

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH TERPADU (MIT) AL ISHLAH GORONTALO

THE EFFECT OF WORKLOAD, WORK STRESS, AND JOB SATISFACTION ON TURNOVER INTENTION IN TEACHERS OF MADRASAH IBTIDAIYAH TERPADU (MIT) AL ISHLAH GORONTALO

Oleh:

Firanda Dorahim¹

Irvan Trang²

Djurwati Soepeno³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

[¹firadorahim@gmail.com](mailto:firadorahim@gmail.com)

[²trang_irvan@yahoo.com](mailto:trang_irvan@yahoo.com)

[³watisoepeno@unsrat.ac.id](mailto:watisoepeno@unsrat.ac.id)

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Terpadu (MIT) Al Ishlah Gorontalo. Metode Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Populasi penelitian ini adalah Guru/pengajar Madrasah Ibtidaiyah Terpadu (MIT) Al Ishlah Gorontalo dengan sampel yang berjumlah 45 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan di analisis menggunakan IBM SPSS Versi 25. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Terpadu (MIT) Al Ishlah Gorontalo, sedangkan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Terpadu (MIT) Al Ishlah Gorontalo. Secara simultan, Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Inteniton pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Terpadu (MIT) Al Ishlah Gorontalo. Koefisien Determinansi (R^2) sebesar 63,5% variabel Turnover Intention dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja. Temuan ini megindikasikan bahwa peningkatan beban kerja dan stress kerja, serta penurunan kepuasan kerja cenderung mendorong niat guru untuk keluar dari Madrasah Ibtidaiyah Terpadu (MIT) Al Ishlah Gorontalo.

Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Turnover Intention

Abstract: This study aims to analyze the influence of Workload, Work Stress and Job Satisfaction on Turnover Intention to the Teacher of Madrasah Ibtidaiyah Terpadu (MIT) Al Ishlah Gorontalo. The research method uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques. The population of this study is Teachers of Madrasah Ibtidaiyah Terpadu (MIT) Al Ishlah Gorontalo with a sample of 45 people. Data were collected using a questionnaire and analyzed using IBM SPSS Version 25. The results of the study show that partially Workload and Work Stress have a positive and significant effect on Turnover Intention to the Teacher of the Integrated Madrasah Ibtidaiyah (MIT) Al Ishlah Gorontalo, while Job Satisfaction has a negative and significant effect on Turnover Intention to the Teacher of the Integrated Madrasah Ibtidaiyah (MIT) Al Ishlah Gorontalo. Simultaneously, Workload, Work Stress, and Job Satisfaction have a significant effect on Turnover Inteniton to the Teacher of the Integrated Madrasah Ibtidaiyah (MIT) Al Ishlah Gorontalo. Coefficient of Determination (R^2) by 63.5% variable Turnover Intention can be explained by the variables Workload, Work Stress, and Job Satisfaction. These findings indicate that an increase in workload and work stress, as well as a decrease in job satisfaction, tend to encourage teachers' intention to leave Madrasah Ibtidaiyah Terpadu (MIT) Al Ishlah Gorontalo.

Keywords: Workload, Work Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Sekolah sebagai tempat penyelenggaraan pendidikan merupakan pemegang peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia bagi suatu bangsa, sebab melalui sekolah dapat dihasilkan lulusan yang memiliki berbagai kompetensi yang sesuai dengan tujuan masing-masing institusi. Untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut maka guru disekolahlah yang menjadi ujung tombak keberhasilan murid-muridnya. Keberhasilan siswa dalam proses pembelajaran sangat bergantung pada kualitas peran guru di sekolah. Madrasah

Ibtidaiyah Terpadu (MIT) Al Ishlah Gorontalo merupakan sebuah pendidikan islami swasta yang turut serta dalam mewujudkan cita-cita Indonesia yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. MIT Al Ishlah ini berada di naungan Yayasan Al-Ishlah yang mengelola sekolah dari tingkat TK sampai dengan SMA, serta Tempat Penitipan Anak (TPA). Siswa bersekolah di MIT Al Ishlah masing-masing memiliki target pencapaian hafalan 5 juz, bukan hanya siswa guru juga memiliki target pencapaian hafalan yaitu 5 juz untuk guru Quran dan 1 juz untuk umum (mata pelajaran) yang menjadi salah satu standar atau target pembinaan guru di MIT ini berkewajiban untuk mencapai hafalan tersebut semasa pengabdianya, target ini merupakan bagian dari upaya penguatan kompetensi religius guru yang menjadi ciri khas lembaga pendidikan berbasis islam.

Turnover Intention merupakan topik yang menarik di berbagai organisasi. *Turnover Intention* pada guru merupakan masalah serius yang dapat mengganggu kestabilan institusi pendidikan. Jika banyak guru yang keluar, sekolah akan menghadapi tantangan dalam mencari pengganti yang kompeten, menjaga kesinambungan kurikulum, serta mempertahankan budaya kerja yang kondusif. Pada tahun 2023/2024, MIT Al Ishlah mengalami perubahan dalam tenaga pendidik. Sebanyak 6 orang guru mengalami *turnover* selama tahun 2023/2024, yang mencerminkan sebesar 13,33% dari total jumlah guru saat ini. Sementara itu, selama periode yang sama, hanya dua orang guru baru yang direkrut dan bergabung, yang setara dengan 4,44% dari total guru yang terdata sampai saat ini yaitu 45 orang. Dengan jumlah guru aktif saat ini sebanyak 45 orang, angka ini menunjukkan bahwa tingkat penggantian guru belum sebanding dengan tingkat keluarnya guru. Sementara di awal tahun 2025 ini terjadi turnover guru berjumlah 2 orang, sampai saat ini belum ada pertambahan guru yang masuk di MIT Al Ishlah Gorontalo.

Beban kerja mengacu pada jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh guru dalam pekerjaannya seperti jumlah jam mengajar per minggu dan keterlibatan dalam kegiatan tambahan seperti bimbingan siswa dan ekstrakurikuler, tugas administratif yang diberikan kepada guru di luar tugas mengajar, tuntutan akademik termasuk pengembangan materi pembelajaran dan peningkatan profesionalisme melalui pelatihan dan *workshop*. Beban kerja yang berlebihan dapat membuat guru merasa tertekan dan mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan psikologis guru.

Stres kerja merupakan respon emosional dan fisik akibat pekerjaan yang tinggi sehingga menimbulkan perasaan tertekan saat menghadapi pekerjaannya. Stres kerja mengacu pada tuntutan pekerjaan yang tinggi seperti tekakan untuk mencapai target akademik siswa, tekanan dari pihak eksternal seperti harapan dari orang tua siswa dan kebijakan pendidikan yang terus berubah, hubungan interpersonal baik sesama guru, siswa, pimpinan sekolah, maupun tenaga kerja lainnya. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat memengaruhi keinginan guru untuk keluar dari institusi.

Kepuasan kerja merupakan reaksi emosional positif yang muncul melalui penilaian pribadi terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja juga mencerminkan respons emosional seorang guru terhadap profesi mereka. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas tinggi terhadap institusi sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan pengabdian guru pada institusi. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat mendorong pengajar/guru untuk mencari peluang di tempat lain atau berhenti dari institusi.

Oleh karena itu dibutuhkan upaya untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab *turnover intention* dan menemukan solusi yang dapat digunakan oleh pihak manajemen sekolah dan yayasan untuk menyusun strategi retensi guru, serta mempertahankan mutu pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian maka tujuan penelitian ini adalah:

- Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada Guru MIT Al Ishlah Gorontalo
- Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada Guru MIT Al Ishlah Gorontalo
- Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada Guru MIT Al Ishlah Gorontalo
- Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada Guru MIT Al Ishlah Gorontalo.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu bagaimana mengelola dan mengatur sejumlah orang atau pegawai dalam organisasi mulai pegawai diangkat menjadi pegawai sampai berakhir masa kerja dalam suatu

organisas (Marniati, 2020). Selain itu, SDM merupakan aset berharga yang berfungsi sebagai modal nonmaterial dalam dunia kerja (Yulus, 2022). Mereka berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan menjaga daya saing organisasi. Keberhasilan organisasi saat ini sangat bergantung pada bagaimana mereka mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia (Tahir *et al.*, 2023).

Turnover Intention

Turnover Intention (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaanya (Angelisa *et al.*, 2023). *Turnover Intention* dapat disebut kecenderungan sadar karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi, dan pola intensi ini bertindak sebagai pendahulu dari *turnover* yang sebenarnya (Cachon-Rodriguez *et al.*, 2022).

Beban Kerja

Beban kerja merupakan kondisi di mana karyawan atau tenaga kerja merasa tugas yang diberikan melebihi kapasitas mereka (Budiasa, 2021). Secara umum, beban kerja adalah sesuatu yang secara otomatis melekat pada individu sebagai bagian dari tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan (Mahawati *et al.*, 2021). Setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut (Vanchapo, 2020).

Stres Kerja

Stres kerja adalah gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan (Vanchapo, 2020). Stres sebagai ketidakmampuan individu untuk mengatasi tuntutan yang dibebankan kepada mereka (Lazarus & Folkman, 1984). Apabila rasa tertekan, psikologis akan terganggu dan pekerja gagal membuat keputusan yang baik. Situasi ini boleh menjadikan prestasi kerja mereka dan mengugat produktivitas organisasi (Sunyoto & Yulia, 2023). Stres kerja merupakan reaksi atau respon terhadap tekanan di lingkungan kerja yang timbul akibat ketidaksesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya (Budiasa, 2021). Stres ditempat kerja muncul ketika pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap karyawan tidak dapat mengatasi atau tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan tekanan organisasi (Ismail *et al.*, 2010).

Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan dampak dari semua pelaksanaan pekerjaan dan tingkah laku manusia dalam konteks organisasi, karyawan terdorong untuk bekerja adalah untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya (Setiono & Sustiyatik, 2020). Kepuasan kerja bisa memengaruhi perilaku kerja dalam organisasi. Kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan seorang pegawai menjadi malas, rajin, produktif, dan sebagainya (Mahawati *et al.*, 2021). Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pemberi kerja atau reaksi emosional terhadap perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diterima dalam rangka memenuhi kebutuhan, tujuan atau keinginan (Hansemark & Albinson, 2014).

Penelitian Terdahulu

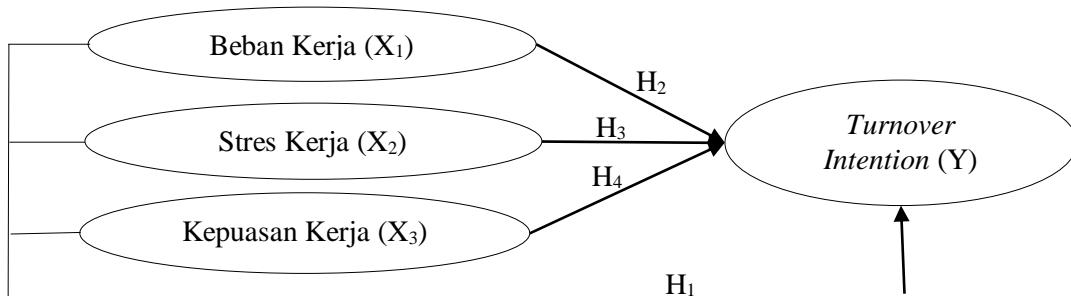
Penelitian Luli, Wenes, & Walangitan (2025) bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk pindah kerja (*turnover intention*) pada PT. Astra Daihatsu Martadinata Manado. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel 68 karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, sedangkan komitmen organisasi, retensi karyawan, dan motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan.

Penelitian Pratama & Supardi (2024) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pondok Aren, baik parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan Deskriptif. Populasi pada penelitian ini berjumlah 60 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Hasil penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada PT. Sicepat Ekspres Cabang Pondok Aren. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada PT. Si Cepat Ekspres Cabang Pondok Aren. Kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada PT. Si Cepat Ekspres Cabang Pondok Aren.

Penelitian Maulidah, Ali & Pagestuti (2022) bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi keluar karyawan di Rumah Sakit Umum ABC, Jakarta Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode analisis inferensial. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 130 karyawan Rumah Sakit Umum ABC Jakarta Selatan. Hasil penelitian menunjukkan Beban kerja secara

parsial berpengaruh positif terhadap intensi keluar. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap intensi keluar. Beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap intensi keluar.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2025

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif- asosiatif. Menurut Sugiyono (2023), penelitian asosiatif bertujuan untuk mngkaji pengaruh atau hubungan antara dua atau lebih variabel.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah guru/pengajar MIT Al Ishlah Gorontalo, serta sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 45 orang guru/pengajar MIT Al Ishlah Gorontalo. *Non-Probability Sampling* dengan sampel jenuh merupakan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini. Seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam pengambilan sampel penelitian ini.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan jenis data yang dikumpulkan dengan cara diperolehnya secara langsung dari subjek/objek penelitian atau narasumber dalam penelitian, sedangkan data sekunder merupakan jenis data yang dikumpulkan dengan cara diperolehnya secara tidak langsung dimana data sekunder telah disiapkan oleh pihak-pihak tertentu, institusi/lembaga terkait, ataupun hasil dari penelitian sebelumnya.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pegambilan data merupakan tahap awal dari sebuah penelitian sebelum mengolah dan menganalisis data karena tujuan utama dari penelitian yaitu mendapatkan data (Darwin *et al.*, 2021). Metode yang digunakan untuk megumpulkan data dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner terhadap guru di MIT Al Ishlah Gorontalo. Penggunaan kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data utama dari responden Guru MIT Al Ishlah Gorontalo. Untuk memperkuat data, penelitian ini juga melakukan observasi dan wawancara awal (wawancara tidak terstruktur) serta menggunakan data sekunder dari data arsip sekolah.

Definisi Operasional Dan Indikator Variabel Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional Dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Turnover Intention	Turnover Intention merupakan keinginan atau dorongan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya secara sukarela berdasarkan keputusan pribadi (Ardan & Jaelani, 2021).	1. Niat untuk keluar dari Organisasi 2. Niat untuk mencari pekerjaan lain 3. Niat untuk meninggalkan organisasi
Beban Kerja	Beban Kerja merupakan jumlah tugas yang harus ditanggung oleh suatu posisi atau unit	1. Sasaran yang harus diraih 2. Kondisi kerja

	dalam organisasi, yang dihitung berdasarkan perkiraan antara volume pekerjaan dan standar waktu yang dibutuhkan (Sunarso, 2010).	3. Penggunaan waktu kerja 4. Standar pekerjaan 5. Latar belakang pendidikan
Stres Kerja	Stres Kerja merupakan suatu bentuk tanggapan atau respon atas tekanan pada pekerjaan yang diakibatkan oleh keadaan tidak atau kurangnya kecocokan antara seseorang dengan lingkungannya sehingga berpengaruh pada fisik, mental dan perilaku individu saat bekerja. (Budiasa, 2021).	1. Tutntutan pekerjaan 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan dalam organisasi
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja merupakan sikap seorang tenaga kerja terhadap pekerjaannya dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, kompensasi yang diterima, serta aspek fisik dan psikologis yang terkait dengan lingkungan kerja. (Widyaningrum, 2020).	1. Kepuasan terhadap gaji 2. Kepuasan terhadap promosi 3. Kepuasan terhadap rekan kerja 4. Kepuasan dalam menjalankan pekerjaan itu sendiri 5. Kepuasan terhadap atasan

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Realibilitas

Validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji signifikan dilakukan dengan cara nilai r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel. Penetuan layak atau tidaknya suatu item ditentukan oleh uji signifikan dengan sekor total. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif maka item dinyatakan valid sedangkan jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka item dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2023).

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's alpha* dengan tingkat/taraf signifikan yang digunakan. Tingkat/taraf signifikan yang di gunakan bisa 0,5, 0,6 hingga 0,7 tergantung kebutuhan dalam penelitian. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut (Darma, 2021):

1. Jika nilai *Cronbach's alpha* > tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach's alpha* < tingkat signifikan, maka intrumen dikatakan tidak reliabel.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Normalitas berarti data terdistribusi dengan normal, maksudnya data membentuk pola distribusi seperti lonceng, tidak menceng ke kiri ataupun ke kanan. Pada SPSS, uji normalitas dapat dideteksi melalui histogram dan tabel *Normal Probability Plot*. Apabila pada histogram dan tabel *Normal Probability Plot* data membentuk pola seperti lonceng (tidak ada kemiringan), berarti data telah memenuhi asumsi normalitas (Sugiharti *et al.*, 2021:111).

Uji Multikolinearitas

Miltikolinearitas yaitu korelasi yang terjadi antarvariabel independent. Analisis regresi harus memenuhi asumsi bebas multikolinearitas. Pada SPSS, adanya multikolinearitas jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 (Sugiharti *et al.*, 2021:111).

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan ketidaksamaan varian dari residual atau nilai eror untuk semua pengamatan setiap variabel independent pada model persamaan regresi. Pada SPSS, heteroskedastisitas dapat dideteksi melalui tabel *scatter plot*. Suatu data dapat disebut bebas dari heteroskedastisitas apabila (Sugiharti *et al.*, 2021:111):

1. Titik-titik data pada tabel *scatter plot* tidak memiliki pola yang jelas atau terlihat menyebar di sekitar angka 0 pada sumbu Y; serta
2. Titik-titik data pada tabel *scatter plot* tidak hanya mengumpul di atas atau dibawah saja.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam regresi linear berganda, persamaan garis yang paling sesuai (*best-fit line*) yang dapat digunakan untuk memprediksi variabel independent dan dependen linear.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

- Y = Turnover Intention
- a = Konstanta
- X_1 = Beban Kerja
- X_2 = Stres Kerja
- X_3 = Kepuasan Kerja
- β_1 = Koefisien Regresi Variabel Beban Kerja
- β_2 = Koefisien Regresi Variabel Stres Kerja
- β_3 = Koefisien Regresi Variabel Kepuasan Kerja
- ϵ = error

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Koerelasi dapat ditentukan kuat lemahnya hubungan antara variabel x dengan variabel Y, koefisien determinansi menentukan seberapa besar (dalam persentase) perubahan dalam Y dapat dijelaskan oleh perubahan dalam X. Koefisien determinansi dapat dengan mudah ditentukan dari hasil perhitungan koefisien korelasi, karena merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (R^2).

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Pengambilan keputusan dalam uji f dengan membandingkan nilai dengan tingkat signifikan 0,005 sebagai berikut:

1. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ artinya Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Y).
2. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$ artinya Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y).

Uji T (Parsial)

Tujuan dari uji t adalah untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pengujian ini merupakan dasar dalam pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis di dalam penelitian didasarkan pada pertimbangan signifikansi konstanta dari setiap variabel independen (Ghozali, 2021).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Beban Kerja			
$X_{1.1}$	0,700	0,294	Valid
$X_{1.2}$	0,757	0,294	Valid
$X_{1.3}$	0,757	0,294	Valid
$X_{1.4}$	0,713	0,294	Valid
$X_{1.5}$	0,670	0,294	Valid
Stres Kerja			
$X_{2.1}$	0,815	0,294	Valid
$X_{2.2}$	0,881	0,294	Valid
$X_{2.3}$	0,738	0,294	Valid
$X_{2.4}$	0,781	0,294	Valid

X _{2.5}	0,606	0,294	Valid
Kepuasan Kerja			
X _{3.1}	0,657	0,294	Valid
X _{3.2}	0,753	0,294	Valid
X _{3.3}	0,885	0,294	Valid
X _{3.4}	0,741	0,294	Valid
X _{3.5}	0,565	0,294	Valid
<i>Turnover Intention</i>			
Y.1	0,852	0,294	Valid
Y.2	0,823	0,294	Valid
Y.3	0,907	0,294	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Dari tabel 2 terlihat bahwa nilai rhitung lebih besar dari rtablel 0,294, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

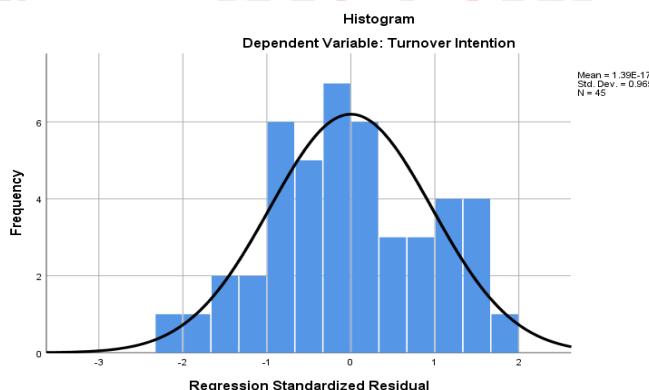
Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)	5	0,764	Reliabel
Stres Kerja (X ₂)	5	0,820	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₃)	5	0,767	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	3	0,869	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 3 yaitu diketahui bahwa masing-masing variabel yaitu keragaman menu dan potongan harga terhadap keterikatan merek memiliki *cronbach's alpha* lebih dari 0,7 maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah *reliabel*.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik Histogram
Sumber: Data Olahan SPSS 25 (2025)

Gambar 2 memperlihatkan histogram dari residual yang telah terstandarisasi, dimana pola distribusinya membentuk kurva menyerupai bentuk lonceng atau *bell-shaped curve*, yang merupakan ciri dari distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

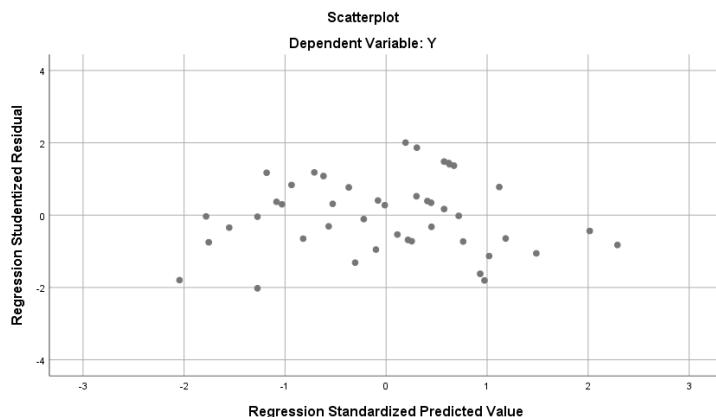
Tabel 4 didapatkan bahwa pada variabel Beban Kerja nilai *Tolerance* sebesar $0,765 > 0,10$ dan VIF sebesar $1.307 < 10$. Pada variabel Stres Kerja didapatkan nilai *Tolerance* sebesar $0,726 > 0,10$ dan VIF sebesar $1.377 < 10$. Pada variabel Kepuasan Kerja didapatkan nilai *Tolerance* sebesar $0,894 > 0,10$ dan VIF sebesar 1.119 . Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini memenuhi syarat dan tidak terdapat indikasi adanya kolinearitas yang signifikan.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a		
	Tolerance	Collinearity Statistics	
		VIF	
1	.765		1.307
Beban Kerja	.726		1.377
Stres Kerja	.894		1.119
Kepuasan Kerja			

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Olah Data IBM SPSS Versi 25 (2025)

Uji Heteroskedastisitas**Gambar 3. Scatterplot**

Sumber: Olah Data IBM SPSS Versi 25 (2025)

Gambar 3 yang ditunjukkan dengan *scatterplot* dapat dilihat jika titik-titik ada yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta tersebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, hal ini membuktikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error			
1	5.012	2.330		2.151	.037
(Constant)					
Beban Kerja	.348	.105	.356	3.299	.002
Stres Kerja	.241	.067	.398	3.597	.001
Kepuasan Kerja	-.264	.088	-.300	-3.007	.004

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Olah data SPSS 25 (2025)

Bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,012 + 0,348X_1 + 0,241X_2 - 0,264X_3 + \epsilon$$

Adapun interpretasi dari masing-masing koefisien regresi adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 5,012 dan bertanda positif. Artinya, jika ketiga variabel independen, yaitu Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3), tidak mengalami perubahan atau berada dalam kondisi nol, maka *Turnover Intention* (Y) diprediksi bernilai sebesar 5,012.
- Koefisien regresi untuk Beban Kerja (X_1) adalah 0,348 menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Artinya, setiap peningkatan satu satuan beban kerja akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0,348.

3. Koefisien regresi untuk Stres Kerja (X_2) adalah 0,241 yang berarti terdapat hubungan positif antara Stres Kerja dan *Turnover Intention*. Jika nilai Stres Kerja meningkat satu satuan maka *Turnover Intention* diperkirakan meningkat sebesar 0,241 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hubungan ini juga signifikan secara statistik, karena nilai signifikansinya sebesar 0,001.
4. Koefisien regresi untuk Kepuasan Kerja (X_3) adalah -0,264 yang menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif antara Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kepuasan kerja akan menurunkan *Turnover Intention* sebesar 0,264, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hasil ini signifikan secara statistik karena nilai signifikan sebesar 0,004.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinansi

Model	Model Summary^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Olah Data IBM SPSS Versi 25 (2025)

Tabel 6 merupakan hasil dari koefisien determinansi, di mana R Square (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0.635 atau 63,5% dari total variasi variabel dependen (*Turnover Intention*) dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independent (Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja) secara Bersama-sama, Sedangkan 36,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model atau yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 7. Uji f

ANOVA^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	174.385	3	58.128	23.734	.000 ^b	
Residual	100.415	41	2.449			
Total	274.800	44				

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja

Sumber: Olah Data IBM SPSS Versi 25 (2025)

Hasil uji f dapat dijelaskan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 23.734 di mana $f_{hitung} > f_{tabel} = 23.734 > 2.832$ dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Maka dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh secara simultan atau Bersama-sama terhadap *Turnover Intention* (Y).

Uji T (Parsial)

Tabel 5 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Hasil menunjukkan bahwa hipotesis Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) adalah $0.002 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 3.299 > 2.016$. Dari penjelasan ini, dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti dari hasil ini terdapat pengaruh dari variabel Beban Kerja (X_1) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) di Madrasah Ibtidaiyah Terpadu (MIT) Al Ishlah Gorontalo. Dalam hal ini, penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_2 .
2. Hasil menunjukkan bahwa hipotesis pengaruh stress kerja (X_2) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) adalah $0.001 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 3.597 > 2.016$. Dari penjelasan ini, dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima, yang berarti dari hasil ini terdapat pengaruh dari variabel Stres Kerja (X_2) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) di Madrasah Ibtidaiyah Terpadu (MIT) Al Ishlah Gorontalo. Dalam hal ini, penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_3 .
3. Hasil menunjukkan bahwa hipotesis pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) adalah $0.004 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = -3.007 > 2.016$. Dari penjelasan ini, dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima, yang berarti dari hasil ini terdapat pengaruh dari variabel Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) di Madrasah Ibtidaiyah Terpadu (MIT) Al Ishlah Gorontalo.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil uji f (multitrait) menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Turnover Intention pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Terpadu Al Ishlah Gorontalo. Hal ini juga menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu variabel Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki keterkaitan yang kuat dan dapat dimanfaatkan untuk memperbaiki sistem sehingga mengurangi intensitas Turnover Intention. Dalam hasil penelitian ini ditemukan bahwa variabel bebas ini mampu memiliki kontribusi atau peran yang besar dalam menjelaskan variabel terikat dan inti pada masalah variabel terikat dalam hal ini Turnover Intention.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Beban kerja merupakan kondisi di mana karyawan atau tenaga kerja merasa tugas yang diberikan melebihi kapasitas mereka (Budiasa, 2021). Oleh karena itu, penting bagi para pemimpin organisasi untuk memastikan bahwa beban kerja didistribusikan secara merata dan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan karyawan (Hermawan, 2024). Peningkatan tanggung jawab akan berdampak pada peningkatan beban kerja karyawan dan meningkatkan resiko turnover intention (Tjoa *et al.*, 2023). Beban Kerja tidak bisa dihilangkan, setidaknya beban kerja bisa dikurangi sehingga tingkat terjadinya keinginan berpindah bisa berkurang (Wanboko *et al.*, 2023). Hasil penelitian ini, menyatakan bahwa variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Turnover Intention (Y) di Madrasah Ibtidaiyah Terpadu (MIT) Al Ishlah Gorontalo. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja yang di alami guru maka semakin tinggi juga tingkat turnover intention di kalangan guru Madrasah Ibtidaiyah Terpadu (MIT) Al Ishlah Gorontalo. Selain itu, kondisi kerja guru di mana guru perlu memiliki kemampuan untuk fokus dan memusatkan perhatian pada tugas-tugas pengajaran seperti mengajar materi pelajaran yang efektif serta menilai dan memberi umpan balik kepada siswa. Latar belakang pendidikan guru untuk tanggung jawab yang diemban juga menjadi tantangan tersendiri dimana guru sebelumnya mengajar mata pelajaran tertentu kini di alihkan menjadi guru Qur'an. Hasil ini selaras dengan penelitian Egarini & Prastiwi (2022) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hasil ini didukung juga oleh Luli *et al.* (2025) yang menyatakan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) pada PT. Astra Daihatsu Martadinata Manado dan penelitian Maulidah *et al.* (2022) dengan hasil penelitiannya bahwa Beban Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention

Stres sebagai ketidakmampuan individu untuk mengatasi tuntutan yang dibebankan kepada mereka (Lazarus & Folkman, 1984). Stres yang dialami karyawan dalam organisasi muncul karena adanya sikap karyawan dalam proses menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan karyawan mengalami gangguan baik secara fisik ataupun psikologis. Ketika karyawan merasa terlalu terbebani oleh stress kerja, mereka mungkin merasa bahwa mencari pekerjaan baru adalah solusi terbaik untuk mengurangi tekanan dan meningkatkan kualitas hidup mereka (Mangumbahang *et al.*, 2023). Hasil penelitian ini, menyatakan variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Turnover Intention (Y). Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja yang di alami guru maka semakin tinggi juga tingkat turnover intention di kalangan guru Madrasah Ibtidaiyah Terpadu (MIT) Al Ishlah Gorontalo. Tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada guru, seperti pencapaian target mengajar dimana kondisi tersebut menguras energi guru terutama ketika target belum tercapai pada waktu yang telah ditentukan, kondisi ini dapat menimbulkan tekanan fisik maupun mental, sehingga guru merasa kelelahan dan motivasi kerja menurun, pada akhirnya berdampak pada kualitas dalam mengajar serta konflik antara rekan kerja di lingkungan sekolah dimana perbedaan cara padang dalam menyelesaikan tugas. Hasil ini selaras dengan penelitian Santika *et al.* (2023) dalam studinya ditemukan bahwa salah satu variabel yang di teliti yaitu stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention guru SMK Restumuning Perean. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Rori *et al.* (2021) yang menyatakan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. Trimix Perkasa Bitung, penelitian Samola *et al.* (2025) yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Niat Pindah Kerja (Turnover Intention) Pegawai Bank BRI kantor cabang Manado, dan penelitian Mangumbahang *et al.* (2023) yang menyatakan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada Karyawan PT. Pelangi Sulut.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pemberi kerja atau reaksi emosional terhadap perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diterima dalam rangka memenuhi kebutuhan, tujuan, dan

keinginan (Hansemark & Albinson, 2014). Semakin rendah tingkat kepuasan kerja seseorang, semakin besar kemungkinan mereka memiliki niat atau keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka dan mencari pekerjaan baru. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi niat karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi (Mangumbahang et al., 2023). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Turnover Intention (Y) pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Terpadu Al Ishlah Gorontalo. Hal ini berarti semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan atau di terima guru maka semakin tinggi juga tingkat turnover intention di kalangan guru Madrasah Ibtidaiyah Terpadu (MIT) Al Ishlah Gorontalo. Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa guru dominan tidak merasa puas dengan gaji yang diberikan. Banyak guru yang tidak senang dengan promosi jabatan karena menganggap peningkatan posisi hanya menambah beban dan tanggung jawab dimana dengan kenaikan jabatan lebih sering dipandang sebagai tekanan baru dari pada bentuk apresiasi. Terdapat perbedaan cara kerja atau pendekatan penyelesaian tugas yang minbulkan ketidaksesuaian dan potensi konflik kecil di antar sesama rekan pada lingkungan sekolah. Selain itu, penempatan tugas yang tidak mempertimbangkan latar belakang pendidikan atau kompetensi individu serta perasaan terpaksa menjalani tanggung jawab diluar bidang yang dikuasai. Hasil ini selaras dengan penelitian Mariana & Suryani (2023) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel King's Garden Kota Bima. Hasil ini didukung juga oleh penelitian Sembiring et al. (2023) yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention pada Guru Honorer Sekolah di Tomohon, penelitian Mangumbahang et al. (2023) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Pelangi Sulut, dan penelitian Muaja et al. (2021) yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Suzuki Finance Manado.

PENUTUP

Kesimpulan

- Hasil pengujian secara simultan, variabel Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Terpadu (MIT) Al Ishlah Gorontalo.
- Hasil pengujian secara parsial, variabel Beban Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Terpadu (MIT) Al Ishlah Gorontalo.
- Hasil pengujian secara parsial, variabel Stres Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Terpadu (MIT) Al Ishlah Gorontalo.
- Hasil pengujian secara parsial, variabel Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Terpadu (MIT) Al Ishlah Gorontalo.

Saran

- Pihak sekolah disarankan untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja guru sebagai faktor yang dapat menekan tingginya *turnover intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, termasuk kepuasan terhadap gaji yang diterima, berperan penting dalam menahan keinginan guru untuk keluar. Guru yang merasa imbalan fiansialnya sesuai dengan beban dan tanggungjawab yang diimbau akan lebih temotivasi untuk bertahan, sedangkan ketidakpuasan guru dapat memperkuat pengaruh beban kerja dan stres kerja yang justru mendorong meningkatnya niat untuk meninggalkan sekolah. Oleh karena itu pihak sekolah perlu fokus pada upaya peningkatan kepuasan kerja guru. Upaya peningkatan kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan dari pengelolaan beban kerja dan stres kerja. Ketika beban kerja dikelola secara seimbang dan stres kerja ditekan, maka kepuasan kerja akan meningkat, yang pada giliranya mampu menekan niat guru untuk meninggalkan sekolah.
- Peneliti selanjutnya sebaiknya memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang mungkin turut mempengaruhi *Turnover Intention*. Serta penggunaan metode campuran (*mixed methods*) juga dapat menjadi alternatif untuk menggali informasi yang lebih mendalam. Sehingga hasil penelitian dapat memberikan rekomendasi yang lebih komprehensif bagi pengelolaan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Angelisa, A., Chandra, J., & Indrastuti, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Beban Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover Intnetion* Karyawan PT. Bank Central Asia TBK Cabang Utama Pekanbaru. *Procuratio*:

Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajeman Sumber Daya Manusia Tunrover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. Jawa Tengah: Pena Persada.

Budiasa, I.K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: Pena Persada.

Cachón-Rodríguez, G., Blanco-González, A., Prado-Román, C., & Del-Castillo-Feito, C. (2022). How Sustainable Human Resources Management Helps In The Evaluation And Planning Of Employee Loyalty And Retention: Can Social Capital Make A Difference?. *Evaluation and Program Planning*, Vol. 95, 102171. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0149718922001252>

Darwin, M., Mamondol, M.R., Sormini, S.A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, M.D.M., Prasetyo, B., Vianitati, P., & Gebang, A.A. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: Media Sains Indonesia

Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regeresi Linier Berganda, Uji t, Uji f, R2)*. Jakarta: Guepedia.

Egarini, N.N., & Prastiwi N.L.P.K.Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja, terhadap Turnover Intention pada Karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 10-20 <https://jurnal.penerbitwidina.com/index.php/KONTAN/article/view/236>

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hansemark, O. C., & Albinson, M. (2014). Customer Satisfaction and Retention: The Experiences of Individual Employees. *Managing Service Quality*, 14, 40-57. https://www.researchgate.net/publication/235255474_Customer_satisfaction_and_retention_The_experiences_of_individual_employees

Hermawan, E. (2024). *Buku Monografi Beban Kerja*. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.

Ismail, A., Yao, A., Yeo, E., Lai-Kuan, K., & Soon-Yew, J. (2010). Occupational Stress Features, Emotional Intelligence And Job Satisfaction: An Empirical Study In Private Institutions Of Higher Learning. *Negotium*, Vol. 6, No. 16, 5-33. <https://www.redalyc.org/pdf/782/78216323002.pdf>

Luli, S., Wenes, R.S., & Walangitan, M.D.B. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*) Pada PT. Astra Daihatsu Martadinata Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 13(1), 429-441. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/59955>

Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1984). *Stress Appraisal And Coping*. New York: Springer Publishing Company Inc.

Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P.P., Fani, T., Sari, A.P., Setijaningsih, R.A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A.P., Maya, I., Dewi, I.K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Semarang: Yayasan Kita Menulis.

Mangumbahang, C.A.A., Taroreh, R., & Palendeng, I. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Pelangi Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 1510-1519. Universitas Sam Ratulangi. Available at: <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/51084>

Mariana, S., & Suryani, E. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel King's Garden Kota Bima. *Jurnal Penelitian Sumber Daya Manusia*, 2(3), 24–32. <https://journal.unram.ac.id/index.php/jpmsdm/article/view/3298>

Marniati, A.D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D.C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 3(2), 159-176. <https://www.neliti.com/publications/419522/>

Muaja, F.G., Trang, I., & Lumintang, G.G (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OBC), Job Satisfaction, dan Affective Commitment terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Suzuki Finance Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 1438-1448. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/32549>

Pratama, A., & Supardi, Y. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Sicepat Cabang Pondok Aren. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*. 1(4), 1371-1377. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/article/view/248>

Rori, F.W, Adolfina, A., & Pandowo, M.H.C. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Ketidakamanan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Trimix Perkasa Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 504-514. Available at: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/34834>

Santika, I. P., Antari, S., Ardianti, Y., & Purnami, N. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention Guru SMK Restumuning Perean. *Jurnal JAMAS*, 4(2), 163–169. <https://jamas.triatmamulya.ac.id/index.php/AMAS/article/view/91>

Sembiring, E.E.B., Solang, D.J., & Sengkey, S.B. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Guru Honorer Sekolah Dasar di Kota Tomohon. *Psikopedia*, 4(4), 293-298. <https://www.researchgate.net/publication/376196404>

Setiono, B.A., & Sustiyatik E. (2020). *Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritis Dan Praktis*. Surakarta: CV. Berkah Wisnu.

Sugiharti, L., Farihah, E., Hardtadinata, O.S., & Ajija, S.R. (2021). *Statistik Multivariat Untuk Ekonomi Dan Bisnis Menggunakan Software SPSS*. Surabaya: Airlangga University Press

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Edisi ke-5. Bandung: Alfabeta

Sunyoto, D., & Yulia, I.F. (2023). *Stres Kerja: Penanganan, Pengurangan, dan Kualitas Hidup*. Yogyakarta: Eureka Media Aksara.

Sunarso. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan,Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Managemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 4, No. 1. <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/90>

Samola, N.E.C., Ogi, I.W.J., & Uhing, Y. (2025). Pengaruh Konflik Keluarga dan Stres Kerja terhadap Niat Pindah Kerja Pegawai Bank BRI Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 13, No. 1, 466-477. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/60221>

Tahir, R., Aulia, D.I., Sunarto, S., Syahputra, R.D., Muharam, D.D., Joeliaty, J., Ramadhi, R., Rohim, M., Afiah, S., Agustie, C. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Sebuah Konsep Dan Implikasi Terhadap Kesuksesan Organisasi)*. Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia.

Tjoa, C.C.A., Trang, I., & Sumarauw, J.S.B. (2023). Analisis Pengaruh Keterikatan Kerja, Job Insecurity, dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention CV. Kombos Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 555-565. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/49360>

Vanchapo, A.R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Surabaya: CV. Qiara Media.

Wanboko, S.H., Tewal, B., Taroreh, R.N. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention melalui Stres Kerja sebagai Variabel Interveing pada Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Millenia Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(2), 364-374. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/48451>

Widyaningrum, M.E. (2020). *Buku Referensi Kinerja pada Perusahaan Multi Nasional*. Surabaya: CV. Revka Prima Media.

Yulius, Y. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Era New Normal dan Society 5.0*. Yogyakarta: KBM Indonesia.

