

**PENGARUH *JOB DEMAND* DAN *WORK STRESS* TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN INDUSTRI
FOOD AND BEVERAGES DI KOTA BANDUNG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Psikologi



Disusun oleh
HASNA HAIFA NABILAH
NIM 2109045

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2025**

**PENGARUH JOB DEMAND DAN WORK STRESS TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN INDUSTRI
FOOD AND BEVERAGES DI KOTA BANDUNG**

Oleh
HASNA HAIFA NABILAH

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam
memperoleh gelar Sarjana Psikologi

©Hasna Haifa Nabilah
Universitas Pendidikan Indonesia
Bulan Juli 2025

©Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian dengan dicetak
ulang, difotokopi, atau cara lainnya tanpa izin dari penulis

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Hasna Haifa Nabilah

2109045

PENGARUH JOB DEMAND DAN WORK STRESS TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN INDUSTRI FOOD AND BEVERAGES DI KOTA BANDUNG

Disetujui dan disahkan oleh pembimbing:

Pembimbing I



Diah Zalfa Wyandini, S.Psi., M.Si.

NIP. 197803142009122001

Pembimbing II



Ita Juwitaningrum, S.Psi., M.Pd.

NIP. 197803122005012002

Mengetahui,

Ketua Program Studi Psikologi



Dr. Sardin, M.Si.

NIP. 197108171998021002

SKRIPSI INI TELAH DIUJIKAN PADA

Hari/Tanggal : Selasa, 29 Juli 2025

Waktu : 09:00 – 10.00

Tempat : Ruang Ujian sidang 3 Gd FIP Lt.8

Para penguji terdiri atas

Penguji I



Drs. H. Engkas Kosasih, M.Pd.

NIP. 196110021984031004

Penguji II



Diah Zaleha W. Andini, S.Psi., M.Si.

NIP. 197803142009122001

Penguji III



Ismawati Kosasih, M.Si.

NIP. 199104282019032025

Tanggung jawab yuridis ada pada:

Peneliti



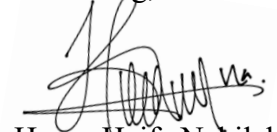
Hasna Haifa Nabilah

NIM. 2109045

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh *Job Demand* Dan *Work Stress* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Industri *Food And Beverages* Di Kota Bandung” sepenuhnya adalah karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku. Maka dari itu atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko atau sanksi apabila ditemukan pelanggaran terhadap etika keilmuan atau klaim dari lain terhadap keaslian karya penelitian saya.

Bandung, Juli 2025



Hasna Haifa Nabilah

2109045

ABSTRAK

Hasna Haifa Nabilah (2109045), Pengaruh *Job Demand* Dan *Work Stress* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Industri *Food And Beverages* Di Kota Bandung. Skripsi Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung (2025).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh *job demand* dan *work stress* terhadap *turnover intention* pada karyawan *food and beverages* di Kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dengan desain regresi sederhana dan berganda. Sampel penelitian ini terdiri dari 410 responden dengan karakteristik karyawan *food and beverages* dengan minimal kerja 6 bulan, dan berdomisi di wilayah Kota Bandung. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling*. Instrumen yang digunakan dalam proses pengambilan data adalah *job demand* dari Bekker & Demerouti yang sudah diadaptasi oleh Anggoro (2023), kemudian untuk *work stress* menggunakan *Perceived Stress Questionnaire* (PSQ) yang diadaptasi oleh Sudarman (2016), dan alat ukur *turnover intention* dari Yuliana (2017). Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa *job demand* dan *work stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: *job demand, work stress, turnover intention, karyawan food and beverages.*

ABSTRACT

Hasna Haifa Nabilah (2109045), *The Influence of Job Demand and Work Stress on Turnover Intention of Food And Beverages Employees in Bandung City. Thesis, Pyschology Study Program, Faculty of Education. Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung (2025).*

The aim of this study is to identify the influence of job demand and work stress on turnover intention among food and beverage employees in Bandung City. This research employed a quantitative approach with both simple and multiple regression designs. The sample consisted of 410 respondents who met the criteria of being food and beverage employees with a minimum of six months of work experience and residing in Bandung City. The sampling technique used in this study was non-probability sampling. The instruments used for data collection were the job demand scale by Bakker & Demerouti, adapted by Anggoro (2023); the Perceived Stress Questionnaire (PSQ) for measuring work stress, adapted by Sudarman (2016); and the turnover intention scale by Yuliana (2017). Based on the data analysis, it can be concluded that both job demand and work stress have a positive influence on turnover intention.

Keywords: *job demand, work stress, turnover intention, food and beverages employees.*

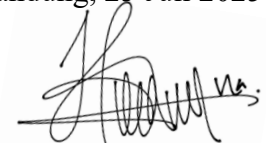
KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur kehadiran Allah Swt atas limpahan nikmat dan rahmat Nya, peneliti dengan penuh rasa syukur dapat melakukan dan menyelesaikan penelitian ini. Tidak lupa, shalawat serta salam semoga tercurah limpahkan kepada junjungan kita yakni Nabi Muhammad Saw.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia. Dalam proses penyusunannya, peneliti mengacu pada berbagai sumber informasi dan referensi ilmiah yang relevan, selanjutnya peneliti berharap hasil dari skripsi ini dapat memberikan kontribusi dalam ranah keilmuan serta menjadi bahan bacaan yang bermanfaat bagi pembaca.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat berbagai kekurangan, baik dari segi isi maupun penyajiannya. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak demi perbaikan ke depannya.

Bandung, 25 Juli 2025



Peneliti

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan doa selama proses penyusunan skripsi ini, di antaranya:

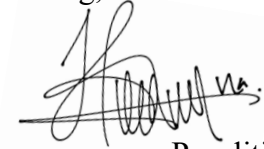
1. Ibu Dr. Sri Maslihah, M.Psi., Psikolog selaku Kepala Program Studi Ilmu Komunikasi.
2. Bapak Drs. H. Engkos Kosasih, M.Pd., selaku Wali Dosen Prodi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan.
3. Ibu Diah Zaleha Wyandini, S.Psi., M.Si. dan Ibu Ita Juwitaningrum, S.Psi., M.Pd. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan, motivasi, serta bantuan yang sangat berarti dalam penyusunan skripsi ini.
4. Seluruh Dosen, Prodi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia.
5. Seluruh Staf dan Karyawan Tata Usaha Prodi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia.

Selanjutnya, peneliti juga ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kepada Ibu tercinta yang telah menanamkan akar Impian dan menyiraminya dengan segala bentuk kasih sayang, dukungan, dan motivasi. Terima kasih telah menjadi pelita melalui segala do'a baiknya dalam gelapnya semua perjalanan peneliti.
2. Kepada Alm. Bapak peneliti yang selalu menjadi motivasi peneliti dalam melanjutkan semua perjalanan hidup, dan selalu membuat peneliti pada akhirnya dapat percaya kepada dirinya sendiri.
3. Tak lupa, kepada seluruh keluarga yang mendukung serta mendoakan peneliti dalam mempermudah penyusunan laporan diselesaikan.
4. Kepada teman dekat peneliti yaitu Alma Syachrani, dan Asriani Cahya. Terima kasih telah menjadi rekan yang luar biasa, yang turut siap sedia dalam semua perjalanan kuliah peneliti. Serta kepada seluruh teman-teman Psikologi UPI angkatan 2021 yang turut memberi masukan dan dukungan menyelesaikan laporan ini.

5. Lalu kepada Dhafin R. Kusumawardhana Hakim, Terima kasih telah selalu memberikan dukungan, dan meyakinkan peneliti agar dapat menyelesaikan penelitian. Terima kasih karena selalu memberikan apresiasi yang hangat disetiap proses peneliti.
6. Terakhir saya ingin mengucapkan terima kasih kepada diri saya sendiri. Terima kasih karena sudah berhasil menyelesaikan penyusunan penelitian ini hingga akhir, terima kasih untuk semua usaha dan dorongan yang selalu dimaksimalkan dalam setiap prosesnya. Terima kasih selalu yakin kepada diri sendiri hingga akhirnya dapat berproses hingga selesai, dan akan selalu berproses untuk masa yang akan datang.

Bandung, 25 Juli 2025



Peneliti

DAFTAR ISI

LEMBAR HAK CIPTA	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG SKRIPSI	iii
LEMBAR_PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
UCAPAN TERIMAKASIH	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II.....	7
KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 <i>Job Demand</i>	7
2.1.1. Definisi <i>Job Demand</i>	7
2.1.2. Dimensi <i>Job Demand</i>	7
2.1.3. Jenis-Jenis <i>Job Demand</i>	8
2.1.4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Job Demand</i>	8
2.2 <i>Work Stress</i>	9
2.2.1. Definisi <i>Work Stress</i>	9
2.2.2. Dimensi <i>Stress</i>	9
2.2.3. Faktor yang mempengaruhi <i>Work Stress</i>	10
2.3 <i>Turnover Intention</i>	11

2.3.1.	Definisi <i>Turnover Intention</i>	11
2.3.2.	Dimensi <i>Turnover Intention</i>	11
2.3.3.	Dampak dari <i>Turnover Intention</i>	12
2.4	Kerangka Berpikir.....	12
2.5	Hipotesis.....	15
BAB III		16
METODE PENELITIAN		16
3.1	Desain Penelitian.....	16
3.2	Populasi dan Sampel	16
3.3	Variabel Penelitian	17
3.4	Definisi.....	17
3.5	Instrumen Penelitian.....	18
3.7	Teknik Pengumpulan dan Analisis Data	24
3.8	Uji Asumsi Klasik	25
3.9	Prosedur Penelitian.....	26
BAB IV		28
HASIL DAN PEMBAHASAN		28
4.1	Gambaran Umum Demografis	28
4.2	Uji Hipotesis	44
4.2.1	Pengaruh <i>Job Demand</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	44
4.2.2	Pengaruh <i>Work Stress</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	45
4.2.3	Pengaruh <i>Job Demand</i> dan <i>Work Stress</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> ..	47
4.3	Pembahasan.....	49
4.4	Keterbatasan Penelitian	54
BAB V.....		55
KESIMPULAN DAN SARAN.....		55
5.1	Simpulan	55
5.2	Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA		57
LAMPIRAN.....		633

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blue Print Item <i>Job Demand</i>	19
Tabel 3.2 Bobot Skor Item <i>Job Demand</i>	19
Tabel 3.3 Rumus Kategori Skor <i>Job Demand</i>	19
Tabel 3.4 Blue Print Item <i>Work Stress</i>	21
Tabel 3.5 Bobot Skor Item <i>Work Stress</i>	21
Tabel 3.6 Rumus Kategori Skor <i>Work Stress</i>	22
Tabel 3.7 Blue Print Item <i>Turnover Intention</i>	23
Tabel 3.8 Bobot Skor Item <i>Turnover Intention</i>	23
Tabel 3.9 Rumus Kategori Skor <i>Turnover Intention</i>	24
Tabel 3.1 Uji Normalitas.....	25
Tabel 4.1 Gambaran Sosiodemografis Responden	28
Tabel 4.2 Kategorisasi <i>Job Demand</i>	32
Tabel 4.3 Tabel <i>Job Demand</i> Berdasarkan Dimensi.....	32
Tabel 4.4 Gambaran <i>Job Demand</i> Berdasarkan Sosiodemografi	33
Tabel 4.5 Gambaran Umum <i>Work Stress</i>	36
Tabel 4.6 Gambaran <i>Work Stress</i> berdasarkan Dimensi	36
Tabel 4.7 Gambaran <i>Work Stress</i> berdasarkan Sosiodemografis	37
Tabel 4.8 Gambaran Umum <i>Turnover Intention</i>	40
Tabel 4.9 Gambaran <i>Turnover Intention</i> berdasarkan Dimensi.....	41
Tabel 4.10 Gambaran <i>Turnover Intention</i> berdasarkan Sosiodemografis.....	41
Tabel 4.11 Hasil Pengaruh <i>Job Demand</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	44
Tabel 4.12 Hasil Signifikansi Pengaruh <i>Job Demand</i> terhadap.....	45
<i>Turnover Intention</i>	45
Tabel 4.13 Hasil Pengaruh <i>Work Stress</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	46
Tabel 4.14 Hasil Signifikansi Pengaruh <i>Work Stress</i> terhadap.....	46
Tabel 4.15 Hasil Pengaruh <i>Job Demand</i> dan <i>Work Stress</i> terhadap	47
<i>Turnover Intention</i>	47
Tabel 4.15 Hasil Signifikansi Pengaruh <i>Job Demand</i> dan <i>Work Stress</i>	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	14
Gambar 3.1 Uji Heteroskedastisitas	26

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: SK Pembimbing.....	64
Lampiran 2: Kartu Bimbingan.....	66
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian	68
Lampiran 4: Analisis Validitas Item	73
Lampiran 5: Analisis Reliabilitas Item	76
Lampiran 6: Uji Asumsi Klasik.....	77
Lampiran 7: Hasil Regresi Linear Sederhana dan Berganda.....	78
Lampiran 9: Hasil ANOVA Sosiodemografis Responden.....	81
Lampiran 9: Data Sosiodemografis Responden	90
Lampiran 10: Kategorisasi Responden.....	108
Lampiran 11: Draft Masukan Penguji dan Hasil Revisi Draft Skripsi	120

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., & Rehman, Z. U. (2017). Relationship between Work-Family Conflict, Job Embeddedness, Workplace Flexibility, and Turnover Intentions. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 21(2), 92–104. <https://doi.org/10.7454/mssh.v21i2.3504>
- Agriza, L., & Berliyanti, D. O. (2024). Faktot-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Retention Karyawan Generasi Z Di Bidang Digital Marketing Di Jakarta. *Journal of Social and Economics Research*, 6(2), 1342–1354. <https://idm.or.id/JSER/index>.
- Andarini, E. (2018). *Analisis Faktor Penyebab Burnout Syndrome dan Job Satisfaction di Rumah Sakit Petrokimia Gresik*. Universitas Airlangga.
- Anggoro, K. Y. (2023). *Pengaruh Job Demand Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Milenial di PT. "X" Kota Surabaya* [Universitas Pendidikan Indonesia]. <https://repository.upi.edu/104117/>
- 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>
- Asmara, A. P. (2017). Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *JAKI*, 5(2), 123–129.
- Aulia, L., Kawatu, P. A. T., & Langi, F. L. F. G. (2019). Hubungan antara Beban Kerja dan Masa Kerja dengan Stres Kerja pada Security Check Point di PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. *Medical Scope Journal (MSJ)*, 1(1), 16–20.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JDR Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bdg.Data. (2024). *Geliat Usaha Kuliner di Jawa Barat Tahun 2023*. Instagram. https://www.instagram.com/bdg.data/p/DBLffY9TxlN/?img_index=3
- BPS-Statistics Indonesia. (2024). *Keadaan Pekerja di Indonesia/Februari 2024*.
- Chandra, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Burnout. *Jurnal Maneksi*, 1, 137–145.
- Chao, M. C., Jou, R. C., & Liao, C. C. (2015). Workplace Stress, Job Satisfaction, Job Performance, and Turnover Intention of Health Care Workers in Rural

- Taiwan. *Asia-Pacific Journal of Public Health*, 27(2), 1827–1836.
<https://doi.org/10.1177/1010539513506604>
- Ciptaningtyas, A. H., Suyasa, P. T. Y. S., & Wati, L. (2017). The Relationships Between Job Embeddedness, Person-Organization Fit, and Turnover Intention. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 33(1), 32–40.
<https://doi.org/10.24123/aipj.v33i1.1439>
- Cooper, C. L., Kirkcaldy, B. D., & Brown, J. (1994). A model of Job Stress and Physical Health: The Role of Individual Differences. *Pergamon*, 16(4), 653–655.
- Faarook, A. (2020). Pengaruh Job Demand Terhadap Turnover Intention Melalui Burnout Pada Karyawan Work Form Home. *Forum Ilmiah*, 17(3), 384–396.
- Fauzan, R. (2017). Beban Kerja Pramusaji Food And Beverage Service Di Hotel Aston And Conference Center Tanjung Pinang. *JOM FISIP*, 4(2), 1–8.
- Glazer, S., & Liu, C. (2017). Work, Stress, Coping, and Stress Management. *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*.
<https://oxfordre.com/psychology/psychology/view/10.1093/acrefore/9780190236557.001.0001/acrefore-9780190236557-e-30>
- Glints. (2023). *Food and Beverages (FnB): Definisi, Tugas, Jenis Pekerjaan & Peluang Karier*. <https://Glints.Com/Id/Lowongan/Fnb-Adalah/>.
- Gofur, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295–304.
<http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB>
- Haj, Z. N., Dimas Pangestu, M., & Emilisa, N. (2023). Pengaruh Job Satisfaction, Organizational Identification, Job Embeddednes Dan Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Perhotelan di Bekasi Barat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(17), 711–729.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.8321822>
- Hapsari, K., Lestantyo, D., & Ekawati. (2023). Hubungan Beban Kerja Mental, Usia, Dan Masa Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Bea Cukai Surakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 11(4), 385–398.
<https://doi.org/10.14710/jkm.v11i4.40514>
- Hee, O. C., & Jing, K. R. (2018). The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Performance in the Manufacturing Sector in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(2), 129–147.
<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i2.12826>
- Helen, Zamralita, & Sari, M. P. (2024). Analisis Faktor Job Demand Pada Polisi : A Systematized Review. *Jurnal Serina Sosial Humaniora*, 2(1), 59–67.
<https://doi.org/10.24912/jssh.v2i1.31408>
- Hisbith, T. A., Fitriani, L. K., & 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(3), 109–125.
<http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>
- Hussain, S. N., Hameed, A., Shah, Z. A., & Aslam, M. M. (2016). Understanding Relationship Between Effort-Reward Imbalance and Job Stress: An Evidence from Pakistani Schools. *PONTE International Scientific Researchs Journal*, 72(4). <https://doi.org/10.21506/j.ponte.2016.4.7>
- Ibrahim, R. N. P., & Suhariadi, F. (2021). Pengaruh Kepuasan dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Pengurangan Gaji Karyawan Saat Pandemi. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 2, 1387–1396. <http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>
- JobStreet. (2022). *Apa yang Diharapkan Pekerja Diketahui Oleh Perusahaan: Membuka pintu Masa Depan Rekrutmen*. www.the-network.com
- Kamenparekraf. (2024). *Fakta Menarik Bandung, Kota Kembang yang Penuh Kreativitas*. <https://kemenparekraf.go.id/ragam-parekraf/fakta-menarik-bandung-kota-kembang-yang-penuh-kreativitas>
- Karasek, R. A., Gardell, B., Kohn, M., Sundbom, L., Staines, G., Turner, J., Ingall, E., & Johansson, S. (1979). Job Demands, Job De-cision Latitude, and Mental Strain: Implica-tions for Job Redesign. *JSTOR*, 24(2), 285–308.
- Kristinae, V. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan di Pujasera Palangka Raya). *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnia*, 2(2), 78–93.
- Lemeshow, S., Hosmer, D. W., & Taber, S. (1991). The Importance of Assessing the Fit of Logistic Regression Models: A Case Study. *American Journal of Public Health*, 81(12), 1630–1635.
- Lepine, J. A., Podsakoff, N. P., & Lepine, M. A. (2005). A Meta-Analytic Test Of The Challenge Stressor-Hindrance Stressor Framework: An Explanation For Inconsistent Relationships Among Stressors And Performance. *Academy OfManagement Journal*, 48(5), 764–775.
- Levenstein, S., Prantera, \$ C, Varvo, V., Scribano, M. L., Berto, E., Luzi, C., & Andreoli, A. (1993). Development Of The Perceived Stress Questionnaire: A New Tool For Psychosomatic Research. *Journal of Psychosomarc Research*, 31(I), 19–32.
- Liyanti, A. F. (2024). Job Demands to Turnover Intention: A Systematic Literature Review. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 9(1), 109–116. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i1.1523>
- Maharani, A., Karima, U. Q., Fithri, N. K., & Amrullah, A. A. (2024). Dampak Faktor Individu dan Pekerjaan terhadap Tingkat Stres Kerja di Perusahaan Makanan dan Minuman. *HSEJ: Health Safety and Environment Journal*, 3, 31–42.

- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. * *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102–1121.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., Meglino, B. M., & Mobley, H. (1979). Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493–522.
- Monika, S. R., & Nurmaya, E. (2021). Pengaruh Job Embeddedness, Organizational Commitment, dan Self-Efficacy Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Yogyakarta. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(4), 482–493.
- Nugraha, A. M. S. (2018). Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Turnover Intention melalui Work Engagement pada Staff Karyawan RSU Dr Wahidin Sudirohusodo - Makassar. In *1-17*. Universitas Airlangga.
- Nurfahrani, A., & Armaniah, H. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7), 2986–6340. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8263456>
- Perdana, R. P. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turn Over Intention Karyawan Kfc (Studi Kasus Pada Perusahaan Fastfood Indonesia, Tbk Kota Bandung)* [Universitas Kristen Maranatha]. <https://repository.maranatha.edu/28818/>
- Pranata, G. D., & Netra, I. G. S. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada Restoran Queen's Tandoor Seminyak. *Jurnal Harian Regional*, 8(6). <https://jurnal.harianregional.com/manajemen/full-45795?utm>
- Prasetyo, P., Partono, A., Wulansari, P., Putri, S. T., Ramdhani, R., & Abdullah, A. (2019). The Mediation of Job Satisfaction in the Relation of Work Stress and Turnover Intention in Hotel Industry. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 65, 608–612.
- Pratiwi, R. (2013). *Hubungan Antara Tipe Kepribadian Dengan Turnover Intention Pada Karyawan Bagian Sales Consumer* [Skripsi]. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Pristiawati, A. R., Sudarnoto, L. F., & Suryani, A. O. (2022). Item Development and Psychometric Testing of Work Stress Scale. *ICAL*, 43–52. <https://doi.org/10.37517/978-1-74286-697-0-04>
- Putra, D. N. H., Hanoum, S., & Nareswari, N. (2022). Investigasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Service Innovative Behaviour pada Karyawan Frontline di Industri Food and Beverage. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1), D176–D181. <https://doi.org/10.12962/j23373520.v11i1.70505>
- Putri Nuraini. (2020). *Pengaruh Personality, Social Support Dan Childcare Responsibilities Terhadap Work Life Balance Perempuan: Gender Role*

- Attitude Sebagai Moderator*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- PwC. (2024). *Indonesia Hopes and Fears Survey 2024: Workers Are Ready for Change. Are Leaders Ready to Engage Them?*
- Samura, M. D., & Sitompul, F. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja pada Karyawan. *Jurnal Inovasi Kesehatan Masyarakat*, 1(2), 52–59.
- Sari, A. P., Hermawan, A., & Affandi, M. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus: Restoran). *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 8(2), 258–268.
- Setiawan, E. I. (2024). *91% Pegawai Startup Ingin Mengundurkan Diri, Berikut Alasan Utamanya*. <https://Technologue.Id/91-Pegawai-Startup-Ingin-Mengundurkan-Diri-Berikut-Alasan-Utamanya>.
- Sudarman, R. (2016). *Hubungan Antara Stres Kerja dengan Safety Behaviour Pada Pekerja Konstruksi di PT. X Di Kote Bandung* [Universitas Pendidikan Indonesia]. https://repository.upi.edu/25782/1/S_PSI_1001944_Title.pdf
- Sulastri, T. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Persepsi Harga Terhadap Kepuasan Mahasiswa Serta Implikasinya Pada Citra Perguruan Tinggi. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 41–52. <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>
- Sulistyawan, A., & Santosa, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Intensi Turnover Tenaga Kerja Pada PT. Fradisil Jaya Heiwa. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).
- Syirriah, D. A. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intentions Concordia Resto Kota Bandung* [Thesis, Universitas Pendidikan Indonesia]. <https://repository.upi.edu/103236/?utm>
- Utami, N. Y., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Turnover Intention Karyawan Godrej Indonesia. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 76–82.
- Wulandari, M., Syahrani Amelia, N., Zaki Nashobi, M., & Noviyanti, I. (2024). Strategi Adaptasi dalam Menghadapi Perubahan Ekonomi Terbaru. *Jurnal Ekonomi STIEP (JES)*, 9(1), 85–92.
- Wulansari, Y. A., Koesmono, T., & Junaedi, M. (2017). Pengaruh Keadilan Prosedural dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi pada PT. PJB Services. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen (JUMMA)*, 6, 2303–162. <http://journal.wima.ac.id/index.php/JUMMA>
- Yuliana, L. (2017). *Hubungan antara Percieved Organizational Support dan Adversity Quotient terhadap Intensi Turnover pada Karyawan Bagian Marketing Officer PT. AMC Bandung* [Universitas Pendidikan Indonesia]. <https://repository.upi.edu/29294/>

Zulkifli, Z., Rahayu, S. T., & Akbar, S. A. (2019). Hubungan Usia, Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Service Well Company PT. ELNUSA TBK Wilayah Muara Badak. *KESMAS UWIGAMA: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(1), 46–61. <https://doi.org/10.24903/kujkm.v5i1.831>