

Beban kerja sebagai determinan utama keinginan berpindah di kalangan pegawai: Studi pada perusahaan BUMN di Semarang

Tri Uswatun Khasanah, Tito Aditya Perdana*, Sih Darmi Astuti, Diana Aqmala
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro, Indonesia

*) Korespondensi (e-mail: titoadityap92@dsn.dinus.ac.id)

Abstract

This study investigates the Influence of work environment, workload, and work stress on turnover intention among employees of a state-owned enterprise (BUMN) located in Semarang. Turnover intention reflects an employee's desire to voluntarily leave the organization, which can disrupt operational stability and productivity. A quantitative research design was adopted, using a survey of employees as respondents. Data were collected through structured questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The empirical findings reveal that the work environment, workload, and work stress simultaneously exert a positive and significant effect on turnover intention. A less supportive work environment, excessive workload, and heightened stress levels were identified as key drivers influencing employees' intention to resign. Furthermore, these three variables collectively explain the variance in turnover intention. Based on these results, it is recommended that the company enhance its work environment, implement better workload management strategies, and provide effective stress management programs to minimize the risk of high employee turnover.

Keywords: Work Environment, Workload, Job Stress, Turnover Intention, State-owned Enterprises

Abstrak

Studi ini bertujuan menganalisis dampak lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan salah satu perusahaan BUMN di Semarang. Turnover intention merupakan niat seorang karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan, yang dapat berdampak negatif terhadap stabilitas dan produktivitas organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei terhadap karyawan sebagai responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Penelitian ini menghasilkan lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention secara simultan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, beban kerja yang tinggi, serta tingkat stres yang meningkat menyebabkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Secara simultan, ketiga variabel independen ini berkontribusi terhadap turnover intention. Temuan riset mengindikasikan bahwa perusahaan perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja, mengelola beban kerja dengan lebih baik, serta menyediakan program manajemen stres guna penekanan tingkat turnover karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja, Keinginan Berpindah, BUMN.

How to cite: Khasanah, T. U., Perdana, T. A., Astuti, S. D., & Aqmala, D. (2025). Beban kerja sebagai determinan utama keinginan berpindah di kalangan pegawai: Studi pada perusahaan BUMN di Semarang. *Journal of Management and Digital Business*, 5(3), 809–824. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v5i3.1681>



1. Pendahuluan

Pelayanan publik merupakan suatu proses di mana penyelenggara negara memfasilitasi harapan dan kepentingan masyarakat, dengan fokus utama memajukan kesejahteraan masyarakat dan negara, yang didirikan oleh dan untuk publik, bertanggung jawab untuk menyediakan layanan yang mendukung kesejahteraan umum dan memperbaiki kualitas hidup masyarakat, serta pemerintah sebagai pemegang birokrasi wajib memenuhi kebutuhan yang diharapkan oleh Masyarakat (Taufiqurkhman & Satispi, 2018). Integritas perusahaan pelayanan publik dapat terlihat pada dimensi transparansi pelayanan, akuntabilitas dan partisipasi publik, serta upaya pewujudan *Good Governance* yang berkelanjutan (Haerana & Burhanuddin, 2022). Seperti yang ditulis oleh Mursyidah & Choiriyah (2020), pelayanan publik ini memiliki fungsi yang sangat penting yaitu bertujuan untuk memuaskan dan menetapkan standar pelayanan publik untuk masyarakat, terutama guna meningkatkan kualitas hidup mereka.

Meskipun perusahaan pelayanan publik memainkan peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun, kualitas pelayanan publik di Indonesia masih menghadapi berbagai masalah, seperti akses yang sulit, kerumitan alur, transparansi biaya, serta aktivitas pemungutan ilegal yang terjadi. Semua ini secara tidak langsung mencerminkan rendahnya kualitas pelayanan publik di negara ini (Mursyidah & Choiriyah, 2020). Dengan hal ini pencapaian perusahaan pelayanan publik tidak hanya tercermin dari pertumbuhan angka produksi atau pendapatan, tetapi juga dari salah satu elemen penting yang menjadi penentu utama keberhasilan yaitu berkaitan dengan tenaga kerja pada suatu perusahaan (Parinsi & Musa, 2023).

Elemen tenaga kerja memegang peranan krusial dalam keberhasilan mencapai tujuan perusahaan perlu mengelola performa karyawan secara efisien guna memastikan pencapaian tujuan tersebut (Ikhwanti & Gunawan, 2024). Peningkatkan kemampuan karyawan akan berkontribusi pada keunggulan kompetitif perusahaan yang sangat diperlukan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, tingkat keterikatan karyawan juga menggambarkan kesiapan perusahaan untuk menjadi *High Performing Organization* dan siap berkompetisi (PT Pegadaian (Persero), 2023),

Perusahaan pelayanan publik di Indonesia, yaitu PT Pegadaian (Persero) adalah perusahaan yang beroperasi di sektor jasa pelayanan keuangan, maka demikian segala aktivitas yang dijalankan berawal dari kebutuhan masyarakat, tidak luput dari permasalahan sumber daya manusia, begitu pula di PT Pegadaian Kantor area Kota Semarang, tingkat turnover karyawan menjadi isu signifikan yang berkaitan erat dengan upaya pertumbuhan sumber daya manusia pada perusahaan seperti niat atau keinginan karyawan mengundurkan diri dari perusahaan dan meninggalkan pekerjaannya, atau kata lain *turnover intention* (keinginan berpindah). Menurut Fauzana & Yulihasri (2023), keinginan berpindah merujuk pada hasrat seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini umumnya dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti tingkat kepuasan kerja, komitmen terhadap perusahaan, dan tekanan yang dialami di tempat kerja. *Turnover* atau perputaran tenaga kerja adalah

manifestasi dari keinginan berpindah, yang jika terjadi pada karyawan berkualitas, akan menjadi problematika penting untuk perusahaan, terutama saat yang mengundurkan diri memiliki peran penting dalam keberlangsungan perusahaan (Ikhwanti & Gunawan, 2024). Perusahaan cenderung beroperasi lebih efisien ketika intensi keinginan berpindah rendah dan produktivitas hingga kepuasan kerja tinggi. Sehingga, perusahaan perlu mengutamakan kesejahteraan karyawan agar keinginan berpindah karyawan rendah dan tidak mengalami peningkatan (Maulidah et al., 2022).

Tabel 1. Pra Survei Turnover Intention

Item Turnover Intention	Total	Mean	Keterangan
1) Saya mempertimbangkan berbagai faktor dalam menjalani pekerjaan saya	127	3,62	Tinggi
2) Saya terbuka terhadap peluang karier di berbagai tempat kerja	120	3,42	Tinggi
3) Saya mencari informasi terkait perkembangan karier di dunia kerja	123	3,51	Tinggi
<i>Nilai Rata-Rata</i>	<i>3,51</i>		Tinggi

Melalui *pra-survei* yang dilakukan terhadap karyawan, ditemukan bahwa tingkat keinginan berpindah di kalangan karyawan berada pada kategori yang cenderung tinggi. Hal ini tercermin dari tiga indikator utama yang menunjukkan kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan faktor lain dalam pekerjaannya (*mean* = 3,62), keterbukaan terhadap peluang karier di tempat lain (*mean* = 3,42), serta aktif mencari informasi terkait perkembangan karier di dunia kerja (*mean* = 3,51). Fenomena ini mengindikasikan bahwa karyawan cenderung tidak memiliki keterikatan kerja yang kuat dengan perusahaan dan berpotensi mencari alternatif pekerjaan yang dianggap lebih sesuai dengan harapan mereka. Sejalan dengan Iskandar & Rahadi (2021) yang menyatakan bahwa karyawan yang tergali potensinya akan menurunkan intensi turnover.

Beberapa kondisi yang memengaruhi tingkat keinginan berpindah meliputi lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja (Irvianti & Verina, 2015a). Sejalan dengan temuan dan Aprillianti et al. (2023) jika tingkat fluktuasi karyawan disebabkan oleh kenyamanan lingkungan kerja, pengelolaan stres, dan kuantitas beban kerja yang didapatkan seorang karyawan. Selain itu, Trisnadewi & Ardani (2023) juga menemukan bahwa lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja berperan penting dalam memberikan dampak pada tingkat keinginan berpindah.

Tabel 2. Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja

Item Lingkungan Kerja	Total	Mean	Keterangan
1) Saya merasa suasana kerja di perusahaan mendukung penyelesaian tugas sehari-hari	102	2,91	Sedang
2) Saya merasa interaksi kerja dengan rekan-rekan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	92	2,6	Rendah
3) Saya merasa fasilitas yang tersedia mendukung pekerjaan saya	73	2,08	Rendah
<i>Nilai Rata-Rata</i>	<i>2,53</i>		Rendah

Berdasarkan hasil pra survei lingkungan kerja mayoritas responden merasakan bahwa lingkungan kerja mereka tergolong buruk dan kurang kondusif. Tentunya di

buktikan melalui rata-rata perolehan (2,53) dan tergolong dalam kategori rendah, dengan penjabaran indikator fasilitas kerja sebesar (2,08) dan indikator interaksi kerja sebesar (2,6) yang tergolong rendah, serta indikator suasana kerja sebesar (2,91) dan tergolong sedang, yang mengindikasikan kondisi lingkungan kerja karyawan tergolong kurang kondusif dan dapat mengganggu kenyamanan bekerja karyawan. Seperti yang disampaikan oleh Saputra (2021) faktor lingkungan kerja merupakan kondisi lingkungan orang bekerja yang tidak kondusif dapat memicu timbulnya niat untuk mencari pekerjaan lain, karena ketidaknyamanan tersebut dapat memengaruhi tingkat kepuasan dan motivasi kerja karyawan

Tabel 3. Hasil Pra Survei Beban Kerja

Item Beban Kerja	Total	Mean	Keterangan
1) Saya merasa target kerja yang ditetapkan sesuai dengan tanggung jawab saya	75	2,14	Rendah
2) Saya merasa kondisi pekerjaan mendukung penyelesaian tugas dengan baik	95	2,71	Sedang
3) Saya merasa standar kerja yang diterapkan sejalan dengan tuntutan pekerjaan	93	2,65	Sedang
4) Saya merasa jadwal kerja yang diatur sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan	88	2,51	Rendah
Nilai Rata-Rata	2,5		Rendah

Kemudian, hasil pra survei beban kerja yang sudah dilakukan juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa memiliki volume kerja cukup tinggi yang dapat dilihat melalui nilai rata-rata dari hasil pra survei dengan indikator kondisi pekerjaan sebesar (3,28) yang tergolong sedang, standar kerja sebesar (3,34) yang tergolong sedang, dan jadwal kerja yang tergolong tinggi sebesar (3,48), dan total rata-rata keseluruhan adalah (3,49) tinggi yang mengindikasikan bahwa beban kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tergolong tidak seimbang dengan *resource* yang ada. Hal ini tentunya dapat mendorong tingkat turnover intention karyawan. Seperti yang disampaikan Dewi et al. (2023), ketika beban kerja dirasakan terlalu berat, hal ini dapat menimbulkan perasaan stres dan ketidaknyamanan, sehingga berpotensi mengurangi produktivitas kerja serta memengaruhi hubungan mereka dengan perusahaan.

Tabel 4. Hasil Pra Survei Stres Kerja

Item Stres Kerja	Total	Mean	Keterangan
1) Saya menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan	69	1,97	Rendah
2) Saya mengelola keselarasan kerja dengan kehidupan pribadi	93	2,65	Sedang
Nilai Rata-Rata	2,31		Rendah

Selain itu, hasil pra survei stres kerja juga mendapatkan hasil bahwa banyak karyawan melaporkan mengalami tekanan dalam menyelesaikan tugas sehari-hari. Tentunya, diketahui berdasarkan nilai rata-rata dari indikator ketidaksanggupan menyelesaikan tugas yang tergolong tinggi yaitu (4,02), yang mengindikasikan jika sebagian besar karyawan merasa belum mampu untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan harapan perusahaan dan indikator ketidakmampuan mengelola

keseimbangan kerja sebesar (3,34) yang tergolong sedang, dan rata-rata keseluruhan sebesar (3,69) yang tergolong tinggi. Hal ini juga mengindikasikan jika karyawan belum mampu untuk mengelola keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Kondisi ini terjadi akibat kombinasi dari tingginya beban dalam bekerja, tekanan dari standar pekerjaan, serta tuntutan untuk selalu produktif dalam kondisi yang tidak selalu ideal. Sejalan dengan Wulandari et al. (2024a) faktor stres kerja merupakan momen di mana karyawan yang mengalami stres baik fisik maupun psikis akibat pekerjaannya dikatakan mengalami stres kerja.

Pada penelitian terdahulu yang dikerjakan Irvianti & Verina (2015b) menemukan jika lingkungan kerja mempunyai signifikan pada perputaran tenaga kerja. Kemudian, riset Kamis et al. (2021) memiliki temuan beban kerja signifikan pada keinginan berpindah. Selain itu, itu Ingsih et al. (2021) juga menemukan jika stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah. Namun, studi riset sebelumnya oleh Kamis et al. (2021) menemukan jika lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Kemudian penelitian Wulandari et al. (2024b) memiliki temuan beban kerja tidak berpengaruh signifikan. Selain itu, Karmita et al. (2023) juga mendapatkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah.

Dari Fenomena *pra survei* dan Gap temuan terdahulu tersebut, maka riset ini ditulis untuk menguji dampak lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap keinginan berpindah para karyawan PT Pegadaian (Persero) area Kota Semarang. Sejalan dengan (Ikhwanti & Gunawan, 2024) tingkat *turnover* atau perputaran tenaga kerja adalah manifestasi dari keinginan berpindah, dimana jika dialami oleh pekerja berkualitas, dapat menjadi masalah besar bagi perusahaan.

2. Tinjauan Pustaka

Keinginan Berpindah

Keinginan berpindah yaitu keinginan karyawan supaya dapat mundur dari perusahaan yang dilandasi pada evaluasi mereka terhadap ketidakpuasan atau ketidaksesuaian antara ekspektasi dengan kenyataan dalam pekerjaan (Fauzana & Yulihasri, 2023). Menurut penelitian oleh Aprillianti et al. (2023) keinginan berpindah secara bersama-sama dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja secara signifikan. Beban kerja yang berlebihan dapat mengindikasikan karyawan mengalami stress kerja yang dapat mendorong karyawan mengalami keinginan berpindah. Temuan ini menekankan pentingnya pengelolaan ketiga aspek tersebut untuk mengurangi risiko keinginan berpindah di dalam perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup semua aspek yang mendukung dan memberikan mendorong kepada karyawan dalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawab dengan sesuai supaya dapat mencapai potensi tertinggi. Termasuk fasilitas yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efisien (Saputra, 2021). Semua aspek di sekeliling pekerja yang bisa berdampak ke performa, baik melalui cara langsung ataupun tidak langsung, dikategorikan sebagai lingkungan kerja fisik. Sementara itu, segala situasi yang berhubungan dengan keterikatan antar individu

antara pimpinan maupun sesama kolega, maupun bawahan, dikategorikan sebagai lingkungan kerja non-fisik (Putri et al., 2019). Pada penelitian; Irvianti & Verina (2015b); Nursalimah et al. (2023) mendapatkan temuan jika lingkungan kerja memengaruhi keinginan berpindah karyawan secara negatif signifikan. Hal ini memiliki arti bahwa keinginan berpindah karyawan akan muncul jika pekerja merasakan bahwa lingkungan kerjanya buruk.

H1: Lingkungan kerja berdampak negatif signifikan pada keinginan berpindah

Beban Kerja

Menurut Santoso & Widodo (2022), Beban kerja adalah situasi yang membuat karyawan merasa tertekan akibat beban pekerjaan yang mereka tanggung atau pekerjaan yang melebihi kapasitas mereka. Beban kerja yang tinggi dapat muncul ketika tuntutan pekerjaan jauh melampaui kemampuan individu untuk menyelesaiannya dalam waktu yang tersedia, yang sering kali menyebabkan stres dan kelelahan. Hal tersebut mengindikasikan jika tingginya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan secara langsung akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan (Natasya & Aqmala, 2024). Pada studi Junaidi et al. (2020); Kamis et al. (2021); Dewi et al. (2023); Ayuningrum & Surya (2024) diperoleh beban kerja dapat memengaruhi keinginan berpindah secara positif signifikan. Karyawan cenderung lebih mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan jika mereka menerima beban kerja yang lebih berat. Hal ini menjadi perhatian bagi perusahaan untuk mengelola beban kerja karyawan dengan lebih baik guna mengurangi keinginan berpindah.

H2: Beban kerja berdampak positif signifikan pada keinginan berpindah.

Stres Kerja

Stres kerja didefinisikan sebagai bentuk gangguan, ketegangan, atau tekanan dari eksternal lingkungan tugas individu yang dapat memengaruhi kesejahteraan mereka. Berdasarkan penelitian oleh Deswarta et al. (2021); Ikhsan & Sari (2022); Pratiwi & Indarto (2022); Ingih et al. (2021) stres kerja mempengaruhi keinginan berpindah secara positif signifikan. Karyawan lebih mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan jika mereka mengalami tingkat stres kerja yang tinggi ditinjau dari hasil penelitian terdahulu. Hal ini menekankan pentingnya pengelolaan stres di tempat kerja untuk mengurangi kemungkinan terjadinya turnover karyawan.

H3: Stres kerja berdampak positif signifikan pada keinginan berpindah

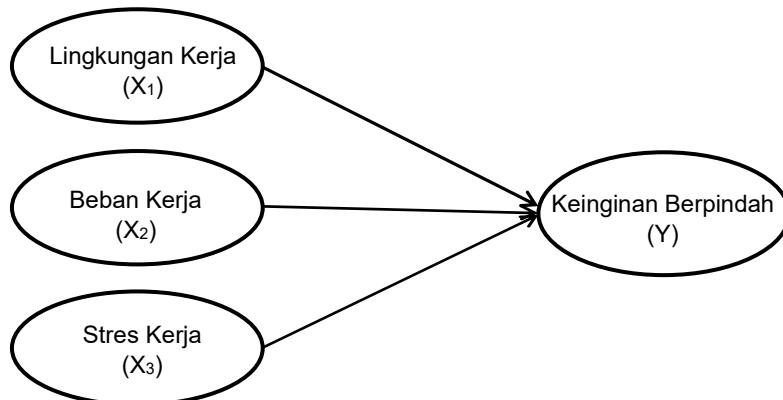
3. Metodologi penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh komponen yang memiliki karakteristik tertentu; seluruh anggota kelompok dengan karakteristik tersebut pada lokasi penelitian disebut sebagai populasi (Amin et al., 2023). Dalam penelitian ini, populasi mencakup seluruh karyawan PT Pegadaian Kantor Area Semarang yang berjumlah 280 orang. Mengacu pada Sugiyono (2020), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Oleh karena itu, penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan (alpha) 5%.

Menurut Sugiyono (2020), rumus Slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel ketika ukuran populasi telah diketahui.

Menurut perhitungan, sampel yang diperoleh berjumlah 165 karyawan. Sampel dipilih dengan *simple random sampling* sebagai metode penarikan, yang berarti setiap anggota populasi mendapatkan persamaan peluang tanpa mempertimbangkan karakteristik atau variabel tertentu (Sugiyono, 2020). Riset ditulis memakai metode kuantitatif, teknik yang merupakan pendekatan dengan berdasarkan filsafat positivism di terapkan untuk meneliti atau mempelajari suatu populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2020). Menurut Sugiyono (2020), sumber data riset terbagi dua: primer serta sekunder. Dalam penelitian ini menggunakan sumber primer, sumber langsung ialah informasi secara langsung diberikan informasi oleh penerima data (Sugiyono, 2020). Sumber primer didapatkan melalui observasi di tempat dan pra survei.

Data dikumpulkan melalui penyebaran angket, yang dilakukan sebagai proses pengumpulan data dengan memberikan serangkaian pertanyaan tertulis pada partisipan. Jawaban yang diberikan responden data kuesioner yang telah diberikan kepada responden nantinya akan ditentukan oleh skala likert. Menurut Sugiyono (2020). Alat yang dipergunakan guna menilai pendapat, jawaban, serta sikap individu pada fenomena sosial tertentu disebut skala likert. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Adapun model penelitian sebagaimana Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

Tabel 5. Varibel Penelitian dan Pengukurannya

Varibel	Pengukuran (indikator)	Sumber
keinginan berpindah	Tiga aspek utama, yaitu pikiran untuk berhenti, keinginan untuk meninggalkan perusahaan, dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain.	(Maulidah et al., 2022)
Lingkungan kerja	Tiga aspek utama, yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan ketersediaan ruangan atau peralatan kerja.	(Budiasa, 2021)
Beban kerja	Empat aspek utama, yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, standar pekerjaan, dan penggunaan waktu kerja.	(Aksama et al., 2020)
Stress kerja	Meliputi tuntutan tugas dan tuntutan pribadi.	(Prasetyo et al., 2019)

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner oleh karyawan, mayoritas partisipan dalam penelitian ini terdiri atas 81 orang laki-laki (49,09%) dan 84 orang perempuan (50,91%). Rentang usia responden didominasi oleh kelompok usia produktif, yaitu 21–30 tahun sebesar 41,21%, diikuti oleh usia 31–40 tahun sebanyak 33,94%. Persebaran responden di berbagai cabang menunjukkan distribusi yang relatif seimbang, dengan partisipasi tertinggi berasal dari CP Ngaliyan (10,91%) dan terendah dari CP Kaligarang (6,67%). Dominasi responden dari kelompok usia muda yang berada di fase produktif ini mengindikasikan bahwa faktor lingkungan kerja, beban kerja, serta tekanan psikologis berpotensi menjadi pemicu munculnya niat untuk berpindah kerja. Kondisi ini diperkuat oleh kecenderungan usia muda yang lebih terbuka terhadap peluang karier baru. Selain itu, distribusi responden yang merata di berbagai unit kerja dalam area operasional PT Pegadaian menunjukkan bahwa data yang diperoleh memiliki keterwakilan yang memadai dalam menggambarkan kondisi nyata terkait kecenderungan niat pindah kerja di perusahaan.

Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk membandingkan koefisien korelasi yang dihitung (r hitung) antara semua pernyataan melalui skor total variabel, dengan tingkat hubungan kritis yang ditentukan (r tabel) dengan signifikansi $\alpha = 0,05$. Bila r hitung > r tabel maka item tersebut valid. Bila, jika r hitung < r tabel maka item tersebut tidak valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,307	Valid
	X1.2	0,252	Valid
	X1.3	0,235	Valid
Beban Kerja	X2.1	0,520	Valid
	X2.2	0,748	Valid
	X2.3	0,645	Valid
	X2.4	0,619	Valid
Stres Kerja	X3.1	0,418	Valid
	X3.2	0,395	Valid
Turnover Intention	Y1	0,655	Valid
	Y2	0,661	Valid
	Y3	0,591	Valid

Dari Tabel 6, dapat diambil Kesimpulan jika semua item atau keempat variabel penelitian, yaitu variabel lingkungan kerja (X1), variabel beban kerja (X2), variabel stres kerja (X3), dan variabel keinginan berpindah karyawan (Y) dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung untuk setiap item lebih besar dari r tabel (0,152). Dengan kata lain, seluruh item pada keempat variabel tersebut memiliki tingkat validitas yang memadai sehingga layak digunakan sebagai alat ukur variabel dalam penelitian ini. Dapat dilihat jika seluruh item pernyataan yang digunakan dalam

kuesioner penelitian telah memenuhi syarat validitas berdasarkan perbandingan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05.

Uji Reliabilitas

Ketika nilai Cronbach's Alpha > 0,6 artinya kuesioner itu memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, serta dinilai reliabel. Namun, bila nilai Cronbach's Alpha < 0,6 artinya angket terkumpul belum cukup konsisten atau saling terkait, dan dapat memengaruhi keandalan.

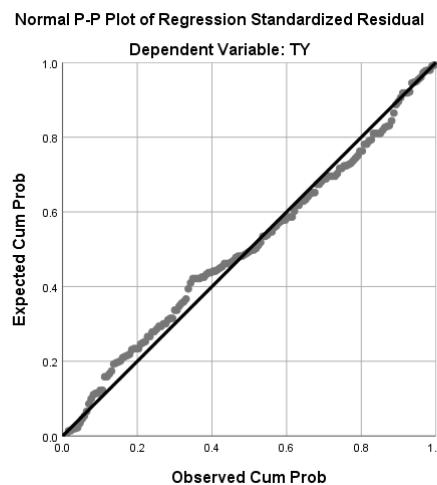
Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,708	Reliabilitas
Beban Kerja	0,738	Reliabilitas
Stres Kerja	0,808	Reliabilitas
Keinginan Berpindah	0,667	Reliabilitas

Dari Tabel 7 kesimpulannya seluruh item pernyataan pada kuesioner riset tersebut reliabel, dilihat melalui nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Maka dari itu, item terpakai sudah terpenuhi syarat konsistensi internal.

Uji Normalitas

Pengujian memakai pendekatan visual berdasarkan gambar *Normality P-P Plot* dari residual. Data dianggap berdistribusi normal jika model regresi mengikuti arah diagonal. Sementara itu, jika posisinya berjauhan, akan menjadi tanda jika model regresi tidak mencukupi asumsi normalnya data.



Gambar 2. Hasil Uji Asumsi Klasik: Uji Nomalitas

Dari visual tersebut, ditemukan bahwa setiap titik distribusi data menempati dan searah dengan garis diagonal, maka data riset terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Metode untuk mendeteksi multikolinearitas yakni dengan menganalisis dan menghitung nilai VIF, yang dipakai guna mengetahui sejauh mana varians suatu variabel independen dijabarkan oleh variabel independen lainnya pada model. Bila nilai VIF < 10 artinya bebas multikolinieritas. Namun, jika nilai VIF melebihi 10, ini

menunjukkan bahwa multikolinearitas mungkin menjadi masalah yang signifikan dan perlu ditangani.

Tabel 8. Hasil Uji Asumsi Klasik: Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
X1	0,998	1,002
X2	0,990	1,010
X3	0,989	1,011

Berdasarkan data, kesimpulannya bahwa model regresi pada riset bebas multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai tolerance $> 0,1$ serta nilai VIF < 10 . Artinya tidak terdapat korelasi yang sangat kuat antar variabel independent dalam model regresi penelitian ini. Hal ini, memenuhi syarat agar model regresi dapat menghasilkan estimasi parameter yang tepat dan akurat.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam riset ini, uji heteroskedastisitas diuji dengan uji Spearman's rho, di mana jika nilai signifikansi $> 0,05$, kesimpulannya adalah pemenuhan asumsi homoskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan. Jika nilai sig. $< 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 9. Hasil Uji Asumsi Klasik: Uji Heteroskedastisitas

		Lingkungan Kerja	Beban Kerja	Stres Kerja	Standardized Residual
Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1,000	0,018	0,011	0,024
	Sign. (2-tailed)		0,819	0,889	0,762
Beban Kerja	Correlation Coefficient	0,018	1,000	0,076	-0,112
	Sign. (2-tailed)	0,819		0,329	0,152
Stres Kerja	Correlation Coefficient	0,011	0,076	1,000	-0,034
	Sign. (2-tailed)	0,889	0,329		0,662
Standardized Residual	Correlation Coefficient	0,024	-0,112	-0,034	1,000
	Sign. (2-tailed)	0,762	0,152	0,662	
	N	165	165	165	165

Dari Tabel 9, dinyatakan bahwa model regresi riset sudah memenuhi syarat homoskedastisitas. Hal ini dinyatakan dengan nilai sig. (2-tailed) $> 0,05$, yang kesimpulannya adalah tidak ada korelasi antara semua variabel.

Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Koefisien	Std. Eror	t	Sig.
(Constant)	1,562	0,570	2,739	0,007
Lingkungan Kerja	-0,078	0,039	-2,025	0,044
Beban Kerja	0,633	0,029	22,150	0,000
Stres Kerja	0,047	0,039	1,200	0,232
R Square	0,758			
Adjusted R Square	0,754			
F	168,313			
Sig.	0,000			

Berdasarkan hasil regresi dari Tabel 10 maka dapat dibuat persamaan antara variabel Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) terhadap Keinginan Berpindah (Y) sebagai berikut :

$$Y = -0,079 X1 + 0,863 X2 + 0,047 X3$$

Persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut: Koefisien regresi Lingkungan Kerja (β_1) negatif sebesar -0,079 artinya jika lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan semakin menurun maka dapat meningkatkan keinginan berpindah. Koefisien regresi Beban Kerja (β_2) positif sebesar 0,863 artinya jika beban kerja yang diberikan kepada karyawan semakin meningkat maka dapat meningkatkan keinginan berpindah. Koefisien regresi Stres Kerja (β_3) positif sebesar 0,047 artinya jika stres kerja yang diberikan kepada karyawan semakin meningkat maka dapat meningkatkan keinginan berpindah.

Uji Model

Berdasarkan Tabel 10, nilai *Adjusted R Square* adalah 0,754. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 75,4% variasi dalam variabel keinginan berpindah dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel independen yang ada pada model regresi. Sisanya, sekitar 24,6% kemungkinan disebutkan oleh faktor lain di luar riset ini. Sementara nilai signifikansi uji F sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi (P-Value) dari uji F lebih rendah dari nilai tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu 5% (0,05). Sebagai akibatnya, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel keinginan berpindah.

Uji Hipotesis

Dalam uji ini, derajat kebebasan dihitung sebagai $(n-k-1)$, di mana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen, sehingga diperoleh $(165-3-1) = 161$. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% setara dengan nilai alpha 5% maka untuk uji dua sisi nilai t tabel sebesar (1,974). Mengikuti hasil pengolahan menggunakan *software SPSS 25*, nilai t hitung untuk setiap variabel yaitu: Untuk lingkungan kerja (X1), karena nilai t hitung (-2,025) lebih besar dari nilai t tabel (1,974) dan nilai signifikansi (0,044) < dari (0,05). Maka H1 diterima, yang mengindikasikan jika lingkungan kerja berdampak negatif signifikan pada keinginan berpindah. Untuk beban kerja (X2), karena nilai t hitung (22,150) lebih besar dari nilai t tabel (1,974) dan nilai signifikansi (0,000) < dari (0,05). Maka H2 diterima, yang mengindikasikan jika beban kerja berdampak positif signifikan pada keinginan berpindah. Untuk stres kerja (X3), karena nilai t hitung (1,200) lebih kecil dari nilai t tabel (1,974) dan nilai signifikansi (0,232) > dari (0,05). Maka H3 ditolak, yang mengindikasikan jika stress kerja tidak berdampak positif signifikan pada keinginan berpindah.

4.2. Pembahasan

Lingkungan Kerja dan Keinginan Berpindah

Hasil regresi menunjukkan jika lingkungan kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah. Artinya, semakin buruk lingkungan kerja, semakin tinggi *turnover intention* karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan

oleh Eftriana & Liana (2022), Irvianti & Verina (2015), dan Nursalimah et al. (2023), yang menemukan bahwa lingkungan kerja berdampak negatif signifikan terhadap keinginan berpindah, di mana lingkungan kerja yang tidak kondusif meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Namun, temuan ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kamis et al. (2021), yang menemukan apabila lingkungan kerja tidak berdampak pada keinginan berpindah. Perbedaan hasil ini dapat disebabkan oleh faktor-faktor spesifik dalam organisasi yang diteliti, seperti budaya perusahaan, fasilitas kerja, serta hubungan antar karyawan. Di PT Pegadaian (Persero) area Kota Semarang, lingkungan kerja yang kurang mendukung, baik dari aspek fisik maupun non-fisik, dapat menjadi pemicu utama keinginan berpindah para karyawan.

Beban Kerja dan Keinginan Berpindah

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan jika beban kerja memiliki dampak positif signifikan terhadap keinginan berpindah. Artinya, semakin tinggi beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan keinginan berpindah para karyawan. Penelitian ini mendukung hasil dari (Junaidi et al., 2020); Kamis et al. (2021); Dewi et al. (2023); Ayuningrum & Surya (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi memengaruhi risiko keinginan berpindah.

Secara teoritis, tingginya beban kerja akan menyebabkan kelelahan jasmani dan rohani pada karyawan, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan intensi untuk berpindah ke perusahaan lain yang menawarkan kondisi kerja lebih baik (Santoso & Widodo, 2022). Hasil ini dapat dijelaskan oleh karakteristik pekerjaan di PT Pegadaian (Persero) area Kota Semarang yang mungkin memiliki tekanan kerja yang lebih tinggi dibandingkan objek penelitian sebelumnya. Target kerja yang ketat, standar pekerjaan yang tinggi, dan penggunaan waktu kerja yang intensif dapat meningkatkan tingkat stres dan kelelahan karyawan, sehingga mereka cenderung mencari alternatif pekerjaan yang lebih ringan dan seimbang. Sebagai langkah mitigasi, perusahaan dapat menerapkan strategi pengelolaan beban kerja yang lebih baik, seperti pembagian tugas yang lebih seimbang, penyesuaian target kerja yang realistik, serta memberikan insentif tambahan bagi karyawan yang memiliki beban kerja lebih berat.

Stress Kerja dan Keinginan Berpindah

Berdasarkan hasil regresi, variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah. Artinya, meskipun stres kerja meningkat, hal tersebut tidak secara langsung mempengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil ini bertentangan dengan Deswarta et al. (2021), Ikhsan & Sari (2022), Pratiwi & Indarto (2022), serta Ingah et al. (2021), yang menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap keinginan berpindah.

Namun, temuan ini konsisten dengan Karmita et al. (2023), yang menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah. Ketidaksignifikansi pengaruh stres kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh adanya mekanisme coping yang baik di PT Pegadaian (Persero) area Kota Semarang.

Karyawan mungkin memiliki strategi untuk mengelola stres mereka dengan *social support* dari partner dan atasan, serta insentif yang ditawarkan oleh organisasi untuk mempertahankan mereka. Selain itu, karyawan dapat mentoleransi stres kerja selama mereka masih melihat prospek karier yang menjanjikan di dalam perusahaan.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian mengindikasikan jika beban kerja berpengaruh paling besar terhadap keinginan berpindah para karyawan PT Pegadaian Kantor Area Semarang, diikuti oleh stres kerja dan lingkungan kerja. Beban kerja yang tinggi meningkatkan kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja, sehingga pengelolaan beban kerja yang lebih baik menjadi langkah penting dalam menekan keinginan berpindah para karyawan. Stres kerja juga berkontribusi terhadap keinginan berpindah, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan beban kerja.

Karyawan yang mengalami tingkat stres tinggi cenderung mencari peluang kerja lain, terutama jika tidak ada mekanisme penanganan stres yang memadai. Sementara itu, lingkungan kerja yang kurang kondusif turut berpengaruh, meskipun tidak sebesar faktor lainnya. Secara bersama, ketiga variabel ini berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah, sehingga perusahaan perlu menyeimbangkan beban kerja, menyediakan program pengelolaan stres, dan menciptakan dukungan lingkungan kerja agar tingkat perputaran karyawan dapat diminimalkan.

Keterbatasan studi karena dilakukan di perusahaan terpilih dalam satu wilayah tertentu, sehingga hasilnya belum tentu dapat diterapkan di perusahaan lain atau industri berbeda. Selain itu, penelitian ini hanya mempertimbangkan tiga variabel utama, padahal faktor lain seperti gaji, kepemimpinan, dan peluang karier juga dapat mempengaruhi keinginan berpindah. Penggunaan kuesioner sebagai satu-satunya metode pengumpulan data juga berpotensi menimbulkan bias subjektivitas responden. Maka dari itu, riset berikutnya dianjurkan memperluas cakupan industri serta menambahkan variabel lain yang dapat memberikan pemahaman lebih komprehensif. Dari sisi perusahaan, diperlukan upaya perbaikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sesuai, mengelola keseimbangan beban kerja, dan juga menerapkan strategi pengurangan stres kerja agar keinginan berpindah dapat ditekan dan karyawan tetap termotivasi untuk bekerja dalam jangka panjang.

Ucapan Terimakasih

Penulis menghaturkan terima kasih kepada seluruh pihak dalam menyalurkan semangat, bantuan, serta peran aktifnya dalam riset ini. Terima kasih untuk PT Pegadaian Kantor Area Semarang yang telah memberikan izin serta data yang diperuntukkan pada penelitian ini. Ucapan terima kasih juga diberikan untuk dosen pembimbing yang memberikan masukan berharga dalam penyusunan ini.

Referensi

- Aksama, I. G. U., Heryanda, K. K., & Widiastini, N. M. A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Sales Promotion Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Di Pt. World Innovative Telecommunicationcabang Singaraja. *Prospek*:

- Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 67.
<Https://Doi.Org/10.23887/Pjmb.V1i2.23156>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Pilar: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 15–31. <https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>
- Aprillianti, N., Mansur, U., & Ningrum, H. F. (2023). The Effect of Workload On Turnover Intention with Job Satisfaction as An Intervening Variable. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 18(01). <https://doi.org/10.37301/Jmubh.V18i1.20875>
- Ayuningrum, N. K. A., & Surya, I. B. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 13(9). <https://doi.org/10.24843/Eeb.2024.V13.I09.P17>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV Pena Persada.
- Deswarta, D., Masnur, & Adil Mardiansah. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 58–63. <https://doi.org/10.51903/E-Bisnis.V14i2.476>
- Dewi, N. U. S., Alhadar, F. M., & Mustafa, I. M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Burnout Pada Karyawan Pt Bni Cabang Ternate. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3). <https://doi.org/10.34308/Eqien.V12i03.1485>
- Fauzana, R., & Yulihasri, Y. (2023). Efek Religiusitas Dan Work Family Conflict Terhadap Niat Turnover Intention Karyawan Dengan Work Engagement Sebagai Variable Intervening. *Jurnal Geoekonomi*, 14(2), 141–155. <https://doi.org/10.36277/Geoekonomi.V14i2.295>
- Haerana, & Burhanuddin. (2022). *Manajemen Pelayanan Publik Konseptual, Teoritis Dan Faktual* (I. Malik, Ed.; 1st Ed.). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Ikhsan, W. N., & Sari, N. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Inventory Control Pada Pt Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru. *Sains Akuntansi Dan Keuangan*, 1(4), 277–287.
- Ikhwanti, R., & Gunawan, C. (2024). Literature Review: Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. *Jurnal Pilar Studi Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 51–59. <https://doi.org/10.31539/Costing.V7i5.11581>
- Ingsih, K., Kadarningsih, A., & Rijati, N. (2021). Job Stress, Compensation, Job Dissatisfaction and Turnover Intention. *Atlantis Press International B.V.*, 175, 68–72. <https://doi.org/10.2991/Aisr.K.220201.013>
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015a). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt XI Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 1. <https://doi.org/10.21512/Bbr.V6i1.995>
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015b). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt XI Axiata

- Tbk Jakarta. *Binus Bussiness Review*, 6(1).
<https://doi.org/10.21512/Bbr.V6i1.995>
- Iskandar, Y. C., & Rahadi, D. R. (2021). Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan. *Solusi: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 19(1).
- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. W. (2020). The Effect Of Overtime, Job Stress, And Workload on Turnover Intention. *Management Science Letters*, 10(16), 3873–3878. <https://doi.org/10.5267/J.Msl.2020.7.024>
- Kamis, R. A., Sabuhari, R., & Kamal, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Cakrawala Management Business Journal*, 1. <https://doi.org/10.30862/Cm-Bj.V4i1.106>
- Karmita, Yusnita, R. T., & Karmila, M. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Cv. Sollu Citra Muslim. *Journal Of Islamic Economics and Finance*, 1(4), 126–141. <https://doi.org/10.59841/Jureksi.V1i4.427>
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Rsu "Abc" Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
- Mursyidah, L., & Choiriyah, I. U. (2020). *Manajemen Pelayanan Publik* (Rodiyah, I., Ed.). Umsida Press.
- Natasya, T. E., & Aqmala, D. (2024). Efforts To Increase Employee Performance Through Workload Factors. *Economics And Digital Business Review*, 5(1), 287–299. <https://doi.org/10.37531/Ecotal.V5i1.968>
- Nursalimah, D., Oktafien, S., & Kerja, L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Bpr Arthaguna Mandiri Kata Kunci. *Jiip (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 6(5). <https://doi.org/10.54371/Jiip.V6i5.1998>
- Parinsi, W. K., & Musa, D. A. L. (2023). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan Yang Berkelanjutan Di Industri 4.0. *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(2), 1385. <https://doi.org/10.33087/Jmas.V8i2.1510>
- Prasetyo, A. P., Agathanisa, C., & Luturlean, B. S. (2019). Examining Employee's Compensation Satisfaction and Work Stress In A Retail Company and Its Effect To Increase Employee Job Satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 239. <https://doi.org/10.5296/Ijhrs.V9i2.14791>
- Pratiwi, M. I., & Indarto, M. R. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di Pt. Victory International Futures Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis*, 3(2), 221–236. <http://dx.doi.org/10.35917/Cb.V3i2.346>
- PT Pegadaian (Persero). (2023). *Annual Report Pt Pegadaian (Persero) 2023: Growing Stronger Achieve Higher*. www.pegadaian.co.id
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). The Effect Of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline. *International*

- Journal of Research -*Granthaalayah*, 7(4), 132–140.
<https://doi.org/10.29121/Granthaalayah.V7.I4.2019.882>
- Santoso, M. R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 84–94. <https://doi.org/10.35968/M-Pu.V12i1.868>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/Tmj.V7i1.1755>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Taufiqurkhman, & Satispi, E. (2018). *Teori Dan Perkembangan Manajemen Pelayanan Publik* (Vol. 1). UMJ Press 2018.
- Trisnadewi, N. K. A., & Ardani, N. K. M. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt Enam Tiga Sejahtera. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja*, 9(3).
- Wirya, K. S., D, A. N., & S, T. N. L. W. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PT. BPR Senada Murni. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 50–60.
- Wulandari, D., Meutia, K. I., & Dewi, N. K. (2024a). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Pada Pt. Sepulsa Teknologi Indonesia. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 276–292. <https://doi.org/10.55606/Makreju.V2i3.3243>