

Peran Mediasi Stres Kerja: Hubungan Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Gen Z terhadap Turnover Intention

Yoga Prangestu¹, Titik Rosnani², Dody Pratama Marumpe³, Syahbandi⁴, Arman Jaya⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Tanjungpura, Indonesia

E-mail: b1021221107@student.untan.ac.id¹, titik.rosnani@ekonomi.untan.ac.id²,
dody.pratama@ekonomi.untan.ac.id³, syahbandi@ekonomi.untan.ac.id⁴,
arman.jaya@ekonomi.untan.ac.id⁵

Article History:

Received: 04 Juni 2026

Revised: 27 Agustus 2026

Accepted: 21 September 2026

Keywords: *Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja, Turnover Intention*

Abstract: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan Generasi Z di Kota Pontianak dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Tingginya kecenderungan perpindahan kerja pada karyawan muda menjadi tantangan bagi perusahaan, khususnya industri perhotelan yang memiliki tingkat turnover relatif tinggi. Lingkungan kerja yang kurang mendukung serta beban kerja berlebihan dapat meningkatkan tekanan psikologis karyawan sehingga mendorong keinginan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada 140 responden karyawan Generasi Z di industri perhotelan Kota Pontianak. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS 4.0 untuk menguji hubungan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja dan turnover intention, sedangkan beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja dan turnover intention. Stres kerja juga berpengaruh positif terhadap turnover intention serta memediasi hubungan lingkungan kerja dan beban kerja terhadap turnover intention. Temuan ini menegaskan pentingnya lingkungan kerja suportif dan pengelolaan beban kerja proporsional guna menekan stres kerja serta mengurangi turnover intention karyawan Generasi Z. Penelitian ini diharapkan menjadi masukan praktis bagi manajemen hotel dalam mempertahankan karyawan muda secara lebih efektif.

PENDAHULUAN

Saat ini dunia kerja didominasi oleh karyawan Generasi, termasuk salah satunya Kota Pontianak. Kondisi ini menunjukkan bahwa Generasi Z akan menjadi tulang punggung organisasi dan perusahaan serta bangsa Indonesia di masa yang akan datang (Wibowo et al., 2024). Berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS) menyebutkan Generasi Z adalah masyarakat yang telah lahir pada tahun 1997 hingga 2012. Selain itu di Indonesia ratio Penduduk Generasi Z sebesar 27,94% merupakan rasion paling besar dibandingkan generasi yang lain seperti Generasi X, Generasi Millenial (BPS, 2021). Saat ini jumlah karyawan Generasi Z yang ada di Indonesia berjumlah 34 juta orang sehingga cukup berpengaruh terhadap jumlah tenaga kerja di Indonesia terutama di berbagai daerah (BPS, 2025).

Di Pontianak sendiri, persentase karyawan generasi Z sebesar mencapai 25 % dengan jumlah karyawan sebesar 76 ribu dari 295 ribu tenaga kerja di Pontianak (BPS Kota Pontianak, 2023). dengan jumlah karyawan generasi Z yang besar maka akan menciptakan pertumbuhan bagi perusahaan atau organisasi. Namun ada tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan yaitu tingkat perpindahan kerja atau *Turnover Intention* para karyawan yang cukup tinggi dibandingkan dengan generasi sebelumnya dengan tingkat *turnover rate* yang lebih sedikit. temuan ini didukung dengan data survey yang dilakukan oleh (Jakmin, 2024) yang menyebutkan bahwa 60% dari total karyawan Gen Z di indonesia memiliki keinginan untuk keluar atau berhenti bekerja dari perusahaan.

Secara umum, Generasi Z meminati sektor pekerjaan yang fleksibel berbasis teknologi dan kreatif seperti digital, media, dan ekonomi kreatif (Effendy et al., 2025). Namun dalam konteks industri jasa, industri perhotelan menjadi pilihan bagi karyawan Generasi Z karena menawarkan lingkungan kerja yang dinamis, penggunaan teknologi dalam pekerjaan, peluang pengembangan keterampilan komunikasi, pelayanan, dan manajerial yang sejalan dengan karakteristik dan kebutuhan karier generasi ini (Hajal & Losekoot, 2025). Saat ini industri yang berkembang pada saat ini yaitu industri sektor pariwisata terutama industri perhotelan. Tetapi industri ini mengalami permasalahan besar yaitu masalah *Turnover* yang tinggi. diketahui 60% hingga 120% per tahun karyawan di industri perhotelan keluar dari pekerjaannya (Han, 2022) dan karyawan generasi Z dengan tingkat *Turnover* sebesar 49% menurut Da Silva dalam (Soares & Putri, 2025). Selain itu, proporsi tenaga kerja Generasi Z di sektor pariwisata mencapai 33% pada tahun 2025 (Yuana et al., 2025) yang memperkuat permasalahan ini.

Dalam konteks Kota Pontianak, dinamika pendidikan perhotelan, pariwisata dan pelayanan di Pontianak hanya terbatas pada pendidikan vokasi seperti SMK dan Diploma dari sekolah dan institusi pelayanan dan perhotelan. hal ini tercermin pada tertinggalnya Sumber daya Manusia Industri Pariwisata di Kalimantan Barat masih tertinggal dan belum mampu mengisi posisi manajerial strategis di hotel-hotel yang ada (Oxtora & Lucinda, 2023). Hal ini bisa menimbulkan kesenjangan pendidikan dalam ksppektasi kerja para lulusan dengan realitas di industri perhotelan sehingga meningkatkan tingkat *Turnover*. Dari kaitan tersebut terdapat indikasi bahwa tingginya tingkat *Turnover Intention* karyawan Genrasi Z di sektor Perhotelan di Pontianak tidak hanya dipengaruhi oleh kriteritik umum tetapi juga kondisi kerja yang mereka hadapi.

Salah satu aspek yang dapat menyebabkan karyawan untuk berkeinginan berhenti atau keluar dari perusahaan yaitu lingkungan kerja (Romadhona et al., 2024). lingkungan kerja memiliki korelasi negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* generasi milenial, di mana suasana kerja yang kondusif dapat mengurangi keinginan untuk berpindah (Stefanya & Winarto, 2024). Penelitian tersebut menemukan bahwa karyawan ingin tempat kerja yang nyaman agar mereka bisa menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Maka dari itu dalam

penelitian (Nursalimah & Oktafien, 2023; Yunitasari et al., 2023) menjelaskan lingkungan kerja merupakan faktor signifikan yang berpengaruh terhadap tingkat keinginan untuk keluar atau berhenti para karyawan millennial dan para perawat di Indonesia. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan tekanan bagi para karyawan yang pada akhirnya munculnya Stres Kerja (Aditya et al., 2023). Maka dari itu, perusahaan perlu memastikan terciptanya lingkungan kerja yang aman, sehat, dan mendukung agar dapat mempertahankan karyawan, khususnya pada generasi muda seperti generasi Z yang memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk berpindah kerja

Selain itu, beban kerja yang berkontribusi dalam mempengaruhi tingkat Turnover Intention para karyawan. (Ratna & Saputra, 2024). hal ini dikarenakan karyawan Generasi Z terkenal memiliki sensitivitas terhadap jumlah beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Generasi Z juga memiliki perhatian besar terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan personal maka jika beban kerja tidak diberikan secara seimbang akan bisa menyebabkan motivasi para karyawan untuk menurun dan meningkatkan perpindahan kerja atau keinginan untuk keluar para karyawan Generasi Z. hal ini sependapat dengan sebuah studi yang dilakukan oleh (Manggala & Siswanto, 2024) yang menyebutkan tekanan kerja yang berlebihan bisa memicu stres kerja sehingga memungkinkan para karyawan Generasi Z berhenti dari pekerjaannya dan mencari dan pekerjaan di perusahaan baru yang lebih baik. Fenomena ini memperlihatkan bahwa tugas yang dibebankan oleh perusahaan diberikan secara tidak proporsional bisa berdampak langsung pada tingkat Turnover Intention Para karyawan. Beban kerja yang tinggi bisa memperparah kondisi psikologis para karyawan sehingga meningkatkan Stres Kerja (Equilera et al., 2025). Selain berkontribusi terhadap *turnover Intention*, akumulasi tugas yang diberikan turut mempertinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh para karyawan sehingga memperlemah workplace well-being karyawan. maka dari itu beban kerja perlu dikelola dengan baik agar seimbang untuk mengurangi dampak Turnover intention terutama kalangan Generasi Z yang memiliki kecenderungan untuk lebih sensitif terhadap banyaknya beban kerja yang diberikan dan kesejahteraan psikologis mereka.

Lebih jauh, Stres kerja bisa menyebabkan ketegangan fisik dan mental yang jika tugas yang diberikan secara berlebihan serta lingkungan kerja yang tidak kondusif bagi para karyawan. stres kerja yang berlebih mendorong karyawan untuk berkeinginan keluar dari perusahaan (Ardianto & Bukhori, 2021). stres kerja para karyawan generasi Z muncul Ketika mereka harus dihadapkan dengan ekspektasi kinerja yang tinggi, tanggung jawab atau tugas yang diberikan secara tidak proporsional dan lingkungan yang tidak baik bagi para karyawan. Hasil penelitian (Indriati, 2021) menunjukkan bahwa hubungan stres kerja dengan Tingkat *Turnover Intention* para karyawan bersifat positif yang Dimana akumulasi tekanan kerja yang dirasakan para karyawan akan memperbesar kecenderungan untuk berpikir mengakhiri hubungan kerja dengan Perusahaan atau organisasi. dengan sikap generasi Z yang menginginkan fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja yang supportif, maka perusahaan dituntut untuk memenuhi kebutuhan tersebut dan jika gagal memenuhinya dapat meningkatkan stres kerja dan meningkatkan *turnover Intention* para karyawan Generasi Z (Wulandari et al., 2024).

Berdasarkan uraian diatas maka terlihat adanya fenomena dimana keinginan untuk keluar dari perusahaan cukup tinggi untuk Karyawan Generasi Z. studi telah menunjukkan asosiasi antara kualitas lingkungan kerja perusahaan dan intensitas tugas yang diberikan terhadap keinginan karyawan keluar dari perusahaan (Hisbih et al., 2023; Melinda et al., 2025). beberapa penelitian menunjukkan beban kerja memiliki pengaruh langsung terhadap stres kerja dan *Turnover Intention* (Framudita et al., 2025; Mercu & Yogyakarta, 2025). Tetapi masih terdapat keterbatasan

penelitian yang secara khusus menguji peran stres kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut, terutama pada konteks Generasi Z di industri perhotelan masih sedikit yang membahas peran stres kerja sebagai mediator dalam konteks Generasi muda atau Generasi Z terutama dalam industri perhotelan di Indonesia terutama di kota Pontianak.

Permasalahan ini penting untuk diselesaikan karena industri perhotelan mengalami *tingkat turnover* yang tinggi dimana tingkat *turnover* telah mencapai 120% dengan komposisi karyawan generasi Z sebesar 17,71%. Maka dari itu studi ini penting untuk dilaksanakan agar bisa memahami faktor-faktor apa saja yang mendorong keinginan karyawan Generasi Z untuk keluar dari perusahaan yang dimana di Pontianak saat ini mengalami penambahan jumlah angkatan kerja muda. Biaya yang dikeluarkan akibat karyawan keluar dari perusahaan cukup besar yang dimana perusahaan perlu melakukan proses mencari, merekrut dan melatih karyawan baru dan biaya tersebut melebihi jumlah kompensasi untuk posisi yang sama (Anh Do et al., 2023). Faktor faktor lain seperti kualitas lingkungan kerja yang jelek, tugas yang diberikan oleh perusahaan tidak proporsional, dan tekanan kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan keluar dari organisasi atau perusahaan (Abdou et al., 2022; Anees et al., 2021).

Maka dari itu, Penelitian ini bisa diharapkan berkontribusi secara Praktis membantu perusahaan untuk merancang kebijakan SDM yang lebih baik lagi agar bisa mempertahankan karyawan Generasi Z dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mengelola beban kerja secara proporsional. Secara teoritis, bisa mengembangkan pemahaman tentang peran Stres Kerja sebagai mediator antara Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada konteks Karyawan Generasi Z. Sejalan dengan itu, tujuan penelitian adalah menguji pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap turnover intention melalui mediasi stres kerja.

LANDASAN TEORI (Times New Roman, size 12) (Jika Ada)

Job Demands-Resources (JD-R) Theory

Teori *Job Demands-Resources* (JD-R) menjelaskan bahwa karyawan berusaha untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya yang dimilikinya seperti energi, waktu, dan kondisi psikologis (Bakker et al., 2023). Kombinasi beban kerja yang berlebihan dan lingkungan kerja yang tidak suportif mempercepat terkurasnya sumber daya karyawan. untuk mencegah berkurangnya sumber daya yang berkelanjutan bisa mendorong karyawan untuk keluar dari Perusahaan atau pekerjaannya demi menjaga sumber daya miliknya. Dalam kerangka JD-R ada dua mekanisme utama yaitu *health impairment process* yaitu dimana *Job Demands* yang tinggi bisa menguras sumber daya yang dimiliki karyawan sehingga memicu stres kerja dan *motivational process* yaitu dimana *Job Resources* bisa meningkatkan kesejahteraan psikologis, keterikatan kerja, serta menurunkan tingkat stres. Ketidak seimbangan *Job Demand* dan *Job Resources* bisa menyebabkan tekanan psikologis seperti Stres Kerja. Jika kondisi ini terus terjadi maka karyawan akan menarik diri dari pekerjaan dengan salah satunya melalui munculnya *Turnover Intention*. Dalam ruang lingkup studi ini, Lingkungan kerja berperan sebagai *Job Resources* yang bisa menekan stres kerja (*strain*) dan beban kerja berperan sebagai *Job Demand* yang bisa meningkatkan stres kerja. Kedua kombinasi variabel tersebut bisa mempengaruhi tingkat *Turnover Intention* para karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berperan membentuk kepuasan, performa, dan keputusan retensi karyawan untuk bertahan diperusahaan. Lingkungan kerja yang baik mencakup faktor fisik seperti sirkulasi

udara, Pencahayaan, tata ruang kerja dan kebersihan kantor atau tempat kerja selain itu aspek non fisik mencakup relasi antar karyawan dan dukungan dari supervisor (Sedarmayanti, 2017). Menurut (Pricelda & Pramono, 2021) menyebutkan lingkungan kerja yang baik dibutuhkan oleh para karyawan untuk menghasilkan produktivitas yang baik. Dengan terbentuknya tempat kerja yang nyaman, lingkungan kerja yang kondusif dan baik bisa meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan (Firman & Dirwan, 2024). Hal ini diperkuat dengan (Putra & Adiputra, 2023) yang menyebutkan lingkungan kerja yang baik bisa menekan tingkat *Turnover Intention* para karyawan. Maka penting bagi perusahaan untuk membentuk dan mengimplementasikan strategi yang dimana membuat tempat kerja yang supportif dan nyaman sehingga bisa mempertahankan karyawan terutama karyawan generasi muda saat ini.

Beban Kerja

Beban kerja berkontribusi terhadap efektivitas karyawan dari sisi fisik dan psikologis. Beban kerja merupakan kumpulan tugas dan tanggung jawab ditetapkan oleh perusahaan untuk diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan (Muslim, 2022). Beban kerja yang tidak proporsional dari perusahaan cenderung menurunkan produktivitas karyawan (Kurniawan & Al Rizki, 2022). Selain itu juga beban kerja yang melebihi kapasitas para karyawan bisa meningkatkan Tingkat *Turnover Intention* seorang karyawan (Illahi et al., 2022). Hal ini didukung dengan penelitian (Retno et al., 2022) yang menyebutkan bahwa semakin besar Beban Kerja yang diterima oleh karyawan maka akan semakin besar keinginan karyawan untuk keluar dari Perusahaan.

Stres Kerja

Stres kerja adalah ketegangan fisik atau psikologis yang muncul ketika tanggung jawab atau tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu. Orang yang mengalami stres akan mengalami kegugupan, sering marah, agresif, tidak terlihat Santai, dan menunjukkan sikap yang tidak kooperatif (Putri & Afriyeni, 2022). Dapat diketahui karyawan yang memiliki tingkat stres yang tinggi akan lebih cenderung untuk untuk berhenti atau keluar dari pekerjaannya (Khalid et al., 2022). Hal ini diperkuat dengan (Vabrian & Amalia, 2022; Wijayanti & Anisa, 2022) yang menyebutkan stress kerja yang tinggi membuat karyawan untuk memikirkan untuk berhenti atau pindah tempat kerja.

Turnover Intention

Turnover Intention merujuk pada niatan karyawan untuk perusahaan hubungan kerja dengan Perusahaan atau organisasi. Ada berbagai macam faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar seperti lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja (Aristana et al., 2023). *Turnover* yang signifikan bisa menimbulkan biaya yang besar untuk keuangan perusahaan dan menyebabkan menurunnya kinerja dan motivasi karyawan yang masih bertahan (Zulkarnain & Budi, 2025). Menurut penelitian (Hadun & Perkasa, 2025) Stres kerja berperan sebagai pendorong utama meningkatnya *Turnover Intention*. Hal ini didukung dengan (Sariani & Indrawati, 2025) yang menyebutkan *Turnover Intention* merupakan indikaotr awal yang menimbulkan berbagai kerugian bagi Perusahaan seperti meningkatnya biaya operasional dan menurunnya produktivitas yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan KErja

Lingkungan Kerja dan Turnover Intention

Lingkungan kerja merupakan kondisi menyeluruh mencakup aspek fisik dan non fisik. Menurut teori *Job Demand Resources (JD-R) Theory* menyebutkan bahwa lingkungan kerja berperan sebagai job resources yang bisa meningkatkan engagement sehingga menurunkan burnout atau stres bagi para karyawan sehingga bisa menurunkan *turnover intention* (Zeng et al., 2023). Dalam mekanisme *motivational process* adanya *Job Resources* yang bisa mengurangi tekanan karyawan yang pada ujungnya mengurangi keinginan karyawan untuk keluar. Pemenuhan aspek fisik seperti ketersediaan fasilitas Kantor serta aspek nonfisik lingkungan kerja seperti komunikasi yang berkualitas, hubungan antarrekan yang harmonis, dan dukungan kepemimpinan meningkatkan kenyamanan sekaligus kepuasan kerja karyawan di perusahaan (Pradiptya et al., 2025). Peningkatan kualitas lingkungan kerja dapat mengurangi Tingkat *Turnover Intention* dan menunjukkan loyalitas ke perusahaan atau organisasi (Roberto R, 2023). Beberapa penelitian menemukan bahwa Lingkungan Kerja fisik dan non fisik dapat berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* para Karyawan (Baharsyah & Yanuarso, 2024; Pramudya et al., 2025).

H1: Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Beban Kerja dan *Turnover Intention*

Beban kerja merupakan tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi dengan jadwal penyelesaian yang jelas. Menurut *Job Demand Resources theory (JD-R)* menjelaskan bahwa beban kerja berperan dalam meningkatkan *job demand* dan bisa menguras sumber dayanya sehingga memicu stress dan berujung meningkatkan *Turnover Intention* (Wong et al., 2024). Dalam *health impairment process*, tingginya *Job Demands* bisa mendorong karyawan untuk menarik diri dari pekerjaannya untuk melindungi sumber dayanya sehingga muncul *Turnover Intention*. Permintaan pekerjaan yang berlebihan bisa menyebabkan Karyawan untuk meninggalkan lingkungan kerjanya yang dimana karyawan akan tidak setia terhadap perusahaan dan meningkatnya *turnover Intention* (Apthioman & Pramono, 2021). Sebuah penelitian menunjukkan beban kerja bisa berdampak pada karyawan jika diberikan secara berlebihan dan karyawan tidak mampu untuk memenuhi permintaan beban kerja tersebut sehingga mendorong karyawan untuk keinginan *Turnover Intention* (Illahi et al., 2022). Berdasarkan beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* (Arifani & Kusmaryani, 2022; Kuswahyudi et al., 2024).

H2: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Lingkungan Kerja dan Stres Kerja

Berdasarkan *Job Demand Resources Theory (JD-R)* menyebutkan lingkungan kerja yang baik bisa mencegah kehilangan sumber daya dan mengurangi Tingkat *stres* para karyawan sesuai dengan *motivational process*. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa Peningkatan kualitas lingkungan kerja berkorelasi dengan penurunan tingkat stres kerja karyawan (Setiani & Novitasari, 2023). Temuan empiris menunjukkan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja yang kondusif berkorelasi dengan perbaikan kinerja sekaligus penurunan intensitas stres kerja yang dirasakan karyawan (Jessica et al., 2023). Dapat diketahui dari segi fisik maupun non fisik lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja (Kiptulon et al., 2024; Zuhrah et al., 2025).

H3: Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

Beban Kerja dan Stres Kerja

Berdasarkan teori *Job Demand Resources Theory* (JD-R) menyebutkan bahwa beban kerja kerja berlebihan bisa menguras tenaga sehingga menguat Tingkat stres para karyawan. Hal ini sesuai dengan *health impairment process*, yang dimana tingginya beban kerja bisa meningkatkan stres kerja sehingga memiliki pengaruh positif. Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan secara tidak proporsional akan bisa menyebabkan karyawan untuk mengalami kelelahan dan bertambahnya waktu kerja mereka, ketika tugas yang diberikan perusahaan tidak sejalan dengan kemampuan dan keahlian dimiliki karyawan maka akan merasa berat bagi karyawan tersebut dan membuat karyawan merasa tertekan dan jenuh terhadap pekerjaannya (Hasibuan, 2023). Penelitian menunjukkan bahwa Ketika beban kerja bertambah maka akan bisa mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan, hal ini diakibatkan adanya rasa kekhawatiran dan tekanan untuk menjalai tanggung jawabnya (Y et al., 2023). Beberapa penelitian lainnya menunjukkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap tekanan kerja yang dialami oleh para karyawan (Annisa et al., 2024; Cahyati et al., 2024).

H4: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Stres Kerja dan Turnover Intention

Stres kerja merupakan ketegangan fisik dan non fisik yang dimana tuntutan yang diberikan lebih besar dari kemampuan seorang karyawan. Menurut *Job Resources Demand Theory* (JD-R) menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja tidak kondusif dan beban kerja yang diberikan berlebihan (Job Demand) bisa menguras sumber daya yang dimiliki oleh karyawan sehingga menimbulkan stres kerja yang berujung karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dalam perspektif teori JD-R Stres Kerja menjadi faktor karyawan untuk menarik diri dari pekerjaannya sehingga muncul *Turnover Intention*. Sebuah studi menemukan bahwa penurunan tingkat stres kerja berasosiasi dengan menurunnya keinginan keluar para karyawan dari Perusahaan ia bekerja (Marcella & Ie, 2022). Karyawan yang tidak mampu mengatasi stres dalam pekerjaan mereka maka berkeinginan lebih untuk meninggalkan pekerjaannya (Parashakti & Apriani, 2021). Diketahui bahwa stress kerja yang berlebihan bisa membuat karyawan hotel berkeinginan untuk keluar dari perusahaan atau berhenti bekerja (Lestari et al., 2023; Salama et al., 2022).

H5: Stres kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap *turnover intention*.

Stres Kerja sebagai variabel mediasi hubungan antara Lingkungan kerja dan *Turnover Intention*

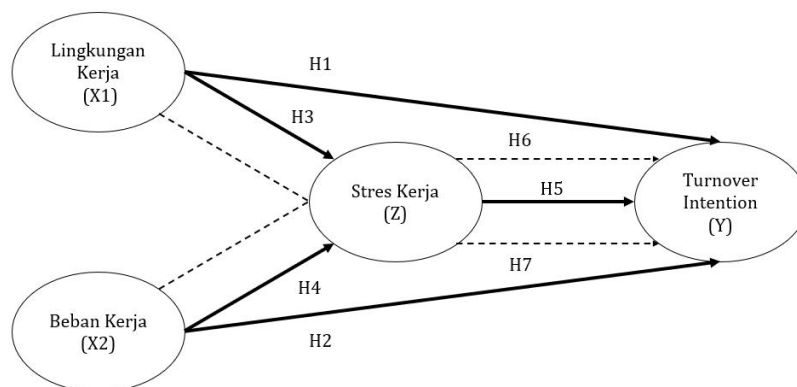
Berdasarkan teori JD-R menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik bisa berkontribusi sebagai *job resources* yang bisa mengurangi stres kerja (Strain) yang ujungnya bisa mengurangi *Turnover Intention*. Hal ini sesuai dengan *motivational process* dimana *Job Resources* bisa mengurangi Stres yang dialami karyawan sehingga mengurangi keinginan keluar. Stres kerja berperan sebagai mediator antara lingkungan kerja dan intensi berpindah, di mana lingkungan yang lebih kondusif menurunkan stres, yang pada gilirannya menekan *turnover intention* (Suganda et al., 2023). Semakin menurunnya kualitas lingkungan kerja maka akan berdampak kepada meningkatnya stres kerja karyawan, Kondisi tersebut meningkatkan kecenderungan karyawan tempat kerja alternatif yang dipersepsikan lebih nyaman bagi mereka (Triana, 2022). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Xue et al., 2022) stress kerja dapat memediasi faktor psikososial lingkungan kerja atau lingkungan kerja non fisik terhadap *Turnover Intention*. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Poku et al., 2022) yang menyatakan stres kerja memediasi berbagai aspek lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap *Turnover Intention*.

H6: Stres kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Stres Kerja sebagai variabel mediasi hubungan antara Beban kerja dan *Turnover Intention*

Beban Kerja memiliki peran sebagai Job Demand yang dimana bisa meburas sumber daya yang dimiliki oleh karyawan sehingga mereka mengalami stres kerja dan akan berujung ke niatan untuk keluar. Sesuai dengan *health impairment process* dimana *Job Demand* bisa meningkatkan tekanan kerja seperti stres kerja sehingga karyawan menarik diri sehingga muncul keinginan keluar. Stres kerja menjadi variabel perantara dalam relasi beban kerja dan turnover intention (Wibowo et al., 2021). situasi ini terjadi ketika penugasan diberikan secara berlebihan sehingga memicu kenaikan stres kerja. Stres kerja akan memicu *Turnover Intention* para karyawan yang dimana karyawan terdorong untuk mencari pekerjaan baru akibat ketidakpuasan dan ketidaknyamanan yang dipicu oleh stres kerja berlebih (Oktafiani & Pantawis, 2024). Berbagai penelitian menemukan bahwa stres kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention* (Cipa & Yuki Fitria, 2025; Imaroh et al., 2023).

H7: Stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*.



Gambar 1: Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis melalui analisis statistik dengan data berbentuk data (Sahir, 2021). Teknik pengambilan sampel menggunakan *Non-Probability Sampling* karena jumlah populasi tidak diketahui secara pasti serta memiliki kriteria khusus (Asrulla et al., 2023). Populasi penelitian adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di dalam industri perhotelan di Kota Pontianak dengan kriteria berusia 18-28 tahun (Kelahiran 1997-2007), berdomisili di Kota Pontianak, bekerja di sektor perhotelan, dan memiliki masa kerja minimal satu tahun. Jumlah sampel ditentukan pada rumus (Hair et al., 2017), yaitu 5-10 orang untuk setiap indikator. Dengan 14 indikator penelitian maka jumlah sampel yang ditentukan adalah 140 responden agar hasil penelitian lebih optimal. Alasan dipilihnya sektor perhotelan didasarkan pada karakteristik industri yang padat karya, dinamis, memiliki intensitas layanan tinggi, serta tingkat turnover yang relatif tinggi.

Data Primer didapatkan dari kuesioner terstruktur berbasis Google Form yang disebarakan melalui Instagram, TikTok, serta bantuan rekan dan karyawan hotel melalui grup WhatsApp internal dan komunitas pekerja perhotelan. semua item menggunakan skala Liker 1-5 dengan variabel yang diukur meliputi Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja, dan *Turnover Intention*. Analisis data menggunakan metode SEM-PLS dengan bantuan SmartPLS 4.0 karena mampu menganalisis model kompleks tanpa mensyaratkan normalitas data. Evaluasi model

dilakukan melalui uji outer model menggunakan validitas konvergen dengan nilai outer Loading ≥ 0.7 dan AVE ≥ 0.5 , validitas diskriminan dengan nilai HTMT dibawah ≤ 0.9 dan uji Realibilitas ditunjukan pada nilai CR ≥ 0.7 (Hair et al., 2017) serta inner model menggunakan nilai R^2 , f^2 , Q^2 , dan pengujian signifikansi jalur melalui bootstrapping sebanyak 5.000 subsampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kateristik Responden

Terdapat 140 Responden yang termasuk dalam analisis ini. Kateristik responden disajikan dalam tabel 1 berikut.

Tabel 1: Kateristik Responden

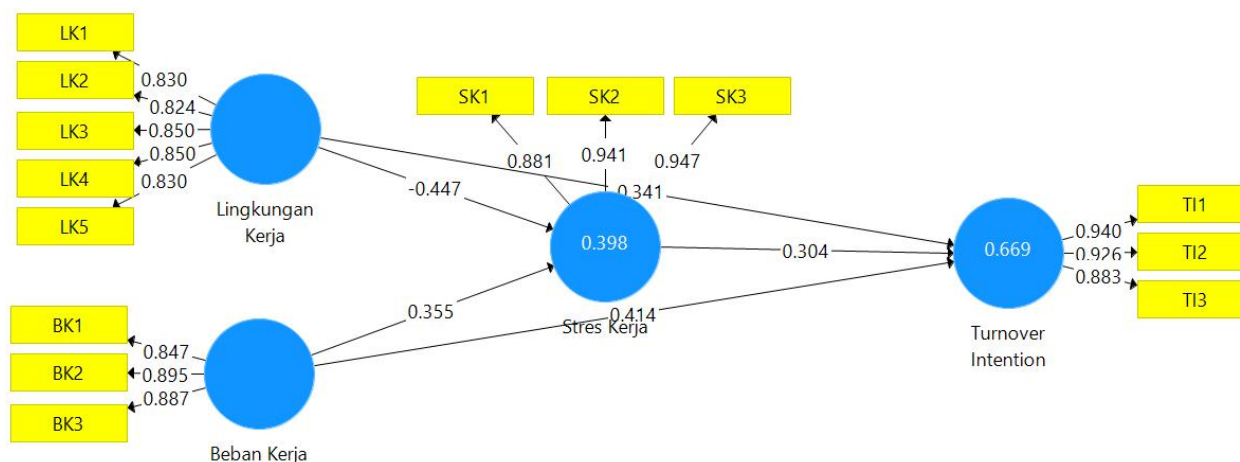
Kategori	Keterangan	f	%
Usia	18 -20 Tahun	15	10,7
	21 – 23 Tahun	93	66,4
	24 – 26 Tahun	27	19,3
	27- 28 Tahun	5	3,6
	Total	140	100
Jenis Kelamin	Laki – Laki	70	50
	Perempuan	70	50
	Total	140	100
Tempat Kerja	Aston Pontianak	33	23,6
	Hotel Gajahmada	23	16,4
	Gajahmada Avara Boutique Hotel	10	7,1
	Orchardz Hotel	11	7,9
	HARRIS Pontianak	28	20
	Hotel NEO	8	5,7
	Novotel Pontianak	16	11,4
	Mercure Pontianak	9	6,4
	Golden Tulip Pontianak	1	0,7
	Lainnya	0	0
	Total	140	100
Lama Bekerja	Satu Tahun	59	42,1
	Dua Tahun	67	47,9
	Tiga Tahun	8	5,7
	Lebih dari Tiga Tahun	6	4,3
	Total	140	100

Sumber: Pengolahan Data Primer. 2026

Berdasarkan hasil tabel 1 diketahui bahwa sampel analisis dari 140 karyawan Generasi Z yang bekerja di industri Perhotelan di Kota Pontianak menunjukan bahwa rata rata rentang usia para respondne yaitu 21–23 tahun sebanyak 93 orang (66,4%), diikuti usia 24–26 tahun sebanyak 27 orang (19,3%), usia 18–20 tahun sebanyak 15 orang (10,7%), dan paling sedikit usia 27–28 tahun sebanyak 5 orang (3,6%). Berdasarkan jenis kelamin jumlah respondne laki laki dan perempuan berada pada proporsi yang seimbang dengan masing masing sebanyak 70 orang

(50%). Dri siis tempat kerja paling banyak bekerja di Aston Pontianak sebanyak 33 orang (23,6%), diikuti Hotel Harris sebanyak 28 Orang (20%) dan ketiga Hotel Gajahmada sebanyak 23 orang (16,4%). Sementara itu berdasarkan lama bekerja mayoritas responden telah bekerja selama dua tahun sebanyak 67 orang (47,9%), disusul satu tahun sebanyak 59 orang (42,1%).

Outer Model



Gambar 2: Algoritma Model Result

Hasil Penilaian Outer Loading

Tabel 2: Nilai Loading Factor, Construct Reliability (CR), dan Average Variance Extracted (AVE) dalam Kesesuaian Model Secara Keseluruhan

Variabel	Item Pertanyaan	Kode	LF	CR	AVE
Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2017)	Saya merasa rekan kerja saya mudah diajak bekerja sama.	LK1	0,830	0,909	0,769
	Atasan saya memberikan dukungan ketika saya menghadapi kesulitan.	LK2	0,824		
	Umpan balik yang saya terima jelas dan membangun	LK3	0,850		
	Budaya kerja di dalam perusahaan menekankan kerja sama tim	LK4	0,850		
	Saya merasa aman dari perlakuan negatif di tempat kerja.	LK5	0,830		
Beban Kerja (Koesmowidjojo & Suci, 2017)	Tugas yang saya terima sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya.	BK1	0,847	0,921	0,700
	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jam kerja yang ditetapkan	BK2	0,895		
	Target dilengkapi dengan tenggat waktu yang jelas	BK3	0,887		
Stres Kerja (Robbins & Judge, 2013)	Saya merasa kondisi kesehatan menurun karena Pekerjaan	SK1	0,881	0,945	0,825
	Saya mudah merasa jenuh atau bosan terhadap pekerjaan	SK2	0,941		
	Saya lebih sering terlambat memulai atau menyelesaikan pekerjaan	SK3	0,947		
Turnover	Saya sering mempertanyakan apakah	TI1	0,940	0,940	0,840

Intention Dipboye dalam (Dwita, 2022)	pekerjaan ini masih tepat untuk saya		
	Saya berniat untuk mulai mencari pekerjaan lain.	TI2	0,926
	Saya merasa kemungkinan besar tidak akan bekerja di perusahaan ini dalam 1 tahun ke depan	TI3	0,883

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2026

Berdasarkan hasil Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja, dan Turnover Intention memiliki nilai *Loading Factor* di atas 0,7 maka semua item dinyatakan valid. Pada nilai Composite Reliability (CR) seluruh variabel di atas angka 0,7 dan Average Variance Extracted (AVE) melebihi 0,50 dimana menunjukkan bahwa instrument penelitian ini memiliki tingkat realibilitas dan validitas konvergen yang baik. Maka dari itu seluruh indikator dinilai layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Validitas Diskriminan

Tabel 3: Nilai Validitas Diskriminan HTMT (heterotrait-monotrait Ratio)

	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Stres Kerja	Turnover Intention
Beban Kerja				
Lingkungan Kerja	0.261			
Stres Kerja	0.509	0.577		
Turnover Intention	0.712	0.659	0.727	

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2026

Dari table tersebut ditemukan bahwa nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) pada data berikut menunjukkan bahwa semua pasangan konstruk memiliki nilai di bawah ≤ 0.90 . Hasil tersebut menunjukkan bahwa kriteria validitas diskriminan terpenuhi sehingga setiap konstruk berbeda secara jelas dari konstruk yang lain dalam model.

Inner Model

R Square

Tabel 4: R Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Stres Kerja	0,398	0,390
Turnover Intention	0.669	0.662

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2026

Hasil R-Square pada table tersebut menunjukkan nilai 39,8% untuk Stres Kerja dan 66.9% untuk turnover intention. Maka dari itu dapat diklarifikasikan bahwa nilai-nilai dalam R square dalam variabel stress kerja adalah lemah menuju sedang dan variabel *Turnover Intention* adalah sedang.

Q Square

$$\begin{aligned}
 \text{Q-Square} &= 1 - (1 - R1^2)(1 - R2^2) \\
 &= 1 - (1 - 0,398)(1 - 0,669) \\
 &= 1 - (0.602)(0,331) \\
 &= 1 - 0,199 \\
 &= 0.801
 \end{aligned}$$

Nilai Q-Square (Q^2) sebesar 0,801 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang sangat kuat (high predictive relevance). Hal ini berarti model yang

dibangun mampu memprediksi variabel endogen, yaitu stres kerja dan turnover intention, dengan tingkat akurasi yang tinggi.

f Square

Tabel 5: f-Square

	Stres Kerja	Turnover Intention
Beban Kerja	0.199	0.409
Lingkungan Kerja	0.314	0.254
Stres Kerja		0.168
Turnover Intention		

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel diatas tersebut dapat diketahui bahwa beban kerja terhadap stress kerja diklasifikasikan sedang dan beban kerja terhadap turnover intention diklasifikasikan besar. Lingkungan kerja terhadap stres kerja diklasifikasikan sedang dan lingkungan kerja terhadap turnover intention sedang. Hubungan stress kerja terhadap turnover intention diklasifikasikan sedang.

Pengujian Hipotesis

Tabel 6: Hasil Pengujian Hipotesis

Hubungan Langsung	Hipotesis	Original Sample	t-statistic	P Values	Deskripsi
Lingkungan Kerja (X1) -> Turnover Intention (Y)	H1	-0.341	6.271	0.000	Negatif Signifikan
Beban Kerja (X2) -> Turnover Intention (Y)	H2	0.414	7.301	0.000	Positif Signifikan
Lingkungan Kerja (X1) -> Stres Kerja (Z)	H3	-0.447	6.739	0.000	Negatif Signifikan
Beban Kerja (X2) -> Stres Kerja (Z)	H4	0.335	5.499	0.000	Positif Signifikan
Stres Kerja (Z) -> Turnover Intention (Y)	H5	0.304	5.218	0.000	Positif Signifikan
Lingkungan Kerja (X1) -> Stres Kerja (Z) -> Turnover Intention (Y)	H6	-0.136	4.234	0.000	Negatif Signifikan
Beban Kerja (X2) -> Stres Kerja (Z) -> Turnover Intention (Y)	H7	0.108	3.808	0.000	Positif Signifikan

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2026

Hubungan Langsung

Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* ($\beta = -0,341$, $t = 6.271$, $p = 0.000$) maka H1 didukung, berikutnya Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* ($\beta = 0,414$, $t = 7.301$, $p = 0.000$) maka dari itu H2 Didukung, selain itu Lingkungan Kerja berpengaruh negatif

dan signifikan terhadap Stres Kerja ($\beta = -0,447$, $t = 6.739$, $p = 0.000$) oleh karena itu H3 Didukung, selanjutnya Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja ($\beta = 0,335$, $t = 5.499$, $p = 0.000$) sehingga H4 Didukung, terakhir Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention ($\beta = 0,304$, $t = 5.218$, $p = 0.000$) maka dari itu H5 didukung. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dapat mengurangi tingkat *Turnover Intention* dan sebaliknya Beban Kerja meningkatkan *turnover Intention*.

Hubungan tidak Langsung

Analisis mediasi dilakukan untuk menguji peran Stres kerja dalam memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*. Hasil mediasi menunjukkan bahwa hubungan tidak langsung antara Lingkungan Kerja dan *Turnover Intention* melalui Stres Kerja signifikan ($\beta = -0,136$, $t = 4.234$, $p = 0.000$) sehingga H6 didukung dan hubungan tidak langsung antara Beban Kerja dan *Turnover Intention* melalui Stres Kerja signifikan ($\beta = 0,108$, $t = 3.308$, $p = 0.000$) maka H7 Didukung. Analisis ini menunjukkan bahwa sebagai pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja mempengaruhi *turnover Intention* melalui Stres Kerja sehingga berperan sebagai mediasi parsial, karena Lingkungan Kerja dan beban Kerja memiliki pengaruh langsung terhadap *Turnover Intention*.

Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja dan *Turnover Intention* berpengaruh negatif dan signifikan yang menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar hal ini dikarenakan Lingkungan Kerja yang baik mengurangi tekanan psikologis karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Baharsyah & Yanuarso, 2024; Pradiptya et al., 2025; Pramudya et al., 2025; Roberto R, 2023). Sebaliknya Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh para karyawan maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk keluar hal ini dikarenakan beban kerja menguras energi fisik dan psikologis karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Apthioman & Pramono, 2021; Arifani & Kusmaryani, 2022; Illahi et al., 2022; Kuswahyudi et al., 2024).

Lingkungan Kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap Stres Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang baik dapat mengurangi tekanan yang dirasakan oleh karyawan sehingga mengurangi tingkat Stres Kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Jessica et al., 2023; Kiptulon et al., 2024; Zuhrah et al., 2025). Selanjutnya Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi stress kerja yang mereka alami. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh (Annisa et al., 2024; Cahyati et al., 2024; Y et al., 2023). Berikutnya Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya Stres Kerja timbul akibat tekanan dan tuntutan kerja yang meningkat sehingga mendorong karyawan untuk keluar dari perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Lestari et al., 2023; Marcella & Ie, 2022; Salama et al., 2022).

Pada hubungan tidak langsung, ditemukan bahwa Stres Kerja memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja dan *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja yang dirasakan oleh karyawan maka menurun juga tingkat Stres Kerja sehingga mengurangi tingkat keinginan keluar para karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Poku et

al., 2022; Suganda et al., 2023; Triana, 2022; Xue et al., 2022). Selain itu Stres Kerja memediasi hubungan antara Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* yang dimana tingginya beban kerja bisa menyebabkan tekanan bagi para karyawan sehingga meningkatkan Stres Kerja yang berdampak langsung terhadap *Turnover Intention*. Hasil ini didukung dengan penelitian sebelumnya oleh (Cipa & Yuki Fitria, 2025; Imaroh et al., 2023; Oktafiani & Pantawis, 2024).

KESIMPULAN

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Generasi Z di industri perhotelan di kota Pontianak baik secara langsung maupun melalui mediasi Stres Kerja. Lingkungan Kerja yang baik terbukti dapat menurunkan tingkat Stres Kerja dan keinginan karyawan untuk keluar. Sebaliknya Beban kerja meningkatkan Stres Kerja dan tingkat *Turnover Intention*. Selain itu Stres Kerja dapat memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*. Maka dari itu perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang suportif serta mengelola beban kerja secara proporsional agar dapat mengurangi stres kerja dan mempertahankan karyawan Generasi Z.

Studi ini berkontribusi dalam memperkuat penerapan teori JD-R (Job Demands-Resource Theory) yang ditunjukkan pada hubungan variabel Lingkungan Kerja sebagai *Job Resources* yang bisa menurunkan *Turnover Intention* dan Stres Kerja dan Beban Kerja sebagai *Job Demands* yang bisa meningkatkan *Turnover Intention* dan Stres Kerja. Penelitian ini juga memperkuat posisi Stres Kerja sebagai variabel mediasi yang menjelaskan hubungan antara Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada generasi Z Saat ini.

Secara praktis, Hasil penelitian ini memberi petunjuk kepada pihak manajemen Perusahaan terutama industri perhotelan yang dimana upaya menurunkan *Turnover Intention* tidak hanya berfokus pada salah satu faktor saja melainkan perlu pendekatan yang komprehensif melalui perbaikan Lingkungan Kerja dan Beban Kerja. Perusahaan juga perlu lebih tahu tentang Generasi Z yang memiliki karakteristik yang lebih sensitif terhadap keseimbangan kerja, kenyamanan kerja dan tekanan kerja. Makari itu pengelolaan SDM yang tepat bisa meningkatkan retensi karyawan, produktivitas dan kestabilan organisasi.

Pada penelitian ini ada beberapa keterbatasan yaitu hanya berfokus pada karyawan Generasi Z di industri perhotelan di Kota Pontianak sehingga sulit untuk digeneralisasikan. Selain itu penelitian ini mengandalkan *Self-Report questionnaire* yang berpotensi menimbulkan bias subjektivitas responden. Variabel yang digunakan pada penelitian ini masih terbatas pada Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja dan *Turnover Intention*. sehingga belum mencakup faktor lain seperti kompensasi, kepuasan kerja, work-life balance, dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR REFERENSI

- Abdou, A. H., Khalil, A. A. F., Mahmoud, H. M. E., Elsaied, M. A., & Elsaed, A. A. (2022). The Impact of Hospitality Work Environment on Employees' Turnover Intentions During COVID-19 Pandemic: The Mediating Role of Work-Family Conflict. *Frontiers in Psychology*, 13(May), 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.890418>
- Aditya, F. R., Barima, H., Supriatin, D., & Purbalingga, U. P. (2023). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas lingkungan hidup kabupaten purbalingga. *PJEB: PERWIRA JOURNAL OF ECONOMY & BUSINESS*, 3(2), 11–28.
- Anees, R. T., Heidler, P., Cavaliere, L. P. L., & Nordin, N. A. (2021). Brain Drain in Higher

- Education. The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1–8. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.849>
- Anh Do, D., Diem Doan, Q., Khanh Vu, L., Thi Le, T., Minh Tran, N., & Linh Nguyen, G. (2023). Antecedents of turnover intention among Gen z in Vietnam: The mediating role of affective commitment. *Cogent Business and Management*, 10(3). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2267811>
- Annisa, R. N., Kuniawan, A. W., Haeruddin, M. I. M., & Dipoatmodjo, T. S. P. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan pada updk pltd gunung malang balikpapan. *MOTIVASI Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 108–116.
- Apthioman, N. F., & Pramono, R. (2021). The effect of work stress, workload, and work motivation of employees of the investment banking division of PT. XYZ during the implementation of work from home on turnover intention. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 4(4), 9759–9771.
- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89–98. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i01.71>
- Arifani, N. S., & Kusmaryani, R. E. (2022). Intensi Turnover pada Perusahaan Perhotelan : Sebuah Kajian Beban Kerja sebagai Determinan. *Acta Psychologia*, 3(1), 60–68. <https://doi.org/10.21831/ap.v3i1.36044>
- Aristana, I. N., Arsawan, I. W. E., & Rihayana, I. G. (2023). Effect of Workload on Turnover Intention among Health Workers, with Burnout as a Mediator and Work Stress as a Moderator. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 19(2), 424–445. <https://doi.org/10.33830/jom.v19i2.4264.2023>
- Asrulla, Risnita, Syahrani, M. J., & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Syria Studies*, 7(1), 37–72. https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civilwars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625
- Baharsyah, F., & Yanuarso, B. P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Individu terhadap Turnover Intention. *Jiic: Jurnal Intelpek Insan Cendekia*, 1(9), 5058–5067. <https://jicnusantara.com/index.php/jiic>
- Bakker, A., Demerouti, E., & Sanz-vergel, A. (2023). Job Demands – Resources Theory : Ten Years Later. *Annual Review*, 10, 25–53. <https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- BPS. (2021). *Hasil Sensus Penduduk 2020*. Badan Pusat Statistik. <https://demakkab.bps.go.id/id/news/2021/01/21/67/hasil-sensus-penduduk-2020.html>
- BPS. (2025). *Angkatan Kerja (AK) Menurut Golongan Umur, 2025*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/Njk4IzI=/angkatan-kerja--ak--menurut-golongan-umur.html>
- BPS Kota Pontianak. (2023). *Statistik ketenagakerjaan kota pontianak* (B. P. S. K. Pontianak (ed.); Vol. 9). Badan Pusat Statistik Kota Pontianak.
- Cahyati, P., Kartilah, T., Djamiatul, H., Hartono, D., & Adini, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap. *Media Informasi*, 20(2), 51–59.
- Cipa, S. Z. A., & Yuki Fitria, Y. F. (2025). The Effect of Workload on Turnover Intention with

- Work Stress as a Mediating Variable Among Employees of “Budiman Swalayan” Ulak Karang Padang. *Jurnal Economic Resource*, 8(2), 320–328. <https://doi.org/10.57178/jer.v8i2.1708>
- Dwita, F. (2022). The Effect of Toxic Leadership and Job Stress on Turnover Intention in Logisitic Courier Bekasi City. *Airlangga Journal of Innovation Management*, 3(2), 212–221.
- Effendy, A., Sunarsi, D., & Wicaksono, W. (2025). Peluang Bisnis Gen Z di Era Digital : Tinjauan Literatur Sistematis. *Lensa Ilmiah – Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 4(2), 63–67.
- Equilera, Y., Almigo, N., Bina, U., & Palembang, D. (2025). Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Yevika. *IDEA : Jurnal Psikologi*, 9(2), 149–157. <https://doi.org/https://doi.org/10.32492/idea.v9i2.9201> e-ISSN:2614-8072
- Firman, A., & Dirwan, F. L. (2024). Efek Motivasi kerja , Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Abstrak Pendahuluan. *Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425–435.
- Framudita, S., Sumastuti, E., & Akbar, S. S. (2025). Hubungan Beban Kerja , Stres Kerja , Kompensasi , Kepuasan Kerja , Lingkungan Kerja dengan Turnover intention pada Perusahaan Gudang Penyimpanan Barang. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 4(2), 691–701. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jurrie.v4i2.6442>
- Hadun, R. P. P., & Perkasa, D. H. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pekerja Generasi Z (Studi Kasus PT Leasing Jakarta Timur). *Journal of Accounting and Finance Management*, 6(1), 456–466. <https://doi.org/10.38035/jafm.v6i1.1723>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Hajal, G. El, & Losekoot, E. (2025). Gen Z talent management : Hospitality industry insights Gen Z talent management : Hospitality industry insights. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 24(1), 139–162. <https://doi.org/10.1080/15332845.2024.2405790>
- Han, J. W. (2022). A review of antecedents of employee turnover in the hospitality industry on individual, team and organizational levels. *International Hospitality Review*, 36(1), 156–173. <https://doi.org/10.1108/ihr-09-2020-0050>
- Hasibuan, H. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja Pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 103–111. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.15587>
- Hisbih, T. A., Karmela Fitriani, L., & Supriatna, O. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(03), 109–125. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v4i03.5701>
- Illahi, V. P. K., Fahmy, R., & Syahrul, L. (2022). The Effect of Workload and Compensation System on Turnover Intention with Job Satisfaction as a Mediating Variable in PT. Xyz. *Journal of Social Research*, 2(1), 79–87. <https://doi.org/10.55324/josr.v2i1.473>
- Imaroh, M. F., Sudiro, A., & Sunaryo. (2023). The relation of job insecurity and workload toward turnover intentions mediated by work stress. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 12(2), 148–157. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i2.2352>
- Indriati, H. I. (2021). Pengaruh stress kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pegawai. *Forum Ekonomi*, 23(3), 491–501. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>

- Jakmin. (2024). *Berapa Persen Gen Z yang Berencana untuk Resign?* Jakpat. <https://jakpat.net/info/berapa-persen-gen-z-yang-berencana-untuk-resign/>
- Jessica, N., Afifah, N., Daud, I., Sulistiowati, ., & Pebrianti, W. (2023). The Effect of Work Environment and Work-life Balance on Job Satisfaction: Work Stress as a Mediator. *Journal of Economics, Management and Trade*, 29(1), 54–65. <https://doi.org/10.9734/jemt/2023/v29i11074>
- Khalid, Z., Nurlela, & Zyllanrova, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention: Bukti Empiris dari Sektor Agribisnis di Indonesia. *KRESNA: Jurnal Riset Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 76–85. <https://doi.org/10.36080/jk.v2i1.24>
- Kiptulon, E. K., Elmadani, M., Limungi, G. M., Simon, K., Tóth, L., Horvath, E., Szöllösi, A., Galgalo, D. A., Maté, O., & Siket, A. U. (2024). Transforming nursing work environments: the impact of organizational culture on work-related stress among nurses: a systematic review. *BMC Health Services Research*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-024-12003-x>
- Koesmowidjojo, & Suci, R. M. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Raih Asa Sukses.
- Kurniawan, I. S., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2(1), 104–110. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i1.316>
- Kuswahyudi, I. J., Setiadi, P. Bu., & Rahayu, S. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 11261–11280. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/4227/3535>
- Lestari, N. S., Zainal, V. R., Chan, S., & Nawangsari, L. C. (2023). Turnover Intention in the Hotel Industry: The Employees' Perceptions. *Jurnal REKSA: Rekayasa Keuangan, Syariah Dan Audit*, 10(1), 13–23. <http://journal2.uad.ac.id/index.php/reksa/index10.12928/jreksa.v10i1.7689>
- Manggala, R. K., & Siswanto. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada Sumber Daya Manusia (SDM) Generasi Z di Provinsi D.I. Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, 2(2), 1–11. <https://doi.org/10.47134/jampk.v2i2.489>
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321>
- Melinda, S., Matriadi, F., & Iis, Y. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Niat Berpindah Kerja pada Karyawan PT. Berjaya Usaha Sakti di Kota Medan Belawan. *JIIIC: Jurnal Intelek Insan Cendekia*, 6, 11019–11032. <https://jicnusantara.com/index.php/jiic>
- Mercu, U., & Yogyakarta, B. (2025). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Mahasiswa Kelas Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Yogyakarta). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(2022), 5569–5577.
- Muslim, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Sunggong Logistics Jakarta. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 426–435. <https://doi.org/10.55886/esensi.v24i3.421>
- Nursalimah, D., & Oktafien, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu*

- Pendidikan*, 6(5), 3224–3236. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1998>
- Oktafiani, M., & Pantawis, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Perusahaan Leasing PT.X Cabang Pemalang Pos Comal). *Jurnal Magisma*, 08(2), 1348–1363.
- Oxtora, R., & Lucinda, S. (2023). Gubernur Kalbar usulkan UNOSO Pontianak buka Prodi Pariwisata. *Antara Kalbar*. https://kalbar.antaranews.com/berita/535386/gubernur-kalbar-usulkan-unoso-pontianak-buka-prodi-pariwisata?utm_source=chatgpt.com
- Parashakti, R. D., & Apriani, F. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Daya Eka Samudera Jakarta. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 53–70. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i1.7>
- Poku, C. A., Donkor, E., & Naab, F. (2022). Impacts of Nursing Work Environment on Turnover Intentions: The Mediating Role of Burnout in Ghana. *Nursing Research and Practice*, 2022. <https://doi.org/10.1155/2022/1310508>
- Pradiptya, A., Ariefiantoro, T., & Nariswari, M. N. (2025). Lingkungan Kerja Dan Turnover Intention : Peran Variabel Mediasi Kepuasan Kerja. *BENEFIT: Journal Of Business, Economics, And Finance*, 3(2), 1177–1186. <https://doi.org/https://doi.org/10.70437/benefit.v3i.1381>
- Pramudya, K. T., Kurniawan, I. S., & Purnamarini, T. R. (2025). Turnover Intention Di Tetra Coffee: Apakah Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Work-Family Conflict Merupakan Anteseden? *EKUILNOMI: Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 7(1), 2614–7181. <https://doi.org/10.36985/60wrdy09>
- Pricelda, A., & Pramono, R. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Turnover Intention sebagai Mediasi pada Karyawan PT Farmasi XYZ dalam Masa Pandemi COVID-19 Alicia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan FAIR VALUE*, 04(01), 106–124.
- Putra, V. R., & Adiputra, I. G. (2023). Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Karyawan PT . MIBO DIGITAL INDONESIA. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 05(02), 493–500.
- Putri, R. O., & Afriyeni, A. (2022). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Divisi Produksi Dan Mutu Pt. Lembah Karet Padang. *Jurnal Economina*, 1(4), 725–739. <https://doi.org/10.55681/economina.v1i4.166>
- Ratna, N. D., & Saputra, F. E. (2024). Faktor – Faktor Penentu Turnover Intention : Studi Kasus Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Work – Life Balance Di Kalangan Karyawan Gen Z Di Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(3), 1912–1931. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i3.4695>
- Retno, Souisa, J., Miftanudin, A., Satrio, R., & Utomo, T. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja Dan Kerpuasan Kerja Pada Turnover Intention (Studi Pada PT . FORMOSA BAG INDONESIA). *Dinamika Sosial Budaya*, 24(2), 773–784.
- Robbins, S. ., & Judge, T. . (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education Limited.
- Roberto R. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Alissha Bride. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 11(2), 692–702.
- Romadhona, F., Recky, & Ali, M. M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan DI PT. CAPRIFARMINDO

-
- LABORATORIES VETERINARY VACCINE PLANT. *Jurnal Economica*, 21(2).
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (1st ed.). KBM Indonesia.
- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph19159724>
- Sariani, I. A. W., & Indrawati, K. R. (2025). Factors Influencing Employees ' Turnover Intention in the Indonesian Workforce : A Narrative Literature Review. *Jurnal Riet Rumpun Ilmu Kesehatan*, 4(3), 285–294.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (6th ed.). Refika Aditama.
- Setiani, R., & Novitasari, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Karyawan Di Puskesmas Kasihan 1 Bantul. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 270–289. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i1.685>
- Soares, C. S., & Putri, R. K. (2025). The Influence of Job Satisfaction and Work-Life Balance on Turnover Intentions : A Study of Generation Z Employees in the Hospitality Industry of Dili , the Capital of Timor-Leste. *Enrichment: Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 3(4), 699–706.
- Stefanya, Y., & Winarto, J. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pada Generasi Milenial. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 6(4), 897–902. <https://doi.org/10.37034/infeb.v6i4.1044>
- Suganda, H., Sutrisno, & Setyorini, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(4), 799–810. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i4.509>
- Triana, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Turnover Intention Karyawan Semita. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 105(2), 79. <https://core.ac.uk/download/pdf/322599509.pdf>
- Vabrian, M., & Amalia, S. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT SATRA KINANG RISTU. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Ekonomi*, 20(1), 636–648.
- 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. *Journal of Applied Management (JAM)*, 19(2), 404–412. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.16>
- Wibowo, Susilowanti, E., & Setiyawan, A. A. (2024). Fenomena turnover intention pada Generasi Z dalam. *Managemen and Digital Business*, 4(2), 313–325.
- Wijayanti, E. P., & Anisa, F. (2022). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(September), 194–205.
- Wong, K. P., Zhang, B., Xie, Y. J., Wong, F. K. Y., Lai, C. K. Y., Chen, S. C., & Qin, J. (2024). Impacts of Job Demands on Turnover Intention Among Registered Nurses in Hong Kong Public Hospitals: Exploring the Mediating Role of Burnout and Moderating Effect of Pay Level Satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 2024. <https://doi.org/10.1155/2024/3534750>
- Wulandari, D., Meutia, K. I., & Dewi, N. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Turnover Intention pada PT. Sepulsa Teknologi Indonesia. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 276–292.

- <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3243>
- Xue, J., Wang, H., Chen, M., Ding, X., & Zhu, M. (2022). Signifying the Relationship Between Psychological Factors and Turnover Intension: The Mediating Role of Work-Related Stress and Moderating Role of Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 13(May), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.847948>
- Y, K. D. P., Diwyarthi, N. D. M. S., & Sulistyawati, N. L. K. S. (2023). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja terhadap Stres kerja karyawan. *Jurnal Bisnis Hospitaliti*, 12(1), 56–63. <https://doi.org/10.52352/jbh.v12i1.898>
- Yuana, L., Arief, F. R., & Mubarak, F. R. (2025). *IHGMA Jatim Gelar Talkshow Interaktif, Strategi Pimpin Gen Z di Industri Perhotelan*. TIMES Indonesia. <https://timesindonesia.co.id/ekonomi/534785/ihgma-jatim-gelar-talkshow-interaktif-strategi-pimpin-gen-z-di-industri-perhotelan>
- Yunitasari, D., Nuraini, A., & Yulius Pangkey, D. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Di Rumah Sakit Islam DR.Subki Abdul Kadir Bekasi. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)*, 7(3), 265–277. <https://doi.org/10.52643/marsi.v7i3.3388>
- Zeng, Y., Zhang, Q., Xiao, J., Qi, K., Ma, A., & Liu, X. (2023). The Relationship between Job Demands and Turnover Intention among Chinese Prison Officers during the COVID-19 Pandemic: A Moderated Mediation Model. *Behavioral Sciences*, 13(7). <https://doi.org/10.3390/bs13070558>
- Zuhrah, H. A., Raharja, S. J., & Purbasari, R. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT Insansandang Internusa Kabupaten Sumedang Jawa Barat. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(3), 3453–3460. <https://doi.org/10.54371/jiip.v8i3.7310>
- Zulkarnain, I., & Budi, A. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja yang Dimediasi Beban Kerja terhadap Turnover Intention: Sebuah Analisis Empiris The Effect of Work Stress and Workload-Mediated Work Environment on Turnover Intention: an Empirical Analysis. *Forum Ekonomi*, 27(1), 42–48.