



Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di The Sanchaya Bintang

Prastu Hazmi¹, Nidia Wulansari², Yuke Permata Lisna³

¹Universitas Negeri Padang

²Universitas Negeri Padang

³Universitas Negeri Padang

Email: prastuhazmi26@gmail.com,

ABSTRAK

Penelitian ini awali dengan ditemukan keluhan karyawan mengenai beban kerja yang padat dan stres kerja yang ditimbulkan oleh pekerjaan sehingga berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di The Sanchaya Bintang. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *Turnover Intention* di The Sanchaya Bintang. Jenis penelitian ini yaitu asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode survey, untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) di The Sanchaya Bintang. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan di The Sanchaya Bintang, sampel penelitian sebanyak 115 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan jenis sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran angket dengan menggunakan skala likert yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Pada pengujian hipotesis menggunakan uji Regresi Linear Berganda, hasil dari penelitian yaitu: Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner (angket), yang validitas dan reliabilitasnya diuji dengan skala likert. Hasil dari penelitian ini yaitu: (1) Beban kerja dengan kategori baik (70,5%), (2) Stres kerja dengan kategori baik (71,98%), (3) *Turnover Intention* dengan kategori baik (71,91%). Uji Regresi Linear Berganda dengan nilai F hitung sebesar 25.538 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dimana variable beban kerja dan stres kerja berpengaruh sig terhadap *Turnover Intention*, dengan nilai *Adjusted R Square* 0,301.

Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, *Turnover Intention*.

ABSTRACT

This study begins with employee complaints about the heavy workload and work stress caused by work so that it affects Turnover Intention at The Sanchaya Bintang. The purpose of the study was to determine the effect of workload and work stress on Turnover Intention at The Sanchaya Bintang. This type of research is causal associative with a quantitative approach used the survey method, to find out the effect of workload (X1) and work stress (X2) on Turnover Intention (Y) at The Sanchaya Bintang. The population in this study were all employees at The Sanchaya Bintang, with a sample of 115 respondents. The sampling technique used in this study was non-probability sampling with saturated sampling. The

data collection technique was carried out by distributing questionnaires using a Likert scale that has been tested for validity and reliability. In testing the hypothesis using the Multiple Linear Regression test, the results of the study are: Data collection techniques are carried out using a questionnaire (questionnaire), whose validity and reliability are tested with a Likert scale. The results of this study are: (1) Workload in the good category (70.5%), (2) Work stress in the good category (71.98%), (3) Turnover Intention in the good category (71.91%). Multiple Linear Regression Test with a calculated F value of 25,538 with a significance of $0.000 < 0.05$, where the workload and work stress variables have a significant effect on Turnover Intention, with an Adjusted R Square value of 0.301.

Keyword : Workload, Work Stress, Turnover Intention.

PENDAHULUAN

Indonesia tidak jauh dengan namanya pariwisata, karena keindahan alam dan kekayaan budaya Indonesia memiliki daya tarik yang lebih untuk memajukan pariwisatanya. Pariwisata merupakan industri yang sangat krusial di Indonesia. Salah satu sektor pendukung industri pariwisata adalah jasa perhotelan. Hotel adalah bentuk fasilitas yang dikendalikan secara komersial yang ditawarkan kepada semua orang dalam hal layanan, akomodasi, makanan dan minuman [1]. Industri perhotelan salah satu sektor pariwisata yang berkembang dengan cepat di negara ini.

Salah satu sektor pariwisata yang berkembang dengan cepat di Indonesia adalah industri perhotelan, apalagi pada saat pandemi ini akan berakhir, semua orang akan melakukan wisata untuk menyegarkan pikiran mereka kembali setelah tidak diperbolehkan berpergian selama masa pandemi. Hotel adalah akomodasi yang terdiri dari beberapa kamar atau lebih yang disewakan untuk umum secara sementara dan juga menawarkan hidangan yang dapat dikonsumsi kepada tamu yang berkunjung [2]. Wisatawan akan terus bertambah dan maka kebutuhan terhadap penginapan atau hotel juga berbanding lurus. Akomodasi perhotelan bertambah, jumlah hotel bertambah dan penciptaan lapangan kerja baru ikut meluas di sektor pariwisata. Dalam menciptakan kestabilan dan kondisi pekerja dan mempertimbangkan tarif sumber daya manusia berupa tarif *training* yang telah diberikan kepada tenaga kerja, diperlukan *Turnover Intention* karyawan yang rendah [3].

Tingkat *Turnover Intention* yang tinggi akan berdampak negatif kepada organisasi atau Perusahaan [4]. *Turnover* atau berpindah kerja adalah tindakan puncak dari segala perilaku yang disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, apabila karyawan tidak menyukai pekerjaannya, maka mereka akan mencari tempat kerja lain [5]. *Turnover intention* merupakan niat kepergian karyawan secara sukarela atau tidak dari perusahaan atau organisasi [6]. Untuk mengurangi tingkat *Turnover Intention* karyawan, pengelolaan terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk membangun situasi kerja yang nyaman dan kondusif [7], supaya karyawan bertahan dan betah untuk terus bekerja di hotel. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mempertahankan karyawan yang terlibat dalam perusahaan sehingga karyawan tersebut nyaman untuk dapat tetap bersama perusahaan.

Mengurangi *turnover* karyawan yang tinggi merupakan tuntutan yang diberikan kepada HR (*Human Resource*) dan pihak manajerial, memberikan apresiasi dan jenjang karier yang jelas serta memenuhi hak karyawan akan mengurangi stres kerja yang dirasakan karyawan dan meringankan beban kerja yang diterima karyawan. *Workload* atau beban kerja adalah aktivitas yang ada di perusahaan yang perlu diselesaikan perusahaan dan karyawan [8]. Stres kerja adalah situasi tegang yang dapat mempengaruhi perasaan, pikiran dan kondisi jasmani karena ketidakmampuan beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan [9]. Oleh sebab, itu karyawan disetiap perusahaan atau organisasi selalu berupaya dalam menyikapi stres kerja dan beban kerja yang diberikan dengan tujuan supaya masing-masing karyawan betah dan bahagia dalam bekerja.

Beban kerja yang diserahkan harus sepadan terhadap potensi dan keterampilan karyawan akan menghasilkan kepuasan pada saat bekerja, begitu juga sebaliknya beban kerja yang tidak sepadan atau berlebihan bagi tenaga kerja akan menimbulkan masalah terhadap karyawan [10]. Beban kerja

dipahami sebagai tugas yang diserahkan kepada karyawan yang harus diselesaikan pada saat tertentu dengan menggunakan *skill* dan potensi karyawan [11]. *Workload* atau beban kerja merupakan sebagian yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* pekerja pada Perusahaan [12]. Oleh karena itu, setiap pimpinan perusahaan dapat selalu berusaha untuk menanggapi dengan tepat semua aspek beban kerja, sehingga keinginan karyawan untuk pindah kerja akibat stres kerja berkurang.

Stres kerja merupakan aspek yang sangat krusial bagi perusahaan, terlebih hubungannya dengan *Turnover Intention* karyawan [13]. Stres kerja kelihatan ketika ada ketidakseimbangan antara konflik kerja individu dan berbagai tuntutan pekerjaan. Stres kerja merupakan ketegangan yang mempengaruhi perasaan, proses berpendapat, dan keadaan seseorang [11]. Stres kerja merupakan bentuk ketidaknyamanan yang ditimbulkan karena karyawan merasakan tekanan dalam pekerjaannya [14].

Permasalahan yang penulis temui di The Sanchaya Bintang yaitu masih banyak terdapat keluhan dari karyawan tentang beban kerja dan stres kerja yang didapatkan. Berdasarkan permasalahan tersebut sudah seharusnya beban kerja dan stres kerja harus diperhatikan lagi. Hal tersebut penting guna meningkatkan semangat kerja dan memperkecil dari tingkat *Turnover Intention* karyawan.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif kausal dengan data kuantitatif menggunakan metode survey [15]. Penelitian ini memiliki tiga variabel yaitu variabel beban kerja (X1), variabel stres kerja (X2) sebagai variabel bebas dan variabel *Turnover Intention* (Y) merupakan variabel terikat, yang memiliki hubungan satu sama lain. Populasi yang digunakan adalah karyawan The Sanchaya Bintang yang berjumlah 115 responden, sampel dengan menggunakan penyebaran kuesioner yang memiliki 57 pernyataan, disusun dengan menggunakan skala likert memiliki 5 pilihan jawaban. Melalui uji validitas dan reabilitas. Teknik deskripsi penelitian menggunakan kategori dari masing-masing variabel penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan analisis linear berganda, dan melakukan evaluasi terhadap hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Analisis Deskriptif Variabel

Variabel Beban Kerja (X1), Data variabel beban kerja di kumpulkan melalui pernyataan yang berjumlah 20 butir yang sudah diuji validitas serta reliabilitas dan disebarkan kepada 115 orang responden. Diperoleh informasi bahwa hasil jawaban dari 115 responden diketahui bahwa variabel beban kerja tergolong kategori baik dengan nilai total tingkat capaian responden sebanyak 70,5%.

Variabel Stres Kerja (X2), Data variabel stres kerja di kumpulkan melalui pernyataan yang berjumlah 23 butir yang sudah diuji validitas serta reliabilitas dan disebarkan kepada 115 orang responden. Diperoleh informasi bahwa hasil jawaban dari 115 responden diketahui bahwa variabel stres kerja tergolong kategori baik dengan nilai total tingkat capaian responden sebanyak 71,98%.

Variabel *Turnover Intention* (Y), Berdasarkan hasil pengolahan data variabel *Turnover Intention* melalui pernyataan yang berjumlah 13 butir dengan penyebaran angket sebanyak 115 responden. Diperoleh informasi bahwa hasil jawaban dari 115 orang tersebut diketahui bahwa variabel statusnya dinilai baik dengan total skor 71,91% dari tingkat pencapaian responden.

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 22.00 dapat dilihat dibawah ini:

**Tabel 1. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters ^{a,l}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.46645396
Most Extreme Differences	Absolute	.043
	Positive	.042
	Negative	-.043
Test Statistic		.043
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Pada hasil uji normalitas dengan signifikansi $0,200 > 0,05$, maka dapat dilihat bahwa residual berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengolahan data pada uji heteroskedastisitas diketahui pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
X1	0.349	Tidak terjadinya Heteroskedastisitas
X2	0.086	Tidak terjadinya Heteroskedastisitas

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas telah dilakukan pengujian dengan menggunakan SPSS 22.00 dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficient ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.836	1.196
	X2	.836	1.196

a. Dependent Variable: Y

Analisis uji multikolinearitas yang ditunjukkan tabel berikut menunjukkan bahwa nilai Toleransi pada variabel Beban Kerja (X1) yaitu 0,836 dan nilai VIF bernilai 1.196, sedangkan nilai Toleransi untuk Stres Kerja (X2) adalah 0,836 dan nilai VIF bernilai 1.196. Hal ini menunjukkan bahwa multikolinearitas tidak terjadi.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	316.267	2	158.133	25.538	.000 ^b
	Residual	693.507	112	6.192		
	Total	1009.774	114			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 25.538 dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Dimana variabel X1 dan X2 terhadap Y berpengaruh sig. berarti hipotesis (H3) diterima, X1, X2, secara bersamaan berpengaruh sig terhadap Y. Selanjutnya dapat dilihat berapa koefisien determinasi regresi antara variabel beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) maka dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 5. Koefisien Regresi Variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Y Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.840	5.654		2.624	.010
	X1	.173	.082	.181	2.111	.037
	X2	.281	.052	.461	5.388	.000

a. Dependent Variable: Y

Didapat koefisien regresi untuk variabel X1 sebesar 0,173 dengan nilai sig $0,037 < 0,05$ dan variabel X2 sebesar 0,281 dengan sig $0,000 < 0,05$. Maka adanya peningkatan 1 satuan Beban Kerja akan meningkatkan 0,173 *Turnover Intention* dan setiap peningkatan 1 satuan Stres Kerja akan meningkatkan 0,281 *Turnover Intention*. Dapat dilihat seberapa besar adanya pengaruh antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.560 ^a	.313	.301	2.488

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas adalah sebesar 0.301, dimana dapat dibuktikan bahwa variabel X1 dan X2 memiliki pengaruh terhadap Y sebesar 30.1% sedangkan 69.9% dipengaruhi oleh faktor yang lain.

B. Pembahasan

1. Beban Kerja

Berdasarkan dari hasil penelitian, dijelaskan bahwa dari 115 responden variabel beban kerja dapat dikategorikan baik dengan nilai total capaian responden sebanyak 70,5%, selanjutnya pada indikator target yang harus dicapai dikategorikan baik dengan total capaian responden sebanyak 68,84%, pada indikator kondisi pekerjaan dikategorikan baik dengan total capaian responden sebanyak 71,07%, dan pada indikator penggunaan waktu dikategorikan baik dengan total capaian responden sebanyak 68,52%, serta indikator standar pekerjaan dikategorikan baik dengan total capaian responden sebanyak 74,13%. Berdasarkan persentase skor yang ditemukan dalam penelitian ini, bahwa Beban kerja di The Sanchaya Bintang secara keseluruhan karyawan menyatakan beban kerja baik atau tinggi yang didapatkan atau dirasakan dari hotel yang diteliti oleh penulis, artinya karyawan merasakan bahwa hotel memberikan beban kerja tinggi sesuai yang telah dirasakan oleh karyawan di The Sanchaya Bintang. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan [10] [16][17].

2. Stres Kerja

Berdasarkan dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel stres kerja menunjukkan kategori baik dengan nilai totaltingkat capaian responden sebanyak 71,98%, selanjutnya pada indikator konflik kerja dikategorikan baik dengan total capaian responden sebanyak 71,58%, kemudian pada indikator beban kerja dikategorikan cukup baik dengan total capaian responden sebanyak 68,07%, selanjutnya pada indikator waktu yang mendesak dikategorikan baik dengan total capaian responden sebanyak 69,97%, pada indikator ketidakjelasan peran dikategorikan baik dengan total capaian responden sebanyak 74,57%, dan pada indikator perbedaan harapan antara karyawan dan pimpinan dikategorikan baik dengan total capaian responden sebanyak 74,89%. Dapat ditinjau dari jawaban responden mengenai stres kerja, dimana karyawan mampu mengatasi tingkat stress yang didapat saat bekerja. Hotel selalu mempertimbangkan untuk memperkecil tingkat stress karyawan dengan melaksanakan kegiatan yang meringankan stress karyawan[18]. Maka dari itu pelaku bisnis harus mempertimbangkan hal-hal yang berhubungan dengan fisik dan mental karyawan[19].

3. Turnover Intention

Berdasarkan dari hasil penelitian diketahui bahwa *Turnover Intention* menunjukkan kategori baik dengan nilai totaltingkat capaian responden sebanyak 71,91%, selanjutnya pada indikator memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*) dikategorikan baik dengan total capaian responden sebanyak 71,48%, kemudian pada indikator pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to Search for Alternatives*) dikategorikan baik dengan total capaian responden sebanyak 71,77%, serta pada indikator niat untuk keluar (*Intention to Quit*) dikategorikan baik dengan total capaian responden sebanyak 72,57%. Hal ini menunjukkan bahwa turnover karyawan masih tergolong tinggi, karyawan masih memikirkan dan berkeinginan untuk keluar dari organisasi..

4. Hasil dari Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di The Sanchaya Bintang

Untuk melakukan uji hipotesis untuk mengukur seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh beban kerja dan stres kerja terhadap *Turnover Intention* di The Sanchaya Bintang digunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan *software* SPSS 22. Nilai F hitung adalah 25.538 dengan sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka variabel beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) berpengaruh secara signifikan, artinya hipotesis (H3) diterima, X1, X2, secara bersamaan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y), selanjutnya pada koefisien regresi untuk variabel X1 sebesar 0,173, signifikan $0,037 < 0,05$ dan variabel X2 dengan koefisien regresi 0,281 nilai signifikan $0,000 < 0,05$, setiap adanya peningkatan 1 satuan beban

kerja akan meningkat sebesar 0,173 *Turnover Intention* dan setiap peningkatan 1 satuan stres kerja maka akan meningkat sebesar 0,281 *Turnover Intention*. Kemudian diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,301, artinya adalah pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar 30,1% sedangkan 69,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Jadi dapat disimpulkan pada penelitian ini adalah H3 diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa *Turnover intention* diprediksi dapat dipengaruhi oleh beban kerja dan stress kerja karyawan. Beban kerja dan stress kerja yang dirasakan dan dialami karyawan membuat karyawan berkeinginan meninggalkan Perusahaan, Perusahaan hendaknya memperhatikan hal tersebut, karena pada dasarnya perputaran karyawan yang tinggi akan berdampak terhadap kinerja Perusahaan secara menyeluruh [20]. Seringnya terjadi pergantian posisi karyawan dapat menggagu efektifitas operasional Perusahaan, karyawan baru tentu membutuhkan waktu untuk beradaptasi dan diberikan pelatihan.

KESIMPULAN

Informasi yang didapat dalam penelitian tentang beban kerja dan stres kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di The Sanchaya Bintang. Responden dalam penelitian ini dijumlahkan menjadi 115 responden. Beban Kerja di The Sanchaya Bintang menunjukkan secara keseluruhan dari pernyataan 115 responden maka variabel beban kerja termasuk dalam kategori Baik dengan nilai total capaian responden sebanyak 8.108 dengan persentase 70,5%. Dapat dilihat dari penilaian baik dari karyawan hotel berdasarkan beban kerja yang diberikan oleh hotel. Stres Kerja di The Sanchaya Bintang menunjukkan secara keseluruhan dari pernyataan 115 responden, variabel stress kerja termasuk dalam kategori Baik dengan nilai total capaian responden sebanyak 9.519, dengan persentase 71,98%. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden dalam mengatasi stress kerja. *Turnover Intention* Karyawan di The Sanchaya Bintang menunjukkan secara keseluruhan dari pernyataan 115 responden, *Turnover Intention* dikategorikan baik dengan jumlah nilai total capaian responden sebanyak 5.789, dengan persentase 71,91%. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan yang sudah diisi responden. Dapat dilihat dari Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di The Sanchaya Bintang dilakukan dengan bantuan SPSS 22.00. Nilai F hitung adalah 25.538 dengan sig sebesar $0,000 < 0,05$, dimana variabel X1 (Beban Kerja) dan X2 (Stres Kerja) terhadap Y (*Turnover Intention*) berpengaruh sig, maka hipotesis H3 diterima. Kemudian diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,301, artinya adalah pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar 30,1% sedangkan 69,9% dipengaruhi oleh faktor lain

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Sulastiyono, *Manajemen Penyelenggaraan Hotel*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- [2] A. Sulastiyono, "Manajemen penyelenggaraan hotel: seri manajemen usaha jasa sarana pariwisata dan akomodasi," *Bandung Alf.*, 2011.
- [3] C. Wang, J. Xu, T. C. Zhang, and Q. M. Li, "Effects of professional identity on turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction," *J. Hosp. Tour. Manag.*, vol. 45, pp. 10–22, 2020, doi: <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.07.002>.
- [4] J. Park and H. (Kelly) Min, "Turnover intention in the hospitality industry: A meta-analysis," *Int. J. Hosp. Manag.*, vol. 90, p. 102599, 2020, doi: <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102599>.
- [5] A. S. Albalawi, S. Naughton, M. B. Elayan, and M. T. Sleimi, "Perceived Organizational Support, Alternative Job Opportunity, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention: A Moderated-mediated Model," *Organizacija*, vol. 52, no. 4, pp. 310–324,

2019, doi: doi:10.2478/orga-2019-0019.

- [6] W. Rahman and Z. Nas, "Employee development and turnover intention: theory validation," *Eur. J. Train. Dev.*, vol. 37, no. 6, pp. 564–579, Jan. 2013, doi: 10.1108/EJTD-May-2012-0015.
- [7] Ulfa, Y. Abrian, and A. Adrian, "Analysis of The Factors that Affect Employee Turnover Intention at Travelodge Hotel Batam," *Pendidik. Teknol. Kejur.*, vol. 3, no. 4, pp. 216–220, 2020, doi: <https://doi.org/10.24036/jptk.v3i4.14123>.
- [8] H. Muhyi, Z. Muttaqin, and H. Nirmalasari, *HR Plan & Strategy: Strategi Jitu Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 1st ed. Jakarta: Raih Asa Sukses, 2016.
- [9] M. S. P. Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Ed. Revisi Jakarta Bumi Aksara*, 2011.
- [10] J. N. Fahira, Y. Abrian, and N. Wulansari, "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Rangkayo Basa Kota Padang," *J. Kaji. PARIWISATA DAN BISNIS PERHOTELAN*, vol. 3, no. 1, pp. 55–61, 2022, doi: <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v3i1.40072>.
- [11] M. Y. Anshori, *Manajemen Hotel Antara Teori dan Studi Kasus Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish, 2023.
- [12] H. Mansour and L. Abu Sharour, "Results of survey on perception of patient safety culture among emergency nurses in Jordan: Influence of burnout, job satisfaction, turnover intention, and workload," *J. Healthc. Qual. Res.*, vol. 36, no. 6, pp. 370–377, 2021, doi: <https://doi.org/10.1016/j.jhqr.2021.05.001>.
- [13] J. Liu, B. Zhu, J. Wu, and Y. Mao, "Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: a cross-sectional study in 11 western provinces of China," *BMC Fam. Pract.*, vol. 20, no. 1, p. 9, 2019, doi: 10.1186/s12875-019-0904-0.
- [14] W. Salama, A. H. Abdou, S. A. Mohamed, and H. S. Shehata, "Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees," *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 19, no. 15, 2022, doi: 10.3390/ijerph19159724.
- [15] J. F. Hair, A. H. Money, P. Samouel, and M. Page, "Research Methods for Business," *Educ. + Train.*, vol. 49, no. 4, pp. 336–337, Jan. 2007, doi: 10.1108/et.2007.49.4.336.2.
- [16] R. Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Ilm. magister Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 170–183, 2019, doi: <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i2.3667>.
- [17] W. Hasyim, "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT . Yaskawa Electric Indonesia," *J. Ekon. Manaj. bisnis*, vol. 1, no. 2, pp. 185–192, 2020, doi: <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41>.
- [18] C. Ma, L. Ren, and J. Zhao, "Coping with Stress: How Hotel Employees Fight to Work," *Sustainability*, vol. 13, no. 19, 2021, doi: 10.3390/su131910887.
- [19] A. Karakaş and N. Tezcan, "The relation between work stress, work-family life conflict and worker performance: A research study on hospitality employees," *Eur. J. Tour. Res.*, vol. 21, pp. 102–118, 2019.
- [20] A. Mohsin, A. Brochado, and H. Rodrigues, "Mind the gap: a critical reflection on hotel employee turnover," *Int. J. Contemp. Hosp. Manag.*, vol. 35, no. 7, pp. 2481–2495, Jan. 2023, doi: 10.1108/IJCHM-03-2022-0295.