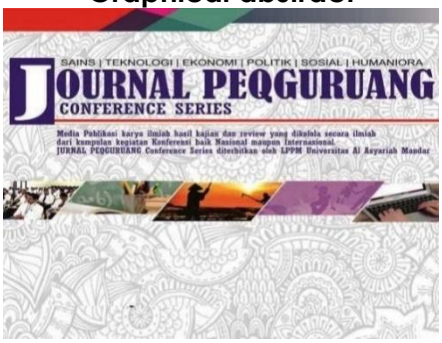
Journal
Peqguruang: Conference Series
eISSN: 2686–3472

JPCS
Vol. 8 No. 2 Nov. 2026

Graphical abstract



HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN TURNOVER INTENTION PADA STAF TOSERBA DI KECAMATAN POLEWALI

[1*]Fitri Faradillah Sunusi, [1]Muh. Said Mukharrim, [1]Syarifah Elidayanti
[1]Universitas Al Asyariah Mandar

*Corresponding author
ffaradillahsunusi@gmail.com

Abstract

Work stress is defined as a psychological condition experienced by employees, characterized by feelings of tension, anxiety, fear, and nervousness. Meanwhile, turnover intention refers to an employee's tendency to voluntarily leave their job. This study aims to identify the relationship between work stress and turnover intention among department store staff in Polewali District. The research method employed was quantitative with a cross-sectional design. A total of 37 respondents were selected as the sample using the total sampling technique. A questionnaire was utilized as the research instrument to measure the variables of work stress and turnover intention, while data analysis was conducted using the chi-square test through SPSS software. The findings revealed that most staff experienced high levels of work stress accompanied by high turnover intention. Statistical testing showed a significant relationship between work stress and turnover intention (p-value = 0.003 < α = 0.05). This indicates that the higher the level of work stress experienced, the greater the likelihood of employees having turnover intention. Department store management is advised to design stress management strategies through flexible shift scheduling, providing routine feedback channels, and offering periodic employee recognition to minimize staff turnover intention.

Keywords: *Departement Store, Work Stress, Tutnover Intention, Staff, Polewali*

Abstrak

Stres kerja didefinisikan sebagai kondisi psikologis yang dialami pekerja, ditandai dengan perasaan tegang, cemas, takut, dan gugup. Turnover intention dapat dipahami sebagai kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara stres kerja dengan turnover intention pada staf toserba di Kecamatan Polewali. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional. Seluruh populasi yang berjumlah 37 orang dijadikan sampel melalui teknik total sampling. Instrumen berupa kuesioner dipakai untuk mengukur variabel stres kerja dan turnover intention, sementara pengolahan data dilakukan dengan uji chi-square menggunakan program SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar staf mengalami tingkat stres kerja yang tinggi yang sejalan dengan meningkatnya turnover intention. Uji statistik menghasilkan nilai p = 0,003 (< α = 0,05) yang berarti terdapat hubungan signifikan antara stres kerja dan turnover intention. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar pula kemungkinan mereka untuk berniat meninggalkan pekerjaannya. Manajemen toserba disarankan untuk merancang strategi manajemen stres melalui pengaturan shift kerja yang fleksibel, penyediaan ruang keluh kesah (*feedback* rutin), serta pemberian apresiasi berkala guna menekan tingkat *turnover intention* staf.

Kata kunci: . *Toserba,Stres Kerja,Turnover Intention, Staf, Polewali.*

Article history
DOI: 10.35329/jp.v8i2.**6684**
Received : *28-08-2026* | **Received in revised form : 28-10**-*2026* | **Accepted : 22**-*11-2026*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan krusial dalam berbagai aktivitas yang bertujuan mencapai tujuan perusahaan. Mutu sumber daya manusia pada suatu organisasi berkontribusi besar terhadap pencapaian kinerja finansial jangka pendek maupun jangka panjang, serta berfungsi sebagai pengarah strategi perusahaan. Berbagai egiatan dalam perusahaan atau organisasi membutuhkan SDM yang memiliki kapasitas dan potensi (Imbron & Pamungkas, 2021)

Setiap perusahaan dituntut agar punya SDM yang berkualitas, dan pengelolaannya harus dilakukan secara optimal dengan mempertimbangkan seluruh aspek yang mampu memengaruhi kondisi karyawan, baik secara menguntungkan maupun merugikan. Pengelolaan yang tepat berkaitan dengan cara karyawan berpikir tentang memenuhi tujuan turnover perusahaan. Turnover intention adalah keinginan yang kuat dari seorang individu atau sekelompok individu untuk meninggalkan posisi yang mereka jalani saat ini atau berpindah kerja (Desi & Dosari, 2023)

Turnover intention dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berhubungan secara kompleks. Faktor-faktor tersebut mencakup stres kerja, kondisi lingkungan kerja, tingkat kepuasan kerja, hingga komitmen karyawan terhadap organisasi (Lestari, 2022). Menurut Hidayati (2021), stres kerja merupakan salah satu aspek penting yang mendorong munculnya niat karyawan untuk berpindah kerja. Tekanan yang timbul di tempat kerja sering kali memengaruhi keputusan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya. Berbagai faktor organisasi dapat menjadi pemicu munculnya stres tersebut, antara lain beban kerja yang berlebihan, minimnya kemandirian dalam bekerja, serta konflik antarpegawai (Charzyńska et al., 2023).

Sartika (2023) menjelaskan bahwa stres kerja adalah kondisi emosional yang ditandai dengan munculnya rasa cemas, gelisah, tegang, takut, maupun gugup. Keadaan ini biasanya timbul ketika tuntutan pekerjaan atau lingkungan kerja tidak sejalan dengan kemampuan serta karakteristik individu pekerja. Stres kerja adalah kondisi yang melibatkan fisik, emosi, dan proses berpikir serta mempengaruhi seseorang menjalnkan pekerjannnya (Asri,2024). Sejalan dengan itu, Rangga dan Hermiati (2023) menjelaskan bahwa penerapan struktur kerja yang tidak tepat dapat menimbulkan stres pada karyawan, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk berpikir meninggalkan perusahaan .

Niat karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain merupakan tantangan tersendiri bagi organisasi. Kondisi ini menimbulkan berbagai konsekuensi, seperti meningkatnya biaya rekrutmen, lamanya waktu yang dibutuhkan untuk merekrut kembali, juga biaya pengembangan & pelatihan bagi tenaga kerja baru (Al Ghiffari & Safitri, 2022). Tingginya tingkat turnover, khususnya yang melibatkan karyawan berkompetensi tinggi, dapat berdampak serius terhadap efektivitas organisasi. Niat keluar dari pekerjaan pada akhirnya menimbulkan kerugian besar bagi perusahaan, karena perusahaan harus mengalokasikan biaya tambahan untuk menutupi dampak dari turnover tersebut (Anggara & Nursanti, 2019).

Turnover intention terjadi di bebagai bisnis ritel, termasuk toserba di Kecamatan Polewali. Observasi awal menunjukkan dinamika menarik terkait pengunduran diri sukarela staf dari awal hingga akhir 2025. Wawancara dengan karyawan mengungkapkan bahwa meskipun ada keuntungan, banyak yang mersa tidak puas dengan kondisi kerja. Faktor pengunduran diri adalah kurangnya kesempatan pengembangan karir, beban kerja tinggi, dan kurangnya dukungan manajemen yang mneingkatkan stres.

Berdasarkan latar belakang tersebut, turnover intention merupakan aspek yang perlu diperhatikan dalam layanan toko perdagangan tersebut demi keberlangsungan usaha itu sendiri. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti terdorong dalam melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Antara Stres Kerja dengan Turnover Intention pada Staf Toserba di Kecamatan Polewali."

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yakni kuantitatif dengan pendekatan cross-sectionals. Sebanyak 37 staf toserba di Kecamatan Polewali dijadikan sampel penelitian. Instrumen berupa kuesioner digunakan dalam memperoleh data mengenai stres kerja dan turnover intention. Data yang terkumpul dianalisa dengan uji *Chi-Square*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 23–30 Juni 2025 di sebuah toserba yang berlokasi di wilayah Polewali Mandar. Fokus penelitian diarahkan untuk mengkaji hubungan antara stres kerja dengan turnover intention pada para karyawan toserba di Kecamatan Polewali.

1. Analisis Univariat

a. Karakteristik Responden Penelitian

Pada penelitian ini, karakteristik responden merujuk pada atribut pribadi yang dimiliki oleh setiap individu, yang mencakup variabel usia, jenis kelamin, lama masa kerja, tingkat pendidikan terakhir, serta jabatan yang diemban.

a) Kelompok Jenis Kelamin

Tabel di bawah ini menyajikan karakteristik responden berdasarkan kelompok identitas, dengan rincian distribusi jenis kelamin di toserba Kecamatan Polewali.

Tabel 1 Analisis Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin di Toserba Kecamatan Polewali

No	Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Presentasi %
1	Perempuan	25	67.7%
2	Laki-Laki	12	32.4%
	Total	37	100%

Tabel 1 memperlihatkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, dengan jumlah 25 orang (67,7%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 12 orang (32,3%).

b) Kelompok Usia

Tabel berikut menunjukkan analisis identitas responden berdasarkan kelompok usia, yang memberikan gambaran mengenai distribusi staf toserba di Kecamatan Polewali.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasar pada Kelompok Usia di Toserba Kecamatan Polewali

No	Usia	Jumlah (n)	Presentasi %
1	15-20 Tahun	14	**37.8%**
2	21-25 Tahun	23	**62.2%**
	Total	**37**	**100%**

Pada Tabel 2, sebanyak 14 responden (37,8%) berada pada rentang usia 15–20 tahun, sementara 23 responden (62,2%) berada pada rentang usia 21–25 tahun. Hasil ini menunjukkan bahwa kelompok usia terbesar dalam penelitian ini adalah 21–25 tahun.

c) Kelompok Masa Kerja

Lamanya seorang karyawan bekerja di unit kerjanya disebut masa kerja. Distribusi responden menurut masa kerja pada staf toserba di Kecamatan Polewali disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Masa Kerja di Toserba Kecamatan Polewali

No	Masa Kerja	Jumlah (n)	Presentasi %
1	1-6 Bulan	19	**51.4%**
2	7-12 Bulan	18	**48.6%**
	Total	**37**	**100%**

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada masa kerja 1–6 bulan (19 orang atau 51,4%), sementara 18 orang (48,6%) memiliki masa kerja 7–12 bulan.

d) Kelompok Pendidikan Terakhir

Yang dimaksud dengan pendidikan terakhir adalah jenjang pendidikan paling akhir yang berhasil diselesaikan oleh responden. Adapun yang ditampilkan pada tabel di bawah ini distribusi responden menurut pendidikan terakhirnya:

Tabel 4 Karakteristik Responden pada Kelompok Pendidikan Terakhir di Toserba Kecamatan Polewali

No	Pendidikan	Jumlah (n)	Presentasi %
1	SMA/SMK/MA	34	**91.9%**
2	S1	3	**8.1%**
	Total	**37**	**100%**

Dari data pada Tabel 4, terlihat bahwa 34 responden (91,9%) menempuh pendidikan terakhir di jenjang SMA/SMK/MA. Sementara itu, responden dengan pendidikan terakhir S1 hanya berjumlah 3 orang (8,1%).

e) Kelompok Jabatan

Jabatan merujuk pada posisi atau peran yang dipegang oleh seseorang dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Distribusi responden berdasarkan masa jabatan yaitu seperti berikut :

Tabel 5 Karakteristik Responden pada Kelompok Jabatan di Toserba Kecamatan Polewali

No.	Jabatan	Jumlah (n)	Presentasi %
1	Kepala Toko	2	**5.4%**
2	Kasir	8	**21.6%**
3	Pramuniaga	13	**35.1%**
4	Pengawas Toko	5	**13.5%**
5	Staf Gudang	9	**24.3%**
	Total	**37**	**100%**

Sumber : Data Primer 2025

Tabel 5 tersebut terlihat yakni dari 37 responden, diantaranya terdapat 2 orang (5.4%) yang menjabat sebagai kepala toko, 8 orang (21.6%) yang betugas sebagai kasir toko, terdapat 13 orang (35.1%) yang bekerja sebagai pramuniaga di toko, 5 orang (13.5) yang betugas sebagai pengawas toko dan terdapat 9 orang (24.3%) yang bekerja sebagai staf gudang.

b. Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Penelitian

1) Variabel Tingkat Stres Kerja

Tabel 6, Distribusi Frekuensi dan Presentase Pada Tingkat Stres Kerja Pada Staf Toserba di Kecamatan Polewali 2025

No	Tingkat Stres Kerja	Jumlah (n)	Presentasi %
1	Ringan	12	**32.4%**
2	Sedang	12	**32.4%**
3	Berat	13	**35.1%**
	Total	**37**	**100%**

Sumber : Data Primer 2025

Dari data Tabel 6, terlihat bahwa 32,4% responden (12 orang) mengalami stres ringan, persentase yang sama mengalami stres sedang, sementara 13 responden (35,1%) mengalami stres berat.

Stres kerja merupakan kondisi emosional dan fisik yang timbul akibat tekanan berlebihan di tempat kerja, misalnya karena beban kerja yang tidak sesuai kapasitas atau adanya konflik antar rekan kerja. Jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat menurunkan semangat, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat mendorong munculnya turnover intention, yakni keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Stres kerja ialah kondisi yang timbul akibat interaksi antara individu dan pekerjaan mereka, di mana terdapat ketidaksesusaian karakteristik serta perubahan yang tidak jelas dalam perusahaan. Setiap karyawan beroperasi sesuai perannya dalam organisasi, yang berarti setiap tenaga kerja memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksankan sesuai dengan aturan yang berlaku dan harapan perusahaan.

2)Variabel Turnover Intention

Tabel 7 Distribusi Frekuensi dan Presentase Berdasarkan *Turnover Intention* Pada Staf Toserba di Kecamatan Polewali 2025

No	Turnover Intention	Jumlah (n)	Presentasi %
1	Ada Keinginan Keluar	21	**56.8%**
2	Tdak ada Keinginan Keluar	16	**43.2%**
	Total	**37**	**100%**

Sumber : Data Primer 2025

Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa dari total 37 responden, sebanyak 21 responden (56,8%) memiliki keinginan untuk keluar dari tempat kerjanya. Sementara itu, sebanyak 16 responden (43,2%) tidak memiliki keinginan untuk keluar dari tempat kerjanya. Hal ini menggambarkan bahwa lebih dari setengah staf toserba di Kecamatan Polewali memiliki turnover intention, sehingga dapat disimpulkan bahwa kecenderungan untuk berpindah kerja pada responden cukup tinggi.

Turnover intention ialah kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal ini mencerminkan ketidakpuasan atau ketidakstabilan dalam pekerjaan yang mungkin dipengaruhi oleh bebagai faktor, seperti stres kerja, kondisi lingkungan kerja, atau hubungan dengan rekan kerja (Kristin dkk, 2022). Tingginya tingkat *turnover intention* dapat menjadi indikator masalah dalam organisasi dan dapat berdampak pada produktivitas serta budaya kerja.

Lingkungan kerja di toserba sangat dinamis. Di dalam toko, terdapat berbagai area, seperti produk rumah tangga dan kebutuhan sehari-hari, masing-masing dengan suasana yang berbeda. Staf diharapkan untuk beradaptasi dengan kondisi yang bervariasi, mulai dari jadwal sibuk saat jam-jam puncak hingga suasana tenang di waktu-waktu tertentu. Selain itu kondisi pencahayaan yang baik dan tata letak yang terorganisir membantu menciptakan atmosfer yang nyaman bagi karyawan dan konsumen. Manajemen juga memperhatikan aspek kebersihan dan keamanan, memastikan bahwa semua area toko terjaga dengan baik.

2. Analisis Bivariat

Tabel 8 Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Turnover Intntion Pada Staf Toserba di Kecamatan Polewali 2025

Stres Kerja	Turnover Intention						P Value
	Ada Keinginan Keluar		Tidak Ada Keinginan Keluar		Total		
	N	%	N	%	N	%	
Ringan	**3**	**25.0**	**9**	**75.0**	**12**	**100**	**0.0003**
Sedang	**6**	**50.0**	**6**	**50.0**	**12**	**100**	
Berat	**12**	**92.3**	**1**	**7.7**	**13**	**100**	
Total	**21**	**56.8**	**16**	**43.2**	**37**	**100**	

Sumber : Data Primer 2025

Berdasarkan uji statistik *Chi-Square*, diperoleh nilai p = 0,003 (p < 0,05), yang mengonfirmasi adanya hubungan yang signifikan dan berarah positif antara stres kerja dengan *turnover intention* pada staf toserba di Kecamatan Polewali. Temuan ini mengindikasikan bahwa eskalasi beban emosional dan psikologis yang dialami pekerja berbanding lurus dengan dorongan mereka untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

Pola distribusi data bivariat menunjukkan kecenderungan transisi yang jelas: pada kelompok stres ringan, mayoritas pekerja memilih bertahan, sementara pada kelompok stres berat, kecenderungan untuk keluar melonjak drastis hingga mencapai 92,3%. Secara teoretis, fenomena ini dapat dijelaskan melalui *Job Demands-Resources (JD-R) Model* (Demerouti et al., 2001). Ketika tuntutan pekerjaan (*job demands*) seperti jam kerja fisik yang panjang, target pelayanan retail, serta interaksi intensif dengan pelanggan melebihi sumber daya pekerjaan (*job resources*) maupun daya tahan individu, karyawan akan mengalami *burnout* dan kelelahan emosional. Sebagai mekanisme pertahanan diri (*coping mechanism*), karyawan memilih untuk menarik diri dari lingkungan kerja secara permanen (*turnover intention*).

Eksplorasi lebih mendalam terhadap karakteristik demografi menjelaskan mengapa dampak stres kerja terhadap *turnover intention* sangat dominan pada populasi penelitian ini. Berdasarkan analisis univariat, mayoritas staf berada pada kelompok usia muda 21–25 tahun (62,2%) dan memiliki masa kerja yang relatif singkat yaitu 1–6 bulan (51,4%).

Pekerja dalam kategori *early adulthood* (dewasa awal) dan bertaraf pekerja pemula (*entry-level*) memiliki karakteristik psikologis sosial yang khas:

1) **Rendahnya Kemampuan Adaptasi dan Orientasi Karir:** Pekerja berusia 21–25 tahun umumnya masih berada dalam fase transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja profesional. Menurut *Career Development Theory* (Super, 1957), kelompok usia ini berada pada tahap eksplorasi (*exploration phase*), di mana komitmen terhadap satu organisasi belum terbentuk secara mantap. Ketika dihadapkan pada ritme kerja toserba yang tinggi tanpa kesiapan mental yang matang, ketahanan psikologis (*resilience*) mereka cenderung lebih rendah.
2) **Keterasingan Organisasi pada Masa Kerja Awal:** Pekerja dengan masa kerja kurang dari 6 bulan belum melewati proses sosialisasi organisasi secara sempurna. Berdasarkan *Social Exchange Theory* (Blau, 1964), hubungan timbal balik dan rasa memiliki (*organizational citizenship behavior*) terbentuk seiring berjalannya waktu dan besarnya dukungan organisasi. Staf baru yang langsung terpapar stres berat tanpa mendapatkan pendampingan (*mentorship*) atau pelatihan penyesuaian diri yang memadai akan mempersepsikan lingkungan kerja sebagai lingkungan yang toksik, sehingga opsi mengundurkan diri menjadi pilihan paling rasional.
3) **Ekspektasi vs Realita:** Generasi muda memiliki fleksibilitas tinggi dan akses informasi kesempatan kerja yang luas melalui media digital. Ketidaksesuaian antara harapan pekerjaan dengan realita operasional lapangan di retail (seperti berdiri lama, lembur, dan komplain pelanggan) memicu *reality shock*, yang mempercepat keputusan untuk keluar.

Temuan penelitian ini memperkuat dan memperluas integrasi teoritis dari berbagai penelitian terdahulu. Berlian dan Efnita (2024) menemukan hubungan positif signifikan antara stres kerja dan *turnover intention* pada karyawan operasional, sementara Lua dan Kristianingsih (2023) menegaskan bahwa peningkatan ketegangan kerja berbanding lurus dengan niat keluar. Hasil ini juga sejalan dengan studi Rangga dan Hermiati (2023) yang menemukan bahwa Generasi Z dan pekerja muda lebih rentan mengalami niat berpindah kerja akibat ketidakmampuan organisasi dalam mengelola *job insecurity* dan tekanan kerja. Selain itu, Al Ghiffari dan Safitri (2022) serta Charzyńska et al. (2023) menegaskan bahwa ketimpangan beban kerja tanpa dukungan manajemen menjadi faktor dominan pemicu stres yang berakhir pada hilangnya komitmen karyawan.

4. SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan yang sudah dijabarkan pada bab sebelumnya, beberapa kesimpulan dapat ditarik dari hasil analisa yang dilakukan, yaitu sebagai berikut:

a. Staf di toserba memiliki stres kerja berat yaitu 13 orang (35.1%). Sebagaian staf memiliki stres kerja sedang yaitu 12 orang (32.4%) dan 12 orang lainnya (32.4%) dengan tingkat stres kerja ringan.
b. Staf di toserba memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya yaitu sebanyak 21 orang (56.8%). Sebagaian staf tidak memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya yaitu sebanyk 16 orang (43.2%).
c. Adanya hubungan antara stres kerja dengan turnover intention pada staf di toserba dengan p-value 0.003 < 0.05.

DAFTAR PUSTAKA

Al Ghiffari, A. Z., & Safitri, R. (2022). Analisis pengaruh job insecurity & job stress pada turnover intention. *Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 73–82. https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v11i1.2356

Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2019). Dampak kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Journal of Economics, Management & Banking*, 2(2), 83–92.

Asri, A., Hannan, M., & Nursam, S. W. (2024). Analisis dampak stres kerja terhadap kinerja perawat rawat inap di RS Hajjah Andi Depu Polewali Mandar. *Journal Peqguruang: Conference Series*, 5(2), 888–891.

Berlian, T. C., & Efnita, S. (2024). Hubungan stres kerja dengan turnover intention pada karyawan PT. Ciomas Adisatwa Unit Pabelan. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(4), 4058–4067.

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. John Wiley & Sons.

Charzyńska, E., Habibi Soola, A., Mozaffari, N., & Mirzaei, A. (2023). Latent profile analysis of job stress and its predictors in emergency department nurses and EMS personnel in times of crisis. *BMC Nursing*, 22(1), Article 14. https://doi.org/10.1186/s12912-023-01171-8

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499

Desi, D. E., & Dosari, N. (2023). Analisis hubungan komitmen organisasional, kompensasi, juga kepuasan kerja pada turnover intention karyawan PT. BPR Kerinci. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 4(3), 754–762.

Hidayati, L. N., & Harsono, M. (2021). Tinjauan literatur mengenai stres pada organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18(1), 20–30.

Imbron, & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Widina Bhakti Persada Bandung.

Kristin, E., Marlina, & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52–63.

Lestari, D. (2022). *Hubungan stres kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada PT Mitra Maju Sukses)* [Skripsi sarjana, Universitas Islam Sultan Agung]. repositori Unissula.

Lua, L., & Kristianingsih, S. A. (2023). Hubungan antara stres kerja dengan turnover intention karyawan di PT. X. *Motiva: Jurnal Psikologi*, 5(2), 115–123.

Rangga, M. A., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh stres kerja dan job insecurity terhadap niat berpindah kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara pada karyawan Generasi Z di Bekasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 2990–3000.

Sartika, D. (2023). *Stres kerja*. Widina Bhakti Persada Bandung.

Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. Harper & Row.