kerja dapat menurunkan stres kerja karyawan (Sandhria, 2016).

3. Pengujian Hipotesis 3: Terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap stres kerja.

Nilai koefisien jalur kompensasi terhadap stres kerja adalah -0.043, $p\text{ values} 0,372$ ($p\text{ values} > 0,05$) dan nilai T statistik sebesar 0.326. Nilai tersebut lebih kecil dari T Tabel (1.65) yang mengindikasikan bahwa **Hipotesis H03 diterima dan Hipotesis Ha3 ditolak**. Dengan demikian, artinya kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dimana kompensasi bukan menjadi faktor pendorong stres kerja.

Hasil penelitian ini mendukung Teori Dukungan Sosial yang menjelaskan bahwa dukungan sosial baik dari keluarga atau rekan kerja dapat berfungsi sebagai faktor pelindung yang mengurangi dampak negatif dari stres. Dengan dukungan dari keluarga atau rekan kerja, individu mungkin tidak merasa terbebani oleh kompensasi yang rendah (Herawati dan Rizkillah, 2022).

4. Pengujian Hipotesis 4: Terdapat pengaruh langsung beban kerja terhadap *turnover intention* perawat.

Nilai koefisien jalur beban kerja terhadap *turnover intention* perawat adalah 0,303, $p\text{ values} 0,015$ ($p\text{ values} < 0,05$) dan nilai T statistik sebesar 2,168. Nilai tersebut lebih besar dari T Tabel (1,65) yang mengindikasikan bahwa **Hipotesis H04 ditolak dan Hipotesis Ha4 diterima**. Dengan demikian, artinya beban kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention* perawat, sesuai dengan hipotesis keempat dimana beban kerja dapat menjadi faktor pendorong *turnover intention* perawat.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu dengan hasilnya yaitu beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin semakin berat penilaian

karyawan atas beban kerja maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan dan sebaliknya, semakin ringan penilaian karyawan atas beban kerja maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan (Marhamah dkk., 2022). Penelitian lainnya juga menemukan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Sinaga dkk., 2024). Selain itu, penelitian lainnya juga menemukan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan (Maulidah dkk., 2022).

5. Pengujian Hipotesis 5: Terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap *turnover intention* perawat.

Nilai koefisien jalur lingkungan kerja terhadap *turnover intention* perawat adalah -0,036, p values 0,392 (p values > 0,05) dan nilai T statistik sebesar 0,275. Nilai tersebut lebih kecil dari T Tabel (1,65) yang mengindikasikan bahwa **Hipotesis H05 diterima dan Hipotesis Ha5 ditolak**. Dengan demikian, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* perawat dimana lingkungan kerja bukan menjadi faktor pendorong *turnover intention* perawat.

Penelitian terdahulu yang sesuai dengan penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*, hal ini dapat terjadi karena karyawan rumah sakit dominan saat ini sudah beradaptasi dengan lingkungan kerja RS (Yunitasari dkk., 2023).

6. Pengujian Hipotesis 6: Terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap *turnover intention* perawat.

Nilai koefisien jalur kompensasi terhadap *turnover intention* perawat adalah -0,232, p values 0,010 ($values < 0,05$) dan nilai T statistik sebesar 2,309. Nilai tersebut lebih besar dari T tabel (1,65) yang mengindikasikan bahwa **Hipotesis H06 ditolak dan Hipotesis Ha6 diterima**. Dengan demikian, artinya kompensasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention* perawat, sesuai dengan hipotesis keenam dimana kompensasi dapat menjadi faktor pendorong *turnover intention* perawat.

Penelitian sebelumnya yang sesuai yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, semakin rendah kompensasi yang diterima pegawai, semakin tinggi niat pegawai untuk meninggalkan perusahaan. Faktor-faktor seperti gaji yang tidak kompetitif, kurangnya bonus atau insentif, dan manfaat tambahan yang tidak memadai berkontribusi pada ketidakpuasan pegawai. Oleh karena itu, untuk mengurangi *turnover intention*, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem kompensasi yang kompetitif, adil, dan mencerminkan penghargaan yang pantas bagi pegawai (Guridno dan Wajdi, 2024).

7. Pengujian Hipotesis 7: Terdapat pengaruh langsung stres kerja terhadap *turnover intention* perawat.

Nilai koefisien jalur sebesar 0,335, p values 0,016 (p values < 0,05) dan nilai T statistik sebesar 2,157. Nilai tersebut lebih besar dari T tabel (1,65) yang mengindikasikan bahwa **Hipotesis H07 ditolak dan Hipotesis Ha7 diterima**. Dengan demikian, artinya stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention* perawat, sesuai dengan hipotesis ketujuh dimana stres kerja dapat menjadi faktor pendorong *turnover intention* perawat.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menemukan bahwa stres kerja dibentuk oleh indikator beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, konflik antar pribadi dan antar kelompok, masalah pribadi dan perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan dinyatakan berpengaruh penting terhadap *turnover intention* karyawan non medis Rumah Sakit (Mahrofi dkk., 2019). Penelitian lainnya juga menemukan bahwa stres kerja berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*, maupun secara tidak langsung melalui kepuasan kerja (Margaretta dan Riana, 2020).

Dalam penelitian ini, variabel stres kerja berperan sebagai variabel intervening/mediasi yang memediasi pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* perawat. Untuk menguji signifikansi peran stres kerja maka dilakukan uji pengaruh tidak langsung. Dengan taraf signifikansi 0,05 maka H_0 ditolak jika nilai $p\text{ value} < 0,05$ dan H_0 diterima jika nilai $p\text{ value} > 0,05$.

Tabel 5
Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ([O/STDEV])	P values
Beban Kerja (X_1) → Stres Kerja (Z) → <i>Turnover Intention</i> (Y)	0.264	0.259	0.127	2.080	0.019
Lingkungan Kerja (X_2) → Stres Kerja (Z) → <i>Turnover Intention</i> (Y)	0.060	0.060	0.044	1.360	0.087
Kompensasi (X_3) → Stres Kerja (Z) → <i>Turnover Intention</i> (Y)	-0.014	-0.014	0.048	0.299	0.383

Sumber: data diolah Penulis tahun 2025

8. Pengujian Hipotesis 8: terdapat pengaruh tidak langsung beban kerja melalui stres kerja terhadap *turnover intention* perawat.

Nilai koefisien jalur beban kerja terhadap *turnover intention* perawat melalui stres kerja adalah 0,264, $p\text{ values } 0,019$ ($p\text{ values} < 0,05$) dan T Statistik 2,080. Nilai tersebut lebih besar dari T tabel (1,65) yang mengindikasikan bahwa **Hipotesis H08 ditolak dan Hipotesis Ha8 diterima**. Dengan demikian, artinya beban kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention* perawat melalui stres kerja. Oleh karena itu, dapat diartikan dengan meningkatnya stres kerja, maka beban kerja dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat. Namun demikian ada ataupun tidak ada variabel stres kerja, beban kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* perawat.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh stres kerja pada karyawan (Oktafiani dan Pantawis, 2024). Penelitian lainnya mengemukakan bahwa stres kerja dapat berperan sebagai mediator antara beban kerja dan *turnover intention*. Artinya, tingkat Stres Kerja dapat menjelaskan bagaimana Beban Kerja mempengaruhi niat karyawan untuk berpindah (Ayunah dan Solihin, 2023).

9. Pengujian Hipotesis 9: terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja melalui stres kerja terhadap *turnover intention* perawat.

Nilai koefisien jalur lingkungan kerja melalui stres kerja terhadap *turnover intention* perawat adalah 0,060, $p\text{ values } 0,087$ ($p\text{ values} > 0,05$) dan T Statistik 1,360. Nilai tersebut lebih kecil dari T tabel (1,65) yang mengindikasikan bahwa **Hipotesis H09 diterima dan Hipotesis Ha9 ditolak**. Dengan demikian, artinya tidak terdapat pengaruh tidak langsung dan tidak ada mediasi antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui stres kerja meskipun lingkungan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dan stress kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* perawat.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menemukan bahwa komitmen organisasional (sebagai variabel *intervening*) dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* secara tidak langsung meskipun lingkungan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention* (Yunitasari dkk., 2023).

10. Pengujian Hipotesis 10: terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi melalui stres kerja terhadap *turnover intention* perawat.

Nilai koefisien jalur kompensasi melalui stres kerja terhadap *turnover intention* perawat adalah -0,014, *p values* 0,383 (*p values* > 0,05) dan T Statistik 0,299. Nilai tersebut lebih kecil dari T tabel (1,65) yang mengindikasikan bahwa **Hipotesis H010 diterima dan Hipotesis Ha10 ditolak**. Dengan demikian, artinya tidak terdapat pengaruh tidak langsung dan tidak ada mediasi antara kompensasi terhadap *turnover intention* melalui stres kerja.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa stres kerja tidak dapat memediasi pengaruh variabel kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan. Artinya bahwa tingkat Stres Kerja yang dialami oleh karyawan tidak menjelaskan bagaimana Kompensasi mempengaruhi niat untuk berpindah. Namun, tidak adanya pengaruh mediasi dari Stress Kerja menunjukkan bahwa Kompensasi dapat secara langsung mempengaruhi *Turnover Intention* tanpa melalui tingkat Stres Kerja (Ayunah dan Solihin, 2023).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan:

1. Beban kerja berpengaruh langsung terhadap stres kerja perawat RS KTM.
2. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap stres kerja perawat RS KTM.
3. Kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap stres kerja perawat RS KTM.
4. Beban kerja berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* perawat RS KTM.
5. Lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* perawat RS KTM.
6. Kompensasi berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* perawat RS KTM.
7. Stres kerja berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* perawat RS KTM.
8. Beban kerja berpengaruh tidak langsung melalui stres kerja terhadap *turnover intention* perawat RS KTM dengan mediasi parsial.
9. Lingkungan kerja tidak berpengaruh tidak langsung melalui stres kerja terhadap *turnover intention* perawat RS KTM.
10. Kompensasi tidak berpengaruh tidak langsung melalui stres kerja terhadap *turnover intention* perawat RS KTM.

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan manajemen Rumah Sakit Karang Tengah Medika dapat melakukan beberapa langkah-langkah strategis, seperti: penataan ulang beban kerja, pengaturan beban kerja yang lebih fleksibel, peningkatan pengelolaan waktu, meningkatkan jumlah staf perawat atau menyediakan bantuan tenaga medis lainnya untuk mengurangi beban kerja yang dirasakan perawat, dukungan sosial dan manajerial, melaksanakan program kesehatan mental dan stres, peningkatan kualitas lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas kerja yang mendukung desain ruang yang ergonomis, evaluasi lingkungan kerja secara berkala memberikan pelatihan pengembangan keterampilan komunikasi, memberikan penghargaan non-finansial dan pengakuan kepada perawat atas kinerjanya, evaluasi dan penyesuaian sistem kompensasi, peningkatan program penghargaan dan insentif serta survei kepuasan perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, E. P. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh Stress Kerja (Studi Kasus Pada PT Indomarco Prismatama Kota Magelang). Tesis. Universitas Muhammadiyah Magelang, 1–66. <http://eprintslib.ummgl.ac.id/3822/>
- Apriliani, K. N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Kompensasi

- Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi Z Studi Kasus: PT Samick Indonesia. 15(1), 37–48.
[https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/79022/1/KHOIRUN NISA APRILLIANI-FEB.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/79022/1/KHOIRUN%20NISA%20APRILLIANI-FEB.pdf)
- Ayunah, Siti; Solihin, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Swasta Di Wilayah Kabupaten Tangerang). 3, 466–475.
- Budiyanto, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 25(2), 79–93. <https://doi.org/10.55886/esensi.v25i2.475>
- Guridno, N., & Wajdi, M. F. (2024). *Turnover Intention In Employees Of The Regional Office Of DJP Central Java II Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Kanwil DJP Jawa Tengah II (Surakarta)*. 5(2), 9229–9240.
- Hanum Indriati, I., & Widhayanti, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 20(1), 686–690. <https://doi.org/10.31316/akmenika.v20i1.4693>
- Herawati & Rizkillah, Risda. (2022). Pengaruh Stres Dan Dukungan Sosial Terhadap Kesejahteraan Subjektif Pada Keluarga Ayah Tunggal Selama Pandemi Covid-19. *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga dan Pendidikan)*, 9(2), 152-163.
- Hu, Y., Zhang, S., Zhai, J., Wang, D., Gan, X., Wang, F., Wang, D., & Yi, H. (2024). Relationship between workplace violence, job satisfaction, and burnout among healthcare workers in mobile cabin hospitals in China: Effects of perceived stress and work environment. *Preventive Medicine Reports*, 40(October 2023), 102667. <https://doi.org/10.1016/j.pmedr.2024.102667>
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>
- Kementrian Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3. (2020). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit. 3, 1–80.
- Kokoroko, E., & Sanda, M. A. (2019). Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurses: The Role of Coworker Support. *Safety and Health at Work*, 10(3), 341–346. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.04.002>
- Kurniawati, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT . Norgantara Prima Perkasa Semarang. *Skripsi*, 1–105.
- Mahrofi, Reseliani; Sunaryo, Hadi; Wahono, B. (2019). Pengaruh Stress Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* (Pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA). *E-Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 08(2), 86–97. <https://doi.org/10.31575/jp.v5i2.353>
- Mahsyar, J. H., Andini, L. P., & Arraniri, I. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bank. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(6), 594–608. www.jpnn.com
- Manabung, A. R., Suoth, L. F., & Warouw, F. (2018). Hubungan Antara Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Stress Kerja pada Tenaga Kerja Di PT. Pertamina TBBM Bitung. *Kesmas*, 7(5), 1–10.
- Margaretta, H., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pt. Fastrata Buana Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1149. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p17>
- Marhamah, N. N., Seno, A. H. D., & Nugraha, H. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan

- Kompensasi terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Bagian Sewing PT. Sandang Asia Maju Abadi). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 551–557.
<https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35449>
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
- Oktafiani, Mutiara; Pantawis, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Perusahaan Leasing PT.X Cabang Pemalang Pos Comal). XII(2), 189–203.
- Pradita, V. (2023). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Cv Kurnia Manunggal Teknik Grobogan.
[https://eprints.iain-surakarta.ac.id/8010/1/Skripsi Vena Fix.pdf](https://eprints.iain-surakarta.ac.id/8010/1/Skripsi%20Vena%20Fix.pdf)
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 9(2), 112–119.
- Rahmawati, Ita; Sa’adah, Lailatus; Chabibi, M. N. (2020). Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Dr. Zulfikar (ed.)). LPPM Universitas KH.A. Wahab Hasbullah.
- Sandhria, A. (2016). (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(2), 63–71.
<https://media.neliti.com/media/publications/71944-ID-pengaruh-motivasi-terhadap-kinerja-karya.pdf>
- Sinaga, T. H., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Himalaya Papua Mandiri The Influence of Workload, Stress Work and Work Environment on Employee Turnover Intention of PT. Himalaya Papua Mandiri. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*, 8(3), 389–400.
- Sitorus, G., Siregar, E., Hery Prasetya, G., & Nancy, L. (2023). the Role of Employee Engagement To Mediate the Influence of Organizational Culture and Workload On employee Performance Pt. Alexis Citra Furnitama. *International Journal of Advanced Research*, 11(04), 640–647. <https://doi.org/10.21474/ijar01/16705>
- Syauqi, A., Abdurrahman, D., & Frendika, R. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada PT. Putra Mustika Prima Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(1), 284–288.
<https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/20128/pdf>
- Vanchapo, A. R. (2022). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Xiara Media, March 2019.
- Yunitasari, D., Nuraini, A., & Yulius Pangkey, D. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Di Rumah Sakit Islam DR.Subki Abdul Kadir Bekasi. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)*, 7(3), 265–277.
<https://doi.org/10.52643/marsi.v7i3.3388>