

Beban Kerja, Stres Kerja, Dan *Turnover Intention* Pada Karyawan Kontrak Urusan Keuangan Di Rumah Sakit X Tahun 2023

Abdul Aziz¹, Rosidawati²

^{1,2}Poltekkes Kemenkes Jakarta III

az.mandiri@yahoo.com (1), rosida1962@yahoo.co.id (2)

ABSTRAK

Tujuan penelitian mengetahui pengaruh langsung Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Desain penelitian menggunakan *cross sectional*. Populasi penelitian adalah seluruh Karyawan Kontrak yang bekerja di Urusan Keuangan Rumah Sakit X. Metode analisis menggunakan menggunakan *smartPLS*. Hasil pengujian hipotesis dengan *Structural Equation Model* (SEM) dengan metode *smartPLS* didapat temuan bahwa beban kerja berpengaruh langsung *Turnover Intention* sebesar 28,1%, beban kerja berpengaruh langsung terhadap stres kerja sebesar 62,6%, stres kerja berpengaruh langsung terhadap *Turnover Intention* sebesar 51,2%. Pengaruh Beban kerja terhadap *Turnover Intention* melalui stres kerja sebagai variabel intervening sebesar 8 %. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa dari dua variabel yang diteliti, variabel yang paling dominan mempengaruhi *Turnover Intention* adalah variabel stres kerja dengan nilai direct sebesar 51,2%. Saran dalam penelitian ini, memberikan penguatan agar Karyawan Kontrak itu dapat mengelola stres kerja agar stres kerja dapat di turunkan sehingga *Turnover Intention* dapat dicegah. Tingginya *turnover intention* pada suatu Rumah Sakit merupakan permasalahan besar yang dihadapi oleh seluruh Rumah Sakit untuk mengatasi permasalahan diperlukan langkah konkrit dalam menyelesaikan persoalan tingginya *turnover intention* yang dialami Karyawan Kontrak Urusan Keuangan Rumah Sakit X lebih dari 10% dengan penataan pengelolaan Karyawan Kontrak melalui perbaikan penerimaan, penempatan, pengembangan karier, kompensasi, beban kerja secara proporsi sesuai kemampuan dan kompetensi Karyawan Kontrak dan pengelolaan manajemen stres sehingga dampak yang ditimbulkan dapat dihindari dimana dampak dari *turnover intention* pada aktifitas dan produktifitas suatu tindakan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dengan berbagai alasan untuk berhenti dari pekerjaannya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

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

ABSTRACT

The aim of the research is to determine the direct influence of Workload and Job Stress on Turnover Intention. The research design used cross sectional. The research population is all Contract Employees who work in X Hospital Financial Affairs. The method of analysis uses smartPLS. The results of testing the hypothesis with the Structural Equation Model (SEM) with the smartPLS method found that workload has a direct effect on Turnover Intention of 28.1%, workload has a direct effect on work stress of 62.6%, work stress has a direct effect on Turnover Intention of 51.2%. The influence of workload on Turnover Intention through work stress as an intervening variable is 8%. Based on the results of this study, it can be concluded that of the two variables studied, the most dominant variable affecting Turnover Intention is work stress with a direct value of 51.2%. Suggestions in this study, provide reinforcement so that contract employees can manage work stress so that work stress can be reduced so that Turnover Intention can be prevented. The high turnover intention in a hospital is a big problem faced by all hospitals. To overcome the problem, concrete steps are needed to solve the problem of high turnover intention experienced by Contract Employees in Financial Affairs at Hospital X of more than 10% by structuring the management of Contract Employees through improving acceptance, placement, career development, compensation, workload in proportion to the capabilities and competencies of Contract Employees and management of stress management so that the impacts can be avoided where the impact of turnover intention on activities and productivity is an employee's actions to leave the company with various reasons to quit his job to get a better job

Keywords : Workload, Work Stress, Turnover Intention

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Persaingan bisnis makin ketat pada era globalisasi saat ini dan juga pada masa mendatang. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan daya saing salah satunya dengan mempertahankan karyawan terbaik. Karyawan merupakan aset penting dalam menjalankan operasional perusahaan. Faktanya, tingkat karyawan yang memutuskan untuk keluar dan pindah ke perusahaan lain akhir-akhir ini meningkat (Kurniawaty, Ramly and Ramlawati, 2019). Hal-hal tersebut akan berdampak pada niat karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasinya saat ini (Hsiao *et al.*, 2020). Menurut (Kurniawan and Kristianingsih, 2021) *turnover intention* memiliki risiko kehilangan calon karyawan terhadap perusahaan, terutama *turnover intention* yang disebabkan oleh keinginan karyawan. *Turnover intention* karyawan merupakan masalah yang serius terutama untuk bagian sumber daya manusia. Menurut (Novel and Marchyta, 2021) “masalah yang sering dihadapi oleh suatu perusahaan yaitu tingginya tingkat keluar atau pindah kerja karyawan (*turnover intention*)”. Menurut (Nafiudin and Umdiana, 2017) *turnover intention* adalah niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik pada masa yang akan datang. Dari Rubina Kazm *et.al*, Margolis *et.al*, Usha R.Rout and Jaya K.Rout serta Susan Cartwright dapat disimpulkan bahwa kelebihan beban kerja mengacu kepada memiliki banyak pekerjaan dengan periode waktu yang diberikan (beban kerja kuantitatif) dan pekerjaan itu terlalu sulit untuk dikerjakan (beban kerja kualitatif). Selain itu, Sunyoto menggambarkan kelebihan beban kerja (*work overload*) sebagai beban berlebih secara fisik seperti harus melakukan terlalu banyak pekerjaan, di mana pekerjaan termasuk dalam kategori beban kerja kuantitatif, sedangkan unsur yang menimbulkan beban berlebih kualitatif seperti desakan waktu, yaitu setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat dengan tingkat kerumitan penyelesaian masalah yang tinggi. Menurut Peter A.Hancock and Paula A.Desmon menyatakan “beban kerja yang berlebihan dapat dari dua jenis yang berbeda. Kelebihan kuantitatif mengacu pada terlalu banyak pekerjaan. Kelebihan kualitatif mengacu pada pekerjaan yang terlalu sulit bagi seorang individu. Dapat diartikan bahwa beban kerja berlebih dapat dibedakan atas 2 jenis. Kelebihan beban kuantitatif mengacu kepada memiliki banyak pekerjaan, kelebihan beban kualitatif mengacu pada pekerjaan yang terlalu sulit bagi seseorang. Berdasarkan pendapat Peter A. Hancock and Paula A.Desmon, dapat disimpulkan bahwa kelebihan beban kerja (*work overload*) mengacu kepada persepsi pegawai akan banyaknya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai yang dapat dibedakan atas kelebihan beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Sebagaimana (Colquitt, Lepine and Wesson, 2019), mengartikan, stres kerja: mengartikan stress sebagai respon psikologis terhadap tuntutan-tuntutan dimana sesuatu dipertaruhkan dan mengatasinya melebihi kapasitas seseorang. Lebih lanjut setiap orang berbeda-beda, dalam hal bagaimana mereka mengevaluasi pemicu-pemicu stres dan cara mereka mengatasinya. Hasilnya, mereka mungkin mengalami tingkatan stres yang berbeda bahkan apabila dihadapkan dengan situasi-situasi yang persis sama. Sedangkan (Zulmi *et al.*, 2018), mengatakan bahwa, pengertian stress serta perbedaan individu menimbulkan reaksi yang beragam terhadap stres sebagai berikut, menjelaskan pengertian stres bahwa, dalam istilah umum yang dipakai merupakan tekanan yang dirasakan orang dalam kehidupan. Keberadaan stres di pekerjaan hampir tak terelakkan di banyak pekerjaan. Namun demikian, perbedaan dari individu menimbulkan reaksi yang beragam terhadap stres. Ketika tekanan mulai meningkat, menimbulkan ketegangan, kecemasan, emosi, proses pemikiran, perilaku, dan kondisi fisik seseorang. Ketika stres menjadi berlebihan, pegawai mengalami berbagai gejala stres yang dapat membahayakan kinerja dan kesehatan mereka, dan bahkan mengancam kemampuan mereka menghadapi lingkungan, orang yang mengalami stress menjadi gugup dan kegelisahan yang kronis. Mereka mudah menjadi marah dan tidak bisa santai. Mereka mungkin tidak bisa bekerjasama dan menggunakan alkohol atau obat-obatan lain secara berlebihan. Dampak yang ditimbulkan dari *turn over* bagi perusahaan sangat besar bukan saja dari sisi keuangan akan tetapi lebih dari itu terganggunya pelayanan urusan keuangan serta jika terjadi turnover harus terjadi pergantian karyawan kontrak baru perlu pelatihan, orientasi lingkungan kerja, penyesuaian pada lingkungan sekitar ini membutuhkan waktu yang tentunya memiliki dampak yang berimplikasi pada pelayanan urusan keuangan akan mengalami gangguan. *Turnover intention* memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Azizaturrahma *et al.*, 2020).

2. Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana penelitian mengenai Beban Kerja, Stres Kerja , Dan *Turnover Intention* Pada Karyawan Kontrak Urusan Keuangan Di Rumah Sakit X Tahun 2023.

3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data penelitian dari uji Beban Kerja, Stres Kerja , Dan *Turnover Intention* Pada Karyawan Kontrak Urusan Keuangan Di Rumah Sakit X Tahun 2023

4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah untuk mendapatkan data dan informasi mengenai hasil uji terhadap Beban Kerja, Stres Kerja , Dan *Turnover Intention* Pada Karyawan Kontrak Urusan Keuangan Di Rumah Sakit X Tahun 2023 dan memberikan informasi tersebut kepada dunia medis, akademis dan kepada masyarakat.

II. METODE

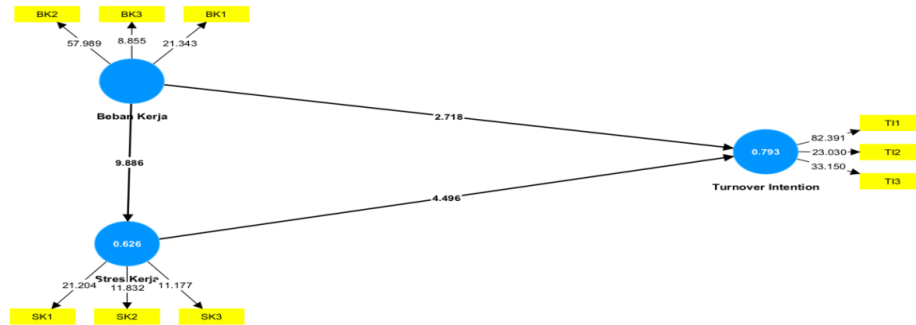
Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan desain *cross* dengan menggunakan *Smart PLS (Partial Least Square)* dan *SEM (Structural Equation Modelling)*, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini dilakukan di Di Rumah Sakit X Tahun 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan subyek berjumlah 41 Karyawan Kontrak Urusan Keuangan di Rumah Sakit X. Menurut perhitungan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 41 orang Karyawan Kontrak Urusan Keuangan di Rumah Sakit X. Model analisis jalur semua variabel laten terdiri dari tiga set hubungan (1) *Inner Model* yang spesifikasinya hubungan antara variabel laten (*structural model*), diukur dengan menggunakan *Q-square predictive relevance* dengan rumus $Q^2 = 1 - (1 - R^2) (1 - R^2)$. (2) *Outer Model* yang menspesifikasikan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya atau variabel manifestnya (*measurement model*), diukur dengan melihat *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* dengan nilai loading 0,5 dianggap cukup, untuk jumlah indikator dari variabel laten berkisar 3 sampai 7, sedangkan *discriminant validity* direkomendasikan nilai AVE lebih besar dari 0,5 dan juga dengan melihat. Nilai *cronbach's alpha* sebagian besar memiliki nilai lebih besar dari 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder data primer. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah pengaruh promosi susu formula, peran tenaga kesehatan, peran suami, ketersediaan fasilitas dan sikap terhadap pemberian ASI eksklusif.

III. HASIL PENELITIAN

Tabel 1 tentang karakteristik responden dalam penelitian ini yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan status pernikahan pada karyawan bisa dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Karakteristik		Jumlah	Persen
Umur	17 - 25 Tahun	3	7,3
	26 - 35 Tahun	20	48,8
	36 - 45 Tahun	12	29,3
	46 - 55 Tahun	6	14,6
Jenis Kelamin	Laki-Laki	12	29,3
	Perempuan	29	70,7
Pendidikan	SMA	25	61,0
	D3	6	14,6
	Sarjana	10	24,4
Masa Kerja	1 - 10 Tahun	28	68,3
	> 10 Tahun	13	31,7
Status Pernikahan	Belum Menikah	3	7,3
	Menikah	38	92,7

Berdasarkan data Tabel 1. menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan adalah berusia 26 - 35 tahun sebanyak 20 (48,8%) responden, berjenis kelamin perempuan, sebanyak 29 (70,7%) responden, berpendidikan SMA sederajat sebanyak 25 (61,0%) responden, memiliki masa kerja 1 – 10 tahun sebanyak 28 (68,3%) responden, dan sudah menikah sebanyak 38 (92,7%) responden.



Gambar 1 Output PLS (T-Statistic)

Hasil Pengukuran *Path Coefficients* dan *T-Statistics* pada Pengaruh antar Variabel

Hubungan Antar Variabel	Original Sampel (Rho)	Nilai T (>1,96)	H ₀	Kesimpulan
Beban Kerja → Stres Kerja	0,791	9,886	Ditolak	Berpengaruh Positif dan Signifikan
Beban Kerja → Turnover Intention Karyawan	0,345	2,718	Ditolak	Berpengaruh Positif dan Signifikan
Stres Kerja → Turnover Intention Karyawan	0,592	4,496	Ditolak	Berpengaruh Positif dan Signifikan

Berdasarkan tabel 2 menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,791, sedangkan nilai *T-Statistic* sebesar 9,886 dan signifikan pada $\alpha=5\%$. Nilai *T-Statistic* tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,345, sedangkan nilai *T-Statistic* sebesar 2,718 dan signifikan pada $\alpha=5\%$. Nilai *T-Statistic* tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,592, sedangkan nilai *T-Statistic* sebesar 4,496 dan signifikan pada $\alpha=5\%$. Nilai *T-Statistic* tersebut berada di atas nilai kritis (1,96).

Persentase Pengaruh Langsung Antar Variabel

Pengaruh	LVC	<i>Path Coefficients</i>	%
Beban Kerja → Stres Kerja	0,791	0,791	62,6
Beban Kerja → Turnover Intention Karyawan	0,813	0,345	28,1
Stres Kerja → Turnover Intention Karyawan	0,865	0,592	51,2

Dari tabel.3 di atas menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh langsung terhadap stres kerja sebesar 62,6%, beban kerja berpengaruh langsung terhadap turnover intention karyawan sebesar 28,1%, dan stres kerja berpengaruh langsung terhadap turnover intention karyawan sebesar 51,2%. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap turnover intention karyawan adalah stres kerja (51,2%). Nilai dari masing-masing pengaruh Langsung variable laten eksogen tersebut apabila secara bersama-sama menunjukkan kesesuaian dengan nilai R Square atau dengan kata lain hal ini menyatakan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan/bersama-sama terhadap variabel turnover intention karyawan sebesar $(28,1\% + 51,2\%) = 79,3\%$ Secara matematis, bentuk persamaan struktural dari model penelitian ini adalah $\text{Stres Kerja} = 0,791 \times \text{Beban kerja} + 0,374$ Stres kerja dipengaruhi oleh beban kerja sebesar 0,791 dan dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 0,374 artinya terdapat pengaruh yang positif dari beban kerja terhadap stres kerja, semakin rendah beban kerja, maka akan semakin rendah pula stres kerja. $\text{Turnover Intention Karyawan} = 0,345 \times \text{Beban kerja} + 0,592 \times \text{Stres Kerja} + 0,207$. Turnover Intention karyawan dipengaruhi oleh beban kerja sebesar 0,345, stres kerja sebesar 0,592 dan dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 0,207 artinya terdapat pengaruh yang positif dari beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan, semakin rendah beban kerja dan stres kerja maka akan semakin rendah pula turnover intention karyawan.

Pengaruh Langsung Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kontrak Urusan Keuangan Rumah Sakit X.

Berdasarkan hasil uji koefisien parameter antara beban kerja terhadap turnover intention Karyawan Kontrak Urusan Keuangan Rumah Sakit X menunjukkan pengaruh langsung sebesar sebesar 28,1%, beban kerja berpengaruh langsung positif terhadap turnover intention karyawan, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,345, sedangkan nilai *T-Statistic* sebesar 2,718 dan signifikan pada $\alpha=5\%$. Nilai *T-Statistic* tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Hal ini sejalan hasil penelitian yang dilakukan (Ramadhani, 2022) di dapat bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen. Hal dapat dibuktikan dengan koefisien 0.297 dengan signifikansi $0,018 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention* Hasil ini membuktikan bahwa beban kerja yang seimbang dapat menurunkan *turnover intention*, dimana Karyawan Kontrak Urusan Keuangan Rumah Sakit X tersebut tidak dapat dipungkiri beban kerja yang berlebihan memang menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan.

Pengaruh Langsung Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Kontrak Urusan Keuangan Rumah Sakit X

Berdasarkan hasil uji koefisien parameter antara beban kerja terhadap terhadap stres kerja Karyawan Kontrak Urusan Keuangan Rumah Sakit X menunjukkan pengaruh langsung sebesar sebesar 62,6 %, beban kerja berpengaruh langsung positif terhadap stres kerja, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,791, sedangkan nilai *T-Statistic* sebesar 9,886 dan signifikan pada $\alpha=5\%$. Nilai *T-Statistic* tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Chustianengseh, 2020), bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja perawat (sig. $0,004 < 0,05$ and $2,992 > 1,995$), stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (sig. $0,02 < 0,05$ dan $2,337 > 1,995$), beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (sig. $0,004 < 0,05$ and $2,982 > 1,995$).

Pengaruh Langsung Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kontrak Urusan Keuangan Rumah Sakit X

Berdasarkan hasil uji koefisien parameter antara stres kerja terhadap terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kontrak Urusan Keuangan Rumah Sakit X menunjukkan pengaruh langsung sebesar sebesar 51,2%, Stres Kerja berpengaruh langsung positif terhadap *Turnover Intention*, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,592, sedangkan nilai *T-Statistic* sebesar 4,496 dan signifikan pada $\alpha=5\%$. Nilai *T-Statistic* tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Ihsan, Ariffin and Dewi, 2018) hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa Stres Kerja memiliki tingkat signifikansi 0,006. Dari hasil uji t pada variabel Stres Kerja menyatakan bahwa signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,217.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat disimpulkan yaitu Kesimpulan berdasarkan hipotesis yaitu hasil pengujian hipotesis dengan *Structural Equation Model* (SEM) dengan metode *smartPLS* didapat temuan sebagai berikut : Ada pengaruh langsung beban kerja terhadap *turnover intention* Karyawan Kontrak Urusan Keuangan Rumah Sakit X sebesar 28,1%. Ada pengaruh langsung beban kerja terhadap stres kerja Karyawan Kontrak Urusan Keuangan Rumah Sakit X sebesar 62,6%. Ada pengaruh langsung stres kerja terhadap *turnover intention* Karyawan Kontrak Urusan Keuangan Rumah Sakit X sebesar 51,2% . Ada pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening Karyawan Kontrak Urusan Keuangan Rumah Sakit X sebesar 8%.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. and Jogiyanto, H. (2019) *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Model (SEM) dalam Penelitian Bisnis, Book*.
- Adhari, I. Z. (2021) *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Affandi, L. and Basukianto (2014) 'Kontradiksi Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Turnover: Kajian Penyebab Tingginya Turnover Intention dan Tidak Berpengaruhnya Turnover Intention Terhadap Turnover', *Telaah Manajemen*.
- Agi Syarif Hidayat (2018) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional, Kinerja Dan Turnover Intention', *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*.
- Ahmed, M. R. (2017) 'A Quick Look at Organizational Behavior', *SSRN Electronic Journal*. doi: 10.2139/ssrn.2795852.
- Allard, T. and Griffin, D. (2017) 'Comparative price and the design of effective product communications', *Journal of Marketing*. doi: 10.1509/jm.16.0018.
- Azizaturrahma, N. et al. (2020) 'Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention di PT. Agro Prima Sejahtera Lampung', *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*.
- Cahyaningrum, F. (2018) 'Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Stress Kerja dan Kelelahan Kerja Sebagai Variable Mediasi', *Journal of Management*.
- Cartwright, S. and Cooper, C. (2012) *Managing Workplace Stress, Managing Workplace Stress*. doi: 10.4135/9781452233772.
- Chustianengseh, S. (2020) 'Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Umum Sidoarjo', *Skripsi*.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A. and Wesson, M. J. (2019) *Organizational Behavior, Mc Graw Hill Education*.
- Dewi, A. P. and Agustina, M. D. P. (2020) 'Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja

Aziz A, Rosidawati : Beban Kerja, Stres Kerja , Dan *Turnover Intention* Pada Karyawan Kontrak Urusan Keuangan Di Rumah Sakit X Tahun 2023

- terhadap turnover intention karyawan', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Dewi, P. S. A. and Sriathi, A. A. A. (2019) 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13.
- Esti Yahati Br Purba (2019) 'Analisis Stres Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kabanjahe', *Skripsi thesis*.
- Fallis, A. . (2013) *Handbooks of Principles on Organizational Behaviour, Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R. and Ahmad, A. A. (2018) 'Pengaruh employee engagement dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) serta dampaknya terhadap turnover intention', *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi*.
- George, M. J. and Jones, R. G. (2012) *Organizational Behavior Understanding and Managing, Publishing as Prentice Hall, One Lake Street, Upper Saddle River, New Jersey 07458*.
- Hasan, A. B. P. (2018) 'Pengantar Psikologi Kesehatan Islami, Jakarta: PT', *RajaGrafindo Perkasa*.
- Hasibuan, S.P, M. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara Jakarta*.
- Hidayat (2017) 'Metodologi Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisa Data', in *Salemba Medika*.
- Hsiao, A. *et al.* (2020) 'Organizational Ethnic Diversity's Influence on Hotel Employees' Satisfaction, Commitment, and Turnover Intention: Gender's Moderating Role', *Journal of Hospitality and Tourism Research*. doi: 10.1177/1096348019883694.
- Ihsan, A. A., Ariffin, Z. and Dewi, M. S. (2018) 'Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention', *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*.

Accepted Date	Revised Date	Decided Date	Accepted to Publish
20 Agustus 2023	22 Oktober 2023	15 November 2023	Ya