



## Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Cv. Bali Harmoni Bali Zoo)

Aksa Ardindha <sup>1\*</sup>, I Gede Riana <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Udayana Denpasar, Indonesia

Email: [aksaardindha270@student.unud.ac.id](mailto:aksaardindha270@student.unud.ac.id) \*

**Abstract,** *Turnover intention refers to the desire or intention of employees to voluntarily resign or move to another workplace according to their wishes. The purpose of this study is to study how job satisfaction functions as a mediator in the relationship between job stress and the desire to resign of employees of CV. Bali Harmoni Bali Zoo. This study involved 58 employee respondents and used a survey method through questionnaires and interviews, and was analyzed using inferential statistical techniques in the form of path analysis. The results of the study indicate that job stress affects the desire to move jobs positively and significantly. In addition, Job stress has a negative and significant effect on job satisfaction, and job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention. Thus, the job satisfaction variable is proven to be able to mediate the effect of job stress on turnover intention.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Job Stress, Turnover Intention*

**Abstrak,** Turnover intention merujuk pada keinginan atau niat karyawan untuk secara sukarela mengundurkan diri atau berpindah ke tempat kerja lain sesuai kehendaknya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara stres kerja dan keinginan untuk mengundurkan diri karyawan CV. Bali Harmoni Bali Zoo. Penelitian ini melibatkan 58 responden karyawan dan menggunakan metode survei melalui kuesioner dan wawancara, serta dianalisis menggunakan teknik statistik inferensial berupa analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memengaruhi keinginan untuk berpindah kerja secara positif dan signifikan. Selain itu, Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Dengan demikian, variabel kepuasan kerja terbukti mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap turnover intention.

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

### 1. PENDAHULUAN

Perubahan dalam dunia kerja yang semakin dinamis membuka banyak peluang karier dan membuat sumber daya manusia semakin selektif dalam memilih pekerjaan yang sesuai. Dalam konteks perusahaan, karyawan memiliki peran vital sebagai penggerak utama untuk menyinergikan seluruh sumber daya demi mencapai tujuan bisnis. Tanpa dukungan karyawan yang kompeten, perusahaan akan kesulitan dalam mempertahankan performa dan daya saingnya. Karena itu, Pengelolaan SDM yang efisien sangat penting untuk mendukung keberhasilan organisasi agar perusahaan dapat terus bertahan dan tumbuh secara berkelanjutan.

*Turnover intention* merupakan Keinginan atau kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, merupakan salah satu tantangan umum dalam pengelolaan SDM. Fenomena ini bisa dipicu oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal organisasi, dan dapat menyebabkan kerugian dalam hal biaya, efisiensi kerja, dan waktu. Pergantian karyawan

yang terlalu tinggi tidak hanya berdampak pada efisiensi operasional tetapi juga memengaruhi moral tim dan stabilitas perusahaan. Oleh karena itu, memahami penyebab *turnover intention* menjadi langkah awal dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung retensi karyawan.

Stres kerja dan kepuasan kerja merupakan dua faktor utama yang paling sering diteliti sebagai penyebab *turnover intention*. Stres kerja timbul ketika beban atau tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu, sehingga menimbulkan tekanan fisik maupun mental yang dapat menghambat kinerja. Sebaliknya, kepuasan kerja berperan sebagai faktor pelindung; Semakin besar tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, maka semakin kecil kemungkinan seseorang untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Interaksi antara kedua faktor ini penting untuk dikaji lebih dalam guna memahami bagaimana perusahaan dapat menekan niat karyawan untuk resign.

CV. Bali Harmoni Bali Zoo, perusahaan yang bergerak di sektor pariwisata, menghadapi tantangan turnover karyawan yang cukup tinggi. Berdasarkan data HRD tahun 2023, tingkat turnover di departemen operasional mencapai 13,67%, jauh di atas ambang wajar sebesar 10%. Ini menunjukkan bahwa ada sejumlah faktor yang memengaruhi meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Sebagai perusahaan yang bergantung pada kualitas layanan dan interaksi langsung dengan pengunjung, keberlangsungan operasional sangat ditentukan oleh stabilitas dan kepuasan karyawan.

Melihat fenomena yang terjadi serta adanya perbedaan hasil dalam penelitian sebelumnya, dibutuhkan studi lanjutan untuk memperjelas keterkaitan antara stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungan antara stres kerja dan *turnover intention* pada karyawan CV. Bali Harmoni Bali Zoo. Dengan memahami hubungan antar variabel tersebut, perusahaan diharapkan dapat merumuskan strategi pengelolaan SDM yang lebih tepat guna menekan tingkat turnover dan meningkatkan loyalitas karyawan.

## 2. METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausalitas digunakan dalam Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi bagaimana stres kerja memengaruhi *turnover intention*, dengan kepuasan kerja sebagai faktor mediasi yang menjembatani hubungan keduanya. Pendekatan ini dipilih karena seluruh data dianalisis secara numerik untuk mengidentifikasi hubungan kausal antar variabel. Penelitian ini berfokus pada tiga variabel, yaitu stres kerja (X), kepuasan kerja (Z), dan *turnover intention* (Y), dengan lokasi penelitian

di CV. Bali Harmoni Zoo, Gianyar, Bali, yang dipilih karena perusahaan tersebut mengalami tingkat turnover karyawan yang cukup tinggi. Sampel dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan divisi operasional sebanyak 58 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup dengan menggunakan skala Likert, serta wawancara dengan pihak HRD. Seluruh instrumen telah diuji validitas dan reliabilitasnya, menunjukkan hasil yang layak dan konsisten untuk digunakan dalam analisis.

Teknik analisis yang digunakan meliputi statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, serta statistik inferensial yang mencakup uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) untuk memastikan kecocokan model regresi yang diterapkan. Selain itu, pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel diteliti melalui analisis jalur. Indikator pengukuran untuk masing-masing variabel mengacu pada teori-teori yang relevan, seperti Robbins & Judge untuk stres kerja, Afandi untuk kepuasan kerja, serta Prentice dan Lee untuk *turnover intention*. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai mekanisme psikologis yang memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan mereka.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Analisis Data Penelitian

##### Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Persamaan Regresi 1**

|                              | <i>Unstandardized Residual</i> |
|------------------------------|--------------------------------|
| <b>N</b>                     | 58                             |
| <i>Kolmogorov-Smirnov</i>    | 0,111                          |
| <i>Asymp.Sig. (2-tailed)</i> | 0,075                          |

*Sumber: Lampiran 10 (data diolah), 2024*

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel 1, nilai Kolmogorov-Smirnov (K-S) adalah 0,111, dan nilai Asymp.Sig. (2-tailed) adalah 0,062, yang menunjukkan bahwa model persamaan regresi 1 berdistribusi normal, karena nilai Asymp.Sig. (2-tailed) lebih besar dari nilai alpha 0,05.

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Persamaan Regresi 2**

|          | <i>Unstandardized Residual</i> |
|----------|--------------------------------|
| <b>N</b> | 41                             |

**Kolmogorov-Smirnov** 0,095

**Asymp.Sig. (2-tailed)** 0,200

Sumber: Lampiran 10 (data diolah), 2024

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel 2, nilai Kolmogorov-Smirnov (K-S) adalah 0,095 dan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200, yang menunjukkan bahwa model persamaan regresi 1 berdistribusi normal, karena nilai Asymp. Sig. 0,200 lebih besar dari nilai alpha 0,05.

## 2) Uji Multikolinieritas

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

| Variabel       | Tolerance | VIF   |
|----------------|-----------|-------|
| Stres kerja    | 0,885     | 1,129 |
| Kepuasan kerja | 0,885     | 1,129 |

Sumber: Lampiran 11 (data diolah), 2024

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa variabel stres kerja dan kepuasan kerja masing-masing memiliki nilai toleransi sebesar 0,885 dan nilai VIF sebesar 1,129. Ini menunjukkan bahwa dalam model persamaan regresi tidak terdapat multikolinearitas, karena nilai toleransi variabel ini lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih rendah dari 10.

## 3) Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Regresi 1**

| Model       | <i>Unstandardized</i> |            | <i>Standardized</i> | t     | Sig.  |
|-------------|-----------------------|------------|---------------------|-------|-------|
|             | <i>Coefficients</i>   |            |                     |       |       |
|             | B                     | Std. Error | Beta                |       |       |
| (Constant)  | 0.374                 | 0.590      |                     | 0.635 | 0,528 |
| Stres kerja | 0.116                 | 0.059      | 0.254               | 1.966 | 0,054 |

Sumber: Lampiran 12 (data diolah), 2024

Berdasarkan Tabel 4, terlihat bahwa variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,054, lebih tinggi dari 0,05, menurut Tabel 4. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan residual absolut tidak ada. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa gejala heteroskedastisitas tidak ditemukan dalam model persamaan satu.

**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Regresi 2**

| Model          | <i>Unstandardized Coefficients</i> |            | <i>Standardized Coefficients</i> | t      | Sig.  |
|----------------|------------------------------------|------------|----------------------------------|--------|-------|
|                | B                                  | Std. Error | Beta                             |        |       |
|                |                                    |            |                                  |        |       |
| (Constant)     | -0.024                             | 1.404      |                                  | -0.017 | 0.987 |
| Stres kerja    | 0.015                              | 0.049      | 0.043                            | 0.305  | 0.762 |
| Kepuasan kerja | 0.030                              | 0.051      | 0.084                            | 0.590  | 0.558 |

Sumber: Lampiran 12 (data diolah), 2024

Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa variabel stres kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi (Sig.) masing-masing sebesar 0,762 dan 0,558, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap residual absolut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model persamaan 2 tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

#### Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

**Tabel 6. Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi 1**

| Model                                          | <i>Understandardized Coefficients</i> |            | <i>Standardized Coefficients</i> | t      | Sig.  |
|------------------------------------------------|---------------------------------------|------------|----------------------------------|--------|-------|
|                                                | B                                     | Std. Error | Beta                             |        |       |
|                                                |                                       |            |                                  |        |       |
| (Constant)                                     | 25.754                                | 1.212      |                                  | 21.249 | 0.000 |
| Stres kerja                                    | -0.326                                | 0.121      | -0.339                           | -2.693 | 0.009 |
| R <sup>2</sup> : 0,115                         |                                       |            |                                  |        |       |
| a. <i>Dependent Variable</i> : Kepuasan kerja  |                                       |            |                                  |        |       |
| b. <i>Predictors</i> : (Constant), Stres kerja |                                       |            |                                  |        |       |

Sumber: lampiran 13 (data diolah), 2024

Persamaan struktural yang terbentuk dapat disusun sebagai berikut berdasarkan hasil analisis jalur yang tercantum dalam Tabel 6.

$$Z = \beta_2 X + e_1$$

$$Z = -0,339X + e_1$$

**Tabel 7. Hasil Analisis Jalur Model Regresi 2**

| Model                                                  | Understandardized |            | Standardized | t      | Sig.  |
|--------------------------------------------------------|-------------------|------------|--------------|--------|-------|
|                                                        | Coefficients      |            | Coefficients |        |       |
|                                                        | B                 | Std. Error | Beta         |        |       |
| (Constant)                                             | 5.608             | 2.209      |              | 2.539  | 0.014 |
| Stres kerja                                            | 0.362             | 0.078      | 0.515        | 4.654  | 0.000 |
| Kepuasan kerja                                         | -0.173            | 0.081      | -0.237       | -2.143 | 0.037 |
| R <sup>2</sup> : 0,404                                 |                   |            |              |        |       |
| a. Dependent Variable: Turnover intention              |                   |            |              |        |       |
| b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Stres kerja |                   |            |              |        |       |

Sumber: lampiran 13 (data diolah), 2024

Persamaan struktural yang terbentuk dapat dirumuskan sebagai berikut berdasarkan hasil analisis jalur yang ditunjukkan pada Tabel 7.

$$Y = \beta_1 X + \beta_3 Z + e_2$$

$$Y = 0,515 + (-0,237) + e_2$$

### 1) Bentuk diagram koefisien jalur

#### a) Pengaruh langsung (*direct effect*)

Ketika suatu variabel mempengaruhi variabel lain tanpa adanya variabel mediator, ini disebut pengaruh langsung.

- Pengaruh variabel stres kerja (X) terhadap terhadap *turnover intention* (Y) sebesar  $\beta_1 = 0,515$
- Pengaruh stres kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar  $\beta_2 = -0,339$
- Pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar  $\beta_3 = -0,237$

#### b) Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)

Adanya variabel tambahan yang memediasi hubungan dua variabel menyebabkan pengaruh tidak langsung. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja (X) terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja (Z), gunakan rumus berikut.

$$\begin{aligned} \text{Indirect Effect} &= \beta_2 \times \beta_3 \\ &= (-0,339) \times (-0,237) \\ &= 0,080 \end{aligned}$$

**c) Pengaruh total (*Total Effect*)**

Pengaruh total dapat dihitung dengan rumus berikut.

$$\begin{aligned} \text{Total Effect} &= \beta_1 + (\beta_2 \times \beta_3) \\ &= 0,515 + ((-0,339) \times (-0,237)) \\ &= 0,595 \end{aligned}$$

**2) Menguji nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dari variabel *error* (e)**

Berdasarkan model regresi 1 dan model regresi 2, diagram jalur akhir dapat dibuat sebagai model. Namun, sebelum itu, perlu dihitung nilai standar error, yang dapat diperoleh dengan menggunakan rumus berikut.

$$\begin{aligned} e_1 &= \sqrt{1 - R^2} \\ e_1 &= \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,115} = 0,941 \\ e_2 &= \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,404} = 0,772 \end{aligned}$$

Nilai pengaruh kesalahan  $Pe_1$  adalah 0,941, dan  $Pe_2$  adalah 0,772, menurut perhitungan pengaruh kesalahan. Selanjutnya, koefisien determinasi total menghasilkan hasil berikut.

$$\begin{aligned} R^2_m &= 1 - (Pe_1)^2 (Pe_2)^2 \\ &= 1 - (0,941)^2 (0,772)^2 \\ &= 1 - (0,885) (0,596) \\ &= 0,473 \end{aligned}$$

Koefisien determinasi total sebesar 0,473 menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan kepuasan kerja memengaruhi 47,3% variabel turnover intention, dan faktor lain yang tidak tercakup dalam model memengaruhi 52,7%.

**3) Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)**

Berdasarkan Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh nilai signifikansi F adalah 0,000, kurang dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa faktor stres kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi turnover intention secara bersamaan.

**4) Menghitung koefisien jalur secara parsial (individu)****a) Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention***

$H_0$  : Tidak ditemukan pengaruh positif yang signifikan antara stres kerja dan *turnover intention*.

$H_1$  : Terdapat pengaruh yang positif signifikan antara stres kerja terhadap *turnover*

### *intention*

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh stres kerja terhadap keinginan untuk pindah kerja menunjukkan nilai signifikansi 0,000, dengan koefisien beta 0,515. Nilai signifikansi 0,000 di bawah 0,05 menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

#### **b) Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja**

$H_0$  : Tidak ditemukan pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja.

$H_1$  : Stres kerja dan kepuasan kerja memiliki efek negatif yang signifikan. Karena nilai signifikansi 0,009 lebih kecil dari 0,05,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh stres kerja terhadap keinginan untuk menjual. Hal ini menunjukkan bahwa stres di tempat kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk beralih.

#### **c) Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention**

$H_0$  : Tidak ditemukan dampak negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan tujuan turnover.

$H_1$  : Kepuasan kerja dan keinginan untuk menarik karyawan memiliki efek negatif yang signifikan..

Berdasarkan Hasil analisis tentang pengaruh stres kerja terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan menunjukkan nilai signifikansi 0,037 dengan koefisien beta - 0,237. Nilai signifikansi ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan,  $H_0$  ditolak, dan  $H_1$  diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

### **5) Meringkas dan Menyimpulkan**

Setelah dilakukan olah data didapatkan hasil sebagai berikut.

**Tabel 8. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total Stres kerja (X), Kepuasan kerja (Z), dan Turnover intention (Y)**

| Pengaruh Variabel | Pengaruh Langsung | Pengaruh Tidak Langsung | Pengaruh Total |
|-------------------|-------------------|-------------------------|----------------|
| X-Y               | 0,515             | 0,080                   | 0,595          |
| X-Z               | -0,339            | -                       | -0,339         |
| Z-Y               | -0,237            | -                       | -0,237         |

*Sumber: data diolah, 2024*

### **Uji Sobel**

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan, nilai Z yang diperoleh adalah 2,02, yang lebih besar dari 1,96. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara stres kerja dan *turnover intention*..

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention***

Hasil pengujian hipotesis pada pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*, menunjukkan bahwa tingkat stres di tempat kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap keinginan untuk pindah kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk memutuskan untuk pindah. Sebaliknya, jika stres kerja tinggi maka *turnover intention* karyawan akan meningkat (Fitriantini dkk., 2019). Dinata dan Suhana, (2023) juga Menunjukkan bahwa stres di tempat kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap keinginan untuk berhenti bekerja. Selain itu, Yunitasari dkk. (2023) juga menyatakan Bahwa Stres kerja berdampak positif pada keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami seorang karyawan, semakin besar kemungkinan mereka akan meninggalkan pekerjaan, maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap tingkat *turnover intention* di perusahaan tersebut (Putri dan Anisa, 2022).

#### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian hipotesis terkait Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja: Studi telah menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, lebih banyak stres yang dialami karyawan, lebih rendah kepuasan kerja mereka, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. (Puspitawati & Atmaja, 2020). Stres kerja yang tinggi umumnya disebabkan oleh tekanan yang berlebihan dalam pekerjaan, seperti tuntutan yang tidak realistis, lingkungan kerja yang tidak kondusif, konflik peran, dan kurangnya dukungan sosial di tempat kerja (Muhajirina dkk., 2024). Ketika karyawan mengalami tingkat stres yang tinggi, mereka cenderung merasakan kelelahan, ketidaknyamanan, dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka. Ini dapat berdampak pada motivasi, produktivitas, dan komitmen mereka terhadap perusahaan, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja (Sukmawati & Hermana, 2024).

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention***

Hasil dari pengujian hipotesis tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Dengan kata lain, semakin tinggi

tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. (Anastia dkk., 2021). Sebaliknya, ketika kepuasan kerja rendah, karyawan cenderung memiliki niat yang lebih tinggi untuk mencari pekerjaan lain atau meninggalkan perusahaan (Fauzi dkk., 2022). Rivaldo dkk. (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, seperti gaji, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, kesempatan pengembangan karir, serta kondisi lingkungan kerja. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan lebih terikat dengan organisasi, memiliki loyalitas yang tinggi, dan cenderung untuk bertahan lebih lama di perusahaan (Darmawan, 2021)..

### **Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention***

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Dengan kata lain, kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* (Pratiwi, 2023). Kepuasan kerja melemahkan hubungan positif antara stres kerja dan tujuan turnover, menurut Liu et al. (2019). Ini menunjukkan bahwa karyawan kurang puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka menghadapi lebih banyak tekanan kerja, yang pada akhirnya dapat memicu munculnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. (Wahyuningrum dan Khan, 2023). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung untuk berkontribusi positif kepada perusahaan (Noeary et al., 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Putra & Mujiati (2019) juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara stres kerja dan *turnover intention* dengan cara melemahkan hubungan positif antara keduanya.

## **4. SIMPULAN**

Simpulan yang didapat berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi turnover intention. Dengan kata lain, semakin tinggi stres kerja di CV Bali Harmoni Zoo, semakin besar turnover intention di perusahaan.
- 2) Studi ini menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bali Harmoni Zoo. Dengan kata lain, semakin tinggi stres kerja, semakin rendah kepuasan kerja karyawan.
- 3) Studi ini menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk pindah karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka, semakin

rendah kemungkinan mereka untuk meninggalkan perusahaan di CV Bali Harmoni Zoo.

- 4) Kepuasan kerja terbukti secara signifikan dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat berperan dalam mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan kata lain, meskipun karyawan mengalami stres kerja, jika mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka, kemungkinan mereka akan meninggalkan perusahaan lebih rendah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adebayo, S. O. (2015). Influence of supervisory behavior and job stress on job satisfaction and turnover intention of police personnel in Ekiti State. *Journal of Management and Strategy*, 2(3), pp. 13-20.
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). Riau: Zanaf Publishing, 3.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3)
- Anastia, D., Adriani, Z., & Ratnawati, R. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(2), 77-84.
- Anees, R.T., Heidler, P., Cavaliere, L.P.L., & Nordin, N.A. (2021). Brain Drain in Higher Education. The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities. *European Journal of Business and Management Research*, 6 (3), 1–8. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.849>.
- Ariansyah, R. (2019) Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja, dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Intention to Quit Karyawan PT. Mandala Finance TBK Cabang IDI. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 5(1), 22-30.
- Basri, M. H. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover intentions Melalui kepuasan Kerja Pada Cv. Aneka Produksi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 1-7.
- Bothma, C. F., & Roodt, G. (2013). The Validation of The Turnover Intention Scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1-12
- Choi, B. K., Hyoun, K. M., Eun, Y. N., Wook, K. (2015). Distributive justice, job stress, and turnover intention: Cross-level effects of empowerment climate in work groups. *Journal of Management & Organizational*, 19(3), pp. 279-296
- Darmawan, D. (2021). Peran Budaya Organisasi dan Efikasi Diri Untuk Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 43-53.

- Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Dwi Mertha Adnyana, I.M., Prasetyo, B., Vianitati, P., & Gebang, A. A. (2021). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Dewi, A. P., & Agustina, M. D. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(3), 1076-1088.
- Dewi, K. A. B. P., Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh stres kerja pada turnover intention dimediasi kepuasan kerja agen AJB Bumiputera 1912. E-jurnal Management Unud, 5(2), 762-789
- Dewi, M. K., & Piartrini, P. S. (2021). The Role of Organizational Commitment in Mediating the Influence of Communication and Work Stres on the *Turnover Intention* in Private Hospitals in West Denpasar. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5(1), 68-79.
- Dewi, N. N. (2020) Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja dengan burnout sebagai variabel intervening pada BTN Syariah Malang. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646-3673.
- Dinata, A. P., & Suhana, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Job Insecurity Terhadap Turnover Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 722-731.
- Dodanwala, T. C., & San Santoso, D. (2021). The mediating role of job stres on the relationship between job satisfaction facets and *Turnover Intention* of the construction professionals. *Engineering, Construction and Architectural Management*. employees differ?. *Jurnal Siasat Bisnis*, 27-36.
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229–241.
- Fauziridwan, M., Rabiatal Adawiyah, W., & Azis Ahmad, A. (2018). Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Serta Dampaknya Terhadap Turnover intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 20(1), 1–23.
- Fitria, N. (2015). Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perawat RS. X di Surabaya. *Jurnal Relasi STIE Mandala Jember*, 11(2), 256-272
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23-38.

- Fong, Y. L., & Mahfar, M. (2013). Relationship between occupational stress and turnover intention among employees in a furniture manufacturing company in Selangor. *Jurnal Teknologi (Sciences and Engineering)*, 64(1), 33–39. <https://doi.org/10.11113/jt.v64.1673>
- Farida, I., Medina Nilasari, B., & Nisfiannoor, M. (2023). Work Stress dan Occupational Identity terhadap Turnover intention yang di mediasi oleh Job Satisfaction. *SEIKA:Journal of Managemen & Business*, 6(1), 62–74.
- G. Muaja, F., Trang, I., & G. Lumintang, G. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Job Satisfaction, Dan Affective Commitment Terhadap Turnover intention Karyawan Pt. Suzuki Finance Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 715–723.
- Gunaprasida, N., & Wibowo, A. (2019). The effect of work-family conflict and flexible work arrangement on turnover intention: do female and male employees differ?. *Jurnal Siasat Bisnis*, 27-36.
- Hanafiah, M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan PT Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kecamatan Berau. *EJournal Psikologi*, 1(3), 202–312.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 547–551.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Hidayati, L. N., & Harsono, M. (2021). Tinjauan literatur mengenai stres dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18(1), 20–30.
- Hikmawati, F. (2020). *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers.
- Huang, Wen-Rou & Chih-Hao Su. 2016. The mediating role of job satisfaction in the relationship between job training satisfaction and turnover intentions. *Industrial and Commercial Training*, Vol. 48 Issue: 1, pp.42-52.
- Inavalpotro, J. A. S., Pérez, M. S., & Quiroga, F. G. (2010). *International Journal of Business and Social Science*. *International Journal of Business and Social Science*, 1(1), 126–136.
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., Roz, K. (2021). Work from Home: Measuring Satisfaction between Work–Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia. *Journal Ekonomies* 9(96)
- Kreitner, R., & Kinici, A. (2014). *Perilaku Organisasi (Edisi Kese)*. Salemba Empat
- Kurniati, A., & Sartika Simbolon, D. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Indoil Energy. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 98–117.

- Kurniawan, A. W., Putra, M. S. (2019). Pengaruh leader member exchange dan kelelahan emosional terhadap turnover intention pada karyawan pertokoan dalung permai. *E-Jurnal Manajemen* 8(12):6971–91. doi: E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 12, 2019 : 6971-6991ISSN : 2302-8912.
- Laswitani, N. K., & Pratiwi, N. P. M. Y. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Tatamulia Nusantara Indah Cabang Bali. In *Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar*. Vol. 20(1), pp: 96-108
- Lee, F., Yoong., Mastura, M. (2015). Relationship between occupational stress and turnover intention among employees in a furniture manufacturing company in Selangor. *Jurnal Teknologi Universitas Putra Malaysia & Universitas Teknologi Malaysia*, 64 (1), pp. 33-39
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Li, J., Liu, H., Van Der Heijden, B., and Guo, Z. (2021). the role of filial piety in the relationships between work stress, job satisfaction, and turnover intention: amoderated mediation model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 18(2), 714.
- 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), 1–11.
- Lupiana, F., Tristiana, R. (2014). The influence of job stress and person-organization fit on turnover intention by using job satisfaction as mediating role. *Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers*. Unisbank : Semarang ISBN: 978-979-3649-81-8
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi
- Malay, M. N. (2022). *Belajar Mudah & Praktis: Analisis Data dengan SPSS dan JASP*. Bandar Lampung: CV. Madani Jaya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung). Remaja Rosdakarya.
- Maulana Malik, M., Sumardjo, M., & Fadila, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan Millenial Di Kecamatan Cileungsi Selama Masa Pandemi Covid-19. *Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2, 287–297.
- Mawardi, M. C. (2022). Alternative Work Arrangements, Work Environment, and Job Stres on Job Satisfaction and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 27-39.
- Muhajirina, D., Salsabila, A. L., & Windari, O. O. (2024). Pengetahuan Pekerja Konstruksi tentang Kebijakan dan Praktik untuk Mencegah dan Mengelola Stres Kerja di PT. Berkah Bersama Property Binjai. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 8183-8192.

- Mobley. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. PT Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Nabawi, R. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang)”. dalam jurnal *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 2 (No.2), 170- 183.
- Najam, U., Ishaque, S., Awam, M. H., & Ansar, N. Y. (2018) Interactive Effect Of CCM Between The Relationship Of Workplace Bullying, Burnout, And Turnover Intention, *Cogent Business & Management*, 5(1), 1-13.
- Nandini, N., & Rochmah, T. N. (2013). Penyebab Turnover Intention Pada Pegawai Instalasi Gizi Rumah Sakit PHC Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 1(3), 272–279.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 207-428
- Naz, U., Tasneem, S. S., Jabeen, R., & Saleem, R. (2019). The Effects of Ethical Climate on Bullying Behavior in the Workplace. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(3), 1057–1070. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v9-i3/5776>
- Noeary, S. A., Purnomo, A. K., & Waruwu, F. (2020). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Niat Keluar. *JJM: Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 31–40.
- Permatasari, N. L. D. T., & Sriathi, A. A. A. The Role Of Job Satisfaction Mediates The Effect Of Job Stres On Employee *Turnover Intention*.
- Pranata, I. G. N., Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1). 7486 -7518
- Pranata, G. D., Salit, I. G., & Netra, K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada Restoran Queen’s Tandoor Seminyak. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3531- 3559.
- Prantice, C. (2019) Managing service encounters with emotional intelligence. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 51, 344-351
- Pratiwi, M. I. (2023). Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di PT. Victory International Futures Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(2), 221.
- Prawira, I. G. A. G. Y., Suwandana, I. G. M. (2019). Peran kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan housekeeping department fave hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 8 (8) ,5060-5089
- Pristayati, L. P. M., Adnyani, I. G. A. M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen

- Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Puri Santrian Sanur. E-Jurnal Manajemen Unud. 6(3), 1507-1533.
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati (JBS): Media Publikasi Penelitian Dan Penerapan Ipteks*, 9(2).
- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(7), 4045–4072.
- Putra, D., Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pada Rumah Sakit Umum Premagana. E-Jurnal Manajemen Unud, 5(7), 4281- 4308.
- Putradiarta, A. A. (2016). Analisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja terhadap intention to quit (keinginan untuk keluar). *Diponegoro Jurnal of Management*, 5(4), 1-12
- Putri, E., & Anisa, F. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(2), 194-205.
- Qureshi, S. (2013). The Relationship between Work Motivation, Burnout and Intention to Leave for the Top Level Managers of Garment Industry (A Case Study of Indian Garment Industry). *International Journal of Human Resource Studies*, 3(4), 128. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v3i4.4609>
- Rahyuda, I.K. (2019). Metode Penelitian Bisnis. Denpasar: Udayana University Press.
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover Intention*. *E-Jurnal Manajemen*, 9(2), 466-486.
- Rismawan, P. A. E., Supartha, W. G. Yasa, N. N. K. (2015). Peran mediasi komitmen organisasional pada pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi keluar karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(8), 424-441
- Rivaldo, Y., Sulaksono, D. H., & Pratama, Y. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 49-58.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behaviour* (15th ed.). Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16,
- Rojikinnor, R., Gani, A.J.A., Saleh, C. and Amin, F. (2023), "The Role of Compensation As a Determinant of Performance and Employee Work Satisfaction: A Study at The PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk", *Journal of Economic and Administrative Sciences*, Vol. 39 No. 4, pp. 943-956.
- Rubaca, U., Khan, M. P. (2020). The impact of perceived organizational support and job resourcefulness on supervisor-rated contextual performance of firefighters: Mediating role of job satisfaction. *J Contingencies and Crisis Management*. 2021; 29:281-292.

- Siagian, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1 Cetakan 23*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sidharta, N. & Margaretha, M. 2011. "Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention: Studi Empiris pada Karyawan Bagian Operator di Salah Satu Perusahaan Garment di Cimahi." *Jurnal Manajemen*. Vol. 10 No. 2, pp. 129-142.
- Siddiqui, A. A. & Jamil, R. A. (2015). antecedents of Employees Turnover Intention: Evidence form Privat Educational Institutions. *American Journal of Economics and Business Administration*, 7(4), pp: 160-165.
- Sheraz, A., Wajid, M., Sajid, M., Quresi, W. H., & Rizwan, M. (2014) "Ancedent if Job Stres and Its Impact on Employees Job Satisfaction and Turnover Intention". *International Journal of Learning & Development*. Vol. 4(2), pp: 204-226.
- Sudaryo, Dr. Yoyo, *et al.* (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, R., & Hermana, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 51-56.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78–88.
- Taiwah, K. A., Annor, F., & Arthur, B. G., (2016). Linking Commuting Stress To Job Satisfaction And Turnover Intention: The Mediating Role Of Burnout, *Journal of Workplace Bhavioral Health*, 31(2), 104-123.
- Tunjungsari, P. (2011). *Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero)*, Bandung.
- Tziner, A., Edna, R., Ruth, R., Alexander, B. (2015). Work stress and turnover intention among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 3(1), pp.207-213.
- Varghese, S., & Kumar, J. (2019). Work Engagment and Burnout: A Study on Turnover intention Among Educators. . *J. Xi'an Univ. Archit. Technol*, 4, 1058–1093.
- Wasposito, A. A., & Minadaniati, L. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pada PT. Trubus Swadaya. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pada Pt. Trubus Swadaya Depo*, 3(1), 1–16.
- Wahyuningrum, E., & Khan, R. B. F. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada generasi Z di DKI Jakarta. *Jurnal E-Bis: Ekonomi Bisnis*, 7(2), 486-499.

- Warshawsky, N. E., & Havens, D. S. (2015). Nurse Manager Job Satisfaction And Intent To Leave. *Journal Of Economics*, 21(1), pp: 32-39.
- Wateknya, Y., Indartono, S. (2016). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 5(5), 468-480
- Wong, Y. W. and Wong, Y. W. 2017. The effects og percieved organisational support and affective commitment on turnover intention: A test of two competing models. *Journal of Chinese Human Resource Management*, vol. 8(1), pp: 2-21. doi: 10.1108/JCHRM-01-2017-0001
- Yin-Fah, B. C., Yeoh, S. F., Lim, C. L., Syahaily, O. (2015). An exploratory study on turnover intention among privat sector employees. *International Journal of Business and Management*, 5(8), pp. 57-64
- Yo, P. M., & Supartha, W. G. (2019). Effect of job stres, emotional weakness and job satisfaction on intention to leave. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(4), 97-106.