

# Peran Kelelahan kerja sebagai pemediasi hubungan antara stres kerja dan keinginan berpindah kerja

Aldy Rifky<sup>1\*</sup>, Tjahjani Prawitowati<sup>2</sup>

Universitas Hayam Wuruk Perbanas, Surabaya, Jawa Timur, Indonesia

341

JBB  
14, 2

Received Februari 14, 2025  
Revised Maret 10, 2025  
Accepted April 09, 2025

**JEL Classification:**  
M54, J28, D23

**DOI:**  
[10.14414/jbb.v14i02.5109](https://doi.org/10.14414/jbb.v14i02.5109)

## ABSTRACT

This research aims to determine the effect of work stress on Turnover intentions with mediation of job burnout in employees work in the production department at PT Intidragon Suryatama Mojokerto. The sample used in this study was 120 respondents in the production department by collecting data through printed questionnaires distributed directly to respondents, this study used purposive sampling techniques in data collection, the type of data used by researchers is primary data data obtained directly from respondents. sampling techniques in this study used the slovin formula with a margin of error of 10%. this study uses the structural Equation Model (SEM) method with the Partial Least Square (PLS) approach with SmartPLS software version 4.1.0.9. This study found that job stress has no significant effect on turnover intentions, work stress has a significant positive effect on job burnout, job burnout has no significant effect on turnover intentions, work stress has no significant effect on turnover intentions with job burnout as a mediating variable. The implication of this study is the importance for companies to manage stress and job burnout among employees in order to prevent turnover intention.

## ABSTRAK

Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap keinginan berpindah kerja dengan mediasi kelelahan kerja pada karyawan yang bekerja di bagian produksi di PT. Intidragon Suryatama Mojokerto. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 120 responden pada bagian produksi dengan mengumpulkan data melalui kuesioner cetak yang dibagikan secara langsung pada responden, penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dalam pengambilan data, jenis data yang digunakan oleh peneliti adalah data primer data yang diperoleh langsung dari responden. teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan margin of error sebesar 10%. penelitian ini menggunakan metode structural Equation Model (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) dengan software SmartPLS versi 4.1.0.9. dengan adanya penelitian ini dapat membantu bagi perusahaan pada penelitian ini menghasilkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah kerja, stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kelelahan kerja, kelelahan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah kerja, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah kerja dengan kelelahan kerja sebagai variabel mediasi. Implikasi dalam penelitian ini adalah pentingnya bagi perusahaan dalam mengelola stres dan kelelahan kerja yang terjadi pada karyawan agar tidak terjadi keinginan berpindah kerja

**Keywords:** Work stress, job burnout, turnover intention

**Journal of  
Business and Banking**

ISSN 2088-7841

Volume 14 Number 2  
November 2024 – April  
2025

pp. 341-358



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

**1. PENDAHULUAN**

Tujuan utama manajemen SDM ialah menciptakan kondisi yang optimal untuk karyawan agar bisa mengeluarkan potensi yang dimiliki guna tercapainya tujuan organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tidak lepas dari kontribusi karyawan saat bekerja. Organisasi atau perusahaan sudah seharusnya memberikan motivasi dan memperhatikan kesejahteraan karyawan, pemberian motivasi dan kesejahteraan karyawan dapat mempertahankan karyawan agar tidak terjadi keinginan berpindah kerja.

Menurut Varghese (2019) dalam Salama et al., (2022) Keinginan berpindah kerja merupakan keinginan karyawan untuk lepas dari pekerjaannya dalam waktu dekat serta mencari pekerjaan baru. Simon (2010) dalam Salama et al., (2022) menyatakan bahwa keinginan berpindah kerja yang tinggi bakal dianggap buruk dan dianggap mahal dikarenakan akan mengancam kualitas suatu organisasi. Hal negatif lainnya adalah munculnya kebutuhan yang akan memakan biaya besar dikarenakan adanya kebutuhan untuk merekrut dan melatih karyawan baru. Menurut Bigliardi, Petroni dan Ivo Dormio (2005) Ahmad et al.,(2021) karyawan yang keluar dari pekerjaannya saat ini mungkin akan terjadi setelah karyawan mulai memikirkan untuk tetap tinggal atau keluar, walaupun dalam jangka yang relatif pendek, karyawan bisa saja memiliki keinginan yang tinggi untuk keluar

Menurut Sopiah dan Sangadji (2018) dalam Putri et al.,(2022) mengatakan keinginan berpindah kerja ditandai oleh berbagai hal yang terkait dengan perilaku karyawan antara lain: absen yang tinggi, malas untuk bekerja, keberanian karyawan untuk melanggar peraturan yang ada, keberanian karyawan menentang atau protes terhadap atasan, dan menyelesaikan semua pekerjaan dengan cara yang berbeda. terkait dengan keinginan berpindah kerja pada karyawan yang bekerja pada divisi produksi di perusahaan Intidragon Suryatama Mojokerto, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi, seperti target yang tinggi, Shift kerja yang tidak pasti dan sistem upah yang berada di perusahaan intidragon suryatama.

Perusahaan Intidragon Suryatama Mojokerto didirikan pada tahun 1969 dan merupakan perusahaan yang berfokus pada Industri Manufaktur, khususnya dalam pembuatan alas kaki seperti sepatu dan sandal. PT. Intidragon Suryatama Mojokerto terdiri dari unit 1, unit 2 dan unit 3 yang berlokasi di Mojokerto, Menurut Saputera et al.,(2022) karyawan yang bekerja pada shift pagi memiliki stres kerja yang tinggi mencapai 25%. Hal ini dikarenakan pada shift pagi karyawan mengalami keluhan seperti sibuk karena menerima banyak pekerjaan, keluhan-keluhan yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja pada shift pagi adalah perasaan berat di kepala dan kaki, lelah, tekanan Karyawan yang berkerja secara shift terutama pada shift malam seringkali mengalami kelelahan kerja. Menurut Tarwaka (1999) dalam Azmy et al.,(2023,2) kerja shift menyebabkan kelelahan pada 63% pekerja, yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja, terutama pada shift malam. Shift malam memberikan dampak yang negatif dikarenakan pola siklus hidup malam untuk istirahat. Menurut Ekawati & Hadiani (2022) kelelahan kerja memberikan kontribusi 50% terhadap kecelakaan

ditempat kerja, hal ini didukung oleh penelitian Tarwaka (1999) dalam Azmy et al.,(2023) yang mengatakan kerja shift menyebabkan kelelahan pada 63% pekerja, yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja, terutama pada shift malam.

Shift malam memberikan dampak yang negatif dikarenakan pola siklus hidup malam untuk istirahat. Namun, tubuh harus menyesuaikan dikarenakan karyawan bekerja pada shift malam, hal ini akan mengakibatkan karyawan kehilangan fokus seperti kesalahan dalam menjalankan aktivitas kerja, kecelakaan kerja dan ketidakhadiran., Shift malam dapat menyebabkan karyawan kesusahan dalam membagi waktu, sehingga hal ini menyebabkan karyawan kehilangan waktu antara pribadi dan keluarga. Menurut Suma'mur (1993) dalam Azmy et al., (2023) karyawan yang mendapatkan shift malam membutuhkan perhatian dikarenakan aksen fisiologis seseorang yang stagnan, ketidakmampuan untuk mengatur metabolisme tubuh, kelelahan, kurang tidur, dan pencernaan yang tidak tepat. Selanjutnya, sistem borongan yang diberlakukan perusahaan memberikan dampak yang negatif terhadap karyawan dikarenakan karyawan dituntut untuk berkerja cepat, dikarenakan sistem upah borongan tergantung pada kuantitas atau jumlah hasil

produksi, hal ini dapat memicu karyawan merasa kelalahan yang berlebih dan meningkatkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja, Menurut Nur (2023) sistem pengupahan borongan adalah pemberian intensif kepada karyawan atau pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan efisien. Upah yang diperoleh karyawan berdasarkan pada jumlah pekerjaan yang dihasilkan, sistem upah borongan dapat menimbulkan masalah terkait pengupahan yang tidak adil, sehingga mengakibatkan ketidakpuasan pada karyawan dan dapat mengganggu pada produktivitas dan kualitas kerja.

Menurut Penelitian Omar (2020) dalam Salama et al.,(2022) stres kerja memiliki dampak positif signifikan terhadap keinginan berpindah kerja, stres yang luar biasa pada karyawan akan berdampak pada tingginya harapan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Menurut Rajesh (2016) dalam Salama et al.,(2022) stres kerja mengacu pada paksaan atau tekanan yang diberikan kepada karyawan oleh wewenang yang lebih tinggi. Stres kerja dapat diartikan sebagai ketidakpercayaan karyawan dalam menghadapi tantangan atau tekanan yang timbul dari pekerjaannya, Hal ini terjadi ketika terdapat ketidaksesuaian antara keterampilan pekerja dan tuntutan yang harus dipenuhi dalam pekerjaannya. Menurut Halbesleben (2004) dalam Salama et al.,(2022) Stres kerja menghasilkan dampak sangat merugikan dari pihak karyawan maupun perusahaan, ini merupakan hasil dari stres yang berhubungan dengan pekerjaan, yang mencakup interaksi yang tidak menyenangkan diantara rekan kerja, sehingga menimbulkan ketidakhadiran karyawan dan hilangnya rasa semangat kerja. Menurut Maryati dan Hyunh (2020) dalam Salama et al.,(2022) mengatakan jam kerja yang panjang dan shift kerja yang tidak tentu, dapat mengakibatkan karyawan mengalami, kecemasan, kelelahan, tegangan, emosi negatif dan depresi.

Menurut Jiang (2021) dalam Salama et al.,(2022) Kelelahan kerja

adalah jenis respon stres yang sering kali muncul pada orang yang memiliki kontak langsung dan intens dengan orang lain, hal ini muncul dikarenakan karyawan mencoba menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang relatif singkat karena waktu yang diberikan tidak realistis dan terlalu banyak proyek dan rapat yang harus diselesaikan segera. Meskipun stres terkadang tidak terlalu buruk, namun setiap karyawan memiliki batasnya sendiri, ketika karyawan melewati batas-batas yang dimiliki hal ini akan berakibatkan karyawan mengalami kelelahan. Menurut WHO ICD-11 (2019) dalam jurnal Gilang dan Genita (2024) mengatakan kelelahan kerja digambarkan sebagai sebuah sindrom yang disebabkan oleh stres kronis di tempat kerja yang tidak dapat ditangani, yang ditandai oleh beberapa hal: penipisan energi atau kelelahan, perasaan negatif atau sinisme terkait dengan pekerjaan dan penurunan kinerja profesional. Menurut Maslach (2001) dalam Ahmad et al.,(2021) karyawan akan menjadi kurang melibatkan diri dalam kegiatan organisasi, energi karyawan akan berubah menjadi kelelahan, keterlibatan karyawan dalam kegiatan organisasi akan berubah menjadi kejengkelan dan keberhasilan karyawan akan menjadi ketidakefektifan.

## **2. RERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS**

### **Keinginan Berpindah Kerja**

Menurut Varghese (2019) dalam Salama et.al,(2022) keinginan berpindah kerja merupakan keinginan karyawan untuk lepas dari pekerjaannya dalam waktu dekat, serta mencari pekerjaan baru. Menurut Perumal et al.,(2018) dalam Ahmad (2022) keinginan berpindah kerja adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, keinginan berpindah kerja secara luas didefinisikan sebagai proses (pertimbangan untuk keluar), keputusan (berencana untuk keluar) dan perilaku (mencari pekerjaan baru). Sedangkan menurut Amadi (2019) dalam jurnal Pantouw et al.,(2022) keinginan berpindah kerja adalah keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi baik berupa pengunduran diri maupun pemberhentian, dengan adanya keinginan berpindah kerja yang tinggi dapat menyebabkan kurangnya efektifnya sebuah organisasi karena hilangnya karyawan yang berpengalaman.

### **Stres kerja**

Rajesh (2016) dalam salama et al.,(2022) stres kerja dapat diartikan sebagai ketidakanggupan karyawan dalam menghadapi tantangan atau tekanan yang timbul dari pekerjaannya. Hal ini terjadi ketika terdapat ketidaksesuaian antara keterampilan pekerja dan tuntutan yang harus dipenuhi dalam pekerjaannya. menurut ola et al., (2019) dalam ahmad (2022) stres kerja didefinisikan sebagai tanggapan tubuh yang tidak jelas terhadap suatu dorongan pada suatu peristiwa, stres kerja didefinisikan sebagai tekanan atau kesedihan yang dirasakan oleh karyawan pada situasi sulit. menurut grag dalam jurnal pantouw et. al.,(2022) stres kerja adalah hasil ketidakcocokan antara kemampuan individu dengan tuntutan organisasi.

### **Kelelahan Kerja**

Menurut Jiang (2021) dalam Salama et al.,(2022) Kelelahan Kerja adalah jenis respon stres yang sering kali muncul pada orang yang

memiliki kontak langsung dan intens dengan orang lain, hal ini muncul dikarenakan karyawan mencoba menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang relatif singkat karena waktu yang diberikan tidak realistis dan terlalu banyak proyek dan rapat yang harus diselesaikan segera. Menurut Maslach dan Jackson (1996) dalam Salama et al.,(2022) terdapat tiga aspek dari kelelahan kerja ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan pencapaian diri. Menurut WHO ICD-11 (2019) dalam jurnal Gilang dan Genita (2024) kelelahan kerja adalah sebuah sindrom yang disebabkan oleh stres kronis di tempat kerja yang tidak ditangani, yang ditandai beberapa hal: penipisan energi atau kelelahan, perasaan negatif atau sinisme terkait pekerjaannya dan penurunan kinerja profesional.

Pengaruh stres kerja terhadap keinginan berpindah kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Omar (2020) dalam Salama et al.,(2022) mengindikasikan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan peningkatan keinginan berpindah kerja pada karyawan, stres kerja dalam jangka panjang dari karyawan dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami, semakin besar keinginan karyawan untuk lepas dari pekerjaan. Menurut Huang (2018) dalam Salama et al.,(2022) Stres kerja merupakan faktor penting dibalik keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya Stres kerja yang berkepanjangan dapat menyebabkan kelelahan emosional. Peningkatan stres terhadap pekerjaan memiliki hubungan langsung dengan peningkatan karyawan untuk lepas dari pekerjaan. Stres yang dialami karyawan berkontribusi pada peningkatan keinginan untuk lepas dari pekerjaannya, karyawan yang mengalami stres cenderung merasa tidak puas dan lebih mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain Wen et al., (2020). Menurut Li et al.,(2021) dalam Ahmad (2022) mengatakan stres kerja yang tinggi yang dirasakan oleh karyawan memiliki dampak pada keinginan berpindah kerja, stres kerja merupakan salah satu jenis emosi yang tidak menyenangkan sehingga hal ini akan berdampak pada keinginan berpindah kerja. Menurut Thevanes dan Harikaran (2020) dalam Ahmad (2022,5) menemukan hubungan yang signifikan antara tingkat stres kerja dan keinginan berpindah kerja, stres kerja memiliki dampak terhadap gejala kejiwaan hal ini mengakibatkan karyawan untuk berhenti berkerja. Menurut Pantouw et al.,(2022) mengatakan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keinginan berpindah kerja, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi keinginan berpindah kerja atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

H1 : stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keinginan berpindah kerja

Pengaruh stres kerja terhadap kelelahan kerja

Menurut Salem (2015) dalam Salama et al.,(2022) mengindikasikan stres kerja memiliki hubungan positif terhadap kelelahan kerja, karyawan yang memiliki tekanan tinggi seperti beban kerja yang berlebihan, tuntutan waktu cenderung mengalami stres yang berkepanjangan, peran kelelahan kerja sebagai Kelelahan kerja muncul diakibatkan

adanya stres kerja yang berkepanjangan. Menurut Wen (2020) dalam Salama et al.,(2022) mengatakan bahwa ada empat aspek dari peran stres, beban kerja kuantitatif (jumlah pekerjaan yang terlalu banyak), beban kerja kualitatif (pekerjaan yang susah untuk dilakukan), ambiguitas dan konflik. Peran ambiguitas dan peran konflik memberikan gambaran yang berkaitan dengan kelelahan, ambiguitas memiliki dampak yang sangat merugikan untuk karyawan dan peran konflik merupakan dugaan penting dari kelelahan emosional.

Menurut karape dan uludang (2008) dalam Wen et al.,(2020) mengatakan peran konflik dan ambiguitas memiliki pengaruh positif terhadap kelelahan emosional.

H2: stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kelelahan kerja.

#### Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Kerja

Menurut Salama et al.,(2022) mengindikasikan bahwa kelelahan kerja terhadap keinginan berpindah kerja memiliki hubungan yang positif. Ketika karyawan memiliki stress kerja yang tinggi, karyawan cenderung mengalami tingkat kelelahan yang lebih besar. Kelelahan kerja sebagai terhadap keinginan berpindah kerja, peran stress yang dialami oleh karyawan akan meningkatkan kelelahan kerja bagi karyawan, situasi ini akan membantu karyawan untuk lepas dari pekerjaannya. Menurut Meintjes (2019) dalam Salama et al.,(2022) Kelelahan kerja berdampak positif terhadap keinginan berpindah kerja. Kelelahan disebabkan oleh kebosanan dan beban kerja yang berat. Depersonalisasi disebabkan oleh keegoisan (merasa bahwa dirinya lebih unggul dari karyawan lain) performa kerja dipengaruhi oleh rendahnya produktivitas dan kepercayaan diri. Menurut Karatepe (2013) dalam Wen et al.,(2020) mengatakan karyawan yang memiliki beban kerja yang tinggi dan konflik keluarga-pekerjaan dapat mengalami kelelahan emosional yang besar serta kelelahan yang tinggi dapat menyebabkan keinginan berpindah kerja pada karyawan. Menurut Gilang dan Genita (2024) mengatakan bahwa terdapat hubungan pengaruh yang signifikan antara burnout terhadap turnover intention, semakin tinggi burnout yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi turnover intention pada karyawan. Kelelahan kerja baik secara fisik maupun emosional dan kurangnya dukungan serta penghargaan dari perusahaan dapat menyebabkan kelelahan kerja yang signifikan pada karyawan, hal ini dapat memicu munculnya turnover intention pada karyawan.

H3 : kelelahan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keinginan berpindah kerja.

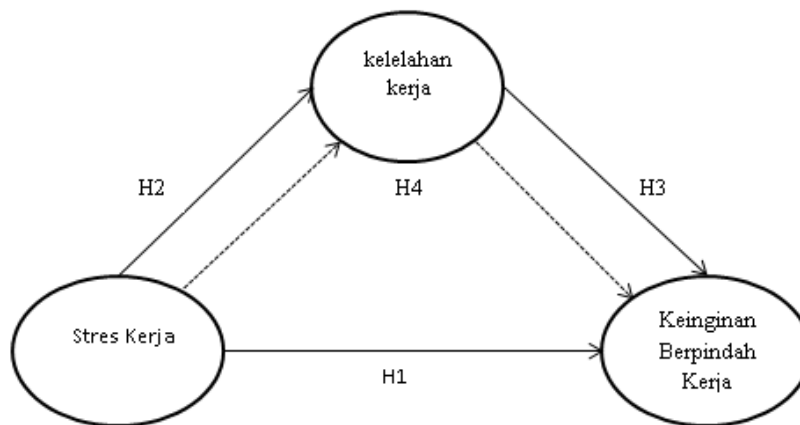
Peran mediasi kelelahan kerja dalam hubungan stres kerja terhadap keinginan berpindah kerja

Menurut Thomas (2013) dalam Salama et al.,(2022) kebosanan kerja merupakan salah satu penyebab tingginya keinginan untuk berpindah kerja, keinginan berpindah kerja karyawan muncul ketika karyawan merasakan banyaknya tekanan kerja dan merasakan ketidakpuasan bekerja. Menurut Chiang (2017) dalam Salama et al.,(2022) Mengindi-

kasikan hubungan yang positif stres kerja dan keinginan berpindah kerja dengan mediasi kelelahan kerja. Kelelahan kerja berfungsi sebagai mediasi parsial, stres kerja menghasilkan kelelahan kerja yang tinggi, yang berdampak pada tingginya keinginan berpindah kerja pada karyawan.

Stres kerja tidak hanya mempengaruhi langsung terhadap keinginan berpindah kerja tetapi juga melalui kelelahan kerja, dalam hasil penelitian ini kelelahan kerja memiliki peran penting dalam menjelaskan bagaimana stres kerja dapat mempengaruhi keinginan berpindah kerja. Menurut Wen et al.,(2020) mengatakan bahwa kelelahan memiliki pengaruh sebagai mediasi parsial yang signifikan antara peran stres dan keinginan berpindah kerja.

H4: kelelahan kerja berpengaruh positif signifikan pada hubungan stres kerja terhadap keinginan berpindah kerja .



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

### 3. METODE PENELITIAN

#### Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut sugiyono (2022:131) Sampel adalah sebagian dari populasi yang mewakili karakteristik tertentu dalam populasi tersebut. Dalam penelitian ini sampel yang diambil berasal dari populasi dan kesimpulan yang diambil dari sampel dapat diterapkan untuk populasi secara keseluruhan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di divisi produksi pada PT. Intidragon Suryatama Mojokerto.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Menurut sugiyono (2022:152) Skala Likert dipakai untuk mengukur sikap, pendapat dan pandangan seseorang tentang fenomena yang terjadi (sosial). Penilaian yang mencakup pandangan positif dan negative, dengan kriteria 1 sampai dengan 5. 1 (Sangat Tidak Setuju), 5 (Sangat Setuju)

Teknik yang digunakan peneliti adalah teknik purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dengan mempertimbangkan aspek-aspek tertentu (Usia, Minimal Berkerja, Penyebaran Kusioner dilakukan secara offline) Sampel yang diambil memiliki karakteristik

relevan dengan tujuan penelitian. Dalam proses pengukuran sampel, sampel diukur dengan menggunakan rumus slovin, yang memiliki Tingkat kesalahan (Margin of error) 10%

Rumus Slovin :

Diketahui :

N : 700 Karyawan yang bekerja di divisi Produksi

e : 0,10%

Penyelesaian :

$$\begin{aligned}N &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\N &= \frac{700}{1 + 700 (0,10)^2} \\N &= \frac{700}{1 + 700 (0,01)} \\N &= \frac{700}{1 + 7} \\N &= \frac{700}{8} \\N &= 87,5\end{aligned}$$

Dari jumlah populasi sebesar 700 karyawan, kemudian peneliti menggunakan rumus Slovin dengan margin of error 10%, sehingga ketemu Jumlah sampel minimum dalam penelitian ini sebesar 88. Namun, yang akan dijadikan responden oleh penelitian sebanyak 120 karyawan yang bekerja di divisi produksi.

Peneliti ini menggunakan yaitu PLS-SEM, Penggunaan PLS-SEM dalam penelitian adalah untuk mengembangkan teori, dengan menggunakan teknik ini peneliti bisa mengetahui hubungan antara variabel laten, PLS-SEM dianggap sebagai metode analisis yang kuat karena tidak memerlukan data yang diukur pada skala tertentu. Metode ini membantu dalam menganalisis data yang lebih akurat dan memberikan pemahaman yang mendalam tentang hubungan antarvariabel penelitian.

#### **4. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Analisis data yang sudah dikumpulkan dan akan dilakukan analisis deskriptif dan analisis statistik, serta memberikan hasil uji validitas dan reliabilitas pada masing-masing variabel di dalam penelitian untuk memecahkan permasalahan yang ada. Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebesar 120 responden.

##### **4.1. Outer Model**

###### **a. Uji Validitas**

Uji validitas dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai loading factor >0,5. Berikut ini adalah hasil dari uji validitas dan reliabilitas dalam peneliti.



**Tabel 4.1**  
**Uji convergent Validity (Valid)**

**JBB**  
**14, 2**

**349**

Variabel	Kode	SK	KK	KBK
SK (X)	SK-1	0.857		
	SK-2	0.771		
	SK-3	0.809		
	SK-5	0.828		
	SK-6	0.854		
	SK-7	0.783		
KK (Z)	KK-1		0.816	
	KK-2		0.922	
	KK-3		0.901	
	KK-4		0.904	
KBK (Y)	KBK-1			0.837
	KBK-3			0.913

Uji validitas telah diolah dan dianalisis secara menyeluruh berdasarkan tabel 4.1, pada tabel diatas pada setiap item pernyataan dapat dikatakan valid dikarenakan item pernyataan memiliki nilai loading factor diatas >0,5.

**b. Discriminant Validity**

Discriminant Validity dilihat dari Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT), dan Cross Loading antara indikator dengan konstruk. model yang digunakan untuk mengukur beban pada struktur.

Pengujian discriminant validity dilakukan dengan melihat nilai Heterotrait-Monotrait ratio (HTMT), pada tabel 4.2 dibawah ini menunjukan nilai HTMT kurang dari 0,9 sehingga dapat disimpulkan bahwa model pengukuran telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

**Tabel 4.2**  
**Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)**

Variabel	KBK	KK	SK
KBK			
KK	0,311		
SK	0,228	0,516	

Sumber : data Diolah

*Cross Loading* jika hubungan konstruk setiap indikator lebih besar dibandingkan besaran konstruk lainnya. Maka konstruk laten memprediksi indikator tersebut lebih baik.

**Tabel 4.3**  
**Cross Loading Sampel Penelitian**

Variabel	Kode	SK	KK	KBK
	SK-1	0.857	0.317	0.196
	SK-2	0.771	0.335	0.045
	SK-3	0.809	0.363	0.209

SK (X)	SK-5	0.828	0.437	0.071
	SK-6	0.854	0.399	0.166
	SK-7	0.783	0.449	0.190
	KK-1	0.460	0.816	0.068
	KK-2	0.469	0.922	0.261
	KK-3	0.337	0.901	0.294
	KK-4	0.414	0.904	0.275
	KBK-1	0.134	0.189	0.837
	KBK-3	0.181	0.253	0.913

Sumber: Data Diolah

Hasil dari *Cros Loading* pada tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa seluruh item memiliki korelasi lebih besar atau lebih tinggi daripada variabel yang diukur. Sehingga hasil yang didapat adalah konstruk pada penelitian ini dapat dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik.

#### a. Uji Reliabilitas

Untuk Uji Reliabilitas proses pengujian menggunakan PLS-SEM dilihat dengan menggunakan nilai dari *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* untuk dapat dikatakan cukup. Maka, nilai  $>0,7$ . Hasil nilai dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.2

**Tabel 4.4**  
**Koefisien Cronbach's Alpha dan Composite Reliability**

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	koefisien <i>Composite Reliability</i>	Hasil
SK	0.901	0.924	Reliabel
KK	0.909	0.936	Reliabel
KBK	0.703	0.868	Reliabel

Sumber : Data Diolah

*Average Variance Extracted (AVE)* nilai dari  $AVE > 0,5$  untuk bisa dikatakan baik.

**Tabel 4.5**  
**Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	AVE	Hasil
SK	0.668	Valid
KK	0.786	Valid
KBK	0.768	Valid

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil dari *Average Variance Extracted (AVE)* pada tabel 5 diperoleh hasil lebih besar dari 0.5 sehingga bisa dikatakan baik

#### 4.1 Inner Model

##### a. R-Square ( $R^2$ ):

Berikut ini merupakan hasil  $R^2$  yang sudah diolah oleh peneliti, yang ditampilkan dalam tabel 6

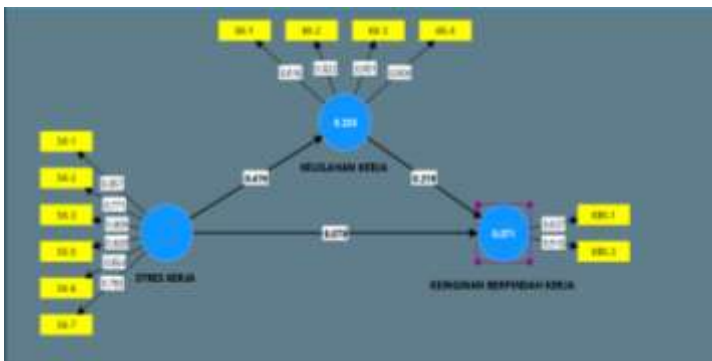
**Tabel 4.6**  
**Hasil R-Square ( $R^2$ )**

Variabel	R-square
Kelelahan Kerja	0.226
Keinginan Berpindah Kerja	0.071

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil R-square yang sudah diolah oleh peneliti, pada tabel 6 menunjukkan bahwa variabel kelelahan kerja memiliki  $R^2$  sebesar 22,6% yang dimana ini menunjukkan kelelahan kerja mampu menjelaskan pada variabel stres kerja sebesar 22,6% sedangkan sisanya 77,4% dijelaskan oleh variabel lainnya, variabel Keinginan Berpindah Kerja memiliki  $R^2$  sebesar 7,1% yang dimana ini menunjukkan bahwa keinginan berpindah kerja mampu menjelaskan pada variabel stres kerja dan kelelahan kerja sebesar 7,1% sedangkan sisanya 92,9 % dijelaskan oleh variabel lainnya.

#### 4.2 Pengujian Hipotesis



Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan software SmartPLS 4.1.0.9, Hipotesis harus menggunakan perbandingan nilai *Original Sample* dan *P-values*. *P-values* harus memiliki nilai  $< 0,05$  jika kedua nilai tersebut sesuai maka hipotesisnya bisa dikatakan diterima, namun jika nilai kedua tidak sesuai maka bisa dikatakan hipotesisnya ditolak.

**Tabel 4.7**  
**Koefisien jalur dan P-value**

Hipotesis	Keterangan	original sample (O)	P Values	Hasil
H1	SK→KBK	0,079	0,459	Ditolak
H2	SK→KK	0,476	0,000	Diterima
H3	KK→KBK	0,219	0,052	Ditolak

Berdasarkan tabel 7 diatas, memaparkan hasil dari pengujian hipotesis yang dilakukan oleh peneliti dengan analisis sebagai berikut:

#### Hipotesis 1

Hasil pengujian pada hipotesis 1, pada variabel stres kerja terhadap keinginan berpindah kerja memiliki nilai sebesar 0,079 dan untuk nilai P-Value sebesar 0,459 yang dimana lebih dari 0,05. Dari hasil nilai original sample dan P-value disimpulkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja pada karyawan yang bekerja dibagian produksi di PT. Intidragon suryatama Mojokerto,

Hasil pengujian hipotesis ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Omar et.al, (2020) dalam Salama et al, (2022) yang mengatakan “terdapat hubungan positif antara stres kerja terhadap keinginan berpindah kerja, stres yang luar biasa dari karyawan, meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya”. Namun pernyataan yang dikatakan oleh Omar et.al, (2020) tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan yang bekerja dibagian produksi di PT intidragon Suryatama Mojokerto.

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Latansa et al., (2024) stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah kerja artinya kenaikan stres kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak memberikan pengaruh terhadap keinginan berpindah kerja, hasil pegujian pada hipotesis ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh jannavi et al., (2024) mengatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk berpindah kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, stres kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap keinginan berpindah kerja pada karyawan yang bekerja dibagian produksi di PT. Intidragon Suryatama Mojokerto, variabel stres kerja bukan salah faktor yang dapat memicu keinginan berpindah kerja.namun, diduga kuat bahwa terdapat variabel lain yang mampu memiliki pengaruh yang besar selain stres kerja pada karyawan yang bekerja dibagian produksi, dan karyawan beranggapan bahwa stres kerja merupakan bagian dari pekerjaan.Terdapat beberapa karyawan yang memiliki keinginan berpindah kerja namun karyawan memilih untuk bertahan. dikarenakan keterbatasan pilihan pekerjaan dan persyaratan usia, kesulitan mencari pekerjaan dan persyaratan

usia merupakan hal yang penting mengapa karyawan lebih memilih bertahan ditempat kerja, Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan beranggapan bahwa stres kerja merupakan bagian dari pekerjaan dan karyawan memilih bertahan dikarenakan kesulitan mencari pekerjaan dan kriteria usia bekerja.

#### Hipotesis 2

Hasil pengujian pada hipotesis 2, pada variabel stres kerja terhadap kelelahan kerja memiliki nilai sebesar 0,476 dan untuk nilai P-Value sebesar 0,000 yang dimana kurang dari 0,05. Dari hasil nilai original sample dan P-Value disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kelelahan kerja pada karyawan yang bekerja dibagian produksi di PT. Intidragon suryatama Mojokerto.

Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Salem et al., (2015) dalam Salama et al.,(2022) yang mengatakan “terdapat hubungan positif antara stres kerja terhadap kelelahan kerja, kelelahan sebagai konsekuensi dari tuntutan pekerjaan yang berlebihan, karyawan yang mengatakan bahwa stres kerja mengakibatkan kelelahan pada karyawan. Hasil penelitian terdahulu sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan yang bekerja dibagian produksi di PT intidragon Suryatama Mojokerto.

Berdasarkan hasil penelitian, stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kelelahan kerja pada karyawan yang bekerja dibagian produksi di PT. Intidragon Suryatama Mojokerto, variabel stres kerja disebabkan oleh kelelahan kerja yang terus-menerus, semakin sering karyawan merasa kelelahan dalam pekerjaannya dan berjangka panjang akan mengakibatkan karyawan merasakan stres kerja terhadap pekerjaannya. Hal ini disebabkan oleh kurangnya arahan yang jelas dan sumber daya yang mendukung untuk membantu menyelesaikan pekerjaan pada karyawan sehingga hal ini akan mengakibatkan penurunan produktivitas dan kontribusi karyawan terhadap pekerjaannya serta hilangnya semangat dalam bekerja. Karyawan yang bekerja dibagian produksi di PT. Intidragon Suryatama Mojokerto mengalami kelelahan kerja yang tinggi yang mengakibatkan mudahnya emosi pada saat bekerja, merasakan kelelahan diakhir hari bekerja, merasakan kelelahan saat memulai bekerja.

#### Hipotesis 3

Hasil pengujian pada hipotesis 3, pada variabel kelelahan kerja terhadap keinginan berpindah kerja memiliki nilai sebesar 0,219 dan untuk nilai P-Value sebesar 0,052 yang dimana lebih dari 0,05. Dari hasil nilai original sample dan P-Value disimpulkan bahwa kelelahan kerja tidak berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja pada karyawan yang bekerja dibagian produksi di PT. Intidragon suryatama Mojokerto.

Hasil pengujian hipotesis ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahim et al.,(2016) dalam Salama et.al, (2022) yang mengatakan “terdapat hubungan positif antara kelelahan kerja terhadap keinginan berpindah kerja,”. Namun hasil penelitian yang

dilakukan oleh Rahim et al.,(2016) tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan yang bekerja dibagian produksi di PT intidragon Suryatama Mojokerto.

Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cindy dan fransiscus (2024) bahwa terdapat hubungan yang positif namun tidak signifikan, ketika kelelahan kerja melemah maka akan terjadi penurunan tingkat keinginan berpindah kerja pada karyawan. Namun secara statistik memiliki pengaruh yang tidak signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian, kelelahan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap keinginan berpindah kerja pada karyawan yang bekerja dibagian produksi di PT. Intidragon Suryatama Mojokerto. Namun, diduga kuat bahwa terdapat variabel lain yang mampu memiliki pengaruh yang besar selain kelelahan kerja, karyawan yang bekerja dibagian produksi beranggapan kelelahan kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak memicu keinginan berpindah kerja dikarenakan keterbatasan peluang untuk bisa bekerja ditempat lain, sedangkan karyawan yang memiliki keinginan untuk berpindah kerja namun, tidak memiliki alternatif pekerjaan lain. Hal ini akan mempersulit karyawan untuk bisa diterima kerja ditempat lain, sehingga karyawan lebih memilih untuk bertahan ditempat karyawan bekerja, waupun berimbas pada kelelahan kerja pada saat memulai hari dan akhir hari bekerja.

#### Hipotesis 4

Peran kelelahan kerja sebagai variabel intervening (medasi), dalam hubungan kelelahan kerja terhadap keinginan berpindah kerja dapat diketahui dengan SmartPLS dengan menggunakan bootstrapping dengan melihat pada specitif indirect effects. Dalam penelitian ini untuk pengaruh tidak langsung (Indirect Effect), menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Pengaruh tidak langsung (Indirect Effect)} &= \text{PYX} \times \text{PYZ} \\ &= 0,476 \times 0,219 \\ &= 0,104\end{aligned}$$

Hasil di atas sesuai dengan tabel 8 mengenai hasil dari *Specitif Indirect Effect* dalam SmartPLS yang digunakan oleh peneliti.

**Tabel 4.8**  
**Specific Indirect Effects**

Keterangan	original sampel (O)	Standart deviation (STDEV)	T statistic (O/STDEV)	P values	Hasil
SK→KK→KBK	0,104	0,059	1,751	0,080	Ditolak

Sumber: Data Diolah

$$\begin{aligned}\text{Pengaruh total (Total Effect) Z} &= \text{PZX} + (\text{PYX} \times \text{PYZ}) \\ &= 0,079 + (0,476 \times 0,219) \\ &= 0,079 + 0,104 \\ &= 0,183\end{aligned}$$

**Tabel 4.9**  
**Total Effect**

		original sample (O)	Standart deviation	T statistic	P Values	Hasil
H1	SK→KBK	0,183	0,089	2,051	0,040	Diterima
H2	SK→KK	0,476	0,072	6,569	0,000	Diterima
H3	KK→KBK	0,219	0,113	1,941	0,052	Ditolak

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil dari indirect effect dan total effect yang sudah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa peran kelelahan kerja sebagai intervening atau mediasi ditolak. hal ini dibuktikan pada hasil indirect effect memiliki nilai 0,104 dan hasil total effect memiliki nilai sebesar 0,219. Sehingga kelelahan kerja sebagai mediasi dalam jurnal Salama et.al., (2022) yang digunakan oleh peneliti tidak terbukti, diduga kuat bahwa terdapat variabel yang mampu memiliki pengaruh yang besar selain kelelahan kerja. sehingga ini dapat menjadi pembelajaran untuk yang lebih baik kedepannya bagi peneliti.

Hasil pengujian hipotesis ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chiang et al.,(2017) dalam Salama et al.,(2022) yang mengatakan “terdapat hubungan positif antara stres kerja, kelelahan kerja terhadap keinginan berpindah kerja, stres kerja menghasilkan kelelahan kerja sehingga berdampak pada keinginan berpindah kerja”.

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalia dan Nugroho (2024) tidak terdapat pengaruh signifikan pada stres kerja terhadap keinginan berpindah kerja dengan kelelahan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil pengujian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bella dan Diah (2024) yang mengatakan peran mediasi kelelahan kerja dalam hubungan stres kerja terhadap keinginan berpindah kerja tidak signifikan, stres kerja yang meningkat maka belum tentu dapat meningkatkan kelelahan kerja yang berdampak pada keinginan berpindah kerja.

Hasil pengujian pada hipotesis 4, menunjukan bahwa kelelahan kerja berperan sebagai variabel mediasi ditolak. hal ini dibuktikan dengan hasil dari nilai original sample sebesar 0,104 dan untuk nilai P-value sebesar 0,080 lebih dari 0,05. Sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa variabel kelelahan kerja berperan sebagai mediasi tidak berpengaruh signifikan terhadap hubungan antara stres kerja terhadap keinginan berpindah kerja, stres kerja yang tinggi dan terjadi secara terus menerus hal ini akan berdampak pada kelelahan kerja. namun kelelahan kerja tidak bisa memediasi antara stres kerja terhadap keinginan berpindah kerja. diduga kuat bahwa terdapat variable lain yang mampu memiliki pengaruh yang besar selain kelelahan kerja. Karyawan dibagian produksi beranggapan bahwa kelelahan kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak memicu keinginan berpindah ker-

ja dikarenakan keterbatasan peluang kerja, karyawan yang bekerja dibagian produksi cenderung lebih memilih untuk bertahan meskipun merasakan stres ditempat kerja dan merasakan kelelahan pada saat memulai hari dan diakhir hari bekerja. Namun, stres kerja dan kelelahan kerja yang dirasakan pada karyawan yang bekerja dibagian produksi dapat diatasi dengan interaksi antar karyawan yang positif dan mendukung. Obrolan yang ringan pada saat istirahat dan kegiatan sosial di luar kerja dapat meningkatkan hubungan antar karyawan. Sehingga keinginan berpindah kerja pada karyawan berkurang.

### **5. SIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN, DAN KETERBATASAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja pada karyawan yang bekerja dibagian produksi di PT. Intidragon Suryatama Mojokerto, hal ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya stres kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak berdampak pada keinginan berpindah kerja. maka Hipotesis 1 ditolak. Variabel stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kelelahan kerja pada karyawan yang bekerja dibagian produksi di PT. Intidragon Suryatama Mojokerto, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja selalu memiliki dampak terhadap kelelahan kerja, semakin tinggi.stres yang dirasakan oleh karyawan ditempat kerja, maka semakin tinggi kelelahan karyawan pada pekerjaannya. maka Hipotesis 2 diterima Kelelahan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah kerja pada karyawan yang berkerja dibagian produksi di PT. Intidragon Suryatama Mojokerto, hal ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah kerja. maka Hipotesis 3 ditolak. peran kelelahan kerja sebagai mediasi tidak berpengaruh signifikan dalam hubungan stres kerja terhadap keinginan berpindah kerja pada karyawan yang bekerja dibagian produksi di PT. Intidragon Suryatama Mojokerto,, hal ini menunjukKan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menyebabkan kelelahan kerja pada karyawan. Namun, kelelahan kerja bukan alasan utama mengapa karyawan memiliki keinginan untuk berpindah kerja. maka Hipotesis 4 ditolak. Implikasi dalam penelitian ini adalah pentingnya bagi perusahaan dalam mengelola stres dan kelelahan kerja yang terjadi pada karyawan agar tidak terjadi keinginan berpindah kerja

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa keterbatasan antara lain: kurangnya waktu peneliti dalam menyebarkan kuesioner, dikarenakan sebagian karyawan berkerja secara shift, sehingga peneliti tidak bisa menyebarkan secara penuh. Pada Saat menyebarkan kuesioner, tanggapan yang diberikan responden melalui kuesioner tidak berjalan dengan optimal. Pada variabel keinginan berpindah kerja hanya memberikan dampak sebesar 7,1 persen dan sisanya 92,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti, sehingga variabel keinginan berpindah kerja tidak mampu menjelaskan secara baik. Sampel penelitian hanya terdiri dari karyawan yang bekerja dibagian produksi saja, sehingga hasil penelitian tidak bisa digeneralisasi untuk divisi



---

yang lain. Terdapat beberapa variabel yang memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan stres kerja dan kelelahan kerja.

Berdasarkan penelitian dan analisis yang dilakukan oleh penelitian terdahulu dan penelitian sekarang, peneliti memberikan masukan dan saran yang diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, disarankan kepada penelitian selanjutnya memalukan penelitian pada divisi yang lain seperti : keuangan dan pemasaran, dikarenakan setiap divisi memiliki tekanan kerja yang berbeda. Menambahkan variabel-variabel yang memiliki dampak terhadap keinginan berpindah kerja.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Ahmad, A., Barakbah S.M.B., Majdi A.A. (2021). Hotel Employees' Burnout and Turnover Intentions. *Webology*, 74-88.
- Ahmad, A., F. (2022). The Influence Of Interpersonal Conflict, Job Stress, And Work Life Balance On Employee Turnover Intention. *Journal Of Humanities And Education Development*, 1-16
- Azmy, P., A., Tiara, A., Wulandari, S., Malau N., & Aziz, H. A., (2023). Literature Review: Hubungan Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Shift Kerja Pada Karyawan Pabrik Industri. *DIAGNOSA: Jurnal Ilmu Kesehatan dan Keperawatan*, 26-33.
- Bella, F., B., Diah, P., M. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi Pada Prama Sanur Beach Bali. *Jurnal Psikologi PysEcho*, 47-54.
- Cindy, f., A. (2024). pengaruh work overload dan job burnout terhadap stres kerja dimoderasi oleh dukungan sosial dan dampaknya terhadap turnover intention pada karyawan pt. gapura angkasa. *costing: journal of economic, business and accounting*, 1112-1120.
- Ekawati, R., & Hadiani Y. F., (2021). Pengaruh Burnout Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Weaving PT. Malakasari Textile. *Study and Management Researchurnal* , 29-37.
- Hair,Jr., Hult, M., & Ringle M. (2023). Review of Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, using R 1-208. switzerland: Springer.
- Hidayah, N.A.M., Hidayat, A.R., & Maulida, I.S.R. (2023). Analisis Pengupahan Terhadap Sistem Upah Kerja Borongan Buruh Bangunan Berdasarkan Fatwa DSN MUI Nomor 09/DSN-MUI/VI/2000 dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021. *Bandung Conference Series: Sharia Economic Law*, 593-599.
- Jannavi, A. N., Utami K. S. (2024) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan di Perusahaan

- 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. *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 2828-0725
- Omar, M.K., Aluwi, A.H., Fauzi, M.W.M., & Hairpunddin, N.F. (2020). Work Stress, Workload, Work-Life Balance, And Intention To Leave Among Employees Of An Insurance Company In Malaysia. *international Journal of Business, Economics and Law*, 70-78.
- Pantouw Jordan Geofanny Delvio, T., V. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Mahagatra Sinar Karya Manado. *Productivity*, 18-23.
- Putri, R., & Afriyeni A. (2022). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Divisi Produksi Dan Mutu Pt. Lembah Karet Padang. *Jurnal Economina*, 725-739.
- Sugiarti E., (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia "mengelola potensi untuk keunggulan kompetitif". Tangerang selatan: PT. Dewangga Energi Internasional.
- Salama, W., Abdou, A.H., Mohamed, S.A.K., & Shehata, H.S. (2022). Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 1-20.
- Towidjojo, G., A. (2024). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Karyawan Melalui Burnout Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Pegadaian Cabang Kotamobagu. *Neraca Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 213-225.
- Wen, B., Zhou, X., & Zhang, X. (2020). Role Stress and Turnover Intention of Front-Line Hotel Employees: The Roles of Burnout and Service Climate. *Frontiers in Psychology*, 1-13.

**\*Koresponden Penulis:**

Penulis dapat dikontak pada e-mail: [Aldirifydewanta02@gmail.com](mailto:Aldirifydewanta02@gmail.com)