

PENGARUH *WORK STRES* DAN *JOB BURNOUT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT. BANK KB BUKOPIN MANADO

Gratiano Koampa¹, Tonny Maringka², Mercy Mantur³

¹STIE Eben Haezar Manado, Fakultas ekonomi, Program Studi Manajemen
Kota Manado dan Kode Pos 95119, Negara Indonesia

Histori Artikel:

Received: 2025-00-00

Revised: 2025-00-00

Accepted: 2025-00-00

✉ Korespondensi:

Nama Penulis: Gratiano Andika Koampa

Tel. 081543327304

E-mail: gratianokoampa@gmail.com

Abstract

Results of this research Based on this research employees of a company that can impact organizational productivity and stability. This study used quantitative method with a multiple linear regression approach, where data were collected through questionnaires distributed to employees. The independent variables in this study were job stress and Job Burnout, while dependent variable was turnover intention .

Based on the results of data processing using SPSS, the regression coefficient for job stress was -0.180 with a significance value of 0.349, and for job burnout was 0.124 with a significance value of 0.339. Both significance values were greater than 0.05, indicating that partially, job stress and job burnout did not significantly influence turnover intention. A negative coefficient value for job stress indicates an inverse relationship, but it was not statistically significant. Meanwhile, job burnout showed a positive relationship, but it was also insignificant

Keywords: *Work stres, Job Burnout, Turnover Intention*

Abstrak

Perusahaan yang dapat berdampak pada produktivitas dan stabilitas organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linear berganda, di mana data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *work stress* dan *job burnout*, sedangkan variabel dependen adalah *turnover intention*.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh nilai koefisien regresi untuk *work stress* sebesar -0,180 dengan nilai signifikansi 0,349, dan untuk *job burnout* sebesar 0,124 dengan nilai signifikansi 0,339. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti secara parsial *work stress* dan *job burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai koefisien negatif pada *work stress* hubungan yang berlawanan arah, namun tidak signifikan secara statistik *job burnout* menunjukkan hubungan positif, namun juga tidak signifikan.

Kata Kunci : *Work stres, Job Burnout, Turnover Intention*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberlangsungan dan pertumbuhan suatu organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan, terutama di sektor perbankan, sangat bergantung pada stabilitas dan loyalitas karyawan dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya secara konsisten dan profesional. Menurut (Imbron and Pamungkas, 2021), kestabilan tenaga kerja

menjadi indikator penting dalam mengukur efektivitas manajemen sumber daya manusia. Namun, dalam praktiknya, banyak perusahaan mengalami tantangan berupa tingginya tingkat *Turnover Intention* atau kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi. kompetisi industri perbankan yang semakin ketat, sumber daya manusia menjadi aset strategis yang menentukan keberhasilan perusahaan. Salah satu tantangan yang dihadapi oleh PT. Bank KB Bukopin Manado adalah meningkatnya intensi karyawan untuk keluar dari perusahaan *Turnover intention*. *Turnover intention* yang tinggi dapat berdampak pada tingginya biaya rekrutmen, terganggunya kontinuitas operasional, serta menurunnya produktivitas kerja.

PT. Bank KB Bukopin Manado sebagai salah satu lembaga keuangan yang bergerak dalam layanan jasa perbankan, produktifitas dan loyalitas karyawan sangatlah penting dalam memberikan pelayanan optimal kepada nasabah. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, *turnover intention* atau niat untuk keluar dari pekerjaan merupakan indikator penting yang mencerminkan stabilitas dan komitmen tenaga kerja. Masalah yang pernah terjadi yaitu terjadi *work stres* dan *job burnout* di PT. Bank KB Bukopin Manado disebabkan adanya tekanan yang diberikan para atasan berupa ketepatan waktu atau capaian perusahaan atau target yang diberikan PT. Bank KB Bukopin Manado sehingga membuat para karyawan merasa adanya stres di tempat kerja, ketegangan emosi, kelelahan fisik dan mental sehingga membuat para karyawan merasa tertekan dan membuat para karyawan keluar atau mencari tempat pekerjaan lain.

Stres di tempat kerja adalah sebuah masalah yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan dan masyarakat. Stres diakibatkan oleh kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah dan ketiadaan otonomi. Stres di tempat kerja telah terbukti berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja. Pranoto, (Yohanes B Windo Thalibana 2022).

Industri perbankan dituntut bekerja sangat optimal Karyawan merupakan aset penting yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Undang-undang RI Nomor 10 Tahun 1998, Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Salah satu indikator utama dalam menilai kinerja perbankan *Work Stres* Menurut (Wartono, 2017) stres kerja adalah kondisi seseorang yang mengalami ketegangan emosi, proses berpikir *Turnover* karyawan menjadi salah satu permasalahan yang cukup signifikan dalam lingkup industri dan organisasi (Khotimah Chusnul, 2023). *Turnover Intention* mengacu pada realitas akhir yang dihadapi organisasi berupa banyaknya karyawan yang keluar dalam periode tertentu.

2. Pengembangan Hipotesis

Work Stres Terhadap Turnover Intention Karyawan

Stres kerja menurut dalam (Wartono, 2017) stres kerja adalah kondisi seseorang yang mengalami ketegangan emosi, proses berpikir *Work stres* stres kerja adalah emosi karyawan yang banyaknya tuntutan pada pekerjaan dan hambatan yang dipengaruhi oleh emosi, fisik dan pikiran seseorang stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi dilingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya Menurut Hamali (2016) dalam (Yohanes B Windo Thalibana, 2022) Stres di tempat kerja adalah sebuah masalah yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan dan masyarakat. Stres diakibatkan oleh kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah dan ketiadaan otonomi. Stres di tempat kerja telah terbukti berpengaruh positif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja.

H1 : Diduga *Work stres* berpengaruh negatif, tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Bank KB Bukopin Manado.

Job Burnout Terhadap Turnover Intention Karyawan

Job Burnout merupakan kelelahan yang melibatkan fisik dan mental seorang karyawan dan kejenuhan pada diri karyawan tersebut adanya tekanan di tempat kerja dengan intensitas tinggi sehingga terjadinya burnout (Akbar and Soetjningsih, 2023). *job burnout* merupakan kelelahan mental, psikofisiologis, yang sangat merugikan burnout merupakan reaksi secara fisik, pikiran, fisik tingkah laku (Putri and Satrio, 2019).

H2: Diduga *Job Burnout* secara negatif tetapi tidak signifikan terhadap karyawan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Bank KB Bukopin Manado.

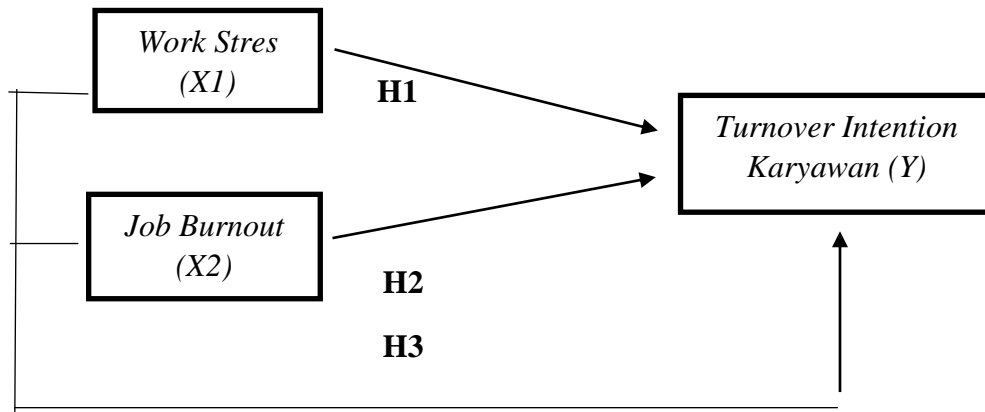
Work Stres dan Job Burnout Terhadap Turnover Intention

Hasil ini membuktikan penelitian dari (Ibrahim and Suhariadi, 2021b) Dalam penelitian menunjukkan bahwa *intention to leave* atau *turnover intention* mengacu pada niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam perilaku. *Turnover* karyawan yang rendah, secara lambat tetapi pasti, akan menyebabkan perusahaan mengalami kemunduran kinerja. *Turnover*

Intention merupakan kriteria yang cukup baik untuk mengukur stabilitas perusahaan dan dapat mencerminkan kinerja dari perusahaan.

H3 : Diduga *Work Stres* dan *Job Burnout* secara simultan berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT.Bank KB Bukopin Manado

Kerangka Penelitian



3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work stres* dan *job burnout* terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Bank KB Bukopin Manado. Seluruh karyawan tetap dijadikan sebagai populasi, dan karena jumlahnya terbatas, maka digunakan teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup berbasis skala Likert yang dikembangkan dari indikator teoritis masing-masing variabel. Sebelum dilakukan analisis, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS, serta dilakukan uji asumsi klasik dan uji hipotesis (uji t dan uji F) untuk menguji pengaruh baik secara parsial maupun simultan antar variabel.

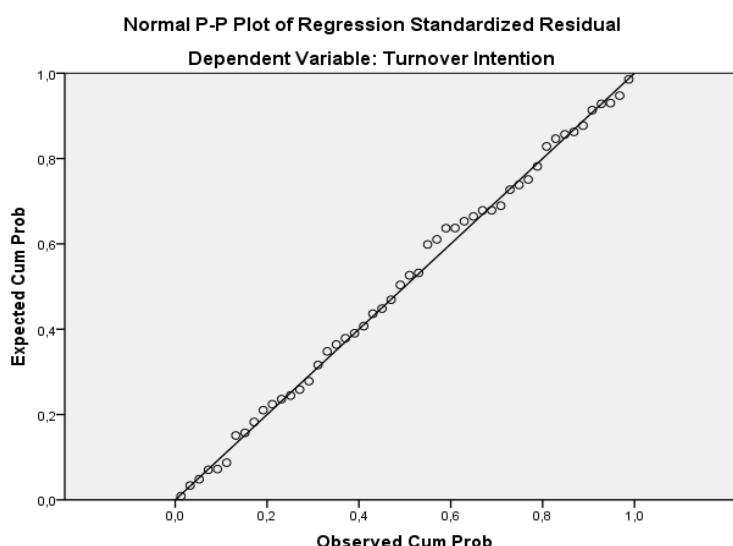
Populasi dipilih karena karyawan tetap cenderung memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memberikan penilaian terhadap kondisi kerja dan kecenderungan untuk keluar dari pekerjaan. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 orang (jumlah disesuaikan dengan data riil dari pihak HRD). maka penelitian ini menggunakan teknik total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Data yang dikumpulkan diuji dengan menggunakan Regresi Linier Berganda untuk mengetahui ketiga variabel tersebut baik secara simultan maupun parsial. Proses pengujian dilakukan dengan bantuan SPSS, dimulai dengan Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, dan Autokorelasi) untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi kriteria statistik. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f kemudian Koefisien Determinasi.

4. Hasil Penelitian

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas



Sumber: Data diolah dari SPSS 24

Berdasarkan hasil analisis ini, dilihat bahwa sebaran data menyebar disekitar garis diagonal, sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal atau memenuhi asumsi normalitas. titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini membuktikan bahwa model pengaruh *Work Stres* (X1) dan *Job burnout* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) dalam uji asumsi normalitas telah terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 1
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.478	3.495		4.429	.000					
Work stres	-.180	.191	-.136	-.947	.349	-.150	-.137	-.135	.990	1.010
Job Burnout	.124	.128	.139	.966	.339	.152	.140	.138	.990	1.010

Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data diolah dari SPSS 24

Tabel di atas menunjukkan besaran VIF dari *Work Stres* sebesar 1.010, *Job Burnout* 1.010. Dengan demikian, disimpulkan bahwa VIF semua variabel independen berada dibawah 10 dan nilai *Tolerance* lebih kecil dari 1. Maka disimpulkan VIF semua variabel bebas yang berada dibawah 10 dan nilai *Tolerance* kurang dari 1. Ini menunjukkan tidak ada gejala multikolinieritas pada model regresi ini.

Tabel 2
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,564 ^a	0,381	0,289	1,482	1,728

a. Predictors: (Constant), *Job burnout*, *Work stres*

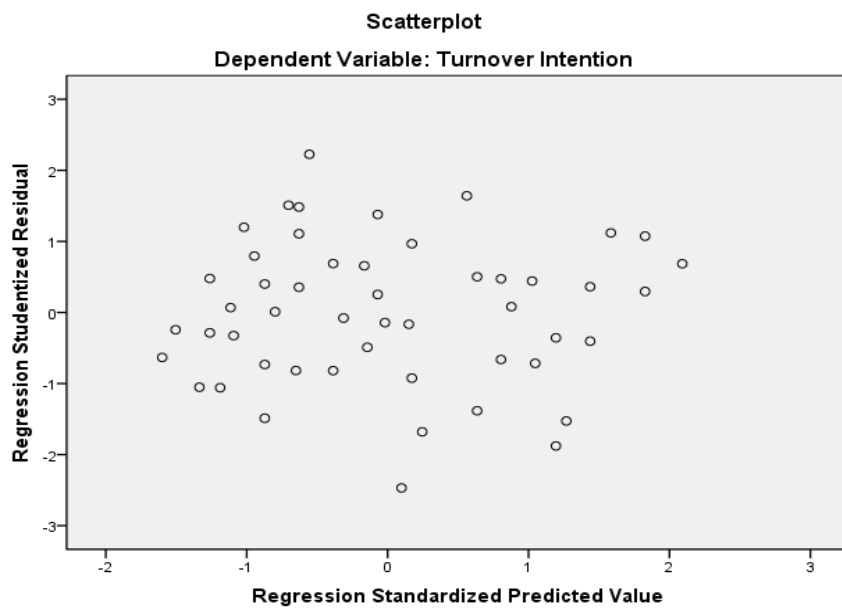
b. Dependent Variable: *Turnover Intention* karyawan

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai Durbin Watson sebesar 1,728 nilai tersebut berada diantara 1,6283 dan 2,382. Dengan ini disimpulkan model regresi dalam penelitian ini yaitu tidak memiliki autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah dari SPSS 24

Gambar di atas merupakan model *Scatterplot* menunjukkan dimana titik-titik data yang tersebar secara tidak merata di area angka 0 tanpa membentuk suatu pola tertentu pada 1 lokasi. Oleh karena itu, pada uji regresi ini tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas

Teknik Analisis Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1 (Constant)	15.478	3.495		4.429	.000					
Work stres	-.180	.191	-.136	-.947	.349	-.150	-.137	-.135	.990	1.010
Job Burnout	.124	.128	.139	.966	.339	.152	.140	.138	.990	1.010

Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS (2024)

Dari hasil analisis dari Tabel diatas , diperoleh persamaan regresi linear berganda, sebagai berikut

$$Y = 15.478 + -.180, X1 + 0,124, X2 + e$$

Work Stres (X1), koefisien regresinya sebesar $-.180$, menunjukkan arah negatif yang berarti bahwa jika variabel *Work Stres (X1)* meningkat sebesar satu unit, maka *Turnover Intention* tidak akan meningkat sebesar $-.180$ unit, dengan asumsi variabel lain tetap. Ini menunjukkan bahwa peningkatan *Work stres* cenderung mengurangi *Turnover intention* karyawan.

Job Burnout (X2) koefisien regresinya sebesar $0,124$ berpengaruh positif yang berarti bahwa jika variabel *Job Burnout* meningkat sebesar satu unit berada, maka nilai *Turnover Intention* Karyawan adalah sebesar $0,124$ dengan asumsi variabel lain tetap.

Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4

Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.204 ^a	.041	.001	2.40027	.041	1.015	2	47	.370	2.161

a. Predictors: (Constant), *Job Burnout*, *Work Stres*

b. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Nilai R Square = $0,041$ artinya variabel *Work Stres* dan *Job Burnout* secara bersama-sama hanya mampu menjelaskan $4,1\%$ variasi pada variabel *Turnover Intention*. Untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y), kita dapat melihat nilai R² yang tercantum dalam tabel. Nilai R² = $0,41$ berarti bahwa 41% variasi dalam *Turnover Intention* karyawan (Y) yang dijelaskan oleh *Work stres (X1)* dan *Job burnout (X2)*. Sementara itu 59% dari variasi *Turnover Intention* Karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 5

Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.478	3.495		4.429	.000					
Work stres	-.180	.191	-.136	-.947	.349	-.150	-.137	-.135	.990	1.010
Job Burnout	.124	.128	.139	.966	.339	.152	.140	.138	.990	1.010

Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS (2024)

Berdasarkan Tabel diatas = $-.947$ dengan Sig. = $.349 > (0,05)$ menunjukkan bahwa tidak berpengaruh signifikan secara statistik. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas (sig).

- 1.) Nilai probabilitas signifikan dari variabel *Work stres* yang lebih besar dari $0,05$ yaitu $0,000$ dan nilai t-hitung $>$ t-tabel yaitu $-.947 < 1,985$. Maka dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima dan H_a ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa *Work Stres* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*.

- 2.) Nilai probabilitas dari variabel *Job burnout* secara yang lebih kecil dari $0,966 > 0,05$ tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan hal ini dapat dilihat dari nilai profitabilitas Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas (sig) *Job Burnout* yang lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,000$ dan nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel yaitu $0,966 < 1,677$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6

Uji (F) Simultan
ANOVA^b

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	11,509	2	5,755	16,157	,000 ^a
	Residual	16,740	47	,356		
	Total	28,250	49			

a. Predictors: (Constant), *Job Burnout*, *Work stres*

b. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Dilihat dari Tabel 13 bahwa hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 16,157 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 dan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , F_{tabel} sebesar 3,2 . Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya bahwa *Work Stres* (X1) dan *Job Burnout* (X2) secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).

5. Pembahasan

Pengaruh *work stres* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Work Stres (X1), koefisien regresinya sebesar $-0,180$, menunjukkan arah negatif yang berarti bahwa jika variabel *Work Stres* (X1) meningkat sebesar satu unit, maka *Turnover Intention* tidak akan meningkat sebesar $-0,180$ unit, dengan asumsi variabel lain tetap. Ini menunjukkan bahwa peningkatan *Work stres* cenderung mengurangi *Turnover intention* karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel *Work Stres* (X1) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (X2). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka keinginan karyawan untuk keluar dari PT. Bank KB Bukopin Manado mengalami penurunan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang ada di PT. Bank KB Bukopin walaupun mengalami stres kerja tetap bertahan didalam organisasi dan tidak berniat untuk keluar dari organisasi.

Pengaruh *Job Burnout* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Job Burnout (X2) koefisien regresinya sebesar $0,124$ berpengaruh positif yang berarti bahwa jika variabel *Job Burnout* meningkat sebesar satu unit berada, maka nilai *Turnover Intention* Karyawan adalah sebesar $0,124$ dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil penelitian ini tidak membuktikan hasil penelitian dari Surya (2021) yang menemukan bahwa *Job burnout* yang merupakan kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang disebabkan oleh tekanan kerja yang berkepanjangan dan tidak tertangani dengan baik berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, hal ini dikarenakan terdapat perbedaan objek penelitian seperti kepribadian yang mempengaruhi cara setiap individu untuk mengatasi *job burnout* seperti kurangnya olahraga hobi yang menyebabkan kelelahan terlalu cepat, seperti kurangnya tidur pada waktu malam (begadang) yang membuat karyawan pada saat dia masuk kerja dia mengalami kelelahan kerja.

Pengaruh *work stres* dan *Job Burnout* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Hasil ini membuktikan penelitian dari (Ibrahim and Suhariadi, 2021b) Dalam penelitian menunjukkan bahwa *intention to leave* atau *turnover intention* mengacu pada niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam perilaku. *Turnover* karyawan yang rendah, secara lambat tetapi pasti, akan menyebabkan perusahaan mengalami kemunduran kinerja. *Turnover Intention* merupakan kriteria yang cukup baik untuk mengukur stabilitas perusahaan dan dapat mencerminkan kinerja dari perusahaan.

6. Kesimpulan, Keterbatasan dan Saran

Kesimpulan

1. *Work Stres* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan artinya, meskipun arah hubungan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, namun pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik, faktor yang mempengaruhi sehingga karyawan tidak mau keluar adanya insentif berupa gaji, sulitnya mencari tempat kerja, sudah mendapat tempat kerja yang baik, dan adanya jenjang karir yang tinggi.
2. *Job Burnout* juga berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* penelitian ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja yang dialami karyawan tidak serta-merta menyebabkan keinginan untuk resign. Bisa jadi karyawan memiliki ketahanan mental, motivasi kerja yang kuat, atau faktor lain yang mendorong mereka untuk tetap bertahan meskipun mengalami burnout.
3. Secara simultan, *Work Stres* dan *Job Burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Kombinasi dari tekanan kerja dan kejenuhan emosional memperbesar risiko meningkatnya *turnover intention*. ini menunjukkan secara simultan, variabel *Work Stres* tidak berpengaruh signifikan secara simultan antara *Job Burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan.

Saran

- 1 Untuk Manajemen Perusahaan Meskipun *work stres* dan *job burnout* tidak terbukti secara signifikan memengaruhi *turnover intention* dalam penelitian ini, manajemen tetap perlu menjaga iklim kerja yang sehat dan mendukung untuk mencegah potensi tekanan dan kelelahan kerja yang bisa berdampak dalam jangka panjang.
- 2 Untuk Penelitian Selanjutnya Disarankan agar peneliti berikutnya menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau iklim kerja sebagai faktor yang mungkin lebih berpengaruh terhadap *turnover intention*.
- 3 Untuk Pengembangan SDM Perusahaan dapat mengembangkan program kesejahteraan karyawan dan pelatihan manajemen stres, meskipun hasilnya tidak signifikan, karena upaya ini tetap penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja.

Referensi

- Aisyah Nur Jannavi, dan 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>.
- Akbar, M.T. and Soetjningsih, C.H. (2023) 'Dukungan Sosial Rekan Kerja dan Atasan dengan Burnout Pada Aparatur Sipil Negara', *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3), pp. 814–822. Available at: <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.436>.
- Ekonomi, Jurnal, dan Syariah Vol. 2024. "Az-Ziyadah: Jurnal Ekonomi Syariah Vol. 1 No. 1 Tahun 2024 P-ISSN: " 1 (1): 1–7.
- Falakha, A. and Parwoto (2020) 'Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Outsourcing (Studi Pada Pt. Trifa Sari Nusantara)', *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi, Vol.4(No.3)*, pp. 1818–1830.
- Ibrahim, Rizky Nanda, dan Fendy Suhariadi. 2021. "Pengaruh Kepuasan dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Pengurangan Gaji Karyawan Saat Pandemi." *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)* 1 (2): 1388–96. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28619>.
- Imbron, Imbron, dan Ibrahim Bali Pamungkas. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Widina Media Utama* 1–



27.

(Imbron and Pamungkas, 2021 Aisyah Nur Jannavi, dan 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>.

Khotimah Chusnul (2023) 'Co-Worker Support dan Turnover Intention: Hope Sebagai Variabel Moderator'.

Novitasari, D. et al. (2024) 'Hubungan Masa Kerja

dan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Perawat di Wilayah Kerja Puskesmas Modayag The Correlation Between Work Period , Work Stress , And Work Productivity Toward Nurses In Puskesmas Modayag Community Health Center Area', 7(1), pp. 72–78.

Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo,

Setiana Sri Wahyuni Sitepu, T. (2020) '濟無No Title No Title No Title', Journal GEEJ, 7(2), pp. 14–30

Salam, Abdul. 2021. "Jurnal Ilmu Manajemen." Jurnal Ilmu

Manajemen 11 (1): 48–56.

Silvia, Rina, Dewi Andriani, dan Sumartik Sumartik. 2024. "Komunikasi Interpersonal, Konsep Diri Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." Jurnal E-Bis 8 (1): 60–74. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1615>.

Yohanes B Windo Thalibana (2022) 'Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia)', Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen, 1(4), pp. 01–09. Available at: <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>.