



Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Mie Gacoan Mustika Jaya

Inna Nisawati Mardiani^{1*}, Nurtoha Dony Prasenanda²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa^{1,2}

*Email Korespondensi: inna@pelitabangsa.ac.id

Diterima: 10-04-2026 | Disetujui: 16-04-2026 | Diterbitkan: 18-04-2026

ABSTRACT

The purpose of this study was to: [1] study how job satisfaction affects the turnover intention of Mie Gacoan Mustika Jaya Bekasi employees; [2] study how workload affects the turnover intention of Mie Gacoan Mustika Jaya Bekasi employees; and [3] study how work stress affects the turnover intention of Mie Gacoan Mustika Jaya Bekasi employees. Quantitative research is defined as research that uses numerical data combined with systematic questions (Sugiyono 2017). According to this study, the results are as follows: workload partially has a significant and positive effect on the turnover intention of Mie Gacoan Mustika Jaya Bekasi employees; and work stress partially has a significant and negative effect on the turnover intention of Mie Gacoan Mustika Jaya Bekasi employees.

Keywords: Job Satisfaction, Workload, Work Stress, Turnover Intention

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk: [1] mempelajari bagaimana kepuasan kerja memengaruhi keinginan untuk pindah karyawan Mie Gacoan Mustika Jaya Bekasi; [2] mempelajari bagaimana beban kerja memengaruhi keinginan untuk pindah karyawan Mie Gacoan Mustika Jaya Bekasi; dan [3] mempelajari bagaimana stres kerja memengaruhi keinginan untuk pindah karyawan Mie Gacoan Mustika Jaya Bekasi. Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian yang menggunakan data angka yang disatukan dengan pertanyaan sistematis (Sugiyono 2017). Menurut penelitian ini, hasilnya adalah sebagai berikut: beban kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan pada karyawan Mie Gacoan Mustika Jaya Bekasi; dan stres kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan pada karyawan Mie Gacoan Mustika Jaya Bekasi.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja, Turnover Intention

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Mardiani, I. N., & Prasenanda, N. D. (2026). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Mie Gacoan Mustika Jaya. *Indonesia Economic Journal*, 2(1), 897-905. <https://doi.org/10.63822/zck5y217>

PENDAHULUAN

Salah satu indikator potensi masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah *turnover intention*, atau keinginan karyawan untuk keluar. *Turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya yang bertujuan untuk mendapatkan pekerjaan lain. Indikator untuk mengukur *turnover intention* menurut adalah pikiran untuk keluar merupakan situasi di dalam perusahaan yang dirasa kurang nyaman yang menyebabkan karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan (Kristiyanto & Khasanah, 2021).

Fenomena *turnover intention* ini banyak terjadi pada perusahaan bidang *food and bevarage* di Indonesia. Industri *food and beverage* (F&B) memiliki peran penting dalam perekonomian dan penyediaan lapangan pekerjaan. Namun, industri ini juga menghadapi tantangan terkait tingkat *turnover* yang tinggi. Tingginya tingkat *turnover* dalam industri F&B menjadi perhatian utama bagi perusahaan karena dapat memengaruhi kinerja operasional, kualitas pelayanan, dan biaya rekrutmen serta pelatihan karyawan yang semakin meningkat. Salah satu perusahaan *food and bevarage* yang menghadapi tingkat *turnover intention* cukup tinggi yaitu PT. Pesta Pora Abadi atau yang terkenal dengan merek dagang nya yaitu Mie Gacoan. Pada cabang yang berada di Jawa Barat sendiri khususnya Bekasi terdapat 7 cabang, salah satunya yaitu Cabang Mustika Jaya Bekasi. Pada cabang Mustika Jaya Bekasi saat ini tercatat karyawan aktif berjumlah 51 orang karyawan yang terbagi dalam 8 section. Buka dari Tahun 2022 sampai saat ini banyak tercatat karyawan keluar dan masuk dengan berbagai alasan.

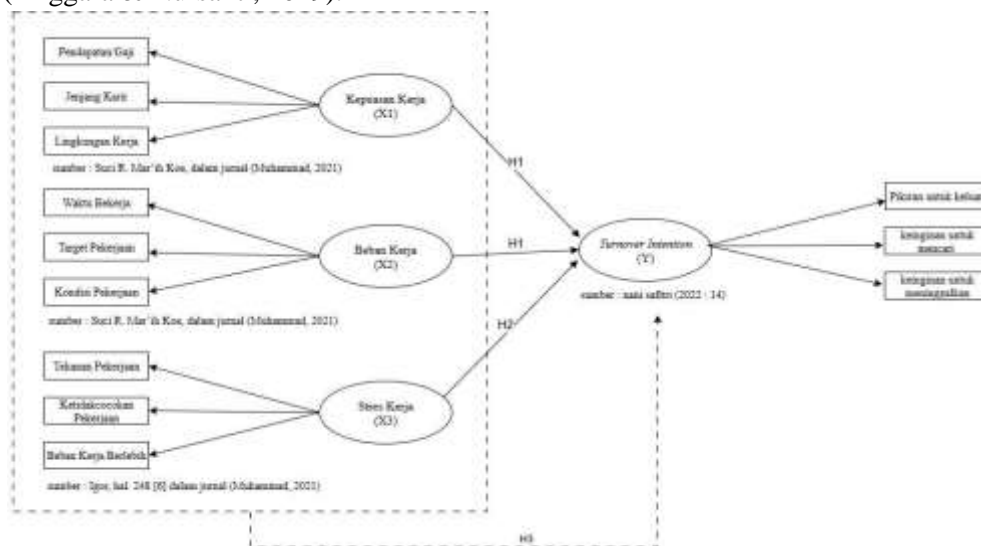
Turnover intention seringkali dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya kepuasan kerja, stres kerja, dan beban kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya, dan rendahnya kepuasan kerja sering kali berhubungan dengan tingginya *turnover intention*. Di perusahaan, karyawan adalah sumber daya terpenting dan diharapkan dapat memberikan kinerja optimal setiap saat. *Turnover* karyawan dengan jumlah yang bertambah di Mie Gacoan Mustika Jaya Bekasi dapat disebabkan oleh adanya stres kerja yang dirasakan namun tidak dapat dikelola dengan baik oleh karyawan, sehingga mendorong keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari bagian perusahaan. Stres kerja ini dapat dipicu oleh adanya beban kerja yang dirasa berlebihan,

Beban kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi *turnover intention*. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat membuat karyawan merasa lelah dan jenuh, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk mencari pekerjaan lain yang lebih seimbang. karyawan seringkali dihadapkan pada volume kerja yang besar terutama saat jam sibuk, sehingga beban kerja berpotensi menjadi alasan utama karyawan merasa terbebani dan ingin keluar dari perusahaan (Kristiyanto & Khasanah, 2021).

Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitriantini) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. Hal ini menunjukkan apabila kepuasan kerja pada karyawan tinggi (puas) maka turnover intention karyawan akan semakin menurun dan dapat terjadi sebaliknya. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Stress Kerja terhadap Turnover Intention. Hal ini menunjukkan apabila stress kerja pada karyawan meningkat maka turnover intention karyawan akan semakin meningkat pula dan dapat terjadi sebaliknya. Sesuai dengan penjabaran diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai adanya pengaruh kepuasan kerja karyawan, beban kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Mendeley, Google Scholar, dan variabel sumber media online lainnya untuk menyelidiki teori dan hubungan antara kepuasan kerja, beban kerja dan stres kerja berpengaruh pada turnover intention (studi kasus karyawan Mie Gacoan Mustika Jaya Bekasi). Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja dalam konteks turnover intention. Penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lain atau bagaimana satu variabel berhubungan dengan variabel lain disebut penelitian deskriptif. Tujuan awal penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah dikembangkan sebelumnya dan memberikan penjelasan terhadap variabel yang diteliti, sehingga mendorong penggunaan pendekatan kuantitatif (Anggara & Nursanti, 2019).



Gambar 1. Kerangka Konsep

Sumber : penulis, tahun 2025

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Menurut Sugiyono (2019: 137). Dalam hal ini kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data tentang tanggapan responden mengenai kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja. Kuesioner yang digunakan adalah tipe pilihan guna memudahkan responden dalam memberikan jawaban.

Penelitian Menurut Sugiyono (2018:136) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Mie Gacoan Mustika Jaya Bekasi berjumlah 51 karyawan secara keseluruhan. Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data. teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil Sugiono (2005). Berdasarkan pendapat tersebut maka sampel penelitian ini

adalah karyawan Mie Gacoan Mustika Jaya Bekasi berjumlahkaryawan secara keseluruhan.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel/ Konsep	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (KK) adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.	- Pendapatan / Gaji - Jenjang Karir - Lingkungan Kerja	Interval 1 - 5
Beban Kerja (BK) adalah tuntutan tugas atau pekerjaan organisasi dan lingkungan kerja menyatakan beban kerja sebagai terlalu banyaknya melakukan pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan.	- Waktu Bekerja - Target Pekerjaan - Jenis Pekerjaan	Interval 1 - 5
Stres Kerja (SK) adalah seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.	- Tekanan Pekerjaan - Ketidakcocokan pekerjaan emosional yang dialami - Beban Kerja Berlebih	Interval 1 - 5
Turnover Intention adalah kecenderungan niat seseorang untuk berhenti dari tempat kerjanya. (Rchid Zeffane, 2021.,3 [11]).	-Pikiran untuk keluar - Keinginan untuk mencari - Keinginan untuk meninggalkan	

Metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan.

Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,826	3,976		2,974	<,001
	KEPUASAN KERJA	-,116	,065	-,131	-1,796	<,001
	BEBAN KERJA	,013	,061	,016	3,336	<,001
	STRES KERJA	,536	,047	,834	7,624	<,001

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber : Data diolah (IBM SPSS Statistics 30)

Berdasarkan analisis spss 30, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 7,183 + -0,034 + 0,322 + 0,579$$

Pada model tersebut menunjukkan bahwa :

- Nilai b_0 sebesar 7,183 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel turnover intention belum dipengaruhi oleh variabel lainya yaitu variabel kepuasan kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan stres kerja (X_3). Jika variabel independen tidak ada maka variabel turnover intention tidak mengalami perubahan.
- B_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar -0,034, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap turnover intention yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kepuasan kerja maka akan mempengaruhi turnover intention sebesar -0,034, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- B_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,322, menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap turnover intention yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel beban kerja maka akan mempengaruhi turnover intention sebesar 0,322, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- B_3 (nilai koefisien regresi X_3) sebesar 0,579, menunjukkan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap turnover intention yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel stres kerja maka akan mempengaruhi turnover intention sebesar 0,579, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji T

Uji T dilakukan untuk memutuskan apakah menolak atau menerima hipotesis dengan derajat keyakinan (α) = 0,05 mengenai pengaruh secara persial antara kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan.

- Jika nilai sig < 0,05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
- Jika nilai sig > 0,05, atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Tabel Hasil Uji T Kepuasan Kerja (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,621	6,194		2,522	,014
	KEPUASAN KERJA	,274	,132	,262	2,070	,043

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber : Data diolah (IBM SPSS Statistics 30)

Berdasarkan hasil uji t pengaruh variabel kepuasan kerja (X1) terhadap turnover intention (Y) yang tersaji pada tabel 4.14 diperoleh nilai t hitung sebesar 2,070 lebih besar dari nilai t tabel 1,766 dan nilai signifikansi sebesar 0,043 lebih kecil dari 0,05 maka H1 diterima. Artinya kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Tabel Hasil Uji T Beban Kerja (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,961	5,835		1,536	,130
	BEBAN KERJA	,432	,129	,403	3,357	,001

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber : Data diolah (IBM SPSS Statistics 30)

Berdasarkan hasil uji t pengaruh variabel beban kerja (X2) terhadap turnover intention (Y) yang tersaji pada tabel 4.15 diperoleh nilai t hitung sebesar 3,357 lebih besar dari nilai t tabel 1,766 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka H2 diterima. Artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Tabel Hasil Uji T Stres Kerja (X3)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,580	2,635		2,497	,018
	STRES KERJA	,546	,072	,808	7,624	<,001

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber : Data diolah (IBM SPSS Statistics 30)

Berdasarkan hasil uji t pengaruh variabel stres kerja (X3) terhadap turnover intention (Y) yang tersaji pada tabel 4.16 diperoleh nilai t hitung sebesar 7,624 lebih besar dari nilai t tabel 1,766 dan nilai signifikansi sebesar $< 0,001$ lebih kecil dari 0,05 maka H3 diterima. Artinya stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan) perlu dilakukan Uji F. derajat kepercayaan yang digunakan yaitu 5%. Uji Hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan uji F dapat dilakukan dengan sebagai berikut :

a. Berdasarkan nilai (Sig) signifikan

Jika nilai Sig. $< 0,005$ artinya hopotesis diterima Jika nilai Sig. $> 0,005$ artinya hopotesis ditolak.

b. Betrdasarkan perbandingan F- hitung $>$ F-tabel

Jika nilai F hitung $>$ Ftabel, artinya hipotesis diterima. Jika nilai F hitung $<$ Ftabel, artinya hipotesis ditolak

Tabel Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2007,953	3	669,318	29,405	$< ,001^b$
	Residual	819,422	36	22,762		
	Total	2827,375	39			

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION
 b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, BEBAN KERJA

Sumber : Data diolah (IBM SPSS Statistics 30)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas diperoleh F hitung sebesar 29,405 lebih besar dari F tabel yaitu 2,57 dan nilai sig. Kurang dari 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel Kepuasan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Stres Kerja (X3) terhadap variabel Turnover intention Karyawan (Y) secara positif dan signifikan. Artinya hipotesis yang diajukan diterima sehingga terdapat pengaruh kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja secara simultan terhadap turnover intention karyawan Mie Gacoan Mustika Jaya Bekasi.

Uji Koefisiem Determinasi (R Square)

Pengujian koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 nilai R2 yang kecil dapat diartikan bahwa kemampuan menjelaskan variabel - variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Hasil Uji Koefisien Detreminasi (R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,843 ^a	,710	,686	4,77092

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, BEBAN KERJA

Sumber : data diolah (IBM SPSS Statistics 30)

Berdasarkan tabel data diatas, didapatkan hasil Adjusted R Square 0,686 atau 68% jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention sebesar 68,6% dan sisanya 31,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian kepuasan kerja terhadap turnover intention berpengaruh negatif dan signifikan berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial. Berdasarkan hasil uji t pengaruh variabel kepuasan kerja (X1) terhadap turnover intention (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,070 lebih besar dari nilai t tabel 1,766 dan nilai signifikansi sebesar 0,043 lebih kecil dari 0,05 Artinya hipotesis yang diajukan diterima sehingga kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan Mie Gacoan Mustika Jaya Bekaskan dalam bentuk paragraph.

Hasil penelitian beban kerja terhadap turnover intention berpengaruh positif dan signifikan berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial. Berdasarkan hasil uji t pengaruh variabel beban kerja (X2) terhadap turnover intention (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,357 lebih besar dari nilai t tabel 1,766 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 artinya hipotesis yang diajukan diterima sehingga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan mie gacoan mustika jaya Bekasi.

Berdasarkan hasil uji F(simultan) diperoleh bahwa nilai F hitung sebesar 29,405, lebih besar dari F tabel sebesar 2,77, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 (< 0,05). Maka dapat ditarik kesimpulan terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel kepuasan kerja (X1), variabel beban kerja (X2), dan variabel stres kerja (X3) terhadap variabel turnover intention (Y) karyawan Mie Gacoan Mustika Jaya Bekasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan mie gacoan Mustika Jaya Bekasi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan Mie Gacoan Mustika Jaya Bekasi.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan Mie Gacoan Mustika Jaya Bekasi. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, semakin besar pula keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya.
4. Secara simultan, kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Ketiga variabel ini secara bersama-sama mampu menjelaskan variabilitas turnover intention

DAFTAR PUSTAKA

- Alfarol, A. K., & Bahwiyanti, J. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin. *Al-KALAM : JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 10(1), 75. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v10i1.10032>
- Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>
- Ardiyanti, I. (2019). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 11. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2190>
- Arnas, Y., Nasrudin Wibowo, S., & Maemunah, S. (2024). the Effect of Workload and Job Stress on Employee Turnover Intention. *Business and Accounting Research (IJEBA) Peer Reviewed-International Journal*, 8(3), 808–817. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBA>
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmawati, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Imran, B., Mariam, S., Aryani, F., & Ramli, A. H. (2020). *Job Stress, Job Satisfaction and Turnover Intention*. 151(Icmae), 290–292. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200915.065>
- Kristiyanto, T., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan. *JIMMBA Jurna Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(September), 1–16.
- Maryadi, Y., Narimawati, U., & Syafei, M. Y. (2024). The Influence Of The Use Of Information Technology And Competence On Employee Performance At The Population And Civil Registry Service Of Pagar Alam City. *EKOMBIS*