

## Pengaruh *Work Overload* dan Stres Kerja terhadap Intensi Turnover Pada XYZ Hotel

Ni Kadek Dwi Mariah Ayu<sup>1</sup>, Anak Agung Elik Astari<sup>2</sup>, Putu Ari Mulyani<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Mahendradatta

<sup>2</sup>Program Studi Kewirausahaan, Universitas Mahendradatta

e-mail: [dwimaria111@gmail.com](mailto:dwimaria111@gmail.com)<sup>1</sup>; [elik.adoenku@gmail.com](mailto:elik.adoenku@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[putuarimulyani@gmail.com](mailto:putuarimulyani@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstrak

Sumber daya manusia merupakan elemen penting bagi setiap sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten sangat menentukan keberhasilan XYZ Hotel merupakan sebuah Perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan penginapan dengan fasilitas yang sangat baik tentunya membutuhkan karyawan sebagai sumber daya manusia yang teladan untuk menjalankan Perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud untuk meneliti sejauh mana intensitas turnover yang terjadi di XYZ HOTEL dan menjabarkan mengenai faktor *work overload* dan stress kerja yang mempengaruhinya. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin karena jumlah populasi secara total berjumlah 241 orang. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, studi pustaka, dan kuesioner. Instrumen diuji dengan menggunakan uji validitas dengan hasilnya adalah  $>0,233$  sehingga hasil instrumen adalah valid. Selain itu, uji reliabilitas juga digunakan dengan nilai *cronbach alpha* sebesar  $0,883 > 0,233$  sehingga hasilnya adalah reliabel. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa, *work overload* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensitas turnover karyawan (Y) di XYZ HOTEL dengan taraf signifikansi  $0,001 < 0,005$ . Stress kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan (Y) di XYZ HOTEL dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,005$ . Hasil penelitian ini juga menekankan bahwa *work overload* (X1) dan stress kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan (Y) dengan nilai *f* hitung sebesar 32,767 dan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci :** *Work Overload*, Stress Kerja, *Turnover* Karyawan

### Abstract

Human resources are a crucial element for any company. Quality and competent human resources significantly determine the success of a company. XYZ HOTEL, a company operating in the hospitality industry with excellent facilities, undoubtedly requires employees as exemplary human resources to run the company. Therefore, this research aims to examine the extent of turnover intensity that occurs at XYZ HOTEL and elaborate on the factors of work overload and job stress that influence it. The sampling technique used the Slovin formula because the total population amounts to 241 individuals. The data collection techniques employed include observation, interviews, literature review, and questionnaires. The instruments were tested for validity, with results indicating  $>0.233$ , signifying instrument validity. Additionally, reliability testing was conducted with a Cronbach's alpha value of  $0.883 > 0.233$ , indicating instrument reliability. The results of this research reveal that work overload (X1) has a positive and significant impact on employee turnover intensity (Y) at XYZ HOTEL with a significance level of  $0.001 < 0.005$ . Job stress (X2) also has a positive and significant influence on employee turnover (Y) at XYZ HOTEL with a significance level of  $0.000 < 0.005$ . This research also emphasizes that work overload (X1) and job stress (X2) simultaneously

have a significant impact on employee turnover (Y) with an F-test value of 32.767 and a significance level of  $0.000 < 0.05$ .

**Keywords:** *Work Overload, Job Stress, Turnover Intention*

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). Kini persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin ketat dan tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengembangkan potensi-potensi yang terdapat di dalam diri mereka. Sumber daya manusia merupakan faktor penting di dalam perusahaan yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan di dalam mencapai tujuan. Maka dari itu, sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang adaptif dan responsif terhadap perubahan-perubahan yang terjadi.

Beban kerja adalah besar pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu, (Merta et al., 2019), Fitri et al., (2023), mengembangkan beban kerja dalam 2 skala penilaian, yaitu: (1) Faktor eksternal yang terbagi atas tugas-tugas yang diberikan, kompleksitas pekerjaan, lamanya waktu kerja dan istirahat. (2) Faktor internal yang terbagi atas motivasi, persepsi, keinginan dan kepuasan. Work Overload merupakan suatu kondisi dimana karyawan menghadapi beban kerja yang berlebih yang mengharuskan mengerjakan beberapa pekerja dalam waktu yang bersamaan dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, oleh sebab itu tidak sedikit karyawan yang mengalami stres karena beban pekerjaan yang terlalu banyak membuat karyawan kurang fokus dan maksimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Hal ini yang mendasari munculnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Kiswoyo (2021) yang menunjukkan bahwa variabel work overload berpengaruh secara positif dengan Turnover Intention. Juga penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari (2022) yang menunjukkan bahwa work overload berpengaruh dengan Turnover Intention. Juga pada hasil penelitian Batubara dan Abadi (2022) menunjukkan bahwa work overload dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Selain beban kerja berlebih (work overload), faktor lain yang dapat mempengaruhi Intensi Turnover karyawan adalah stress kerja. Latifa & Rojuaniah, (2022) mengemukakan bahwa stress kerja merupakan suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stress kerja yang tengah dihadapinya. Stres menyebabkan ketidakseimbangan dalam kehidupan seseorang, karena itu menyebabkan depresi dan dengan demikian merusak kesehatan, sikap dan perilaku kerja. Penyebab stress disebut stresor, yang bisa terjadi konflik di tempat kerja (Astari et al., 2022). Apabila stress mencapai titik puncak yang kira-kira sesuai dengan kemampuan maksimum kinerja karyawan maka pada titik ini stress tambahan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja.

Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Stres kerja sering dialami oleh setiap pegawai dalam menghadapi pekerjaan dan dapat menyebabkan perubahan tingkah laku pada setiap pegawai yang mengalaminya. Kondisi ini tidak selalu memberikan dampak buruk terhadap pegawai dan umumnya stres akan hilang jika kondisi tersebut dapat terlewati. Stres merupakan isu utama yang menjadi perhatian karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan dan sulit untuk menghindari stres dari pekerjaan (Ardianto & Bukhori, 2021). Hasil penelitiannta menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Liu et al., (2019), menunjukkan bahwa stres kerja menunjukkan hubungan positif atau berpengaruh dengan turnover intention. Juga penelitian yang dilakukan oleh Soelton & Atnani, (2018). yang menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Penelitian ini dilakukan pada XYZ HOTEL yang beralamat di Kawasan Kompleks ITDC, Nusa Dua, Benoa, Kuta Utara, Badung, Bali memiliki lokasi yang strategis. XYZ HOTEL menghadapi permasalahan di bidang turnover intention. Dikhawatirkan nantinya akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, seperti meningkatnya biaya-biaya sumber daya manusia, yaitu biaya perekrutan dan biaya pelatihan karyawan baru. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan di XYZ HOTEL, mendapatkan hasil bahwa karyawan tersebut memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri.

Berdasarkan paparan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan ini adalah : Bagaimana pengaruh work overload terhadap intensi turnover di XYZ HOTEL?; Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap intensi turnover di XYZ HOTEL?; Bagaimana pengaruh antara work overload dan stress kerja terhadap intensi turnover pada karyawan di XYZ HOTEL ?.

## **METODE**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Melihat pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan masalah penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada XYZ HOTEL yang berjumlah 241 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono 2014:149) Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Purposive sampling, berdasarkan atas dasar ciri-ciri tertentu yang mempunyai sangkut paut dengan ciri-ciri populasi yang telah diketahui sebelumnya. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel yaitu perusahaan yang memenuhi kriteria tertentu. Adapun kriteria yang dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu menentukan subjek yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan XYZ HOTEL dengan kriteria laki-laki dan perempuan yang sudah menjadi karyawan tetap maupun kontrak dan karyawan dengan status daily worker dengan usia produktif yaitu antara 20-64 tahun. Penelitian ini mengambil sampel sebesar 71 orang pada karyawan XYZ HOTEL.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Karakteristik reponden merupakan data responden yang dikumpulkan untuk mengetahui profil atau latar belakang pada responden. Kriteria responden yang digunakan sebagai sampel dari penelitian ini adalah para karyawan XYZ HOTEL. Data-data mengenai karakteristik reponden tersebut, telah disajikan pada tabel 1 di bawah ini. Tabel ini menyajikan informasi umum mengenai responden meliputi jenis kelamin, usia, dan lama bekerja yang dianalisis secara kualitatif.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

| No | Keterangan     | Jumlah | N = 100<br>Persentase |
|----|----------------|--------|-----------------------|
| 1. | Jenis kelamin: |        |                       |
|    | a. Laki-laki   | 30     | 30%                   |
|    | b. Perempuan   | 41     | 41%                   |
|    | <b>Total</b>   | 71     | 100%                  |
| 2. | Usia:          |        |                       |
|    | a. < 20 tahun  | 0      | 0%                    |
|    | b. 20-30 tahun | 33     | 33%                   |
|    | c. 31-40 tahun | 38     | 38%                   |
|    | d. > 50 tahun  | 0      | 0%                    |
|    | <b>Total</b>   | 71     | 100%                  |
| 3. | Lama bekerja   |        |                       |
|    | a. < 1 tahun   | 0      | 0%                    |
|    | b. 1-3 tahun   | 5      | 5%                    |
|    | c. 3-5 tahun   | 2      | 2%                    |
|    | d. > 5 tahun   | 64     | 64%                   |
|    | <b>Total</b>   | 71     | 100%                  |

Sumber: Data olahan peneliti (2023)

Berdasarkan data yang telah disajikan pada tabel 4.1 diperoleh simpulan bahwa para karyawan yang menjadi sampel penelitian peneliti di XYZ Hotel sebanyak 71 orang, yang terdiri dari responden laki-laki sebanyak 30% dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 41%, sehingga dengan presentase tersebut keberhasilan peneliti memenuhi jumlah sampel yang dibutuhkan mencapai 100%. Adapun rentang usia dari responden yang peneliti peroleh yaitu, sebanyak 33% terdiri dari responden berumur dengan rentang 20-30 tahun, dan sebanyak 38% berasal dari responden dengan rentang umur 31-40 tahun. Sementara tidak terdapat responden dengan rentang umur < 20 tahun dan > 50 tahun. Sedangkan, terkait dengan lama bekerja responden di XYZ Hotel, sebanyak 64% telah bekerja lebih dari 5 tahun, 5% bekerja selama 1-3 tahun, dan 2% bekerja 3-5 tahun

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 2. Koefisien Determinasi**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               |
|               |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1             | ,701 <sup>a</sup> | ,491     | ,476              | 1,497                      | ,491              | 32,767   | 2   | 68  | ,000          |

a. Predictors: (Constant), stress kerja X2, work overload X1

Sumber: Data olahan peneliti dengan SPSS 24 for windows (2023)

Berdasarkan hasil analisis determinan yang telah dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS 24 for windows pada table 2 diperoleh hasil bahwa koefisien determinan yang dilihat dari nilai R Square adalah sebesar 0,491. Hasil tersebut menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel work overload (X1) dan stress kerja (X2) terhadap intensitas turnover (Y) adalah sebesar 49,1% sedangkan 50,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak peneliti bahas dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis (Uji t)**

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial yang ditimbulkan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Oleh karena itu, uji T dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh work overload (X1) dan stress kerja (X2)

terhadap intensi turnover dengan melihat hasil dari t hitung dan nilai signifikansi dengan taraf kepercayaan sebesar 5% = 0,05 dibantu dengan aplikasi SPSS 24 for windows yang peneliti jabarkan pada tabel 3 berikut.

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model |                    | Coefficients <sup>a</sup>     |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|--------------------|-------------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                    | Unstandardized Coefficients B | Std. Error |                           |       |      |
| 1     | (Constant)         | 10,020                        | 1,297      |                           | 7,726 | ,000 |
|       | Work overload (X1) | ,272                          | ,081       | ,359                      | 3,344 | ,001 |
|       | Stress Kerja (X2)  | ,516                          | ,130       | ,425                      | 3,961 | ,000 |

a. Dependent Variable: Intensitas Turn Over (Y)  
 Sumber : Olah data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil olah data yang peneliti lakukan menggunakan aplikasi SPSS 24 for windows yang telah peneliti jabarkan pada tabel 3, diperoleh hasil penghitungan t hitung dan signifikansi yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian, yang dapat dijabarkan sebagai berikut.

**Penarikan simpulan untuk variabel work overload (X1)**

Berdasarkan hasil uji t menggunakan aplikasi SPSS 24 for windows diperoleh nilai t hitung untuk variabel work overload (X1) adalah sebesar 3,344 dan signifikansinya sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa variabel work overload (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensitas turnover (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 (H1) yaitu work overload berpengaruh terhadap intensitas turnover di XYZ HOTEL dapat diterima. Karena variabel work overload memberikan pengaruh yang positif, signifikan, dan parsial terhadap intensitas turnover. Hasil ini mendukung penelitian dari Hakro et al., (2023); Latifa & Rojuaniah (2022); Fitri et al., (2023)

**Penarikan simpulan untuk variabel stress kerja (X2)**

Berdasarkan hasil uji t menggunakan aplikasi SPSS 24 for windows diperoleh t hitung untuk variabel stres kerja (X2) adalah 3,961 dan signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,005$ . Hal ini mengindikasikan bahwa variabel stres kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensitas turnover (Y). Oleh karena itu, diperoleh simpulan bahwa hipotesis 1 (H2), yaitu stres kerja berpengaruh terhadap intensitas turnover di XYZ HOTEL dapat diterima karena memberikan pengaruh yang positif, signifikan, dan parsial (Purnamasari, 2022)

**Uji Hipotesis (Uji F)**

Uji F digunakan dengan tujuan untuk mengetahui kelayakan model regresi linier sebagai sebuah media analisis yang menguji hubungan variabel terikat (Y) terhadap variabel bebas (X). Uji f dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel annova dengan standar  $5\% = 0,05$  yang dibantu dengan aplikasi SPSS 24 for windows. Simpulan analisis uji f ditentukan apabila nilai signifikansi annova  $< 0,05$  maka model dinyatakan fit dan dapat memberikan pengaruh atau variabel bebas (X) dapat menjelaskan variabel terikat (Y). Hasil uji f dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 berikut.



**Tabel 4. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

| Model      | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 146,788        | 2  | 73,394      | 32,767 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual   | 152,311        | 68 | 2,240       |        |                   |
| Total      | 299,099        | 70 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Intensi turn over\_Y

b. Predictors: (Constant), stress kerja\_X2, work overload\_X1

Berdasarkan hasil olah data yang peneliti lakukan pada aplikasi SPSS 24 *for windows* terhadap uji f yang telah disajikan pada tabel 4 diperoleh hasil f hitung sebesar 32,767 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa *work overload* (X1) dan stress kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap intensitas *turnover*. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 (H3) yang menyatakan bahwa *work overload* dan stress kerja berpengaruh terhadap intensitas turn over di XYZ HOTEL dapat diterima hasil ini mendukung penelitian dari Batubara & Abadi, (2022), dan Nurhaliza *et al.*, 2023.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah sebuah metode statistik yang berfungsi untuk mengetahui hubungan timbal balik antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dalam sebuah penelitian. Oleh karena itu, regresi linier berganda ini digunakan karena, variabel bebas dalam penelitian ini berjumlah lebih dari satu. Sehingga, regresi linier berganda dalam penelitian ini peneliti gunakan untuk mengetahui hubungan timbal balik antara *work overload* (X1) dan stress kerja (X2) terhadap intensitas *turnover* (Y). Regresi linier berganda dalam penelitian ini dianalisis berdasarkan olah data yang peneliti lakukan dengan bantuan aplikasi SPSS 24 *for windows* yang dapat dilihat pada tabel 3 diatas.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang terdapat pada tabel 3 tersebut dapat disusun dalam persamaan regresi berikut.

$$Y = a + bX + bX2$$

Karena terdapat dua variabel bebas (X) dalam penelitian ini, yaitu *work overload* (X1) dan stress kerja (X2), maka persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = a + bX1 - bX2$$

$$Y = 10,020 + 0,272X1 + 0,516X2$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa pola pengaruh variabel *work overload* (X1) dan stress kerja (X2) terhadap intensitas turnover (Y) menunjukkan pengaruh searah, yaitu apabila *work overload* dan stress kerja ditingkatkan akan mempengaruhi intensitas *turnover*.

### SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work overload* dan stress kerja terhadap intensitas *turnover* di XYZ Hotel. Sampel penelitian yang digunakan adalah sebanyak 71 orang meliputi para karyawan di XYZ Hotel. Uji instrumen yang digunakan adalah melalui uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan untuk uji hasil data yang digunakan adalah analisis korelasi, analisis koefisien dterminan, analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji f. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka diperoleh simpulan sebagai berikut.

1. *Work overload* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Intensitas *turnover* di XYZ Hotel. Oleh karena itu, apabila *work overload* semakin meningkat dapat meningkatkan intensitas turnover (Hakro *et al.*, 2022)
2. Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Intensitas *turnover* karyawan di XYZ Hotel. Oleh karena itu, apabila sres kerja karyawan semakin tinggi maka intensitas turnover-nya juga meningkat (Ardianto & Bukhori, 2021).

3. *Work Overload* dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap intensitas *turnover* di XYZ Hotel (Habibie, 2020; Yudhaningsih & Astari, 2020)

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89-98.
- Astari, A., Yasa, N., Sukaatmadja, I., & Giantari, I. G. A. K. (2022). Integration of technology acceptance model (TAM) and theory of planned behavior (TPB): An e-wallet behavior with fear of COVID-19 as a moderator variable. *International Journal of Data and Network Science*, 6(4), 1427-1436.
- Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022). Pengaruh beban kerja dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2483-2496.
- Fitri, S. E. N., Purwanti, R. S., & Kader, M. A. (2023). PENGARUH WORK OVERLOAD DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Suatu Studi Pada Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat-Banten).
- Hakro, T. H., Jhatial, A. A., & Chandio, J. A. (2022). Exploring the influence of work overload and job stress on employees turnover intentions. *Gomal University Journal of Research*, 38(2), 193-204.
- Habibie, M. R., Absah, Y., & Gultom, P. (2020). The Effect of Work Overload and Work Family Conflict Towards Work Stress with Family Social Support as Moderating Variables in Employees at PT. Bank Negara Indonesia Tbk., Branch of Universitas Sumatera Utara.
- Latifa, S., & Rojuaniah, R. (2022). HUBUNGAN ANTARA BEBAN PEKERJAAN, MEANINGFUL WORK, TURNOVER INTENTION, DAN KINERJA KARYAWAN. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(10), 2181-2194.
- Liu, J., Zhu, B., Wu, J., & Mao, Y. (2019). Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: a cross-sectional study in 11 western provinces of China. *BMC family practice*, 20, 1-11.
- Merta, I. K., Astari, A. A. E., & Kertagama, N. K. E. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA HOTEL FAVE PETITENGET KABUPATEN BADUNG, BAL. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 12-33.
- Nurhaliza, N., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Industri Retail di Mall Of Indonesia. *Journal of Management, Economic and Accounting (JMEA)*, 19-32.
- Purnamasari, D. (2022). Pengaruh Work Overload Dan Job Stres Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Sun Rise Logistics (*Doctoral dissertation, STIA Manajemen dan Kepelabuhan Barunawati Surabaya*).
- Soelton, M., & Atnani, M. (2018). How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress on the Turnover Intention Affect University Management. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5(3), 439-448.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yudhaningsih, N. M., & Astari, A. A. E. (2020). Literatur Review Kinerja Organisasi Kinerja Financial Dan Non Financial. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 3(2), 127-139