ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Vol.5, No.12, November 2026

Pengaruh *Financial Rewards, Workload, Job Stress*, dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Sektor UMKM Restoran

Cindy Aprilya Banoris[1], Purwanto[2]
[1]Universitas Esa Unggul, Indonesia
[2]Universitas Esa Unggul, Indonesia
E-mail: cindyaprilya24@student.esaunggul.ac.id[1], purwanto@esaunggul.ac.id[2]

Article History:
Received: 27 Oktober 2026
Revised: 30 Oktober2026
Accepted: 03 November 2026

Keywords: *Imbalan Finansial, Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Niat Berhenti Kerja, Beban Kerja.*

Abstrak: *Turnover intention merupakan salah satu isu penting dalam pengelolaan tenaga kerja pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) restoran dalam mempertahankan karyawan dan menjaga stabilitas operasional. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Financial Rewards, Workload, Job Stress, dan Job Satisfaction terhadap Turnover Intention pada karyawan UMKM restoran di Jakarta Barat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring terhadap 100 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Financial Rewards dan Job Satisfaction berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention, sedangkan Workload dan Job Stress berpengaruh positif dan signifikan dengan Financial Rewards sebagai variabel yang paling dominan dalam memengaruhi Turnover Intention. Selain itu, model penelitian menunjukkan bahwa keempat variabel yang diteliti memiliki kontribusi yang kuat dalam menjelaskan variasi Turnover Intention, meskipun masih terdapat faktor lain di luar model penelitian. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya penerapan strategi pengelolaan sumber daya manusia melalui kompensasi yang kompetitif, pengelolaan beban kerja, pengendalian stres kerja, dan peningkatan kepuasan kerja sebagai strategi retensi tenaga kerja pada sektor UMKM restoran.*

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memegang peranan yang sangat krusial dalam menopang perekonomian daerah maupun nasional, khususnya pada sektor ekonomi kreatif serta penyediaan akomodasi makanan dan minum. Berdasarkan data Dinas Koperasi dan UMKM DKI Jakarta, sektor kuliner mampu menyumbang sekitar 40–45% dari keseluruhan unit UMKM di wilayah tersebut. Data Badan Pusat Statistik Kota Administrasi Jakarta Barat tahun 2023 juga

menunjukkan bahwa sektor kuliner merupakan salah satu lapangan usaha dengan jumlah unit usaha terbesar dengan pertumbuhan signifikan, yang sebagian besarnya termasuk kategori UMKM. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sektor UMKM restoran memiliki peran strategis dalam penyerapan tenaga kerja. Di samping itu, *turnover intention* atau niat karyawan berpindah merupakan tantangan utama yang dihadapi oleh pemilik restoran dan sektor jasa pelayanan yang memiliki tingkat *turnover intention* relatif tinggi, sehingga berdampak negatif terhadap profitabilitas organisasi (Leonard, 2025). Namun demikian, tingkat *turnover intention* tidak selalu berdampak pada setiap UMKM. Keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan tenaga kerjanya sangat bergantung pada bagaimana manajemen mengelola keseimbangan antara imbalan finansial, beban kerja, dan pengelolaan stres karyawan (Rughoobur-seetah, 2026).

Financial rewards menjadi salah satu faktor krusial dalam menekan niat berpindah kerja karyawan. UMKM restoran umumnya memiliki keterbatasan modal dan margin keuntungan relatif kecil sehingga kemampuan perusahaan dalam memberikan kompensasi finansial sering kali lebih rendah dibandingkan perusahaan berskala besar (Jannat et al., 2020). Keterbatasan tersebut dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap keadilan kompensasi yang diterima. Namun demikian, Jolly *et al.* (2021) menyatakan bahwa kepuasan terhadap gaji dan tunjangan memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention*, di mana karyawan yang merasa memperoleh kompensasi yang adil cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dan keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, penelitian Saputra & Suwandana (2022) menunjukkan bahwa kompensasi yang kompetitif berpengaruh signifikan dalam menurunkan *turnover intention* karena mampu meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Oleh sebab itu, pemberian gaji, bonus, maupun tunjangan yang dianggap adil menjadi salah satu aspek penting dalam mempertahankan karyawan di dalam organisasi.

Workload juga menjadi faktor yang sering dikaitkan dengan munculnya *turnover intention*. Apabila tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas fisik maupun psikologis karyawan, maka kondisi tersebut dapat meningkatkan kelelahan kerja dan mendorong munculnya keinginan meninggalkan organisasi (Fabiyani *et al.,* 2021). Junaidi *et al.* (2022) menemukan bahwa beban dan tuntutan pekerjaan yang terlalu berat mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk keluar kerja. Tuntutan pekerjaan yang terus meningkat tanpa mempertimbangkan kapasitas karyawan, maka tekanan kerja akan semakin besar dan mendorong meningkatnya *turnover intention* (Hariyanto & Soetjipto, 2022). Sejalan dengan itu, Kim & Yeo (2024) menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan tekanan fisik yang besar dan memicu kecemasan berlebih sebagai penyebab tersembunyi dari *turnover intention* individu.

Job stress atau stres kerja memegang peranan esensial terhadap *turnover intention*. Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dalam mengelola tekanan yang dihadapinya sehingga berdampak terhadap kondisi psikologis maupun kesehatan mental karyawan (Ma, 2023). Tingkat stres yang tinggi berpotensi menimbulkan *burnout*, menurunkan motivasi kerja, serta meningkatkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain (Palma & Moreira, 2024). Li *et al.* (2021) juga menemukan bahwa konflik peran, tekanan waktu, serta kecemasan selama bekerja berkontribusi terhadap meningkatnya *turnover intention*. Sementara itu, Usset *et al.* (2024) mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja yang kurang kondusif, tingginya beban kerja, dan keterbatasan jumlah tenaga kerja merupakan faktor-faktor utama yang memicu stres kerja. Oleh karena itu, penerapan strategi pengelolaan stres yang efektif menjadi salah satu upaya penting dalam menekan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Cahyadi, 2022).

Job satisfaction memiliki peran vital sebagai faktor penahan terhadap *turnover intention* karena menciptakan keterikatan emosional dengan organisasi. Karyawan dengan tingkat kepuasan

kerja yang tinggi cenderung mengembangkan perilaku positif dan dorongan kuat untuk mempertahankan pekerjaannya (Wati & Wardianto, 2023). Adhirajasa *et al.* (2023) menyatakan bahwa *job satisfaction* memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *turnover intention*, sehingga peningkatan kepuasan kerja menjadi salah satu strategi retensi karyawan yang paling efektif. Sejalan dengan itu, penelitian (Ersoy, 2024) menunjukkan bahwa *job satisfaction* memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention* dengan kekuatan hubungan pada kategori sedang hingga kuat, sehingga peningkatan kepuasan kerja menjadi salah satu pendekatan yang paling konsisten dalam mempertahankan karyawan. Menurut Rania & Kustiawan (2025) karyawan yang memiliki *job satisfaction* tinggi secara konsisten menunjukkan tingkat *turnover intention* yang lebih rendah.

Penelitian ini memberikan kebaruan dibandingkan penelitian terdahulu, khususnya studi oleh Ghazali *et al.* (2024) yang meneliti faktor-faktor penyebab *turnover intention* pada UMKM restoran di wilayah lain dengan menggunakan variabel *job satisfaction, job stress, organizational commitment,* dan *person-organization fit*. Berbeda dengan penelitian tersebut, penelitian ini menggantikan variabel *organizational commitment* dan *person-organization fit* dengan variabel *financial rewards* dan *workload*, yang dinilai lebih relevan dengan karakteristik UMKM restoran di Indonesia, mengingat praktik manajemen sumber daya manusia formal seperti pengukuran komitmen organisasi dan kesesuaian nilai individu organisasi belum banyak diterapkan secara sistematis pada skala usaha ini, sementara aspek kompensasi finansial dan beban kerja merupakan faktor yang lebih konkret dan dapat langsung dikendalikan oleh pemilik usaha. Selain itu, kebaruan penelitian ini juga diperkuat oleh fokus penelitian pada UMKM sektor restoran di wilayah Jakarta Barat, yaitu sebuah kawasan pusat pertumbuhan ekonomi padat karya dengan tingkat dinamika dan persaingan bisnis yang tinggi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengisi *gap* empiris dalam literatur manajemen sumber daya manusia di sektor UMKM, tetapi juga memberikan kontribusi praktis yang presisi bagi pemangku usaha kuliner dalam merumuskan strategi retensi karyawan berbasis bukti.

LANDASAN TEORI

Financial Rewards (Imbalan Finansial)

Financial rewards adalah ketika pemberi kerja membayar karyawan dalam bentuk gaji, bonus, tunjangan, asuransi kesehatan, dan pensiun sebagai imbalan atas pekerjaan mereka (Rosli et al., 2022). Dalam perspektif Social Exchange Theory, pemberian imbalan finansial yang adil menciptakan hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan sehingga mendorong munculnya komitmen, loyalitas, dan keinginan untuk tetap bertahan di dalam organisasi (Ohunakin & Olugbade, 2022). Menurut Jolly et al. (2021) financial rewards merupakan salah satu komponen utama yang mampu meningkatkan persepsi dukungan organisasi. Lebih lanjut, imbalan finansial merupakan sistem kompensasi yang dirancang secara adil, kompetitif, dan transparan tidak hanya meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga memperkuat retensi karyawan karena mereka merasa kontribusinya dihargai oleh organisasi (Lestari et al., 2023).

Workload (Beban Kerja)

Workload atau beban kerja termasuk salah satu bentuk job demands yang ditandai oleh tingginya jumlah pekerjaan, kompleksitas tugas, serta tekanan waktu dalam penyelesaian pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2004). Berdasarkan Job Demands–Resources (JD-R) Theory, workload termasuk dalam kategori job demands yang membutuhkan upaya fisik dan psikologis secara berkelanjutan. Beban kerja juga dapat dipahami melalui persepsi subjektif karyawan terhadap tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Ingusci et al. (2021) mendefinisikan workload sebagai bagian

dari karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan tekanan dan respons psikologis pekerja. Menurut Na et al. (2021) beban kerja berkaitan dengan kondisi ketika tuntutan pekerjaan tidak sepenuhnya diimbangi oleh sumber daya kerja yang tersedia. Selain itu, beban kerja yang tinggi, antara lain yang berkaitan dengan jam kerja panjang, tekanan pelayanan, dan tuntutan operasional, memiliki keterkaitan dengan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta turnover intention (Salama et al., 2022). Lebih lanjut, menurut Yikilmaz et al. (2023) workload adalah tuntutan pekerjaan yang dipersepsikan melebihi kapasitas pekerja dan berkaitan dengan kondisi organisasi dalam mempertahankan karyawan.

Job Stress (Stres Kerja)

Job stress merupakan reaksi negatif akibat tekanan pekerjaan yang berlangsung secara terus-menerus atau melebihi kemampuan individu dalam mengelolanya (Maslach & Leiter 2016). Lebih jauh lagi, job stress juga dipandang sebagai fenomena yang dihadapi oleh seorang karyawan ketika bekerja dan diatasi secara berbeda dengan cara mereka masing-masing (Widianto & Rojuaniah, 2022). Job Stress atau stres kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul dalam kaitannya dengan tuntutan, tekanan, dan pengalaman individu selama menjalankan pekerjaan (Üngüren et al., 2024). Sejalan dengan itu, Percillia et al. (2025) mendefinisikan job stress sebagai kondisi psikologis yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan dan lingkungan kerja yang dipersepsikan melebihi kapasitas pekerja.

Job Satisfaction (Kepuasan Kerja)

Job satisfaction keadaan emosional yang positif yang muncul dari evaluasi karyawan terhadap pengalaman kerjanya secara keseluruhan. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana pekerjaan mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai yang dimiliki karyawan sehingga memengaruhi sikap mereka terhadap organisasi dan kecenderungan untuk tetap bekerja (Rothfelder et al., 2013). Sejalan dengan itu, Imran et al. (2020) menjelaskan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki pandangan yang lebih positif terhadap pekerjaannya, sedangkan ketidakpuasan kerja berkaitan dengan pandangan yang lebih negatif terhadap pekerjaan. Lebih lanjut, menurut Mangowal & Mukuan (2022) job satisfaction merupakan bentuk manajemen emosi yang positif di tempat kerja yang secara luas berhubungan dengan kepuasan yang lebih tinggi terhadap kebutuhan psikologis dasar karyawan.

Turnover Intention (Niat Berpindah Kerja)

Turnover intention adalah kecenderungan seseorang untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang merupakan indikator penting dari loyalitas dan retensi karyawan (Mobley, 1977). Menurut Imran et al. (2020) turnover intention merupakan bentuk ketidakpuasan yang terus-menerus terhadap pekerjaan, termasuk hubungan interpersonal yang buruk, tidak adanya prospek karir, dan tekanan kerja yang berlebihan. Menurut Maqableh et al. (2023) turnover intention adalah efek samping yang ditimbulkan ketika seorang karyawan merasa tidak nyaman dan puas dengan kondisi kerja. Secara keseluruhan, turnover intention merupakan indikator penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan erat dengan loyalitas, retensi, dan efisiensi operasional organisasi (Callado et al. 2023). Dengan demikian, turnover intention dipahami sebagai kecenderungan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang tercermin melalui pemikiran untuk keluar, rencana meninggalkan organisasi, dan pencarian alternatif pekerjaan.

A. Hubungan Antar Variabel

Hubungan antara Financial Rewards dan Turnover Intention

Financial rewards berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja

karyawan, komitmen terhadap organisasi, dan niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan (Kristianti et al., 2021). Hasil penelitian Ali et al. (2016) meneyebutkan bahwa financial rewards berpengaruh negatif terhadap turnover intention ketika karyawan merasa mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, mereka akan cenderung loyal dan tidak ingin pindah kerja. Temuan serupa dikemukakan oleh Ren et al. (2024) bahwa financial rewards mempunyai korelasi secara signifikan terhadap turnover intention karena adanya dampak signifikan dari berbagai faktor lain, seperti lingkungan kerja, gaji dan tunjangan, kesempatan pengembangan karier, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, terhadap tingkat niat untuk berpindah kerja. Sistem penghargaan yang distandarisasi yang terdiri dari penetapan tujuan, pemantauan keberhasilan, dan tanggung jawab individu mendorong karyawan untuk menerima tantangan dari peluang yang ada (Bekic & Kramar, 2020). Sehingga dapat disimpulkan bahwa imbalan finansial sangat penting untuk mengurangi niat berpindah kerja seorang karyawan (Olawale et al., 2016). Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Financial Rewards berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention.

Hubungan antara Workload dan Turnover Intention

Workload merupakan aktivitas kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu untuk mencapai efisiensi dan efektivitas kerja, dan apabila tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu, beban kerja justru menimbulkan tekanan yang berdampak negatif terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan (Junaidi et al., 2020). Dalam penelitian Hafizah & Arifin (2024) ditemukan banyak faktor yang menyebabkan karyawan behenti secara mendadak dan sepihak, salah satunya karena tuntutan pekerjaan yang sangat banyak dan karyawan merasa sangat terbebani dengan pekerjaan yang diberikan. Adapun hasil penelitian Salama et al. (2022) menegaskan bahwa adanya hubungan positif antara beban kerja, stres, dan niat untuk keluar dari pekerjaan. Temuan penelitian oleh Hariyanto & Soetjipto (2022) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan niat untuk berpindah pekerjaan secara langsung. Beban kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor eksternal yang mempengaruhi beban kerja adalah beban yang datang dari luar tubuh fisik karyawan, dalam bentuk tugas- tugas yang bersifat fisik. Ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap niat karyawan untuk berpindah kerja (Gazali et al., 2021). Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Workload berpengaruh positif terhadap Turnover Intention.

Hubungan antara Job Stress dan Turnover Intention

Job stress memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention ketika ada ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan seorang pekerja untuk mengatasinya (Ma, 2023). Lebih lanjut, Palma & Moreira (2024) menemukan dalam penelitiannya pengaruh sindrom burnout atau job stress terhadap niat untuk berpindah kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk berpindah kerja. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Li et al. (2021) yang menemukan bahwa job stress mempunyai korelasi positif yang signifikan terhadap kesehatan fisik dan mental serta terkait dengan sikap negatif terkait pekerjaan seperti kepuasan kerja yang rendah dan niat untuk berpindah kerja yang tinggi. Adapun hubungan positif antara job stress dan turnover intention telah diteliti oleh Usset et al. (2024) dengan faktor yang paling signifikan dengan masalah sistemik yang melibatkan lingkungan kerja, beban kerja yang tinggi, dan pengurangan staf. Menurut Cahyadi (2022) pengelolaan karyawan yang efektif dan efisien dapat menurunkan peningkatan jumlah karyawan yang berniat untuk pindah ke perusahaan lain. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Job Stress berpengaruh positif terhadap Turnover Intention.

Hubungan antara Job Satisfaction dan Turnover Intention

Job satisfaction dapat memengaruhi secara signifikan tingkat turnover karyawan yang disebabkan oleh tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan kerja dan berimplikasi pada dorongan karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya atau berpindah ke perusahaan lain (Ahmad et al., 2010). Hal ini sejalan dengan penelitan Wati & Wardianto (2023) yang menyebutkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menghasilkan perilaku kerja yang positif, sedangkan karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah akan menghasilkan perilaku negatif di antara para pekerja. Yasir & Javed (2024) pada penelitiannya menemukan apabila seorang pekerja memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka komitmen kerja akan meningkat sehingga mengurangi potensi masalah pekerjaan dan niat untuk berpindah. Temuan serupa oleh Rania & Kustiawan (2025) menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, memiliki tingkat turnover intention yang rendah. Imran et al. (2020) turut menambahkan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki pandangan positif terhadap pekerjaannya, sementara orang yang tidak puas memiliki pandangan negatif terhadap pekerjaannya. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Job Satisfaction berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *Financial Rewards* (X1), *Workload* (X2), *Job Stress* (X3), dan *Job Satisfaction* (X4) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan sektor UMKM Restoran di Jakarta Barat menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner secara daring (*Google Form*). Responden memberikan jawaban menggunakan skala likert 1-4, mulai dari skala 1 Sangat Tidak Setuju (STS), skala 2 Tidak Setuju (TS), skala 3 Setuju (S), dan skala 4 Sangat Setuju (SS). Desain ini dipilih untuk memudahkan pengumpulan data dalam jumlah besar dan meningkatkan efektivitas waktu. Dalam pengukuran variabel *Financial Rewards* terdapat 5 indikator yang diadaptasi dari penelitian Rosli *et al.* (2022) Pengukuran variabel *Workload* mengadaptasi 4 indikator dari penelitian (Schaufeli & Bakker, 2004). Variabel *Job Stress* mengadptasi dari penelitian Maslach & Leiter (2016) dengan 4 indikator. Selanjutnya, pengukuran variabel *Job Satisfaction* diadaptasi dari penelitian Rothfelder *et al.* (2013) dengan 4 indikator. Terakhir, variabel *Turnover Intention* diadopsi dari model konseptual Mobley (1977) dan didapatkan 3 indikator. Sehingga, total pengukuran terdiri dari 20 butir pertanyaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada UMKM sektor restoran di wilayah Jakarta Barat, dengan kriteria berupa: (1) Karyawan yang bekerja di sektor UMKM Restoran berdomisili di Jakarta Barat, (2) Memiliki masa kerja minimal 6 bulan, (3) Berusia minimal 18 tahun, (4) Terlibat langsung dalam kegiatan operasional restoran, (5) Bersedia mengisi kuesioner penelitian. Teknik penentuan sampel menggunakan *purposive sampling,* untuk menjamin keterwakilan populasi melalui kriteria berikut: (1) Pengambilan data proporsional tersebar di 8 kecamatan wilayah Jakarta Barat, (2) Kategori usaha menggunakan kriteria spesifik sektor kuliner (kafe, rumah makan, makanan siap saji). Jumlah sampel mengacu pada teori Hair *et al.* (2014) dengan ketentuan: (1) Minimal 5-10 kali jumlah indikator, (2) terdapat 20 item pernyataan, rasio minimum yang dibutuhkan adalah 100 responden (5 x 20), sehingga penetapan 100 responden telah memenuhi kecukupan statistik. Pengumpulan data akan dilakukan dengan alat bantu menggunakan *platform Google Form*. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda

pada program SPSS untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan dalam kuesioner layak digunakan. Menurut Hair *et al.* (2018) regresi linier berganda digunakan dalam *multivariate analysis* untuk memprediksi hubungan linear antara satu variabel dependen dan beberapa variabel independen sekaligus. Model persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

Keterangan:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = *Turnover Intention*
X_1 = *Financial Rewards*
X_2 = *Workload*
X_3 = *Job Stress*
X_4 = *Job Satisfaction*
β_0 = Konstanta
β_1–β_4 = Koefisien regresi masing-masing variabel independen
ε = *Error* (galat)

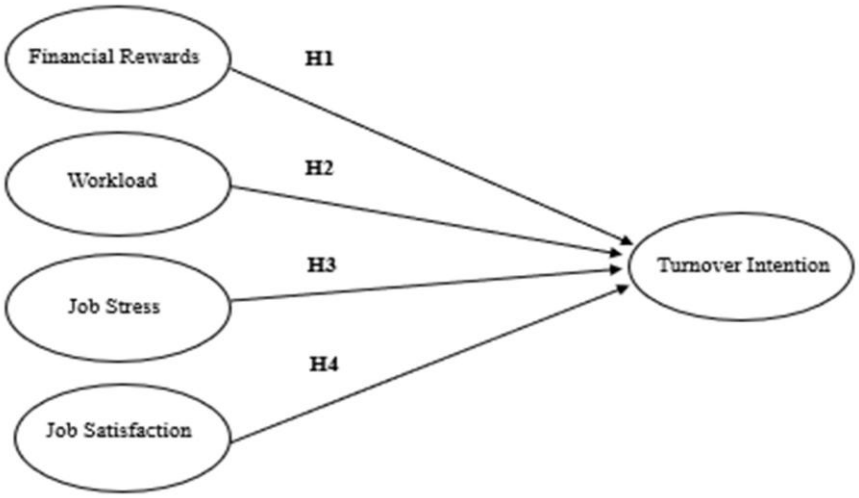
Model ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana keempat variabel independen berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada sektor UMKM Restoran.

Sebelum pelaksanaan pengumpulan data utama, peneliti terlebih dahulu melakukan uji coba instrumen *(pre-test)* kepada kurang lebih 30 responden yang memenuhi kriteria penelitian. Pelaksanaan *pre-test* bertujuan untuk menilai kualitas instrumen melalui pengujian validitas dan reliabilitas setiap butir pernyataan, sehingga dapat dipastikan bahwa seluruh item kuesioner mudah dipahami oleh responden serta relevan dengan konteks penelitian. Data hasil *pre-test* dianalisis menggunakan program *SPSS*.

Uji validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antara setiap item pernyataan dan total skor variabel menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* dan *Measure of Sampling Adequacy (MSA)*. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0{,}05$). Dengan jumlah responden sebanyak 30 orang, nilai r-tabel yang digunakan adalah 0,361. Selanjutnya, reliabilitas instrumen diuji menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel. Instrumen dikategorikan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* >0,70, menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan memiliki konsistensi internal yang memadai dalam mengukur konstruk penelitian.

Sebelum analisis regresi dilakukan, model terlebih dahulu diuji melalui serangkaian uji asumsi klasik. Uji normalitas dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov–Smirnov*, di mana data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi >0,05. Selain itu, uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual antarobservasi. Apabila nilai signifikansi pada uji *Glejser* >0,05, maka model dinyatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas. Setelah asumsi dasar terpenuhi, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh *financial rewards, workload, job stress,* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention*. Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Model regresi dinyatakan signifikan apabila nilai Sig. F <0,05. Selanjutnya, Uji t digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Variabel dinyatakan berpengaruh signifikan apabila nilai Sig. <0,05, dan tidak signifikan apabila nilai Sig. >0,05. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Apabila nilai signifikansi <0,05, menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan hipotesis penelitian dapat diterima.

Berdasarkan model penelitian di atas, maka model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pre-Test

Berdasarkan hasil analisis *EFA* pada jawaban dari 30 responden *pre-test,* diketahui bahwa seluruh *item* pernyataan penelitian menunjukkan seluruh konstruk yang digunakan memiliki nilai *KMO* >0,50 dan nilai *MSA* >0,50, yang berarti bahwa seluruh indikator yang digunakan pada penelitian ini dapat dikatakan valid atau dapat mengukur secara tepat. Kemudian, nilai *Cronbach's Alpha* pada seluruh indikator penelitian juga sudah melebihi nilai >0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dinyatakan reliabel. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam kuesioner telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian pada tahap pengumpulan data utama.

Profil Responden

Berdasarkan hasil survei terhadap 100 responden berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki berjumlah 51 orang (51%) dan responden perempuan berjumlah 49 orang (49%). Selisih proporsi antara kedua kelompok tersebut hanya sebesar 2%, yang menunjukkan bahwa komposisi responden berdasarkan jenis kelamin relatif seimbang (proporsional) dan tidak didominasi secara signifikan oleh salah satu kelompok. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pekerjaan pada sektor UMKM restoran di Jakarta Barat bersifat terbuka bagi tenaga kerja baik laki-laki maupun perempuan. Ditinjau dari usia, responden didominasi oleh kelompok usia 18-21 tahun sebanyak 65 orang (65%), disusul oleh kelompok usia 22-25 tahun sebanyak 14 orang (14%), kelompok usia 26-29 tahun sebanyak 13 orang (13%), dan kelompok usia di atas 30 tahun sebanyak 8 orang (8%). Tingginya proporsi responden pada kelompok usia termuda, menunjukkan bahwa tenaga kerja pada sektor UMKM restoran di Jakarta Barat sebagian besar diisi oleh generasi muda yang baru memasuki dunia kerja. Berdasarkan data demografi masa kerja, mayoritas responden (61%) memiliki masa kerja antara 6 bulan hingga 1 tahun, diikuti oleh responden dengan masa kerja 1-2 tahun sebanyak 31 orang (31%), dan responden dengan masa kerja lebih dari 3 tahun sebanyak 8 orang (8%). Dominasi masa kerja ini mencerminkan karakteristik dinamis tenaga kerja pada sektor UMKM restoran, di mana dalam kurun waktu 1 tahun pertama merupakan fase adaptasi yang

sangat krusial bagi tingkat retensi karyawan. Berdasarkan hasil analisis variabel Y (*turnover intention*) yang berada pada kategori rendah (38,33%), ditemukan mayoritas karyawan pada rentang masa kerja 6 bulan – 1 tahun ini mengindikasikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja kondusif yang diterapkan saat ini terbukti efektif mempertahankan karyawan baru agar tidak mengundurkan diri pada tahun pertama masa kerjanya. Secara keseluruhan, karakteristik responden di atas menggambarkan bahwa tenaga kerja pada sektor UMKM restoran di Jakarta Barat didominasi oleh individu usia muda dengan masa kerja yang relatif dinamis, serta komposisi jenis kelamin yang seimbang.

Analisis Deskriptif Data

Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner dengan jumlah responden (N) sebanyak 100 orang. Instrumen menggunakan skala *Likert* 1-4 yang mengukur lima variabel: *Financial Rewards* (X1) sebanyak 5 *item Workload* (X2) sebanyak 4 *item*, *Job Stress* (X3) sebanyak 4 *item*, *Job Satisfaction* (X4) sebanyak 4 *item*, dan *Turnover Intention* (Y) sebanyak 3 *item*. Hasil pemeriksaan data menunjukkan tidak terdapat data hilang maupun nilai non-numerik pada seluruh 20 *item* pernyataan. Berdasarkan data yang diperoleh, Seluruh *item* memiliki N=100 dan nilai berada dalam rentang skala 1-4, sehingga tidak ditemukan data non-numerik atau di luar rentang skala. Dengan demikian, seluruh 100 responden memiliki data lengkap dan valid untuk dianalisis.

***Analisis* Three Box Method**

Analisis *Three Box Method* digunakan untuk mengetahui kategori (Rendah, Sedang, Tinggi) persepsi responden terhadap masing-masing variabel, dengan indeks dihitung dari total bobot skor dibagi skor maksimum skala, dan batas kategori diperoleh dari rentang indeks minimum-maksimum yang dibagi tiga.

Uji Instrumen Penelitian

Studi ini adalah penelitian berbasis angka yang memanfaatkan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Agar dapat memverifikasi keefektifan alat pengumpul data, uji validitas dan reliabilitas dilakukan sebelumnya pada kuesioner. Pengujian data pada kuesioner ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih besar dari r tabel (0,195) atau di >0,30, sedangkan kecukupan sampel dalam analisis faktor dinilai berdasarkan *KMO* dan *MSA* dengan nilai >0,50 (Ghozali, 2018). Hasil uji validitas pada Tabel 3, menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel *Financial Rewards, Workload, Job Stress, Job Satisfaction,* dan *Turnover Intention* memiliki nilai *Pearson Correlation* berkisar antara 0,630 hingga 0,833 dengan tingkat signifikansi 0,000 (<0,05) serta nilai *MSA* berada pada rentang 0,614 sampai dengan 0,812, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Nilai *KMO* masing-masing variabel juga memenuhi kriteria, yaitu *Financial Rewards* sebesar 0,737, *Workload* sebesar 0,684, *Job Stress* sebesar 0,746, *Job Satisfaction* sebesar 0,793, dan *Turnover Intention* sebesar 0,649, yang menunjukkan bahwa seluruh data layak dianalisis lebih lanjut. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* berturut-turut sebesar 0,754, 0,705, 0,742, 0,791, dan 0,702, seluruhnya melebihi batas minimum 0,60, sehingga seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel. Dengan demikian, seluruh indikator pada setiap variabel telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas sehingga layak digunakan dalam penelitian. Data selengkapnya bisa dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Financial Rewards, Workload, Job Stress, Job Satisfaction, dan Turnover Intention.

Variabel	Indikator	*Pearson Correlation*	*MSA*	*KMO*	*Cronbach's Alpha*
Financial Rewards	X1.1	0.708	0.738	0.737	0.754
	X1.2	0.63	0.694		
	X1.3	0.704	0.782		
	X1.4	0.732	0.732		
	X1.5	0.773	0.734		
Workload	X2.1	0.754	0.657	0.684	0.705
	X2.2	0.78	0.668		
	X2.3	0.675	0.707		
	X2.4	0.701	0.724		
Job Stress	X3.1	0.831	0.696	0.746	0.742
	X3.2	0.708	0.781		
	X3.3	0.699	0.807		
	X3.4	0.761	0.746		
Job Satisfaction	X4.1	0.797	0.777	0.793	0.791
	X4.2	0.771	0.804		
	X4.3	0.798	0.785		
	X4.4	0.771	0.812		
Turnover Intention	Y1	0.794	0.648	0.649	0.702
	Y2	0.746	0.712		
	Y3	0.833	0.614		

Uji Asumsi Klasik

Setelah menguji instrumen penelitian dan menyimpulkan bahwa semua data yang dihasilkan memenuhi syarat untuk digunakan dalam uji lanjutan, langkah selanjutnya adalah melaksanakan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas. Uji ini merupakan langkah yang harus dijalankan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda.

Uji Normalitas (Kolmogorov- Smirnov)

Uji normalitas dilakukan untuk menilai sejauh mana distribusi nilai residual bersifat normal. Metode uji yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*, dengan kriteria bahwa jika nilai sig. (p-value) >0,05, maka hipotesis diterima, yang menunjukkan bahwa normalitas terpenuhi. Kriteria yang digunakan adalah apabila nilai *Asymp. Sig.* (2-tailed) >0,05, maka data residual dinyatakan berdistribusi normal (Ghozali, 2018). Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 2, diperoleh nilai *Asymp. Sig.* (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar daripada taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi sehingga data layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

Tabel 2. Uji Normalitas (*Kolmogorov- Smirnov*)

Uji Normalitas	*Kolmogorov-Smirnov*	*Asymp. Sig.* (2-tailed)	Keterangan
Unstandardized Residual	0,043	0,200	Normal

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Berdasarkan Tabel 3, seluruh variabel memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* lebih kecil dari 10, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas. Variabel *Financial Rewards* (X1) memiliki nilai *Tolerance sebesar* 0,482 dan *VIF* sebesar 2,077, *Workload* (X2) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,664 dan *VIF* sebesar 1,506, *Job Stress* (X3) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,679 dan *VIF* sebesar 1,473, serta *Job Satisfaction* (X4) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,634 dan *VIF* sebesar 1,578. Dengan demikian, seluruh variabel independen memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak digunakan dalam analisis regresi berganda.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Financial Rewards (X1)	0.482	2.077	Tidak terjadimultikolinearitas
Workload (X2)	0.664	1.506	Tidak terjadi multikolinearitas
Job Stress (X3)	0.679	1.473	Tidak terjadi multikolinearitas
Job Satisfaction (X4)	0.634	1.578	Tidak terjadi multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser dilakukan untuk menguji ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dengan menggunakan variabel dependen ABS_RES. Berdasarkan hasil analisis yang terlampir pada Tabel 4, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Financial Rewards* (X1) sebesar 0.524, *Workload* (X2) sebesar 0.791, *Job Stress* (X3) sebesar 0.517, dan *Job Satisfaction* (X4) sebesar 0.954. Karena seluruh nilai sig. >0.05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model ini.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas (*Glejser*)

Variabel	Sig	Keterangan
Financial Rewards (X1)	0.524	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Workload (X2)	0.791	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Job Stress (X3)	0.517	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Job Satisfaction (X4)	0.954	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Linearitas

Pengujian linearitas dilakukan antara *Turnover Intention* dan masing-masing variabel independen. Hasil pada Tabel 5, menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki hubungan linear yang signifikan, ditunjukkan oleh nilai signifikansi pada kolom *Deviation from Linearity* <0.05, yaitu *Financial Rewards* (X1) sebesar 0,078, *Workload* (X2) sebesar 0,062, *Job Stress* (X3) sebesar 0,064, dan *Job Satisfaction* (X4) sebesar 0.076. Dengan demikian, hubungan antarvariabel dalam model ini memenuhi asumsi linearitas.

Tabel 5. Uji Linearitas

			Sum of Squares	*df*	*Mean Square*	*F*	*Sig.*
		(Combined)	7.219	11	.656	14.268	.000

			Sum of Squares	*df*	*Mean Square*	*F*	*Sig.*
Turnover Intention (Y) * *Financial Rewards* (X1)	*Beetwen Groups*	*Linearity*	6.074	1	6.074	132.056	.000
		Deviation from Linearity	1.145	10	.114	2.489	.078
	Within Groups		4.048	88	.046		
	Total		11.267	99			

			Sum of Squares	*df*	*Mean Square*	*F*	*Sig.*
Turnover Intention (Y) * *Workload* (X2)	*Beetwen Groups*	*(Combined)*	6.132	7	.876	15.694	.000
		Linearity	3.763	1	3.763	67.413	.000
		Deviation from Linearity	2.369	6	.395	7.074	.062
	Within Groups		5.135	92	.056		
	Total		11.267	99			

			Sum of Squares	*df*	*Mean Square*	*F*	*Sig.*
Turnover Intention (Y) * *Job Stress* (X3)	*Beetwen Groups*	*(Combined)*	5.055	8	.632	9.256	.000
		Linearity	3.887	1	3.887	56.949	.000
		Deviation from Linearity	1.167	7	.167	2.443	.064
	Within Groups		6.212	91	.068		
	Total		11.267	99			

			Sum of Squares	*df*	*Mean Square*	*F*	*Sig.*
Turnover Intention (Y) * *Job Satisfaction* (X4)	*Beetwen Groups*	*(Combined)*	4.690	9	.521	7.131	.000
		Linearity	3.600	1	3.600	49.269	.000
		Deviation from Linearity	1.090	8	.136	1.864	.076
	Within Groups		6.577	90	.073		
	Total		11.267	99			

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi

Berdasarkan Tabel 6, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

Model		B	Std. Error	β	t	Sig.
1	(Constant)	8.596	1.185		7.251	.000
	Financial Rewards (X1)	-.281	.055	-.406	-5.078	.000
	Workload (X2)	.202	.056	.246	3.613	.000
	Job Stress (X3)	.221	.057	.259	3.843	.000
	Job Satisfaction (X4)	-.114	.054	-.146	-2.097	.039

***Turnover Intention* (Y) = 8.596 − 0.281 X1 + 0.202 X2 + 0.221 X3 − 0.114 X4**

Jika nilai *Financial Rewards* (X1), *Workload* (X2), *Job Stress* (X3), dan *Job Satisfaction* (X4) bernilai 0, maka *Turnover Intention* (Y) diprediksi sebesar 8.596 satuan. Nilai ini memperlihatkan tingkat dasar *turnover intention* tanpa pengaruh variabel independen. *Financial Rewards* menunjukkan nilai B = −0.281 yang mana dapat diartikan setiap kenaikan 1 satuan pada *Financial Rewards* akan menurunkan *Turnover Intention* sebesar 0.281 satuan. Hubungan ini bersifat negatif dan bermakna secara statistik (p <0.001), akibatnya semakin tinggi *financial rewards* yang diterima karyawan, semakin rendah keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Selanjutnya, *Workload* menunjukkan nilai B = 0.202. Setiap peningkatan 1 satuan pada *Workload* akan menaikkan *Turnover Intention* sebesar 0.202 satuan. Hubungan ini bersifat positif dan signifikan secara statistik (p <0.001), sehingga semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi *turnover intention*.

Di samping itu, *Job Stress* dengan koefisien tidak terstandar B = 0.221 dengan setiap peningkatan 1 satuan pada *Job Stress* akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0.221 satuan. Hubungan ini bersifat positif dan signifikan secara statistik (p <0.001), sehingga semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Terakhir, *Job Satisfaction* dengan nilai B = −0,114. Artinya, setiap peningkatan satu satuan *Job Satisfaction* diperkirakan diikuti oleh penurunan *Turnover Intention* sebesar 0,114 satuan. Nilai signifikansi sebesar 0,039 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, semakin tinggi *Job Satisfaction,* semakin rendah *Turnover Intention.*

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan Tabel 7, nilai Adjusted R^2 sebesar 0.696 menunjukkan bahwa 69.6% variasi dalam *Turnover Intention* Karyawan UMKM Restoran di Jakarta Barat dapat dijelaskan oleh variabel *Financial Rewards, Workload, Job Stress,* dan *Job Satisfaction*. Sisanya sebesar 30.4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R-Square	R-Adjusted	Std. Error of the Estimate
1	0.842	0.708	0.696	0.85508

Uji Kelayakan Model Simultan (Uji F)

Hasil uji F yang terlampir pada Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 57.627 dengan nilai sig. 0.000 <0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi secara

simultan signifikan. Artinya, *Financial Rewards* (X1), *Workload* (X2), *Job Stress* (X3), dan *Job Satisfaction* (X4) secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y). Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 8. Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
Regression	168,540	4	42,135	57,627	0.000
Residual	69,460	95	0.731		
Total	238,000	99			

Uji Kelayakan Model Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan Tabel 9, seluruh variabel memiliki nilai signifikansi <0,05, sehingga masing-masing variabel berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Variabel *Financial Rewards* (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y), ditunjukkan oleh koefisien tidak terstandar B = -0.281, β = -0.406, nilai t = -5.078, dan sig. 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penghargaan finansial yang diterima karyawan, seperti gaji, bonus, tunjangan, dan insentif, maka semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Variabel *Workload* (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y), dengan koefisien tidak terstandar B = 0.202, koefisien terstandar Beta = 0.246, nilai t = 3.613, dan sig. 0.000. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan tekanan dan kelelahan kerja, sehingga mendorong karyawan untuk mempertimbangkan mencari pekerjaan lain dengan beban kerja yang lebih seimbang.

Variabel *Job Stress* (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y), ditunjukkan oleh koefisien tidak terstandar B = 0.221, koefisien terstandar Beta = 0.259, nilai t = 3.843, dan sig. 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tekanan dan stres yang dialami karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi. Variabel *Job Satisfaction* (X4) berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y), dengan koefisien tidak terstandar B = -0.114, koefisien terstandar Beta = -0.146, nilai t = -2.097, dan sig. 0.039. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari aspek lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kompensasi, maupun peluang pengembangan karier, cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi sehingga keinginan untuk meninggalkan organisasi menjadi lebih rendah.

Tabel 9. Uji t (Parsial)

Variabel	B	β	t	Sig.	Keterangan
Financial Rewards (X1) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y)	-0.281	-0.406	-5,078	0,000	Berpengaruh negatif & signifikan
Workload (X2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y)	0.202	0.246	3,613	0,000	Berpengaruh positif & signifikan

Variabel	B	β	t	Sig.	Keterangan
Job Stress (X3) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y)	0.221	0.259	3,843	0,000	Berpengaruh positif & signifikan
Job Satisfaction (X4) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y)	-0.114	-0.146	-2,097	0,039	Berpengaruh negatif & signifikan

Pembahasan

Penelitian ini membuktikan pada hipotesis pertama (H1) bahwa *Financial Rewards* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik imbalan finansial yang diterima karyawan, maka semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Jika ditinjau dari karakteristik responden, mayoritas responden penelitian ini berada pada rentang usia produktif serta bekerja sebagai karyawan operasional di sektor UMKM restoran. Kondisi tersebut menyebabkan aspek finansial menjadi salah satu pertimbangan utama dalam mempertahankan pekerjaan, mengingat sebagian besar responden masih berada pada tahap awal karier. Penelitian ini juga diperkuat oleh Kristianti *et al.* (2021) yang menemukan bahwa *Financial rewards* berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan, komitmen terhadap organisasi, dan niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Temuan penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Ali *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa *financial rewards* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* ketika karyawan merasa mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, mereka akan cenderung loyal dan tidak ingin pindah kerja.

Ren *et al.* (2024) menambahkan bahwa *financial rewards* mempunyai korelasi secara signifikan terhadap *turnover intention* karena adanya dampak signifikan dari berbagai faktor lain, seperti lingkungan kerja, gaji dan tunjangan, kesempatan pengembangan karier, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, terhadap tingkat niat untuk berpindah kerja. Lebih lanjut, Bekic & Kramar (2020) menemukan bahwa sistem penghargaan yang distandarisasi yang terdiri dari penetapan tujuan, pemantauan keberhasilan, dan tanggung jawab individu mendorong karyawan untuk menerima tantangan dari peluang yang ada. Hasil penelitian Olawale *et al.* (2016) menyimpulkan bahwa imbalan finansial sangat penting untuk mengurangi niat berpindah kerja seorang karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bahwa *financial rewards* merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi *turnover intention* pada karyawan UMKM restoran di Jakarta Barat.

Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Temuan ini secara teoritis membuktikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang ditanggung karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk mengundurkan diri. Menariknya, berdasarkan analisis deskriptif, variabel *Workload* pada lokasi penelitian berada pada kategori rendah (37,88%). Hal ini mengindikasikan bahwa manajemen UMKM restoran saat ini telah berhasil mengoperasikan pembagian kerja yang proporsional dan tidak memberatkan karyawan. Beban kerja di lapangan berada pada tingkat yang rendah dan terkelola dengan baik, dampaknya terhadap pemicu niat keluar (*turnover intention*) karyawan juga menjadi sangat minim, yakni berada pada kategori rendah 38,33%. Temuan ini menguatkan bahwa pengendalian beban kerja merupakan kunci efektif dalam menjaga retensi karyawan.

Lebih lanjut, hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) membuktikan bahwa *Job Stress*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Secara substansi, hal ini mengonfirmasi teori bahwa tingkat stres kerja yang tinggi merupakan faktor pemicu utama meningkatnya niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Namun demikian, data deskriptif di lapangan menunjukkan bahwa tingkat *Job Stress* responden tergolong rendah (37,31%). Kondisi ini dipengaruhi oleh tingginya kepuasan karyawan terhadap *Financial Rewards* (87,80%) dan lingkungan kerja yang mendukung (88,00%). Rendahnya tingkat stres kerja yang dialami karyawan ini berbanding lurus dengan rendahnya tingkat *Turnover Intention* yang dihasilkan. Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan dalam meminimalkan stres kerja berakibat langsung pada terciptanya loyalitas dan keinginan karyawan untuk tetap bertahan.

Selanjutnya, penelitian ini membuktikan pada hipotesis keempat (H4) bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, apabila karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, maka kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain akan semakin meningkat. Mayoritas responden merupakan karyawan yang bekerja pada sektor jasa, sehingga interaksi dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, suasana kerja, serta kesempatan memperoleh penghargaan menjadi faktor yang berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihargai dan memperoleh lingkungan kerja yang positif cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi sehingga tidak mudah memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Yasir & Javed (2024) yang menemukan apabila seorang pekerja memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka komitmen kerja akan meningkat sehingga mengurangi potensi masalah pekerjaan dan niat untuk berpindah. Imran *et al.* (2020) turut menambahkan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki pandangan positif terhadap pekerjaannya, sementara orang yang tidak puas memiliki pandangan negatif terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja menjadi salah satu upaya penting dalam mempertahankan karyawan dan menekan *turnover intention*.

Berdasarkan nilai *Standardized Coefficients Beta* (β), *Financial Rewards* merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap *Turnover Intention* dengan nilai β = -0,406, diikuti oleh *Job Stress* (β = 0,259), *Workload* (β = 0,246), dan *Job Satisfaction* (β = -0,146). Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pelaku UMKM restoran perlu memprioritaskan kebijakan kompensasi yang kompetitif tanpa mengabaikan pengelolaan beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja agar tingkat *turnover intention* dapat ditekan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh *Financial Rewards, Workload, Job Stress,* dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* karyawan pada sektor UMKM restoran di Jakarta Barat, dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima. Secara parsial, *Financial Rewards* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, yang menunjukkan bahwa semakin baik imbalan finansial yang diterima karyawan, maka semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, *Workload dan Job Stress* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Hal ini mengonfirmasi bahwa peningkatan beban kerja dan stres kerja berpotensi meningkatkan niat keluar. Namun, kondisi objektif di lokasi penelitian menunjukkan persepsi *Workload* (37,88%) dan *Job Stress* (37,31%) tergolong rendah, yang mengindikasikan pembagian kerja yang proporsional dan keberhasilan manajemen dalam meminimalkan stres kerja berbanding lurus dengan terciptanya kestabilan dan

loyalitas kerja karyawan sehingga ikut berkontribusi pada rendahnya angka *Turnover Intention*. Sementara itu, *Job Satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, sehingga peningkatan kepuasan kerja dapat menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Secara simultan, keempat variabel independen terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan nilai *Adjusted* R^2 sebesar 0,696, yang menunjukkan bahwa sebesar 69,6% variasi *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh *Financial Rewards, Workload, Job Stress,* dan *Job Satisfaction,* sedangkan sisanya sebesar 30,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Di antara seluruh variabel yang diteliti, *Financial Rewards* merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap *Turnover Intention*, sehingga dapat disimpulkan bahwa aspek imbalan finansial menjadi faktor utama yang perlu diperhatikan oleh pelaku UMKM restoran dalam upaya mempertahankan karyawan dan mengurangi tingkat *turnover intention*.

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada karyawan UMKM restoran pada 8 kecamatan di wilayah Jakarta Barat, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada sektor usaha maupun wilayah lain yang memiliki karakteristik berbeda. Kedua, penelitian ini hanya mengkaji empat variabel independen, *yaitu Financial Rewards, Workload, Job Stress,* dan *Job Satisfaction,* yang mana masih terdapat berbagai faktor lain yang berpotensi memengaruhi *Turnover Intention*. Ketiga, penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner sehingga data yang diperoleh sepenuhnya bergantung pada persepsi responden, yang memungkinkan adanya bias subjektivitas dalam memberikan jawaban. Selain itu, penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional*, sehingga hanya menggambarkan kondisi responden pada satu periode waktu dan belum mampu menjelaskan perubahan perilaku *Turnover Intention* dalam jangka panjang. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang menggunakan objek, variabel, maupun pendekatan penelitian yang lebih luas sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *Turnover Intention*.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada sektor industri lain atau wilayah yang berbeda sehingga hasil penelitian dapat memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas. Selain itu, peneliti berikutnya dapat menambahkan variabel lain yang belum diteliti, seperti *Organizational Commitment, Leadership Style, Work-Life Balance, Organizational Culture, Career Development,* atau *Employee Engagement,* agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *Turnover Intention*. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode *mixed methods* atau pendekatan kualitatif untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai alasan karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, hasil penelitian tidak hanya didasarkan pada data kuantitatif, tetapi juga didukung oleh pengalaman dan perspektif responden secara langsung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Financial Rewards* merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi *Turnover Intention*. Oleh karena itu, implikasi manajerial yang dapat diterapkan oleh pelaku UMKM restoran adalah menyusun sistem kompensasi yang lebih kompetitif dan berbasis kinerja. Meskipun UMKM memiliki keterbatasan sumber daya finansial, perusahaan tetap dapat menerapkan berbagai bentuk penghargaan, seperti bonus pencapaian target, insentif kehadiran, penghargaan bagi karyawan berprestasi, maupun pemberian tunjangan sesuai kemampuan perusahaan. Strategi tersebut diharapkan mampu meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi tingkat *turnover*. Selain aspek kompensasi, untuk mempertahankan persepsi beban kerja yang rendah dan teratur, manajemen disarankan menerapkan sistem pembagian shift kerja yang adil pada jam-jam sibuk dan memberikan waktu istirahat yang cukup guna mencegah

kelelahan. Rendahnya *Job Stress* harus dipertahankan melalui komunikasi yang terbuka antara pemilik usaha dan karyawan, apresiasi verbal atas pencapaian harian, serta penyelesaian konflik kerja secara kekeluargaan untuk menciptakan iklim kerja yang mendukung. Upaya tersebut dapat meningkatkan kenyamanan kerja sekaligus mengurangi tekanan psikologis yang dialami karyawan. Di samping itu, peningkatan kepuasan kerja perlu dilakukan melalui pemberian kesempatan pengembangan kompetensi, sistem penghargaan yang adil, evaluasi kinerja yang transparan, serta membangun hubungan kerja yang harmonis. Dengan meningkatnya kepuasan kerja, karyawan akan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi sehingga kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan dapat ditekan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM restoran sebaiknya tidak hanya berfokus pada peningkatan kompensasi, tetapi juga memperhatikan keseimbangan beban kerja, pengendalian stres kerja, dan peningkatan kepuasan kerja. Penerapan strategi tersebut secara terpadu diharapkan mampu meningkatkan retensi karyawan, menjaga stabilitas operasional, serta mendukung keberlanjutan dan daya saing UMKM restoran di Jakarta Barat.

DAFTAR REFERENSI

Adhirajasa, U., Sanjaya, R., Indonesia, U. P., & Bandung, K. (2023). Empirical Effects of Work Environment, Job Satisfaction and Work Engagement on Turnover Intention in Hospitality Industry. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 129–140.

Ahmad, H., Ahmad, K., & Ali Shah, I. (2010). Relationship between Job Satisfaction, Job Performance Attitude towards Work and Organizational Commitment. *European Journal of Social Sciences*, 18(2), 257–267.

Ali, S., Amin, S. M., & Hamid, R. A. (2016). A Review on Relationship between Reward and Turnover Intention. *Journal of Advanced Review on Scientific Research*, 19(1), 1–16.

Bekic, I., & Kramar, T. (2020). Financial Rewards as a Key Factor of Organizational Support to Entrepreneurial Activity within Organizations. pp. 517–531.

Cahyadi, L. (2022). Mengukur Turnover Intention, Konflik Peran, dan Self Efficacy. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 13(1).

Callado, A. M. P., Teixeira, G., & Lucas, P. (2023). Turnover intention and organizational commitment of primary healthcare nurses. *Healthcare*, 11(4), 521.

Ersoy, A. (2024). The Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intention: A Meta-Analysis. *The Journal of Human and Work*, 11(2), 115–124.

Fabiyani, N. N., Sudiro, A., Moko, W., & Soelton, M. (2021). Conceptualizing the Role of Work Engagement: A Case Study of the Hotel Sector in Surabaya during the COVID-19. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 485–494.

Gazali, G., Sandi, K., Lestari, Y., & Zainurrafiqi, Z. (2021). Job Autonomy, Workload, Job Stress and Intention to Leave on Millennial: A Literature Review. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1).

Ghazali, H., Misbahwazir, F. N., Abu Bakar, A. Z., & Ismail, A. F. (2024). Identifying Factors Influencing Employee Turnover Intention in Malaysian Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs) Restaurants. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 8(11), 1567–1583.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Goswami, I., & Dsilva, N. R. (2019). Impact of job satisfaction and job stress on employees' life in Mumbai's hospitality sector: An empirical study using SEM. *Journal of Strategy and Management*.

Hafizah, Y., & Arifin, K. (2024). Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Maessafna Tanjung Kabupaten Tabalong. *JAPB: Jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis*, 7, 1762–1772.

Hair, J. F., Risher, J. J., & Sarstedt, M. (2018). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*.

Hariyanto, D., & Soetjipto, B. E. (2022). The Influence of Workload and Environment on Turnover Intention Through Job Satisfaction and Organizational Commitment. *PENANOMICS: International Journal of Economics*, 335–346.

Imran, B., Mariam, S., Aryani, F., & Ramli, A. H. (2020). Job Stress, Job Satisfaction and Turnover Intention. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 151, 290–292.

Ingusci, E., Signore, F., Giancaspro, M. L., Manuti, A., Molino, M., Russo, V., Zito, M., & Cortese, C. G. (2021). Workload, Techno Overload, and Behavioral Stress During COVID-19 Emergency: The Role of Job Crafting in Remote Workers. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–11.

Jannat, T., Omar, N. A., & Nazri, M. A. (2020). Analysing the mediating effects of job satisfaction and dissatisfaction on employee voluntary turnover intention. *Jurnal Pengurusan*, 59, 53–64.

Jolly, P. M., McDowell, C., Dawson, M., & Abbott, J. A. (2021). Pay and benefit satisfaction, perceived organizational support, and turnover intentions: The moderating role of job variety. *International Journal of Hospitality Management*, 95, 1–5.

Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. W. (2020). The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention. *Management Science Letters*, 10, 3873–3878.

Kim, L., & Yeo, S. F. (2024). Are you happy with your work? Side effects of workloads and work–family conflict in higher education. *The TQM Journal*, 36(9), 437–455.

Kristianti, T. F., Prasetio, A. P., Partono, A., & Indiyati, D. (2021). Turnover Intention Among Lecturers in Private Higher Education: The Impact of Financial Rewards and Mediation of Job Satisfaction and Effective Organizational Commitment. *Journal of Applied Management*, 19(2).

Leonard, O. P. (2025). *Effective strategies restaurant owners use to retain employees* Doctoral dissertation, Walden University. Walden Dissertations and Doctoral Studies.

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.

Li, J., Liu, H., van der Heijden, B., & Guo, Z. (2021). The role of filial piety in the relationships between work stress, job satisfaction, and turnover intention: A moderated mediation model. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(2), Article 714.

Ma, X. (2023). Impact of Long Working Hours on Mental Health: Evidence from China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(2).

Mangowal, A. R., Pio, R. J., & Mukuan, D. D. S. (2022). Dampak Perubahan Jam Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Pandemi Covid-19. *Productivity, 3*(2), 120–126.

Maqableh, O., Helalat, A., & Nor, C. S. M. (2023). Exploring the mediating influence of job satisfaction on the relationship between job security and turnover intention: A case study

of the hospitality industry of Jordan. *Problems and Perspectives in Management*, 21(1), 384–395.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111.

Mobley, W. H. (1977). Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240.

Na, T.-K., Jung, I.-Y., & Han, S. (2024). The Effect of Major, Education, and Skill Match on Job Satisfaction and Turnover Intention among Culinary Arts Graduates. *Tourism and Hospitality, 5*(4), 874–886

Ohunakin, F., & Olugbade, O. A. (2022). Do employees' perceived compensation system influence turnover intentions and job performance? The role of communication satisfaction as a moderator. *Tourism Management Perspectives*, 42, 100970.

Olawale, R., Sc, B., & Sc, M. (2016). Investigating the Influence of Financial Reward on Lagos State University Staff Turnover Intention. *European Scientific Journal*, 12(10), 161–170.

Nunes, A., & Palma-Moreira, A. (2024). *Toxic leadership and turnover intentions: The role of burnout syndrome*. Administrative Sciences, 14(12), 340

Percillia Ma'rifatul Umairoh, J., Bagis, F., Widhiandono, H., & Fitriati, A. (2026). *Job stress, ego depletion, and turnover intention: The buffering role of Islamic spiritual well-being in the hospitality industry*. Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta, 21(1), 157–170.

Rania, T., & Kustiawan, U. (2025). Factors affecting turnover intention: The mediating role of job burnout. *Journal of Applied Economics in Developing Countries, 10*(2), 136–155.

Ren, H., Xue, Y., Li, P., Yin, X., Xin, W., & Li, H. (2024). Prevalence of Turnover Intention among Emergency Nurses Worldwide: A Meta-analysis. *BMC Nursing*.

Rosli, M. S., Ismail, T. A. T., Kutut, M. Z., & Abd Hadi, H. (2022). The Effect of the Financial Reward of Restaurant Employees towards Job Satisfaction During Covid-19 Pandemic. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(11), 1081–1091.

Rothfelder, K., Ottenbacher, M. C., & Harrington, R. J. (2013). The impact of transformational, transactional and non-leadership styles on employee job satisfaction in the German hospitality industry. *Tourism and Hospitality Research*, 12(4), 201–214.

Rughoobur-Seetah, S. (2026). An Assessment of Factors Influencing Turnover Intentions of Employees in the Hotel Sector: A Multi-Dimensional Perspective. *International Journal of Tourism Research*.

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).

Saputra, I. W. A., & Suwandana, I. G. M. (2021). Employee Engagement and Compensation on Employee Turnover Intention at a Local Café and Bar in Bali, Indonesia. *European Journal of Business and Management Research*, 7(1), 329–332.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.

Üngüren, E., Onur, N., Demirel, H., & Tekin, Ö. A. (2024). The Effects of Job Stress on Burnout and Turnover Intention: The Moderating Effects of Job Security and Financial Dependency. *Behavioral Sciences*, 14(4).

Usset, T. J., Baker, L. D., Griffin, B. J., Harris, J. I., Shearer, R. D., Munson, J., Godzik, C., Torrey, W. C., Bardach, S. H., Mulley, A. G., Locke, A., Wright, H. M., Call, M., Sexton, B., Shanafelt, T., & Smith, A. J. (2024). Burnout and turnover risks for healthcare workers in the United States: Downstream effects from moral injury exposure. *Scientific Reports, 14*(1), 24915.

Wati, W., & Wardianto, M. (2022). Pengaruh Job Satisfaction dan Organizational Commitment Terhadap Turnover Intention pada Karyawan di PT. XA. *Afeksi: Jurnal Psikologi, 1*(1), 212–222.

Widianto, S., & Rojuaniah, R. (2022). Pengaruh bekerja dari rumah, keseimbangan kehidupan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja di perusahaan spare part manufaktur otomotif Kabupaten Bekasi di saat pandemi Covid-19. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi, 1*(3), 599–612.

Yasir, M., & Javed, A. (2024). Ethical Leadership, Employees' Job Satisfaction and Job Stress in the Restaurant Industry. *Foresight*, 26(5), 886–901.

Yikilmaz, I., Surucu, L., & Guleryuz, I. (2023). Workload, Life Satisfaction and Intention to Leave in Hotel Businesses. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 11(2), 21325.