

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION DI PT COLAMASS SUKSES MANDIRI**

Cindy Novia Tasha¹, Suhardi²

¹Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Program Studi Magister Manajemen, Universitas Putera Batam

email: pb210910068@upbatam.ac.id¹, suhardi@puterabatam.ac.id²

ABSTRACT

This study explores the influence of workload, job stress and work motivation on turnover intention among employees at PT Colamass Sukses Mandiri. Triggered by rising turnover rates, the research aims to assess whether internal work factors significantly affect employees intention to resign. A quantitative approach with associative descriptive methods was employed, using questionnaires completed by 103 respondents and analyzed via multiple linear regression. Results show that workload, job stress and work motivation significantly impact turnover intention, with each factor showing p-values below 0,05 threshold. This suggests that high workload and job stress levels increase employees desire to leave, while the work motivation is weakened. These findings emphasize the importance for companies to effectively manage workload, job stress and foster employee work motivation as part of their retention strategies. The study contributes to a deeper understanding of how internal workplace dynamics directly influence turnover intention.

Keywords: *Workload; Job Stress; Work Motivation; Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Persaingan dunia bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan, termasuk perusahaan distributor untuk mampu bertahan dan berkembang. Perusahaan distributor memiliki peran sebagai penghubung antar produsen dengan konsumen. Untuk menghadapi persaingan tersebut, perusahaan perlu untuk melakukan pengelolaan sumber daya secara optimal, terutama pada sumber daya manusia (Suhardi, 2023).

Sumber daya manusia merupakan elemen dari kunci keberhasilan suatu perusahaan. SDM yang terampil dapat memberikan dorongan kepada perusahaan untuk maju, sementara dengan pengelolaan SDM yang buruk kinerja dalam perusahaan akan ikut menurun dan meningkatkan *turnover intention* dalam perusahaan (Suhardi, 2016). Oleh sebab itu, pengelolaan SDM

yang baik sangat diperlukan dalam perusahaan (Setiyarti et al., 2023).

Turnover intention adalah niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, biasanya dipicu oleh stres, beban kerja, dan rendahnya motivasi. Manajemen SDM yang baik dapat menekan *turnover intention* dan dampak negatifnya terhadap operasional perusahaan (Alyaputri et al., 2024).

Turnover intention dipengaruhi oleh beban kerja, stres kerja, dan motivasi. Beban kerja tidak hanya mencakup jumlah tugas, tetapi juga kemampuan karyawan menyelesaikannya. Beban kerja yang tinggi dapat menurunkan produktivitas dan mendorong keinginan resign. (Fatmawati & Mansyur, 2024).

Stres kerja adalah reaksi secara fisik dan emosional yang timbul. Ketika tuntutan pekerjaan melebihi dari

kapasitas karyawan (Lase & Suhardi, 2021b). Stres yang berkepanjangan memiliki dampak pada kinerja dan memberikan dorongan kepada karyawan untuk mengundurkan diri. Semakin tinggi tingkat daripada stres kerja, semakin besar juga kemungkinan daripada terjadinya *turnover intention* (Arief et al., 2022).

Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan secara internal yang membuat karyawan ingin bekerja secara maksimal. Berbagai faktor berupa insentif, jenjang karir dan penghargaan dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. Motivasi yang rendah akibat dari ketidakpuasan kerja atau beban kerja yang berlebihan dapat mendorong tingginya tingkat *turnover intention* (Aran & Suhardi, 2024).

PT Colamass Sukses Mandiri adalah perusahaan distribusi barang konsumsi yang berdiri di Batam sejak 2014 dan berganti nama dari PT Colamas Indah Sejati pada tahun 2024. Saat ini, perusahaan memiliki 103 karyawan. Dalam empat tahun terakhir, perusahaan mengalami tren *turnover intention* yang relatif tinggi, dengan rata-rata rasio turnover sebesar 13%, dan angka tertinggi terjadi pada tahun 2024 sebesar 14% dari total 112 karyawan di awal tahun. Menurut Gills dalam (Nuraini et al., 2023), tingkat *turnover* yang normal berada pada kisaran 5%-0% per tahunnya, sehingga angka di atas 10% dapat dikategorikan sebagai tingkat yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa PT Colamass Sukses Mandiri menghadapi permasalahan *turnover intention* yang perlu mendapatkan perhatian mengingat dampaknya terhadap stabilitas dan produktivitas perusahaan.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh daripada beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada PT Colamass Sukses Mandiri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif

asosiatif dan analisis regresi linier berganda. Hasilnya diharapkan menjadi dasar strategi pengelolaan SDM untuk menurunkan *turnover intention* dan mempertahankan karyawan berkinerja baik.

KAJIAN TEORI

1. Beban Kerja

Beban kerja berupa banyaknya pekerjaan yang ditugaskan untuk seseorang untuk diselesaikan dengan jangka waktu yang secara umumnya diukur berdasarkan banyaknya tugas yang telah diberikan (Kamiluddin Saptaputra et al., 2023). (Mardiati & Suhardi, 2024) Beban kerja memiliki maksud sebagai pekerjaan ataupun tugas yang diterima seorang karyawan dalam kapasitas karyawan tersebut dan diberikan waktu untuk dikerjakan dalam waktu yang telah ditentukan (Bagus Putra Marhaendra, 2022).

Terdapat beberapa indikator beban kerja dengan penjelasan sebagai berikut (Abdan Hsibih et al., 2023).

- Time load* (Beban waktu)
- Mental effort load* (Beban usaha mental)
- Psychological stress load* (Beban tekanan psikologis)

2. Stres Kerja

Stres kerja memiliki pengertian sebuah tekanan psikologis ataupun ketegangan yang muncul pada individu pada saat individu menerima sebuah tantangan ataupun tuntutan yang tingkat kesulitannya melebihi kemampuan individu tersebut di lingkungan kerja (Pramono, 2024). Stres kerja merupakan sebuah tekanan yang dimana berasal dari reaksi individu pada tuntutan pekerjaan yang diluar kapasitas individu untuk menyelesaikannya sehingga memberikan dampak yang negatif bagi kesehatan individu baik secara fisik ataupun mental (Ayu et al., 2024).

Adapun empat indikator yang dapat memberikan pengaruh pada stres kerja sebagai berikut (Lase & Suhardi, 2021a).

- Kegelisahan individu
- Tekanan yang didapatkan oleh individu
- Frustasi yang dirasakan oleh individu
- Kekhawatiran yang dirasakan oleh individu

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja berupa adanya kaitan dengan usaha dengan tujuan dalam bekerja, dengan maksud motivasi kerja memiliki kaitan antara usaha yang telah dikeluarkan oleh seseorang digunakan untuk mencapai tujuan suatu organisasi ataupun pekerjaan yang bersifat secara individual (Novia Ruth Silaen, Acep Nurlaeli, Muhammad Asir et al., 2022). Motivasi kerja memiliki arti berupa sebuah dorongan secara biologis serta emosional yang timbul dari individu itu sendiri yang menjadikannya sebagai sebuah acuan atau alasan untuk mengerjakan sebuah pekerjaan dengan tujuan untuk mencapai sebuah kebutuhan (Rezeki et al., 2021; Susiana; & Suhardi, 2022).

Terdapat tiga indikator motivasi kerja dengan penjelasan sebagai berikut (Arief et al., 2022).

- Kebutuhan atas penghargaan
- Kebutuhan atas kekuatan
- Kebutuhan atas afiliasi

4. Turnover Intention

Turnover intention adalah keinginan karyawan untuk berhenti demi pekerjaan yang dianggap lebih baik. (Drastyana Frida, 2021). *Turnover intention* memiliki maksud sebagai kecenderungan atas keinginan karyawan untuk meninggalkan tempatnya bekerja sekarang (Rahman & Wasiman, 2023).

Terdapat tiga indikator terkait *turnover intention*, penjelasan sebagai berikut (Randa Patandung, 2024).

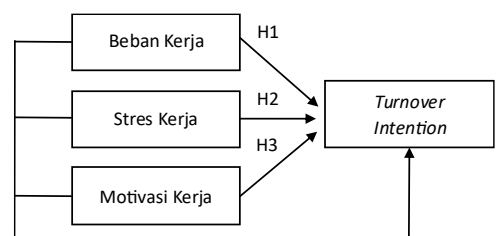
- Pemikiran untuk mengundurkan diri
- Keinginan untuk mencari pekerjaan yang baru
- Adanya keinginan untuk mengundurkan diri di masa yang akan datang

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dengan memanfaatkan metode deskriptif kuantitatif (Husda et al., 2023). Data yang dikumpulkan dengan melakukan penyebaran kuisisioner kepada sampel yang terdiri atas seluruh karyawan PT Colamass Sukses Mandiri sebanyak 103 karyawan.

Teknik *sampling* yang digunakan kali ini adalah teknik *sampling* jenuh dengan menggunakan seluruh anggota populasi untuk dijadikan sebagai sampel dengan jumlah 103 karyawan (Sahir, 2021).

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis:

- H1 : Beban kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT Colamass Sukses Mandiri.
- H2 : Stres kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT Colamass Sukses Mandiri.
- H3 : Motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *Turnover intention* di PT

- Colamass Sukses Mandiri.
- H4 : Beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap *Turnover intention* di PT Colamass Sukses Mandiri.

diakui sebagai data yang sah apabila angka korelasi yang diperoleh $> r$ tabel. Pada probabilitas sebesar 0.05 dan sebanyak 30 responden yang digunakan untuk melakukan pengujian sebagai sampel, maka nilai r tabelnya adalah 0,361 dengan perhitungan $df = N-2 = 30-2 = 28$, dengan tabel sebagai berikut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Penelitian ini memanfaatkan 30 karyawan sebagai responden. Data akan

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-tabel	r-hitung	Kriteria
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,361	0,488	Valid
	X1.2		0,535	Valid
	X1.3		0,734	Valid
	X1.4		0,504	Valid
	X1.5		0,686	Valid
	X1.6		0,600	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1		0,512	Valid
	X2.2		0,551	Valid
	X2.3		0,713	Valid
	X2.4		0,743	Valid
	X2.5		0,720	Valid
	X2.6		0,696	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X2.7		0,762	Valid
	X2.8		0,445	Valid
	X3.1		0,548	Valid
	X3.2		0,471	Valid
	X3.3		0,805	Valid
	X3.4		0,636	Valid
<i>Turnover Intention</i> (Y)	X3.5		0,732	Valid
	X3.6		0,741	Valid
	Y.1		0,603	Valid
	Y.2		0,753	Valid
	Y.3		0,784	Valid
	Y.4		0,634	Valid
	Y.5		0,664	Valid
	Y.6		0,401	Valid

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS 25 (2025)

Tabel 1 yang telah dipaparkan diatas menunjukkan bahwasanya dengan responden sebanyak 30 orang, $N = 30$ dan $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,361), berdasarkan data yang telah diperoleh dan dilakukan penelitian, maka data tersebut dapat

dikatakan valid. Dengan maksud bahwasanya tiap variabel yang ada pada penelitian ini dapat dilakukan pengujian yang lebih lanjut sesuai dengan validitasnya.

Tabel 2. Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Crombach's Alpha	Kriteria	Interpretasi
Beban Kerja (X1)	0,625	> 0,60	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,797		Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,739		Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,689		Reliabel

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS 25 (2025)

Tabel 2 yang dipaparkan diatas memberikan petunjuk bahwasanya nilai reliabilitas tiap variabel X dan juga variabel Y memiliki angka yang lebih

besar daripada nilai *crombach's Alpha*, yaitu 0,60. Oleh sebab itu, tiap variabel yang ada pada tabel di atas dapat diakui sebagai variabel yang reliabel.

B. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.058	.563		21.404	.000
	Beban Kerja X1	.074	.025	.149	3.024	.003
	Stres Kerja X2	.271	.017	.779	16.054	.000
	Motivasi Kerja X3	.053	.019	.119	2.873	.005

a. Dependent Variable: Turnover Intention Y

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 25 (2025)

Tabel 3 yang tertera diatas, dengan rumus yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini, $Y = 12,058 + 0,074X1 + 0,271X2 + 0,053X3 + \epsilon$, pembahasan sebagai berikut:

- Nilai konstanta untuk penelitian ini memiliki sifat yang bernilai positif dengan jumlah 12,058. Jika variabel Y dianggap bernilai 0, maka nilai pada variabel X akan memiliki nilai sebesar 12,058.
- Nilai koefisien pada penelitian ini yang dimana dengan variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai dengan angka 0,074 atau 7,4 poin. Dengan maksud, jikalau variabel X1 memiliki nilai dengan kenaikan angka 1, maka akan mempengaruhi nilai dari variabel Y sebesar 0,074 atau 7,4 poin.

C. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

- Nilai koefisien pada penelitian ini yang dimana dengan variabel Stres Kerja (X2) memiliki nilai dengan angka 0,271 atau 27,1 poin. Dengan maksud, jikalau variabel X2 memiliki nilai dengan kenaikan angka 1, maka akan mempengaruhi nilai dari variabel Y sebesar 0,271 atau 27,1 poin.
- Nilai koefisien pada penelitian ini yang dimana dengan variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai dengan angka 0,053 atau 5,3 poin. Dengan maksud, jikalau variabel X3 memiliki nilai dengan kenaikan angka 1, maka akan mempengaruhi nilai dari variabel Y sebesar 0,053 atau 5,3 poin.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.856	.852	.714
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja X3, Stres Kerja X2, Beban Kerja X1				
b. Dependent Variable: Turnover Intention Y				

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 25 (2025)

Dengan tabel yang dipaparkan oleh Tabel 4., bisa disimpulkan bahwasanya tiga variabel independent memiliki pengaruh pada variabel dependen. Hal ini terbukti dengan melihat angka pada *Adjusted R Square* yang angkanya sebesar 0,852 atau 85,2 poin yang maksudnya adalah variabel dari

Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh pada variabel *Turnover Intention* (Y) dengan poin sebesar 85,2. Untuk angka sisanya yang sebesar 14,8 poin adalah penelitian yang tidak termasuk dalam riset yang dilakukan oleh peneliti.

D. Uji T

Tabel 5. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.058	.563		21.404	.000
	Beban Kerja X1	.074	.025	.149	3.024	.003
	Stres Kerja X2	.271	.017	.779	16.054	.000
	Motivasi Kerja X3	.053	.019	.119	2.873	.005
a. Dependent Variable: Turnover Intention Y						

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 5, dapat terlihat hasil uji T pada tiap variabel dengan penjelasan sebagai berikut.

- 1) Untuk variabel Beban Kerja (X1) terlihat bahwasanya nilai daripada T hitung adalah sebesar 3,024 > T tabel dengan angka sebesar 1,984 dan nilai sig. sebesar 0,003 < 0,05 yang berarti bahwasanya variabel Beban Kerja (X1) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention (Y) di PT Colamass Sukses Mandiri.
- 2) Untuk variabel Stres Kerja (X2) terlihat bahwasanya nilai daripada T hitung adalah sebesar 16,054 > T tabel dengan angka sebesar 1,984

dan nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti bahwasanya variabel Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention (Y) di PT Colamass Sukses Mandiri.

- 3) Untuk variabel Motivasi Kerja (X3) terlihat bahwasanya nilai daripada T hitung adalah sebesar 2,873 > T tabel dengan angka sebesar 1,984 dan nilai sig. sebesar 0,005 < 0,05 yang berarti bahwasanya variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention (Y) di PT Colamass Sukses Mandiri.

E. Uji F

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	300.938	3	100.313	196.626	.000 ^b
	Residual	50.507	99	.510		
	Total	351.445	102			
a. Dependent Variable: Turnover Intention Y						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja X3, Stres Kerja X2, Beban Kerja X1						

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji F yang dipaparkan pada Tabel 6, terlihat bahwasanya nilai daripada F_{hitung} yang diperoleh adalah senilai $196,626 > F_{tabel}$ senilai 2,46 dan nilai signifikan yang sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwasanya terdapat pengaruh secara simultan pada variabel indenpenden, yaitu beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja pada variabel dependen, yaitu *turnover intention* di PT Colamass Sukses Mandiri.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Dengan pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti menggunakan aplikasi SPSS 25, diperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwasanya variabel daripada beban kerja memiliki pengaruh terhadap variabel *turnover intention* di PT Colamass Sukses Mandiri. Hal ini dapat dinilai dari angka T_{hitung} pada uji T sebesar $3,024 >$ daripada nilai T_{tabel} yang sebesar 1,984 serta memiliki nilai signifikan sebesar $0,003 <$ daripada nilai 0,05. Sehingga, beban kerja memiliki pengaruh pada *turnover intention* secara signifikan dan dinyatakan H_a diterima dan H_o ditolak.

Temuan yang dilakukan oleh peneliti (Mayora & Sihombing, 2023) juga selaras dengan habis penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dengan penelitian yang berkaitan pada variabel beban kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* bahwasanya beban kerja memiliki pengaruh secara positif

dan juga signifikan secara simultan pada *turnover intention*.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Dengan pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti menggunakan aplikasi SPSS 25, diperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwasanya variabel daripada stres kerja memiliki pengaruh terhadap variabel *turnover intention* di PT Colamass Sukses Mandiri. Hal ini dapat dinilai dari angka T_{hitung} pada uji T sebesar $16,054 >$ daripada nilai T_{tabel} yang sebesar 1,984 serta memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 <$ daripada nilai 0,05. Sehingga, stres kerja memiliki pengaruh pada *turnover intention* secara signifikan dan dinyatakan H_a diterima dan H_o ditolak.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wulansari et al., 2021) terkait variabel beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, dimana stres kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan pada *turnover intention*.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Dengan pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti menggunakan aplikasi SPSS 25, diperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwasanya variabel daripada motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap variabel *turnover intention* di PT Colamass Sukses Mandiri. Hal ini dapat dinilai dari angka T_{hitung} pada uji T

sebesar 2,873 > daripada nilai T_{tabel} yang sebesar 1,984 serta memiliki nilai signifikan sebesar 0,005 < daripada nilai 0,05. Sehingga, motivasi kerja memiliki pengaruh pada *turnover intention* secara signifikan dan dinyatakan H_a diterima dan H_o ditolak.

Berdasarkan hasil temuan yang dilakukan oleh peneliti, hasilnya selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (K & Kusuma, 2024) dengan hasil bahwasanya motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan pada *turnover intention*,

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention

Dengan pengujian yang dilakukan menggunakan aplikasi SPSS 25, sehingga diperoleh hasil yang menunjukkan bahwasanya variabel beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh pada variabel *turnover intention* di PT Colamass Sukses Mandiri. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji F yang nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 196,626 > daripada nilai F_{tabel} sebesar 2,46. Sehingga, variabel beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap *turnover intention* di PT Colamass Sukses Mandiri. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka H_4 dapat diterima.

Memperhatikan penelitian yang juga dilakukan oleh (Latansa et al., 2024) dengan judul yang diteliti adalah Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Sinar Indah Kertas, bahwasanya di PT Sinar Indah Kertas menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sejalan dengan hasil penelitian ini. Namun, berbeda dengan temuan peneliti, stres kerja tidak berpengaruh signifikan karena telah dikelola dengan baik oleh perusahaan. Kedua studi sepakat bahwa secara simultan, ketiga variabel tersebut

berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

SIMPULAN

Analisis pada hasil yang telah diteliti sebagai berikut.

1. Variabel beban kerja (X_1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel *turnover intention* (Y) di PT Colamass Sukses Mandiri.
2. Variabel stres kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel *turnover intention* (Y) di PT Colamass Sukses Mandiri.
3. Variabel motivasi kerja (X_3) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel *turnover intention* (Y) di PT Colamass Sukses Mandiri.
4. Variabel beban kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel *turnover intention* (Y) di PT Colamass Sukses Mandiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdan Hsibih, T., Karmela Fitriani, L., & Supriatna, O. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(3), 109–125. <https://doi.org/https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v4i03.5701>
- Alyaputri, K., Udriyah, U., & Pambreni, Y. (2024). The Influence of Compensation and Workload on Turnover Intention At Pt Citramas Majutama. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 8(3), 606–620. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v8i3.1558>

- Aran, K. K., & Suhardi, S. (2024). Workload, Motivation, and Satisfaction's Impact on Employee Performance in Karimun's Savings and Loan Cooperative. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 119. <https://doi.org/10.22441/jimb.v10i1.25325>
- Arief, S. W. H., Sudiro, A., & Djumahir, D. (2022). Work Stress and Work Motivation on Employee's Turnover Intention Mediated by Organizational Commitment. *Interdisciplinary Social Studies*, 2(1), 1531–1546. <https://doi.org/10.55324/iss.v2i1.305>
- Ayu, I., Rachmawati, K., Dina, F., Bisri, T. S., Idayati, F., Putri, D. E., Nurdiah, S., Pratiwi, A. R., Ningsih Mokodongan, E., & Lustono. (2024). *Manajemen Konflik & Stres Kerja* (Luhglatno, Ed.; Pertama). EUREKA MEDIA AKSARA.
- Bagus Putra Marhaendra, T. (2022). *Ergonomi Dinamika Beban Kerja* (E. S. Mulyanta, Ed.; Pertama). CV Andi Offset.
- Drastyana Frida, S. (2021). *Turnover Intention Karyawan Dalam Tinjauan Kompensasi, Pengembangan Karir, Iklim Organisasi* (A. Ruhardi, Ed.; Pertama). Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia Anggota IKAPI Jawa Barat.
- Fatmawati, C. D., & Mansyur, A. (2024). TURNOVER INTENTION : APAKAH WORKLOAD AND WORK LIFE BALANCE MEMILIKI PERAN ? *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , Dan Akuntansi)*, 8(3), 402–415. <https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.v8i3.4473>
- Husda, N. E., Suhardi, & Inda, S. (2023). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Researctch & Development (R & D)* (Yunisa Oktavia, Ed.; 1st ed., Vol. 1). UPB Press.
- K, N. L. N., & Kusuma, S. F. (2024). *Pengaruh Kejenuhan Kerja , Konflik Kerja , dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan UMKM Azalea Food*. 12(1).
- Kamiluddin Saptaputra, S., Putu Ayu Vitalistyawati, L., Wardhana, A., Lestari, V., Fadillah Zulhayudin, M., Dewi Sumaningrum, N., Sya'diyah, H., Wayan Dimkatni, N., Daryono, Riswal, M., Dwi Saptadi, J., & Ade Prianti, I. (2023). *Ergonomi dan Lingkungan Kerja* (H. Akbar, Ed.; Pertama, Issue July). MEDIA SAINS INDONESIA.
- Lase, M., & Suhardi. (2021a). PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SAT NUSAPERSADA TBK. *Scientia Journal : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(3).
- Lase, M., & Suhardi. (2021b). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Satnusa Persada, Tbk. *Scientia Journal*, 4(3).
- Latansa, M. M., Rahmawati, N. I., & Yasin, R. M. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Sinar Indah Kertas. *UMMagelang Conference Series*, 396–410. <https://doi.org/10.31603/conference.12020>
- Mardiati, & Suhardi, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo di Kota Batam. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 7(1), 10–22.
- Mayora, L. I., & Sihombing, M. (2023). Pengaruh Job Insecurity Dan Beban

- Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Sejati Medan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(2), 302–310. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i2.385>
- Novia Ruth Silaen, Acep Nurlaeli, Muhammad Asir, I. P. S. A., Linda Agustina Siregar, Elida Mahriani, Hesti Umiyati, Haerana, R. R., & Madya Ahdiyat, Daelami Ahmad, Ronny Buha Sihotang, Imas Komalasari, Widiyawati. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (N. Rismawati, Ed.; Pertama). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Nuraini, A., Yunitasari, D., & Pangkey, D. Y. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Di Rumah Sakit. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARS)*, 7(3), 265–277. <https://doi.org/https://doi.org/10.52643/marsi.v7i3.3388>
- Pramono, G. P. (2024). *Pengelolaan Stres Kerja : Integrasi Alam Bawah Sadar dan Teknik Hypno Self dalam Lingkungan Kerja yang Sehat* (M. Tiorina Manurung, Ed.; Pertama). WeHa Press.
- Rahman, & Wasiman. (2023). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan di PT Colamas Indah Sejati. *J-MAS*, 8(1), 107–112. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.921>
- Randa Patandung, A. (2024). *Turnover Intention Dalam Dunia Kerja* (N. Fahriza, Ed.; Pertama). PT LITERASI NUSANTARA ABADI GRUP.
- Rezeki, F., Yusup, M., Haslinah, Andriani Pratiwi, E., Afriza, Ansori, Nurjaya, Wardhana, A., Basalamah, I., Puspita Adriana, N., Kalprianus Ismail, J., Napitupulu, M., Irianti, & Rasyid, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (H. Fajar Ningrum, Ed.; Pertama). MEDIA SAINS INDONESIA.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati, Ed.; Pertama). KBM indonesia.
- Setiyarti, T.-, Widiyastiti, N. M., Trisna Wijayanthi, I. A., & Sundari, P. (2023). TURNOVER INTENTION DI ANTARA LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN STRES KERJA. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 15(2), 98–120. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v15i2.608>
- Suhardi. (2016). *Pengantar Ekonomi Mikro* (I. A. Brahmasari, Ed.; 1st ed., Vol. 1). Gava Media.
- Suhardi. (2023). *Pengantar Ekonomi Mikro (Edisi Revisi)* (R. P. Setyaningrum & N. Aisyah, Eds.; 1st ed., Vol. 1). Gava Media.
- Susiana,, & Suhardi. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Logistik International. *Scientia Journal*, 4(4), 37–49.
- Wulansari, C., Subroto, B., & Mardiaty, E. (2021). The Influence of Excessive Workload and Work Stress towards the Auditor's Turnover Intention with Job Satisfaction as Mediation Variable. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 6(2), 293. <https://doi.org/10.23887/jia.v6i2.37510>