

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

### Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Dengan *Workplace Wellbeing* Sebagai Variabel Mediasi

Tiar Abdan Hisbih<sup>1</sup>, Lili Karmela Fitriani<sup>2</sup>, Odang Supriatna<sup>3</sup>

Universitas Kuningan

Email : [tiarabdan15@gmail.com](mailto:tiarabdan15@gmail.com)

#### **Abstract.**

*This research aims to understand the impact of workload, work stress on turnover intention mediated by workplace well-being. The research population is the staff of the Permata Kuningan Hospital. The sampling technique used the Slovin technique resulted in 143 respondents. The research method used was quantitative descriptive, using a questionnaire tool distributed through googleform to 143 respondents. Structural Equation Model (SEM) based on Partial Least Square (PLS). Overview of the results of the study, the workload in the Permata Kuningan Hospital belongs to moderate, work stress is included in the low category, workplace well-being Permata Kuningan Hospital is in the high category as well as the turnover intention figure is belonged to low. As a result of the test of the hypothesis in this study, workload has a positive effect on work stress significantly. The higher the workload of the employee, the higher the level of work stress. Workload has no impact on workplace well-being. The workload has a positive impact on turnover intentions significantly. Work stress has a negative impact on workplace well-being. Work stress has a positive impact on turnover intentions. For the workplace well-being mediation role in mediating workload and work stress on turnover intention has no significant influence.*

#### **Keywords:**

*Workload, workplace well-being, turnover intention*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat krusial bagi sebuah perusahaan. Seberapa baik sumber daya yang dikelola akan menentukan kesuksesan perusahaan di masa mendatang. Perusahaan membutuhkan SDM yang sehat dan termotivasi untuk menjadi lebih maju, berkembang dan bertahan di dalam lingkungan bisnis yang mudah berubah. Faktor ini menunjukkan bahwa kenyamanan dan kesejahteraan (well-being) yang didapatkan seseorang dari pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya akan memiliki dampak terhadap produktivitas dan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Turnover intention karyawan adalah suatu keadaan dimana karyawan memiliki kecenderungan yang dilakukan

secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di perusahaan yang berbeda. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, jam kerja melewati batas, upah yang terlalu rendah dan tiadanya jaminan sosial merupakan penyebab utama timbulnya turnover. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, jam kerja melewati batas, upah yang terlalu rendah dan tiadanya jaminan sosial merupakan penyebab utama timbulnya turnover.

Syahronica dkk. (2015) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention. Beban kerja merupakan pekerjaan yang diberikan perusahaan dan harus dikerjakan oleh karyawan. Beban kerja secara kuantitatif diukur berdasarkan waktu yang

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

harus diselesaikan, sedangkan secara kualitatif beban kerja dapat menimbulkan tekanan mental pada karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Riani dan Putra Sulistyowati (2017) menunjukkan bahwa terdapat Beban kerja mempengaruhi turnover intention, menurut Yunus, dkk (2021). Stres kerja dan beban kerja yang berlebihan memungkinkan kesejahteraan karyawan di tempat kerja atau *workplace well-being* karyawan bernilai rendah, sehingga akan mempengaruhi produktivitas maupun turnover dalam sebuah perusahaan.

Stres kerja dan beban kerja yang berlebih memungkinkan kesejahteraan karyawan di tempat kerja atau *workplace well-being* karyawan bernilai rendah, sehingga akan mempengaruhi produktivitas maupun turnover dalam sebuah perusahaan. *Workplace well-being* yang tinggi yaitu untuk menjaga karyawan supaya bertahan di perusahaan dan tidak beralih ke perusahaan lain, menaikkan motivasi dan semangat kerja, dan menaikan sikap setia atau loyal karyawan terhadap perusahaan.

Disisi lainnya dengan adanya tuntutan pekerjaan yang berlebihan menyebabkan adanya perubahan pola pikir karyawan, hal tersebut terlihat dari adanya tindakan yang berbeda dari kebiasaan karyawan seperti waktu yang digunakan kurang efektif sehingga pekerjaan tersebut tidak selesai dengan tepat waktu yang tidak sinkron dari sasaran yang diperlukan dari perusahaan. Selain itu karyawan lebih memilih pekerjaan yang lainnya di luar pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, emosi yang tidak stabil yang membuat karyawan mudah merasakan lelah, bosan dan mudah tersinggung saat bekerja yang memicu stres kerja meningkat dan menurunkan efektivitas karyawan bahkan gaji yang didapatkan oleh karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan selama bekerja yang membuat timbulnya kesejahteraan yang rendah dalam diri karyawan saat bekerja (*workplace well-being*).

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan, maka serupa dengan pendapat yang dikemukakan oleh Rijasawitri serta Suana

(2020) yang berpendapat bahwa perputaran karyawan terjadi dari sebagian komponen yaitu stres kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasional. Yuda dan Ardana dalam (Novel dan Marchyta, 2021) turnover dapat terjadi karena banyak penyebab, akan tetapi *workplace well-being* menjadi penyebab yang paling sering terjadi di dalam perusahaan. Bila mana *workplace well-being* karyawan dirasa cukup tinggi maka *turnover* karyawan cenderung lebih rendah, sebaliknya bila mana *workplace well-being* karyawan cukup rendah maka perputaran karyawan cenderung lebih tinggi. Pendapat yang dikemukakan oleh Indriati, dkk (2021) mengatakan bahwa penyebab yang mengakibatkan perputaran karyawan yaitu stres kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Begitupun yang kini dihadapi salah satu perusahaan pelayanan jasa kesehatan di kabupaten Kuningan yaitu Rumah Sakit Permata Kuningan. *Turnover intention* karyawan yang terjadi di Rumah Sakit Permata Kuningan sudah ada diangka 17,82% pada tahun 2022. Gillies (1989) menyatakan perputaran karyawan dikatakan normal berkisar antara 5-10% pertahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% pertahun. Hal ini menunjukkan Rumah Sakit Permata Kuningan memiliki permasalahan perputaran karyawan yang tinggi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan yang terjadi di Rumah Sakit Permata Kuningan. Diantaranya, mendapatkan pekerjaan lain yang jauh lebih baik menurut mereka dari segi pekerjaan dan benefit yang didapatkan, ketidakmampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi target perusahaan, ada pula yang disebabkan karena tidak disiplin dalam bekerja.

### KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTES Beban Kerja

Beban kerja merupakan tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja (Manuaba, 2000). Schultz dan Schultz (2006) mengemukakan bahwa dikatakan beban kerja itu ketika terlalu banyaknya melakukan

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan.

Menurut Soelman (Budiasa, 2021) menyatakan bahwa beban kerja sebagai besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi. Sedangkan menurut Budiasa (2021) beban kerja merupakan sebuah persepsi yang dimiliki pegawai tentang tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan pekerjaan. Budiasa juga menambahkan, jika seorang pegawai mampu menyelesaikan dan mampu menyesuaikan diri dengan serangkaian tugas yang diberikan, maka itu bukan menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pegawai tidak mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri dengan serangkaian tugas yang diberikan, maka itu merupakan suatu beban kerja. Dengan demikian, beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan pegawai yang berada di luar kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian beban kerja diatas, maka dalam penelitian ini beban kerja mengacu pada definisi menurut Budiasa (2021) yaitu beban kerja mengacu pada persepsi pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang harus dipikul dalam jangka waktu yang telah disepakati serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam bekerja.

#### Jenis Beban Kerja

Terdapat dua jenis beban kerja menurut Vanchapo (2020) diantaranya sebagai berikut.

- Beban kerja kuantitatif  
Beban kerja kuantitatif mengacu pada banyaknya jumlah pekerjaan yang harus dilakukan pegawai.
- Beban kerja kualitatif  
Beban kerja kualitatif ini mengacu pada sulitnya pekerjaan yang dilakukan pegawai.

#### Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Gibson (Budiasa, 2021) mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu sebagai berikut.

- Time Pressure* (tekanan waktu)
- Jadwal kerja atau jam kerja
- Role ambiguity* dan *role conflict*
- Kebisingan
- Information overload*
- Temperature extreme* atau *heat overload*
- Repetitive action*
- Tanggung jawab

#### Indikator Beban Kerja

Menurut Tarwaka (Budiasa, 2021) indikator beban kerja ada tiga diantaranya sebagai berikut.

- Beban waktu (*time load*), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, memantau tugas atau pekerjaan.
- Beban usaha mental (*mental effort load*), menunjukkan banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*), menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

#### Stres Kerja

Stress kerja merupakan suatu kondisi yang dapat menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang pada akhirnya mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan (Riyadi, 2018). Behr & Newman (Budiasa, 2021) memiliki definisi stres kerja sebagai suatu kondisi yang muncul dari interaksi pegawai dan pekerjaannya yang ditandai dengan perubahan pegawai yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal.

Menurut Vanchapo (2020) stres kerja adalah dimana keadaan emosional

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

pegawai karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu pegawai untuk mengatasi stres kerja yang mereka hadapi. Sedangkan menurut Budiasa (2021) memberikan definisi stres kerja sebagai respon dari tekanan pekerjaan akibat adanya ketidakcocokan pegawai dengan lingkungannya sehingga berpengaruh pada fisik, mental dan perilaku pegawai saat bekerja.

Dari uraian pengertian stres kerja diatas, konsep stres kerja yang menjadi acuan dalam penelitian ini yaitu dari Budiasa (2021).

#### Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Vanchapo (2020) menyebutkan ada tiga faktor yang menjadi penyebab stres kerja diantaranya sebagai berikut.

- a. Faktor organisasional, yang memunculkan terjadinya stres kerja seperti beban kerja yang berlebihan (overload), tekanan terhadap atasan, rekan kerja yang tidak menyenangkan dan sebagainya.
- b. Faktor individual, mencakup penyebab secara individu pegawai seperti masalah dalam ekonominya, persoalan keluarganya dan karakteristik kepribadiannya.
- c. Faktor lingkungan, mencakup tentang buruknya lingkungan kerja seperti kurangnya pencahayaan, banyak kebisingan dan kurangnya ventilasi.

#### Indikator Stres Kerja

Robbins & Judge (Budiasa, 2021) menjelaskan beberapa indikator stres kerja diantaranya sebagai berikut.

- a. Psikologis, meliputi perasaan resah dan cemas serta ketegangan yang dirasakan, mudah marah, bosan, hilangnya konsentrasi, hilangnya kreativitas, tidak komunikatif, banyak melamun dan kelelahan mental.

- b. Fisiologis, meliputi meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, fisik mudah lelah, sakit kepala, sering berkeringat, gangguan pernafasan dan gangguan tidur.

- c. Perilaku, meliputi menunda atau menghindari pekerjaan, perilaku sabotase, perilaku makan yang tidak normal dari biasanya, menurunnya hubungan dengan rekan kerja dan meningkatnya perilaku negatif.

#### Workplace Well-being

Kesejahteraan/kenyamanan karyawan di tempat kerja (workplace well-being) adalah sebuah konsep yang relatif baru dalam ilmu manajemen sehingga konseptualisasi dan definisinya berbeda-beda (Brunette, 2013).

Menurut Kun, dkk. (2017) yang merujuk atau yang terinspirasi dari teori Seligman, workplace well-being adalah perasaan positif dan pertumbuhan karakteristik yang memungkinkan individu dan organisasi untuk maju dan berkembang.

Menurut Page (2005) Workplace well-being merupakan perasaan well-being (sehat, sejahtera) yang diperoleh karyawan dari pekerjaan mereka yang berkaitan dengan perasaan karyawan secara umum (core effect) dan kepuasan terhadap nilai-nilai intrinsik dan ekstrinsik dari suatu pekerjaan (work values).

#### Faktor-faktor Workplace Well-Being

Bryson,forth &Stokes (2014) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi workplace well-being, diantaranya sebagai berikut.

1. Personal Characteristic  
Tingkat Workplace Well-being seseorang kemungkinan akan banyak dipengaruhi oleh karakteristik pribadi yang akan mereka bawa.

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

2. Karakteristik pekerjaan dan tempat kerja  
Karakteristik pekerjaan tersebut adalah job demand (tuntutan pekerjaan), variasi peluang untuk job control, kejelasan lingkungan, peluang untuk menggunakan keterampilan (Skill) , supervisi pendukung, peluang untuk kontak personal, keadilan, upah, lingkungan fisik, prospek karir, dan signifikansi.

#### Indikator Workplace Well-Being

Pengukuran terhadap workplace well-being didasarkan dimensi intrinsik dan ekstrinsik yang dikemukakan oleh Page (2005), yaitu sebagai berikut.

Dimensi pertama dari workplace well-being adalah dimensi instrinsik, berikut indikatornya.

1. Tanggung Jawab dalam bekerja (amount of responsibility at work)
2. Makna kerja (meaningfulness of work)
3. Kemandirian kerja (independence of work)
4. Penggunaan kemampuan dan pengetahuan kerja (use of abilities and knowledge of work)
5. Perasaan berprestasi dalam bekerja (sense of achievement from work)  
Berikut ini merupakan aspek-aspek dari dimensi ekstrinsik menurut Page (2005).
1. Penggunaan waktu sebaik-baiknya (convenience of work hours)
2. Kondisi kerja (work condition)
3. Supervisi (supervisor)
4. Peluang promosi (promotional opportunities)
5. Pengakuan kinerja yang baik (recognition for good work)
6. Nilai sebagai manusia
7. Upah (pay)
8. Keamanan karir (job security)

#### Turnover Intention

Turnover intention adalah keinginan internal karyawan untuk segera meninggalkan perusahaan, dan perasaan serta keinginan ini didorong oleh berbagai faktor seperti masalah tingkat gaji (reward), masalah keluarga, lingkungan bisnis, dan lainnya. Jika turnover intention yang dikelola dengan buruk maka akan memengaruhi perusahaan. Menurut Tampubolon & Sagala (dalam Yunus, 2021) berpendapat bahwa turnover intention merupakan hal yang penting yang harus menjadi perhatian bagi setiap perusahaan, perusahaan harus mampu meminimalisir tingkat turnover intention yang semakin tinggi dari waktu ke waktu. Kartono (2017) menjelaskan bahwa turnover intention adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi atau bisnis secara sukarela, atau dipandang sebagai gerakan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

#### Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention

Menurut Rivai (2009) karakteristik pekerjaan yang dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja adalah sebagai berikut :

- a. Beban Kerja
- b. Lama Kerja
- c. Dukungan Sosial
- d. Kompensasi

#### Indikator Turnover Intention

Indikator Turnover intention Menurut Kartono (2017) ada 3 indikator untuk mengetahui keinginan berpindah karyawan, yaitu sebagai berikut.

- a. *Intention to quit* (Niat untuk keluar)  
Karyawan berniat untuk keluar ketika sudah mendapat pekerjaan yang lebih baik dan akan mengakhirinya nanti dengan keputusan karyawan untuk tetap tinggal atau pergi pekerjaannya.

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

- b. *Job search* (Pencarian pekerjaan) Mencerminkan keinginan individu untuk mencari pekerjaan di organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar bekerja, karyawan akan berusaha mencari pekerjaan di luar perusahaan yang terasa lebih baik.
- c. *Thinking of quit* (Memikirkan keluar) Mencerminkan orang berpikir tentang bekerja atau tinggal berada di lingkungan kerja. Dimulai dengan ketidakpuasan kerja dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar tempat kerja saat ini.

#### METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik Slovin sehingga didapat 143 responden dari total 222 karyawan Rumah Sakit Permata. Jenis data yang digunakan yakni data kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan google form yang sebar kepada seluruh responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural (Structural Equation Modeling-SEM) berbasis variance atau Component based SEM, yang terkenal disebut Partial Least Square (PLS). Evaluasi model PLS berdasarkan pada pengukuran prediksi yang mempunyai sifat non parametrik. Oleh karena itu, model evaluasi PLS dilakukan dengan menilai outer model yang bertujuan guna menguji kebenaran serta keterjaminan, inner model memakai 2 tahap yaitu dengan cara yang pertama memakai percobaan t-statistik serta bilangan jalur sistemis dan kedua dengan

cara mengobservasi taksiran R<sup>2</sup> yang didapatkan dengan penyusunan statistik, Wijayanto (2010) mengemukakan bahwa didalam mengukur contoh struktural memakai PLS bisa mengamati melalui nilai R- Square supaya tiap faktor dependen mirip otoritas asumsi dari contoh structural.

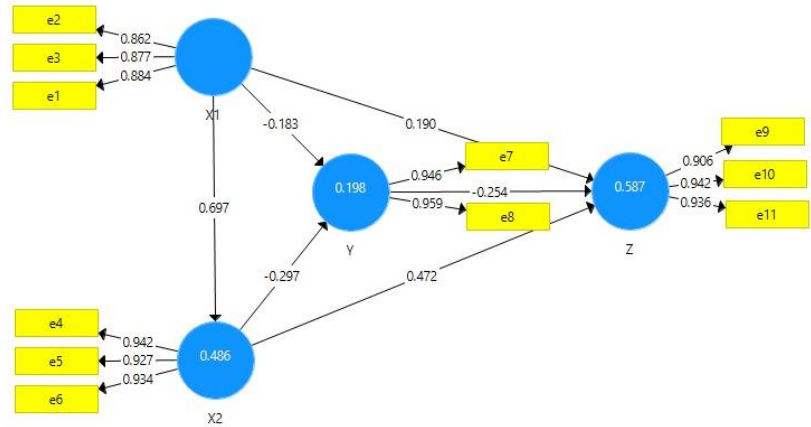
#### HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan yang tersebar di 7 divisi. Setiap divisi memiliki tugas dan fungsi pokoknya masing-masing dengan beban kerja yang berbeda tentunya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif, dengan jumlah sampel sebanyak 143 karyawan dari seluruh divisi manajemen Rumah Sakit Permata Kuningan. Pengumpulan data diperoleh dari penyebaran kuesioner pada seluruh responden sesuai proporsi jumlah sampel yang telah ditentukan dengan menggunakan *googleform*. Setelah data terkumpul maka dilakukan pengujian dengan teknik analisis SEM menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4.0.

#### Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variabel*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas konvergen dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk setiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasa digunakan untuk menilai validitas konvergen yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0,7 dan nilai AVE lebih dari 0,5. Berikut merupakan hasil uji *outer model* untuk menunjukkan nilai *loading factor* dengan menggunakan analisis SmartPLS.

**ENTREPRENEUR**  
**Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan**  
**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka**  
 Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941  
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>



**Gambar 4.1**  
**Pengukuran Model**

Dari hasil analisis yang ditunjukkan oleh gambar 1 menunjukkan bahwa sebanyak 11 dari keseluruhan variabel, semuanya memiliki nilai lebih dari 0,7.

Untuk dapat melihat lebih jelas nilai *loading factor*, data konstruk eksogen beban kerja, stres kerja, *workplace well-being* dan *turnover intention* dapat disajikan dalam tabel 1.

**Tabel 1**  
**Nilai Outer Loadings Matrix**

	Beban Kerja	Stres Kerja	Workplace Well-being	Turn Over Intention
e1	0,887			
e2	0,862			
e3	0,874			
e4		0,945		
e5		0,925		
e6		0,933		
e7			0,945	
e8			0,960	
e9				0,905
e10				0,942
e11				0,937

Dapat dilihat pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *loading factor* semua variabel manifest lebih dari 0,7. Maka indikator yang digunakan dalam

penelitian ini valid atau sudah memenuhi *convergent validity*  
**Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)**

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur *manifest variable* kontruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi. Uji validitas diskriminan, yaitu dengan melihat *cross loading* indikator pada variabelnya memiliki nilai lebih besar dibandingkan

dengan variabel lainnya, maka indikator tersebut telah emmenuhi validitas diskriminan. Dapat dilihat pada tabel 2 nilai *cross loading* dari tiap indikator variabel.

Tabel 2  
Nilai *cross loading*

	Beban Kerja	Stres Kerja	Workplace Well-Being	Turn Over Intention
e1	<b>0,887</b>	0,561	-0,326	0,538
e2	<b>0,599</b>	0,487	-0,389	0,431
e3	<b>0,607</b>	0,376	-0,294	0,301
e4	0,484	<b>0,656</b>	-0,496	0,529
e5	0,427	<b>0,642</b>	-0,322	0,404
e6	0,440	<b>0,648</b>	-0,350	0,438
e7	-0,312	-0,411	<b>0,656</b>	-0,462
e8	-0,425	-0,404	<b>0,667</b>	-0,540
e9	0,395	<b>0,455</b>	-0,464	0,628
e10	0,438	<b>0,451</b>	-0,500	0,654
e11	0,363	<b>0,476</b>	-0,507	0,651

### Composite Reliability

Selain melihat nilai *loading factor* setiap konstruk sebagai uji validitas, dalam model pengukuran juga dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur suatu konstruk. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan SmartPLS, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai

sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk jika memiliki nilai lebih besar dari 0,7 *cronbach alpha* mengukur nilai terendah reliabilitas suatu variable sehingga nilai > 0.60.

### Uji Normalitas

Sebagai angka acuan untuk uji normalitas dengan nilai *excess kurtosis* dan *skewness* antara -2 s.d 2 Hair *et.al* (2020). Hasil dari pengolahan data dapat dilihat pada tabel 3 berikut.



**ENTREPRENEUR**  
**Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan**  
**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka**  
 Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941  
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

**Tabel 3**  
*Row Data Statistic Descriptif*

Variabel	Excess Kurtosis	Skewness
e1	-0.591	-0.023
e2	-0.617	0.673
e3	-0.621	0.019
e4	1.705	1.281
e5	0.997	1.077
e6	0.957	0.875
e7	1.806	-1.201
e8	0.678	-0.560
e9	0.313	1.040
e10	0.046	0.884
e11	1.549	1.872

Jika dilihat dari nilai *skewness* dan *kurtosis* terlihat bahwa distribusi data antar variabel eksogen yang digunakan dalam penelitian ini adalah normal. Untuk melihat

hasil pengujian kelayakan dengan *goodness of fit index* dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini.

**Tabel 4**  
**Hasil Pengujian Kelayakan Antar Variabel Endogen**

No	Kriteria goodness Of-fit-index	Cut of Value	Hasil Analisis	Keterangan
1	Chi-Square	267,700	267,700	Baik
2	Probability	≥ 0,05	0,807	Baik
3	TLI	≥ 0,95	0,984	Baik
4	CFI	≥ 0,95	0,991	Baik
5	GFI	≥ 0,90	0,978	Baik
6	AGFI	≥ 0,90	0,945	Baik
7	CMIN/DF	≤ 2,00	1,089	Baik
8	RMSEA	≤ 0,08	0,070	Baik

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel dapat dilihat nilai *goodness of fit index* untuk semua kriteria yang digunakan yaitu *Chi-Square*, *Probability*, *TLI*, *CFI*, *GFI*, *AGFI*, *CMIN/DF* dan *RMSEA* memiliki nilai yang layak yaitu nilai yang disyaratkan dalam menghitung *goodness of fit*. Semua kriteria *goodness of fit* sudah memenuhi syarat kelayakan karena memiliki nilai dalam rentang yang disyaratkan artinya indikator yang digunakan dalam variabel endogen sudah cukup layak untuk menguji hipotesis.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil bahwa pengaruh beban kerja terhadap stres kerja berpengaruh positif. Besarnya pengaruh beban kerja karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan terhadap stres kerjanya yaitu 69,7%. Jika beban kerja tinggi maka stres kerja akan tinggi pula sebesar satu satuan dari *path coefficient*. Sementara

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

20,3% dipengaruhi oleh variabel diluar yang diteliti.

#### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Workplace Well-being**

Hasil penelitian di RS Permata Kuningan tidak adanya pengaruh beban kerja terhadap workplace well-being. Hal ini sesuai dengan temuan dilapangan bahwa banyak karyawan yang mendapatkan beban kerja cukup tinggi namun tetap merasa nyaman bekerja di RS.Permata Kuningan. Namun ada juga beberapa karyawan yang merasa tidak nyaman bekerja di RS.Permata namun secara beban kerja masih dalam kategori ringan.

#### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil bahwa pengaruh beban kerja terhadap turnover intention memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention. Besarnya pengaruh beban kerja terhadap turnover intention yaitu 19%. Sementara 60,3% dipengaruhi oleh variabel diluar yang diteliti. Jika beban kerja tinggi maka turnover intention pun akan tinggi sebesar satu satuan dari path coefficient.

#### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Workplace Well-being**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil bahwa pengaruh stres kerja terhadap workplace well-being memiliki pengaruh negatif terhadap workplace well-being. Besarnya pengaruh stres kerja terhadap workplace well-being yaitu 29,7%. Jika stres kerja tinggi maka workplace well-being rendah, begitupun sebaliknya jika stres kerja rendah maka workplace well-being tinggi sebesar satu satuan dari path coefficient. Sementara 60,3% dipengaruhi oleh variabel diluar yang diteliti..

#### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil bahwa pengaruh stres kerja terhadap turnover intention memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention. Bbesarnya pengaruh stres kerja terhadap turnover intention yaitu 47,2%. Jika stres kerja tinggi maka turnover intention akan tinggi pula sebesar satu satuan dari path coefficient. Sementara 52,8% dipengaruhi oleh variabel diluar yang diteliti.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil bahwa pengaruh workplace well-being terhadap turnover intention pengaruh negatif terhadap turnover intention. Besarnya pengaruh workplace well-being terhadap turnover intention yaitu sebesar 37,7%. Jika workplace well-being tinggi maka turnover intention rendah begitupun sebaliknya jika workplace well-being rendah maka turnover intention tinggi sebesar satu satuan dari path coefficient. Sementara 52,3% dipengaruhi oleh variabel diluar yang diteliti.

Hasil penelitian ini sesuai dengan peneliti selanjutnya yaitu sadana dan cooper (2014) bahwa workplace well-being berpengaruh negatif yang signifikan terhadap turnover intentioni.

#### **Peran Workplace Well-being Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention**

Variabel beban kerja terhadap turnover intention melalui workplace well-being menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh secara signifikan, dapat dikatakan bahwa variabel workplace well-being tidak dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap turnover intention. Karyawan yang berniat untuk mengundurkan diri dari sebuah perusahaan dikarenakan banyak faktor salah satunya berpindah tempat tinggal atau family conflict.

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

#### Peran *Workplace Well-being* Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Permata Kuningan bahwa variabel stres kerja terhadap *turnover intention* melalui *workplace well-being* menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh atau dapat dikatakan variabel *workplace well-being* tidak dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Kondisi psikologis karyawan yang mengalami stres kerja kiranya sulit untuk dikurangi dengan ditambahkan kondisi kenyamanan di tempat kerja.

#### REFERENSI

- Abdullah, R., Bte Abdul Karim, N., Onn Rashidi Bin Abdul Patah, M., Zahari, H., Krishnan Sekharan Nair, G., & Jusoff, K. (n.d.). The Linkage of Employee Satisfaction and Loyalty in Hotel Industry in Klang Valley, Malaysia. In *International Journal of Business and Management* (Vol. 4, Issue 10).
- Acas. 2012. Health, Work And Well-Being. Advisory, Conciliation And Arbitration Service
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres kerja. *Syria Studies*.
- Vanchapo, A. R., & MKes, M. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Penerbit Qiara Media.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. In *Journal of Managerial Psychology* (Vol. 22, Issue 3, pp. 309–328). <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bryson, A., Forth, J., & Stokes, L. (2014). DOES WORKER WELLBEING AFFECT WORKPLACE PERFORMANCE?
- Bawawa, A., Lengkong, V., Taroreh, R., Audi Bawawa, A., Lengkong, V. P., Taroreh, R. N., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi, J. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. SIG ASIA KOTA BITUNG EFFECT OF JOB SATTISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB STRESS ON TURNOVER INTENTION AT PT.SIG ASIA BITUNG CITY. 9(2), 785–795.
- Brunette, M., & Couture, S. (2013). *Risk management behaviour of a forest owner to address growth risk* (Vol. 42, Issue 2). <https://hal.science/hal-01072300>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Byrne, B. M. (2010). Basic concepts, applications, and programming. *Structural equation modeling with AMOS*, 396, 227.

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

- Campbell, A., Converse, P. E., & Rodgers, W. L. (1976). *The quality of American life: Perceptions, evaluations, and satisfactions*. Russell Sage Foundation.
- Cartwright, S., & Cooper, C. L. (1997). *Managing workplace stress* (Vol. 1). Sage.
- Cvenkel, N. (2020). *Well-being in the workplace: governance and sustainability insights to promote workplace health*. Springer Nature.
- Chandio, J. A., Jhatial, A. A., & Mallah, R. (2013). Modelling the relationship of unclear career development with job dissatisfaction, job stress and employees' turnover intention: Structural equation modelling approach. *International Research Journal of Arts and Humanities*, 41(41), 57.
- Chaudhry, A. Q. (2012). The Relationship between Occupational Stress and Job Satisfaction: The Case of Pakistani Universities. *International Education Studies*, 5(3), 212-221.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of management*, 25(3), 357-384.
- Puspa Dewi, A., & Dian Putri Agustina, M. (n.d.). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan* (Vol. 1, Issue 3).
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
- Sadana, S., & Vany, E. A. (2014). Pengaruh Employee Engagement dan Workplace Well-being terhadap Turnover Intention (Studi pada Kantor Akuntan Publik ABC & Rekan).
- Apostel, E., Syrek, C. J., & Antoni, C. H. (2018). Turnover intention as a response to illegitimate tasks: The moderating role of appreciative leadership. *International Journal of Stress Management*, 25(3), 234.
- Endres, G. M., & Mancheno-Smoak, L. (2008). The Human Resource Craze: Human Performance Improvement and Employee Engagement. *Organization Development Journal*, 26(1).
- Fauji, H. (2013). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Karya Mandiri Environment. *Bandung: Universitas Pasundan*.
- Cahyaningrum, F., Anam, M., & Khairul, R. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Dan Kelelahan Kerja Sebagai Variabel Mediasi* (Doctoral dissertation, IAIN Surakarta).
- Ferdinand, A. (2005). Structural equation modeling dalam penelitian manajemen: aplikasi model-model rumit dalam penelitian untuk Tesis Magister & Disertasi Doktor. *Language*, 3(390p), 24cm.
- Widiawati, F., Amboningtyas, D., Rakanita, A. M., & Warso, M. M. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang. *Journal of Management*, 3(3).
- Gardner, H. (Ed.). (2007). *Responsibility at work: how leading professionals act (or don't act) responsibly*. John Wiley & Sons.
- George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

- relationship. *Psychological bulletin*, 112(2), 310.
- Ghozali, I. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20 . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Kepuasan dan Loyalitas Mahasiswa Pada Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 4(1).
- Gilbreath\*, B., & Benson, P. G. (2004). The contribution of supervisor behaviour to employee psychological well-being. *Work & Stress*, 18(3), 255-266.
- Gillies, D. A. (1989). Manajemen keperawatan: suatu pendekatan sistem (edisi 2). *Illioni: WB Saunders Company*.
- Hair et al. (2010). *Multivariate Data Analysis (7th Ed.)* Boston: Pearson.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru
- Handoko, T. H. (2001). Manajemen personalia dan sumber daya manusia edisi 2. *Yogyakarta: Bpfe*.
- Hermita. 2011. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa (PERSERO) Pangkep". Skripsi. Makassar : Universitas Hasanuddin.
- Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intentions karyawan bag. marketing pt. wahana sahabat utama. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 11(1).
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies.
- Purnaya, I. G. K., & SE, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Andi.
- Ilies, R., & Judge, T. A. (2003). On the heritability of job satisfaction: The mediating role of personality. *Journal of applied psychology*, 88(4), 750.
- Indriati, I. H. (2021, September). Pengaruh stress kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pegawai. In *Forum Ekonomi* (Vol. 23, No. 3, pp. 491-501).
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117-126.
- Hofman, J., Garrod, B., Stewart, K., Stepanek, M., & van Belle, J. (2017). *Workplace wellbeing charter: Analysis of take-up and impact*. RAND.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: the role of self-concordance and goal attainment. *Journal of applied psychology*, 90(2), 257.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations. *Journal of applied psychology*, 83(1), 17.
- Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. (1999). Causes and correlates of happiness. *D. Kahneman, E. Diener and N. Schwarz: Well-being: The foundations of hedonic psychology*, 353-373.
- Kasmir, K., & SE, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

- Kartono, P. (2017). Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout sebuah Pendekatan Dalam Melihat Turnover intention. *Yogyakarta: CV. Budi Utama*.
- Kun, Á., Balogh, P., & Krasz, K. G. (2017). Development of the work-related well-being questionnaire based on Seligman's PERMA model. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 25(1), 56-63.
- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati, R. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management science letters*, 9(6), 877-886.
- Karabenick, S. A., & Knapp, J. R. (1991). Relationship of academic help seeking to the use of learning strategies and other instrumental achievement behavior in college students. *Journal of educational psychology*, 83(2), 221.
- Li, W., & Lee, A. (2004). A review of conceptions of ability and related motivational constructs in achievement motivation. *Quest*, 56(4), 439-461.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human resource development quarterly*, 21(1), 41-67.
- Maier, G. W., & Brunstein, J. C. (2001). The role of personal work goals in newcomers' job satisfaction and organizational commitment: A longitudinal analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 1034.
- Masharyono, M. (2015). Pengaruh Job Characteristic Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 3(3), 813-830.
- Mobley, W. H. (2011). Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya, Cet. 1: PT. Gramedia: PPM dan Bisnis, 2030.
- Mangkunegara, A. P. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. *Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Manuaba 2000, Hubungan Beban Kerja dan Kapasitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta
- Masykuroh, N. L., & Muafi, M. (2021). The influence of job insecurity and person-job fit on turnover intention mediated by job satisfaction. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293), 3(3), 01-12.
- Novliadi, F. (2007). Intensi turnover karyawan ditinjau dari budaya perusahaan dan kepuasan kerja.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Ichsan, R. N., Santosa, S., Shara, Y., & Liriwati, F. Y. (2020). Investigation of strategic human resource management practices in business after covid-19 disruption. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7), 13098-13110.
- Ningrum, F. W. C. (2018). Beban kerja terhadap turnover intention karyawan. Dengan stres kerja dan kelelahan kerja sebagai mediasi. *Jurnal. Universitas IAIN Surakarta*.
- Novita, R., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup). *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 164-173.
- Novel, C., & Marchyta, N. K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Turnover

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

- Intention Karyawan Swalayan Valentine Di Kairatu. *Agora*, 9(2).
- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The 'what', 'why' and 'how' of employee well-being: A new model. *Social indicators research*, 90, 441-458.
- Page, K. (2005). Subjective wellbeing in the workplace. *Unpublished honours thesis, Deakin University, Melbourne, Australia*.
- Parvaiz, L., Batool, S., Khalid, A., & AftabFarooqi, Y. (2015). Impact of stressors (role conflict, role overload, leadership support and organizational politics) on job stress and its subsequent impact on turnover intention. *International Journal of Business and Management Invention*, 4(10), 52-63.
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, 309, 327.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39-51.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1).
- Qureshi, I., Jamil, R., Iftikhar, M., Arif, S., Lodhi, S., Naseem, I., & Zaman, K. (2012). Job stress, workload, environment and employees turnover intentions: Destiny or choice. *Archives of Sciences (Sciences Des Archives)*, 65(8).
- Riani, N. L. T., & Putra, M. S. (2017). *Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen*, 9(2), 466-486.
- Riley, D. (2006). *Turnover intentions: The mediation effects of job satisfaction, affective commitment and continuance commitment* (Doctoral dissertation, The University of Waikato).
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, S. (2018). *Faktor Peningkatan Kinerja melalui Job Stress*. Zifatama Jawa.
- Rode, J. C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human relations*, 57(9), 1205-1230.
- Sukwandi, R., & Meliana, M. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan turn over intention karyawan usaha kecil menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 3(1), 1-9.
- Russell, J. E. (2008). Promoting subjective well-being at work. *Journal of career assessment*, 16(1), 117-131.
- Santoso, S. (2007). *Konsep dan Aplikasi dengan AMOS*. Elex Media Komputindo.
- Sartika, D. (2014). Pengaruh kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap keinginan keluar karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (studi kasus di cv. Putra tama

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

- jaya). *Management Analysis Journal*, 3(2).
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2007). (2006). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. *DSSW Gilliland, Research in social issues in Management: Vol Managing social and ethical issues in organization. Green, CT: InformationAgePublishers, http://www. ibam. com/pubs/jbam/articles/vol10/no1/JBA M\_10\_1\_3. pdf (accessed January 8, 2011).*
- Schultz D., & Schultz S. E. (2006), "Psychology work today", 9th ed, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1999). Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: the self-concordance model. *Journal of personality and social psychology*, 76(3), 482.
- Shield, J. (2007). *Managing employee performance and reward*. Cambridge University Press.
- Siagian, Sondang P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sivanathan, N., Arnold, K. & Barling, J. (2004). Transformational leadership and well-being. In A. Linley & S. Joseph (Eds). *Positive Psychology at Work*. Hoboken, NJ: Wiley (pp:211-245).
- Siregar, Amran. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UMM Pres.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Supratiknya, A. (2015). *Metodologi penelitian kuantitatif & kualitatif dalam psikologi*. universitas Sanata Dharma.
- Syahronica, G., Soe'oed Hakam, M., & Ruhana, I. (2015). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol (Vol. 20, Issue 1)*.
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan pt. bum divisi pmks. *Business Management Journal*, 16(2), 65-79.
- Seplifrisila Tampubolon, V., Sagala, E. J., Manajemen, P., Telekomunikasi, B., & Informatika, D. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. BUM DIVISI PMKS. *Jurnal Business Management Journal*, 16(2), 65–80. <https://doi.org/10.30813/bmj>
- Theo Theobald, C. C. (2012). *The important of wellbeing in the workplace*. Palgrave Macmillan
- Valensia, dkk., *Analisa Pengaruh Leader-Member Exchange Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediator Di Restoran "X" Surabaya, 2013*, h.157
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media*.
- Wahjono, S. I. (2010). *Perilaku Organisasi, Edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu*.



## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

- Anwarsyah, W. I., Salendu, A., & Radikun, T. B. S. (2012). Hubungan antara job demands dengan workplace well-being pada pekerja shift. *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 1(1), 29-40.
- Nan Wangi, V. K. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *JURNAL MANAJEMEN BISNIS*, 7(1), 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.40>
- Wibowo, A., Setiawan, M., & Yuniarinto, A. (2021). THE EFFECT OF WORKLOADS ON TURNOVER INTENTION WITH WORK STRESS AS MEDIATION AND SOCIAL SUPPORT AS MODERATED VARIABLES. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(2), 404–412. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.16>
- Widyasari, T. 2009. “Pengaruh Organizational Stressor Terhadap Stres Kerja pada Karyawan Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) di Gresik Dengan Gender Sebagai Variabel Moderator”. Skripsi. Surabaya : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas.
- Wijaya, C. (2017). Perilaku organisasi.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People’s Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21–33. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>
- Yelfira, M. A., Pantius, M., Soeling, D., & Abstrak, I. A. (2021). Jurnal Tata Sejuta STIA MATARAM PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI INFLUENCE OF COMPENSATION, LEADERSHIP ON TURNOVER INTENTION WITH JOB SATISFACTION AS MEDIATION VARIABEL. *Jurnal Tata Sejuta*, 7(1). <http://ejournalstiamataram.ac.id>
- Dwihana, I. B., Yuda, P., & Komang Ardana, I. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN HOTEL HOLIDAY INN EXPRESS. 6(10), 5319–5347.
- Widiyanto, G., & Yunus, K. (2021). *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV. Wan Qian* (Vol. 1, Issue 1).