
Pengaruh *Overtime* dan *Workload* terhadap *Turnover intention* dengan *Job stress* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Karyawan PT Albasia Sejahtera Mandiri Temanggung)

Aliyza Fatrichia Putri Rezkyani¹, Mulato Santosa²

Manajemen / Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Magelang,
Indonesia

*email: mulatosantosa@ummgl.ac.id

DOI: [10.31603/bmar.v2i2.6823](https://doi.org/10.31603/bmar.v2i2.6823)

Abstrak :

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh overtime, workload, dan job stress terhadap turnover intention karyawan, pengaruh overtime dan workload terhadap job stress karyawan, peran mediasi job stress pada pengaruh overtime terhadap turnover intention karyawan, serta peran mediasi job stress pada pengaruh workload terhadap turnover intention karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan produksi PT Albasia Sejahtera Mandiri Temanggung sejumlah 172. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan SPSS 25.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa overtime berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan, workload berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan, overtime tidak berpengaruh terhadap job stress karyawan, workload berpengaruh positif dan signifikan terhadap job stress karyawan, job stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan, job stress tidak memediasi pengaruh overtime terhadap turnover intention karyawan, dan job stress memediasi pengaruh workload terhadap turnover intention karyawan.

Kata Kunci: *kerja lembur; beban kerja; stress kerja; turnover intention karyawan*



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

Abstract:

This study aims to examine and analyze the effect of overtime, workload, and job stress on employee turnover intention, the effect of overtime and workload on employee job stress, the mediating role of job stress on the effect of overtime on employee turnover intention, and the mediating role of job stress on the effect of workload on employee turnover intention. The sample used in this study were 172 production employees of PT Albasia Sejahtera Mandiri Temanggung. The sampling method used was purposive sampling. The analytical tool used is multiple linear regression analysis with SPSS 25.0. The results of this study indicate that overtime has a positive and significant effect on employee turnover intention, workload has a positive and significant effect on employee turnover intention, overtime has no effect on employee job stress, workload has a positive and significant effect on employee job stress, job stress has a positive and significant effect on employee turnover. employee turnover intention, job stress does not mediate the effect of overtime on employee turnover intention, and job stress mediates the effect of workload on employee turnover intention.

Keywords: *overtime; workload; job stress; turnover intention*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia berperan penting dalam keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Mereka adalah pengelola sumber daya lain seperti bahan baku, mesin, dan lain sebagainya yang tentunya akan menunjang operasional perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus memastikan karyawannya untuk tetap berkomitmen melalui pengelolaan yang efektif. Dalam mengelola asset manusia tersebut, perusahaan tentunya memiliki banyak kendala seperti *turnover intention*. Definisi *turnover intention* adalah niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaan secara sukarela ([Robbins dan Judge 2008](#)). *Turnover intention* juga dapat dikatakan sebagai kemauan atau keinginan seorang karyawan berpindah pekerjaan maupun keluar dari suatu perusahaan dan berpindah ke perusahaan yang lain untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik karena merasa tidak nyaman ([Trisnawati, 2021](#)).

Di tengah dinamika ekonomi yang bergerak cepat, jam kerja lembur, stress kerja, serta beban pekerjaan yang dianggap berat menjadi faktor penyebab *turnover*

intention ini. Disebutkan oleh [Khaidir dan Sugiati \(2016\)](#), tingkat *turnover intention* karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya operasional perusahaan yang akan berpengaruh pada tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* dapat merugikan perusahaan akibat hilangnya sumber daya manusia yang dimiliki.

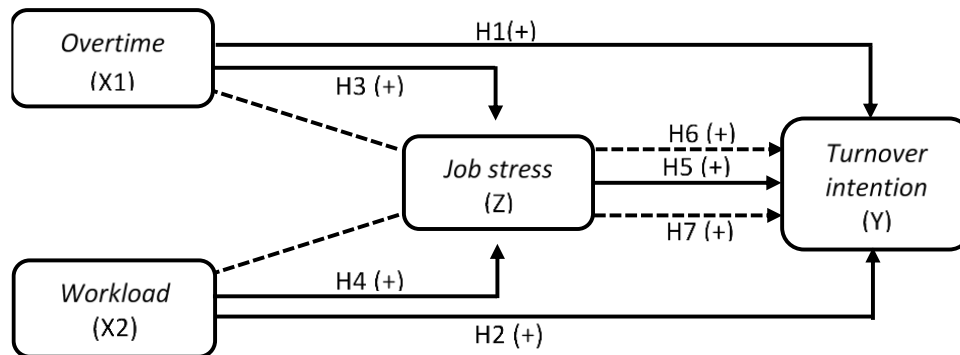
Dikutip dari Badan Pusat Statistika dalam Analisis Mobilitas Tenaga Kerja Hasil Survei Angkatan Kerja Nasional 2018, tingginya kecenderungan *turnover* terjadi pada kelompok umur produktif (15-24, 25-34, dan 35-44 tahun). Pada umumnya kecenderungan berpindah dari tempat kerja banyak dilakukan oleh orang-orang yang berada pada usia produktif. Semakin tinggi usia karyawan, semakin kecil kecenderungan untuk pindah dari tempat kerja. BPS juga menambahkan bahwa kecenderungan berpindah pekerjaan paling banyak terjadi pada buruh maupun karyawan, yaitu sebanyak 63,8%. Hal ini tentunya dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan seperti kemungkinan kehilangan sumber daya manusia yang kompeten.

PT Albasia Sejahtera Mandiri Temanggung (PT ASM) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pengolahan kayu multinasional. Produk yang dihasilkan adalah barecore albasia yang dipasarkan domestik dan internasional. Dalam hal ini, sumber daya manusia yang berkualitas merupakan asset berharga bagi PT ASM mengingat perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan kayu dengan beban kerja yang berat mulai dari proses pemotongan balok kayu, pembelahan balok kayu, sortir, penyusunan kayu, pemotongan susunan kayu, pengeleman dan pengepresan, pemotongan ukuran barecore, hingga packing. Sehingga dalam hal ini perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan. Tingkat perputaran karyawan PT ASM cenderung tinggi terutama pada karyawan produksi. Hal ini terjadi

karena banyak karyawan yang keluar dari perusahaan sebelum masa kontrak habis. Hasil wawancara peneliti dengan pihak HRD PT ASM diketahui bahwa terhitung dari tahun 2020 hingga 2021, jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan sebanyak 140 orang dan karyawan masuk sebanyak 105 orang.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang sudah disebutkan, penelitian ini berusaha untuk menguji dan menganalisis pengaruh *overtime* terhadap *turnover intention*; pengaruh *workload* terhadap *turnover intention*; pengaruh *overtime* terhadap *job stress*; pengaruh *workload* terhadap *job stress*; pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention*; menguji dan menganalisis apakah *job stress* memediasi pengaruh antara *overtime* terhadap *turnover intention*; serta apakah *job stress* memediasi pengaruh antara *workload* terhadap *turnover intention*, pada PT Albasia Sejahtera Mandiri Temanggung.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan penelitian yang relevan terkait dengan topik dan masalah yang diteliti. Selain itu dapat menjadi bahan referensi dalam penelitian-penelitian selanjutnya, dan membuat perusahaan yang dijadikan sebagai tempat penelitian mengurangi tingkat *turnover intention* karyawannya serta dapat mengetahui bagaimana mengatasi masalah yang mungkin timbul karena munculnya stres kerja karyawan akibat pengaruh kerja lembur dan beban kerja sehingga dapat mengatasi masalah-masalah yang mungkin dapat menghambat kinerja perusahaan (Mutiah, 2018). Model penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1. Model Penelitian berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana data jawaban responden dari kuesioner akan ditabulasi dalam bentuk angka, kemudian diolah menggunakan program SPSS 25. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan produksi PT Albasia Sejahtera Mandiri Temanggung sebanyak 312 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Kriteria yang ditetapkan dalam pengambilan sample adalah karyawan produksi PT Albasia Sejahtera Mandiri Temanggung yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh jumlah sampel yang memenuhi kriteria berjumlah 172 karyawan produksi.

Sumber data primer yang digunakan oleh peneliti adalah karyawan bagian produksi PT Albasia Sejahtera Mandiri Temanggung. Sedangkan sumber data sekunder yang digunakan oleh peneliti adalah staf HRD PT Albasia Sejahtera Mandiri Temanggung. Peneliti menggunakan pengukuran skala likert sebagai pedoman dalam mengajukan pertanyaan atau pernyataan dengan alternatif jawaban yaitu “Sangat Setuju (SS)”, “Setuju (S)”, “Netral (N)”, “Tidak Setuju (TS)”, dan “Sangat Tidak Setuju (STS)”.

Alat Analisis Data

Pengujian instrumen data pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Digunakan untuk melakukan uji mengetahui apakah jumlah faktor

yang telah disusun untuk menguji hipotesis mengenai eksistensi konstruktif. Analisis CFA juga berasumsi bahwa korelasi antara variabel cukup kuat di mana hal ini dapat dilihat dari nilai KMO (Kaiser Meyer-Olkin) lebih besar dari 0,5 serta nilai signifikansi dari Barlett's Test kurang dari 0,005 untuk dapat memastikan apakah variabel yang digunakan masih bisa diprediksi dan dianalisis lebih lanjut. Sedangkan dalam uji reliabilitas adalah hasil dari pengukuran menggunakan obyek yang sama yang akan menghasilkan data yang sama pula. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,70.

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan metode analisis regresi linear berganda. Dimana regresi berganda digunakan dengan tujuan untuk menguji lebih dari satu variabel bebas ([Ghozali, 2013](#)). Dalam menganalisis data penelitian, seluruh pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Adapun model persamaan regresi berganda untuk penelitian ini :

$$Z = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e$$

1. Uji F (uji model)

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk uji *Goodness of Fit* atau uji kelayakan model. Hal bertujuan untuk mengukur apakah model yang digunakan dalam penelitian layak atau tidak untuk digunakan. Uji F yang menunjukkan hasil yang signifikan menunjukkan model dikatakan layak untuk diteliti atau dapat dikatakan cocok (fit) dengan persamaan regresi.

2. Uji R²

Uji R² berfungsi untuk mengukur bagaimana kemampuan variabel independen (*overtime* dan *workload*) dalam menerangkan variabel dependen (*turnover intention*). Uji R² dinyatakan dalam presentase yang nilainya berkisaran antara $0 < R^2 < 1$.

3. Uji t

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (*overtime* dan *workload*) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (*turnover intention*). Dengan kriteria apabila t hitung $>$ t tabel maka ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen begitupun sebaliknya. Pada penelitian ini pengujian hipotesisnya menggunakan level of significance 0,05 dan dengan uji dua sisi.

4. Uji Variabel Mediasi (Sobel Test)

Dalam penelitian ini digunakan uji sobel yang mana dilakukan dengan menguji kekuatan adanya pengaruh tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang melalui variabel mediasi. Pengaruh tidak langsung ini dihitung dengan mengalihkan jalur $X \rightarrow Z$ (a) dengan jalur $Z \rightarrow Y$ (b) atau ab . Perlu dihitung nilai t dari koefisien ab untuk dapat menguji signifikan dalam pengaruh tidak langsung tersebut. Apabila nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh mediasi.

3. Hasil dan pembahasan

Tingkat Pengembalian

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sampling *purposive sampling* ([Sugiyono,2018](#)), dimana jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 172 orang yang terdiri dari berbagai usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan secara langsung ke PT Albasia Sejahtera Mandiri Temanggung dengan membagikan kuesioner kepada HRD kemudian dibagikan kepada karyawan bagian produksi. Jumlah kuesioner yang dapat diolah adalah sebanyak 145 kuesioner dengan presentase sebesar 84,3%.

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	KMO	Sig.	Component Matrix	Ket.
1	<i>Overtime</i>	X1.1	0,737	0,000	0,880	Valid
		X1.2			0,851	Valid
		X1.3			0,689	Valid
		X1.4			0,811	Valid
2	<i>Workload</i>	X2.1	0,779	0,000	0,681	Valid
		X2.2			0,872	Valid
		X2.3			0,862	Valid
		X2.4			0,815	Valid
3	<i>Job stress</i>	Z.1	0,747	0,000	0,751	Valid
		Z.2			0,788	Valid
		Z.3			0,796	Valid
		Z.4			0,550	Valid
		Z.5			0,747	Valid
4	<i>Turnover intention</i>	Y.1	0,815	0,000	0,914	Valid
		Y.2			0,819	Valid
		Y.3			0,793	Valid
		Y.4			0,899	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1. Hasil Uji Validitas ditunjukkan bahwa nilai *Kaiser Meyer oikin Measure of Sampling* (KMO) adalah $>0,50$ sehingga analisis faktor bisa dilakukan. Adapun nilai signifikansi dari Barlett's test $< 0,05$ sehingga pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dapat dikatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	<i>Overtime</i>	0,796	Reliabel
2	<i>Workload</i>	0,756	Reliabel
3	<i>Job stress</i>	0,789	Reliabel
4	<i>Turnover intention</i>	0,732	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2022

Hasil dari pengujian dalam tabel [Tabel 2](#). Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach alpha* pada variabel *overtime*, *workload*, *job stress*, dan *turnover intention* yang memiliki hasil nilai >0,7 sehingga indikator kuesioner pada penelitian ini dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Berganda

Persamaan I (Pengaruh terhadap <i>Job stress</i>)		
	B	Sig.
<i>Overtime</i>	0,137	0,083
<i>Workload</i>	0,641	0,000
Persamaan II (Pengaruh terhadap <i>Turnover intention</i>)		
	B	Sig.
<i>Overtime</i>	0,343	0,000
<i>Workload</i>	0,398	0,000
<i>Job stress</i>	0,255	0,001

Sumber : Data diolah, 2022

Sehingga persamaan yang didapatkan adalah :

$$\text{Persamaan I : } Z = 0,137 X_1 + 0,641 X_2 + e$$

$$\text{Persamaan II: } Y = 0,343 X_1 + 0,398 X_2 + 0,255 Z + e$$

Berdasarkan [Tabel 3](#). Analisis Regresi Berganda hasil analisis regresi berganda penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Nilai koefisien regresi *overtime* sebesar 0,137 dan bernilai positif. Hasil ini menunjukkan bahwa *job stress* akan mengalami peningkatan apabila *overtime* semakin tinggi.
2. Nilai koefisien regresi *workload* sebesar 0,641 dan bernilai positif. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila *workload* meningkat maka *job stress* akan meningkat.
3. Pada persamaan model kedua nilai koefisien regresi *overtime* sebesar 0,343 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika *overtime* meningkat maka *turnover intention* juga akan mengalami peningkatan.
4. Nilai koefisien regresi *workload* sebesar 0,398 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa *turnover intention* mengalami kenaikan sebesar 0.557 jika *workload* naik satu satuan.
5. Nilai koefisien regresi kepuasan *job stress* 0,255 dan bernilai positif. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan *job stress* maka *turnover intention* juga akan meningkat.

Uji F

Hasil uji F pada persamaan pertama menunjukkan bahwa perhitungan F_{hitung} sebesar 37,939 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, serta nilai F_{tabel} sebesar 3,06. Atas perhitungan tersebut, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini 'fit'. Dalam persamaan kedua, hasil uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar 48,624 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, serta nilai F_{tabel} sebesar 2,67. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$, yang menunjukkan jika model penelitian dalam penelitian ini dapat dikatakan 'fit'.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai *Adjusted R square* pada model I adalah 0,339. Dimana hal ini berarti pengaruh variabel *overtime* dan *workload* mampu menjelaskan variabel *job stress* sebesar 33,9 % sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain diluar model. Selain itu, nilai *Adjusted R square* pada model II adalah 0,498 yang berarti bahwa besar pengaruh variabel *overtime* dan *workload* dalam menjelaskan variabel *turnover intention* ialah sebesar 49,8% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel		t hitung	t tabel	Sig.
Model I (<i>Job stress</i>)	<i>Overtime</i>	1,746	1,997	0,083
	<i>Workload</i>	6,482	1,997	0,000
Model II (<i>Turnover intention</i>)	<i>Overtime</i>	4,756	1,997	0,000
	<i>Workload</i>	3,883	1,997	0,000
	<i>Job stress</i>	3,338	1,997	0,001

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4 diatas didapatkan hasil sebagai berikut:

a. Pengaruh *overtime* terhadap *turnover intention*

Berdasarkan “uji t yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa $t_{hitung} 4,756 > t_{tabel} 1,997$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara statistik berarti hipotesis 1 diterima dan hipotesis 0 ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *overtime* berpengaruh positif terhadap variabel *turnover intention* sehingga **H₁ diterima**.

b. Pengaruh *workload* terhadap *turnover intention*

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa $t_{hitung} 3,883 > t_{tabel} 1,997$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara statistik berarti hipotesis 2 diterima dan hipotesis 0 ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *workload* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* sehingga **H₂ diterima**.

c. Pengaruh *overtime* terhadap *job stress*

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa $t_{hitung} 1,746 < t_{tabel} 1,997$ dan nilai signifikansi $0,083 > 0,05$. Hal ini berarti hipotesis 3 ditolak dan hipotesis 0 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *overtime* tidak berpengaruh terhadap *job stress*, sehingga **H₃ ditolak**.

d. Pengaruh *workload* terhadap *job stress*

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa $t_{hitung} 6,482 > t_{tabel} 1,997$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara statistik berarti hipotesis 4 diterima dan hipotesis 0 ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *workload* berpengaruh positif terhadap *job stress*, sehingga **H₄ diterima**.

e. Pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention*

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa $t_{hitung} 3,338 > t_{tabel} 1,997$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Secara statistik berarti hipotesis 5 diterima dan hipotesis 0 ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *job stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* sehingga **H₅ diterima**.

f. Pengaruh *overtime*, *job stress*, dan *turnover intention*

Untuk menguji apakah variabel *job stress* memediasi pengaruh *overtime* terhadap *turnover intention* maka dilakukan uji sobel. Dari table hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi *overtime* terhadap *job stress* sebesar 0,137 dengan standar error 0,079 dan nilai signifikansi 0,083. Adapun nilai koefisien regresi *job stress* terhadap *turnover intention* sebesar 0,255 dengan standar error 0,076 dan nilai signifikansi 0,001. Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai z sebesar $1,540 < 1,96$ dengan standar error 0,022. Dengan demikian maka variabel *job stress* tidak mampu memediasi variabel *overtime* terhadap *turnover intention*, sehingga **H₆ ditolak**.

g. Pengaruh *workload*, *job stress*, dan *turnover intention*

Dari tabel hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi *workload* terhadap *job stress* sebesar 0,641 dengan standar error 0,099 dan nilai signifikansi 0,000. Adapun nilai koefisien regresi *job stress* terhadap *turnover intention* sebesar 0,255 dengan standar error 0,076 dan nilai signifikansi 0,001. Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai z sebesar $2,979 > 1,96$ dengan standar error 0,054. Dengan demikian maka variabel *job stress* mampu memediasi variabel *workload* terhadap *turnover intention*,” sehingga **H₇** diterima.

4. Kesimpulan

Penelitian dilakukan dengan bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel *overtime*, *workload*, dan *job stress* terhadap *turnover intention*, pengaruh variabel *overtime* dan *workload* terhadap *job stress*, serta variabel *job stress* dalam memediasi pengaruh *overtime* dan *workload* terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil diantaranya variabel *overtime* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa adanya beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan keinginan karyawan PT Albasia Sejahtera Mandiri untuk mengundurkan diri atau keluar dari perusahaan. Selanjutnya, hasil menunjukkan bahwa *overtime* tidak berpengaruh terhadap *job stress*. Dalam hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa adanya beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stress kerja karyawan PT Albasia Sejahtera Mandiri. *Job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa *job stress* dapat memediasi pengaruh *workload* terhadap *turnover intention* sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa *job stress* dapat memediasi pengaruh *workload* terhadap *turnover intention* karyawan.

Referensi

- Ghozali, I. dan Ratmono, D. (2013) *Analisis Multivariate dan Ekonometrika Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Eviews 8*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Khaidir, M. dan Sugiati, T. (2016) "Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Studi Pada Karyawan Kontrak PT Gagah Satria Manunggal Banjarmasin," *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(3), hal. 175–185.
- Mutiah, N. (2018) "Pengaruh jam kerja lembur dan pengembangan karir terhadap *turnover intention*," hal. 1–205.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2008) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Trisnawati, A. (2021) *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan pada PT Mitra Bisnis Keluarga*. Tersedia pada: <http://eprints.universitaspurabangsa.ac.id/id/eprint/218>.