



KETERKAITAN STRES KERJA DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN KEPUTUSAN RETENSI KARYAWAN

Ni Putu Dera Yanthi¹ Nyoman Dewi Pitaloka Cahyadi²

Article history:

Submitted: 30 Juni 2024

Revised: 17 Januari 2025

Accepted: 15 April 2025

Keywords:

Employee Engagement;

Employee Retention;

Work Stress;

Kata Kunci:

Employee Engagement;

Retensi Karyawan;

Stres Kerja;

Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Pendidikan

Nasional, Bali, Indonesia

Email:

derayanthi@undiknas.ac.id

Abstract

Employee retention is one of the most significant challenges companies face across various industrial sectors. Work stress and employee engagement influence an employee's decision to stay or resign. This study examines the effects of work stress and employee engagement on retention decisions. By employing binary logistic regression analysis, the research seeks to understand the relationships between these variables and provide insights into managing work stress and enhancing employee engagement to strengthen employee retention. The study reveals that work stress has a significant impact on retention decisions. Indicators of work stress, such as excessive workload, role conflict, role ambiguity, time pressure, and job satisfaction, play a crucial role in increasing employee stress levels, ultimately leading to a higher intention to resign. On the other hand, employee engagement, which includes vigor, dedication, and absorption, positively influences retention decisions. Managing stress is key to addressing this issue. Implementing stress management strategies is hoped to help companies reduce work stress levels and improve employee well-being.

Abstrak

Retensi karyawan adalah salah satu tantangan paling signifikan yang dihadapi perusahaan di berbagai sektor industri. Stres kerja dan keterlibatan karyawan memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap tinggal atau mengundurkan diri. Studi ini meneliti efek stres kerja dan keterlibatan karyawan pada keputusan retensi. Dengan menggunakan analisis regresi logistik biner, penelitian ini berupaya memahami hubungan antara variabel-variabel ini dan memberikan wawasan tentang mengelola stres kerja dan meningkatkan keterlibatan karyawan untuk memperkuat retensi karyawan. Studi ini mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki dampak yang signifikan pada keputusan retensi. Indikator stres kerja, seperti beban kerja yang berlebihan, konflik peran, ambiguitas peran, tekanan waktu, dan kepuasan kerja, memainkan peran penting dalam meningkatkan tingkat stres karyawan, yang pada akhirnya mengarah pada niat yang lebih tinggi untuk mengundurkan diri. Di sisi lain, keterlibatan karyawan, yang mencakup semangat, dedikasi, dan penyerapan, secara positif memengaruhi keputusan retensi. Mengelola stres adalah kunci untuk mengatasi masalah ini. Penerapan strategi manajemen stres diharapkan dapat membantu perusahaan mengurangi tingkat stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional, Bali, Indonesia²

Email: pitalokacahyadi@undiknas.ac.id²

PENDAHULUAN

Retensi karyawan merupakan suatu tantangan yang paling besar yang dihadapi oleh perusahaan di berbagai sektor industri. Tingginya tingkat *turnover* karyawan dapat mengakibatkan kerugian finansial dan operasional yang signifikan, termasuk biaya rekrutmen dan pelatihan yang tinggi serta hilangnya pengetahuan dan keterampilan yang telah diinvestasikan dalam karyawan tersebut. Keputusan karyawan untuk tetap berada di sebuah perusahaan atau untuk *resign* adalah keputusan penting dari berbagai faktor. Maka dari itu, memahami faktor yang memengaruhi karyawan untuk tetap bertahan di sebuah perusahaan menjadi sangat penting. Stres kerja terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan. Wibowo, I Gede Putro, dkk., (2015)

Banyak faktor penting yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tidak *resign*, salah satunya adalah stres kerja. Tingginya tingkat stres kerja dapat menimbulkan rasa tidak puas, menurunkan produktivitas, dan akhirnya memicu keputusan untuk meninggalkan pekerjaan. Seperti yang didefinisikan oleh Parker & DeCotiis (1983) stres kerja diartikan sebagai respons negatif yang terjadi disaat terdapat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan karyawan tersebut. Penelitian terkait stres kerja oleh Viegas & Henriques (2020) yang menggunakan teori Parker & DeCotiis menyatakan bahwa stres kerja secara signifikan berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja, stres yang berlebihan dapat merusak kinerja, kesejahteraan, dan kesehatan karyawan. Indikator yang dapat menyebabkan stres kerja meliputi beban kerja, konflik peran, ambiguitas peran, dan tekanan waktu. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terjadinya hubungan yang negatif signifikan yang terjadi di antara dan retensi karyawan, di mana karyawan yang mengalami stres kerja cenderung berkeinginan untuk *resign* perusahaan (Avey *et al.*, 2009). Penelitian lebih lanjut oleh Giao *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa *emotional intelligence* membantu karyawan mengelola stres kerja dengan lebih baik, sehingga mengurangi *burnout*. *Burnout* yang rendah berkontribusi pada peningkatan retensi karyawan, karena karyawan dengan kemampuan emosional yang tinggi lebih mampu menghadapi tuntutan kerja yang kompleks.

Teori *Healthy Work* yang dikemukakan oleh Karasek & Theorell (1990) menjelaskan bahwa beban kerja, yang mencakup jumlah dan kompleksitas tugas, dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental serta menurunkan kinerja. Himmawan & Handoyo (2021) menerapkan teori ini dalam penelitian mereka dan menemukan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor utama dalam tuntutan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja memediasi secara parsial hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention* pada pegawai Klinik Utama Bunga Emas.” (Pradnyani *et al.*, 2024) Tuntutan kerja yang berlebihan dapat meningkatkan tekanan psikologis, mengurangi fokus saat bekerja, dan berpotensi memicu stres kerja yang berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Rizzo *et al.*, (1970) yang dikutip dalam buku Buamonabot (2022), konflik peran terjadi ketika tuntutan pekerjaan yang diberikan bertentangan atau terdapat instruksi yang tidak selaras dari atasan yang berbeda, sehingga menimbulkan ketidakpastian dan stres. Selain itu, ambiguitas peran muncul ketika karyawan tidak memiliki kejelasan mengenai ekspektasi dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, yang dapat menyebabkan kebingungan dan meningkatkan tingkat stres dalam lingkungan kerja.

Tekanan waktu dialami ketika seorang karyawan diberikan waktu yang sangat singkat untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, meningkatkan kecemasan dan menurunkan kualitas pekerjaan (Beehr & Newman, 1978). Kepuasan kerja merujuk pada evaluasi positif seseorang terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerja (Spector, 1997). Kepuasan kerja yang rendah dapat meningkatkan stres kerja karena menimbulkan rasa yang tidak puas terhadap lingkungan kerja, Ariawangsa dan Mujiati (2024) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan, khususnya pada masa pandemi COVID-19. Imbalan, atau

hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Penelitian sebelumnya mengenai hubungan stres kerja menunjukkan bahwa hal tersebut menjadi salah satu alasan utama terjadinya *turnover* yang tinggi.

Podsakoff *et al.*, (2007) menemukan bahwa stres kerja meningkatkan kemungkinan karyawan untuk tidak bertahan pada perusahaannya. Fried *et al.*, (2008) menemukan ketidakjelasan konflik peran adalah prediktor yang sangat kuat terhadap keinginan karyawan untuk keluar. Penelitian Bridger *et al.*, (2013) beban kerja yang berlebihan dan kurangnya dukungan sosial adalah faktor utama yang meningkatkan stres kerja dan keinginan karyawan untuk resign. Bakker dan Demerouti (2017) mengonfirmasi model *Job Demands-Resources* (JD-R) menjelaskan beban kerja tinggi tanpa sumber daya yang memadai dapat meningkatkan stres kerja dan niat untuk *resign*. Stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap keputusan retensi karyawan (Lestari *et al.*, 2021). Jika stres kerja dibarengi dengan motivasi yang sepadan, kinerja karyawan akan meningkat, sehingga keinginan untuk tidak memperpanjang kerja mereka di perusahaan akan berkurang (Chasanah & Maulida, 2022). Lingkungan kerja harus tetap terjaga keharmonisannya dan harus kondusif, maka dari itu perlu pertimbangan bagaimana stres yang terjadi pada karyawan dapat dikomunikasikan, sehingga meningkatkan keinginan karyawan untuk bertahan (Widianti & Herlina, 2023). Kepuasan kerja memiliki mediasi rendah terhadap pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Putry & Hamsal, 2024). Karyawan yang mengalami stres kerja cenderung sulit merasa puas, menyebabkan penurunan kinerja dan keinginan untuk bertahan di perusahaan berkurang.

Selain stres kerja, *employee engagement* juga mempengaruhi keputusan retensi karyawan. *Employee engagement* merujuk pada tingkat antusiasme dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2004). Karyawan yang terlibat menunjukkan komitmen tinggi dan cenderung memberikan usaha ekstra dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki *engagement* tinggi dan hubungan emosional yang kuat dengan pekerjaan cenderung lebih puas dan tidak ingin *resign* dari pekerjaannya (Harter *et al.*, 2002). Perilaku karyawan dipengaruhi oleh perlakuan adil dari atasan, yang membentuk energi positif dan dedikasi untuk perusahaan (Yanthi & Rahyuda, 2019). Schaufeli *et al.* (2002) mengidentifikasi tiga indikator *employee engagement*: *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* mencakup energi dan ketahanan mental tinggi selama bekerja, *dedication* menggambarkan keterlibatan dengan rasa makna dan antusiasme, dan *absorption* mengacu pada konsentrasi penuh dalam pekerjaan. Saks (2006) menemukan bahwa *employee engagement* berhubungan signifikan dengan niat untuk bertahan di perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat retensi yang tinggi cenderung memiliki rasa keterlibatan yang tinggi (Schaufeli & Bakker, 2010). Meta-analisis Halbesleben (2010) menjelaskan *work engagement* memiliki hubungan negatif dengan *burnout* dan *turnover intention*. Taris dan Schaufeli (2015) juga mengatakan bahwa *work engagement* memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan dan kecil kemungkinan untuk *resign*. Karyawan yang terlibat aktif menunjukkan keinginan besar untuk tetap di perusahaan (Christian *et al.*, 2011). Menurut Rachman dan Aryo (2016) terdapat pengaruh tidak langsung *employee engagement* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Namun, penelitian Natalia dan Rosiana (2017) menunjukkan bahwa *engagement* tidak selalu signifikan terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Fauziridwan *et al.*, (2018) menemukan bahwa semakin tinggi *employee engagement*, semakin rendah *turnover intention*. Fauzia dan Marwansyah (2020) juga menunjukkan bahwa *employee engagement* mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara signifikan.

Penelitian terbaru terus mendukung hubungan antara *employee engagement*, kepuasan kerja, dan niat untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*). Misalnya, studi oleh Wen *et al.*, (2022) menemukan bahwa kepuasan terhadap supervisor dan promosi berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*, yang pada gilirannya menurunkan niat untuk meninggalkan pekerjaan. Selain itu, posisi jabatan memoderasi hubungan antara kepuasan terhadap supervisor dan rekan kerja dengan niat untuk meninggalkan pekerjaan. Dalam konteks industri perhotelan, penelitian oleh Sudiarta *et al.*, (2025) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan *employee engagement* secara signifikan

mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Karyawan yang merasa puas dan terlibat cenderung memiliki niat yang lebih rendah untuk keluar dari perusahaan. Lebih lanjut, penelitian oleh Chinyamurindi dan Mashavira (2024) menyoroti peran kreativitas, *engagement*, dan pekerjaan yang layak (*decent work*) dalam meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi niat untuk meninggalkan pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan menantang dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan mengurangi *turnover intention*.

Penelitian sebelumnya telah banyak mengeksplorasi dampak stres kerja terhadap hasil keluaran dari karyawan seperti kepuasan kerja, produktivitas, dan niat untuk berhenti bekerja. Misalnya, Karasek dan Theorell (1990) menyelidiki bagaimana beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, sehingga memengaruhi kinerja karyawan. Namun, banyak penelitian yang cenderung fokus pada aspek individual dari stres kerja seperti beban kerja atau konflik peran, tanpa analisis komprehensif yang menggabungkan beberapa indikator stres bersamaan. Selain itu masih sedikit penelitian yang mengeksplorasi efek gabungan dari stres kerja dan *employee engagement* terhadap keputusan retensi. Sementara Avey *et al.*, (2009) membahas dampak negatif stres kerja pada retensi, peran *employee engagement* dalam konteks ini masih kurang dieksplorasi. Pada penelitian ini akan memberikan analisis holistik dengan mempertimbangkan beberapa indikator stres kerja (beban kerja, konflik peran, ambiguitas peran, tekanan waktu, dan kepuasan kerja) serta dimensi utama dari *employee engagement* (*vigor*, *dedication*, dan *absorption*). Pendekatan komprehensif ini menawarkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan. Pendekatan ini dapat mengidentifikasi bagaimana *engagement* positif dapat mengimbangi efek negatif dari stres kerja. Temuan penelitian ini memiliki implikasi langsung pada strategi organisasi, terutama dalam program manajemen stres dan peningkatan *engagement*. Wawasan ini dapat membantu organisasi merancang intervensi yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan retensi karyawan.

Penelitian ini akan berfokus pada bagaimana pengaruh stres kerja dan *employee engagement* terhadap keputusan retensi karyawan dengan menggunakan analisis regresi logistik biner. Menggunakan analisis regresi logistik biner memungkinkan pemeriksaan mendetail hubungan stres, *engagement*, dan retensi, memberikan bukti statistik yang kuat tentang predictor keputusan retensi. Penelitian ini berkontribusi penting dengan memberikan wawasan mendalam tentang dinamika kompleks retensi karyawan, menawarkan dasar yang solid untuk studi lanjut dan aplikasi dalam manajemen organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan analisis kuantitatif, dengan menguji hipotesis yang telah ditentukan (Malik & Arifin, 2021). Alat bantu kuesioner dengan teknik pengumpulan data digunakan dengan menggunakan kuesioner tertutup, di mana pilihan jawaban diberikan dengan menggunakan skala likert. Pada penelitian kali ini tidak diketahui jumlah populasinya, dikarenakan pada penelitian kali ini diharapkan bisa menggambarkan seluruh kondisi perusahaan yang ada. Sehingga disebarlah kuesioner secara *online* dan acak kepada responden yang sudah bekerja dimanapun, yang bisa menjawab pernyataan yang ada di kuesioner. Dengan jumlah populasi yang tidak diketahui, maka digunakan rumus Lemeshow untuk menentukan jumlah sampel. Dengan taraf tingkat signifikansi 5 persen didapatkan jumlah sampel yang digunakan pada penelitian kali ini ialah sebanyak 384 responden.

Untuk menganalisis, penelitian ini akan menggunakan metode regresi logistik biner. Pada metode regresi logistik biner, variabel dependen dalam metode ini biasanya dinyatakan sebagai 1 = Ya dan 0 = Tidak (Hosmer *et al.*, 2013). Pada penelitian ini variabel independennya adalah Stres Kerja

(X1) dan *Employee Engagement* (X2), dan variabel dependennya adalah Keputusan Retensi Karyawan dengan dinotasikan sebagai 1 = *Resign* dan 0 = Tidak *Resgin*. Analisis regresi logistik biner dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu:

Penyusunan Model. Model regresi logistik disajikan sebagai berikut:

$$g(x) = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 \dots\dots\dots(1)$$

di mana:

- g(x) : logit n (x)
- β_0 : estimasi parameter regresi
- $\beta_1X_1 + \beta_2X_2$: estimasi nilai koefisien regresi variabel independen

Uji Kecocokan Model menggunakan *Nagelkerke R-Square* dalam penelitian ini untuk menentukan apakah model yang dikembangkan dan digunakan dalam penelitian ini sesuai untuk menjelaskan keputusan retensi karyawan. Uji Parameter secara Simultandalam penelitian ini menggunakan nilai statistik uji G yang berasal dari *Omnibus Test of Model Coefficients*. Uji Parameter secara Parsial dalam penelitian ini menggunakan *Wald Test*, untuk mengukur signifikansi masing-masing parameter dalam model. Uji Rasio Kecenderungan (*Odds Ratio*) dalam regresi logistik digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemungkinan (peluang) perubahan pada variabel dependen akibat perubahan pada variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas terhadap instrumen penelitian bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Pada penelitian ini menggunakan metode analisis korelasi *Pearson*.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r hitung	Variabel	Item	r hitung	
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,560	<i>Employee Engagement</i> (X2)	X2.1	0,788	
	X1.2	0,650		X2.2	0,528	
	X1.3	0,741		X2.3	0,490	
	X1.4	0,452		X2.4	0,740	
	X1.5	0,690		X2.5	0,493	
	X1.6	0,561		X2.6	0,538	
	X1.7	0,667		X2.7	0,842	
	Lanjutan:					
	X1.8	0,829		X2.8	0,694	
	X1.9	0,649		X2.9	0,831	
	X1.10	0,474				

Sumber: Data Penelitian, 2024

Dengan taraf signifikan 5 persen, item akan dikatakan valid jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 atau (r)>0,30 (Latan dan Ghozali, 2015). Dapat diketahui dari Tabel 1 bahwa setiap item pada indikator memiliki nilai korelasi lebih dari 0,30. Sehingga seluruh instrumen yang ada pada penelitian ini yang digunakan pada kuesioner dapat dikatakan valid.

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana instrumen penelitian konsisten dalam alat ukur yang digunakan. Penarikan kesimpulan uji ini adalah jika nilai *croanbach's coeficient alpha* lebih besar dari pada 0,6, maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik (Juliandi *et al.*, 2014). Dapat diketahui dari Tabel 2 menunjukkan hasil bahwa seluruh variabel yang terdapat pada penelitian ini memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga seluruh variabel dikatakan reliabel, dan dapat dilanjutkan ke analisis berikutnya.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha
Stres Kerja (X1)	0,820
Employee Engagement (X)	0,835

Sumber: Data Penelitian, 2024

Sebelum analisis regresi logistik, penting untuk memastikan bahwa model yang dibangun sesuai (Fit). Model persamaan regresi logistik yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$g(x) = 5,632 - 0,477 \text{ Stres Kerja} + 0,174 \text{ Employee Engagement}$$

Selanjutnya, model persamaan tersebut diuji menggunakan *Hosmer and Lemeshow Test*. Berdasarkan Tabel 3, diketahui *p-value* bernilai 0,343 atau lebih besar dari $\alpha = 0,05$, sehingga H_0 diterima. Menunjukkan bahwa model persamaan regresi logistik yang digunakan cocok untuk menjelaskan keputusan retensi karyawan. Selain itu, Tabel 3 juga dapat diketahui bahwa nilai *Nagelkerke R-Square* 0,427 atau 42,7 persen, menandakan stres kerja dan *employee engagement* menjelaskan 42,7 persen variasi dalam keputusan retensi karyawan.

Tabel 3.
Hasil Nagelkerke R-Square

P-Value	Nagelkerke R-Square
0,343	0,427

Sumber: Data diolah, 2025

Uji parameter secara simultan dilakukan dengan uji G, menggunakan model *Omnibus Test of Model Coefficient*. Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *p-value* adalah 0,000, nilai ini lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Berdasarkan uji parameter secara simultan, setidaknya ada satu variabel independen berpengaruh dan dapat menjelaskan variabel dependen. Selanjutnya dilanjutkan uji parameter secara parsial.

Tabel 4.
Hasil Omnibus Test of Model Coefficient

Model	P-Value
	0,000

Sumber: Data diolah, 2025

Pengujian secara parsial dilakukan melalui statistik uji *Wald*. Pada Tabel 5 menunjukkan bahwa stres kerja dan *employee engagement* memiliki nilai *p-value* 0,05 dimana nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja dan *Employee Engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap keputusan retensi karyawan. Diketahui juga pada Tabel 5 bahwa nilai koefisien Stres Kerja bernilai negatif, maka dapat dijelaskan bahwa semakin stres kerja yang diterima karyawan maka semakin yakin karyawan tersebut untuk *resign* dari pekerjaannya. Sebaliknya untuk *employee engagement* diketahui memiliki nilai koefisien positif maka dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi *engagement* yang dimiliki seorang karyawan, maka semakin yakin karyawan tersebut untuk bertahan pada pekerjaannya.

Tabel 5.
Hasil Wald

Variabel	B	P-Value	Keterangan
Stres Kerja (X1)	-0,477	0,000	H_0 ditolak
Employee Engagement (X2)	0,174	0,000	H_0 ditolak

Sumber: Data diolah, 2025

Selanjutnya, interpretasi nilai *odds ratio* dapat dilihat melalui nilai $\text{Exp}(\beta)$. Berdasarkan Tabel 6, terdapat dua temuan utama. Pertama, variabel stres kerja memiliki nilai *odds ratio* sebesar 0,621, yang berarti karyawan yang mengalami stres kerja memiliki kemungkinan 0,621 kali lebih kecil untuk bertahan di perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang tidak mengalami stres kerja. Kedua, variabel *employee engagement* memiliki nilai *odds ratio* sebesar 1,190, yang menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat *engagement* yang tinggi memiliki kemungkinan 1,190 kali lebih besar untuk tetap bertahan di perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki *engagement* yang tinggi.

Tabel 6.
Hasil Odds Rasio

Variabel	<i>Exp</i> (β)
Stres Kerja (X1)	0,621
<i>Employee Engagement</i> (X2)	1,190

Sumber: Data diolah, 2025

Stres kerja adalah kondisi yang muncul ketika pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuan karyawan tersebut (Parker dan DeCotiis, 1983). Stres kerja dapat mempengaruhi keputusan retensi karyawan melalui berbagai indikator. Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja, yang diukur melalui indikator seperti beban kerja berlebihan, konflik peran, ambiguitas peran, tekanan waktu, dan kepuasan kerja, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan niat karyawan untuk *resign*. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan, sehingga lebih mungkin untuk mempertimbangkan *resign*. Hal ini konsisten dengan temuan Karasek dan Theorell (1990) yang menjelaskan beban kerja yang berlebihan memiliki hubungan langsung dengan peningkatan stres dan keinginan karyawan untuk *resign*. Ketika karyawan merasa tidak mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka dalam waktu yang ditentukan, mereka akan mengalami tekanan yang dapat mendorong mereka untuk mencari pekerjaan yang lebih ringan. Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Suseno dan Kuwartika (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berlebih secara signifikan meningkatkan tingkat stres yang berdampak pada keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Konflik peran ditemukan memiliki dampak signifikan pada stres kerja. Konflik peran terjadi ketika karyawan menerima tuntutan yang saling bertentangan dari berbagai pihak atau mengalami kesulitan dalam memenuhi ekspektasi kerja. Konflik peran menyebabkan rasa yang tidak pasti dan kecemasan, yang pada akhirnya meningkatkan stres kerja (Rizzo *et al.*, 1970). Konflik peran yang tinggi dapat meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan karena mereka merasa tidak mampu memenuhi ekspektasi pekerjaan yang bertentangan tersebut (Beehr dan Newman, 1978). Dalam konteks kekinian, Abdullah *et al.* (2021) menemukan bahwa konflik peran merupakan salah satu faktor signifikan yang meningkatkan stres kerja, terutama dalam lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tekanan.

Ambiguitas peran adalah ketidakjelasan tentang ekspektasi pekerjaan atau tanggung jawab karyawan. Ketika karyawan memiliki ketidakjelasan tentang apa yang diharapkan dari mereka, sehingga membuat mereka merasa bingung dan stres (Rizzo *et al.*, 1970). Ambiguitas peran yang tinggi berkorelasi dengan tingkat stres yang lebih tinggi dan peningkatan niat untuk *resign* (Schaubroeck *et al.*, 1989). Ketidakjelasan tentang ekspektasi kerja menghasilkan tingkat stres yang lebih tinggi. Responden menyebutkan bahwa *ambiguitas* ini menyebabkan kebingungan dalam prioritas kerja dan menurunkan motivasi mereka. Penelitian Peres dan Maridjo (2024) Peres

membuktikan bahwa ambiguitas peran memicu *burnout* dan stres kerja, yang pada akhirnya menurunkan kinerja serta meningkatkan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Tekanan waktu terjadi ketika karyawan merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka sangat singkat. Tekanan ini dapat meningkatkan kecemasan dan menurunkan kualitas pekerjaan (Beehr dan Newman, 1978). Penelitian oleh Jex dan Elacqua (1999) menunjukkan bahwa tekanan waktu yang tinggi berkaitan dengan peningkatan stres dan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan dengan tekanan waktu yang lebih rendah. Hasil uji menunjukkan bahwa tekanan waktu merupakan indikator stres kerja yang signifikan. Karyawan yang merasa terburu-buru dalam menyelesaikan tugas mengalami kecemasan lebih tinggi, yang memengaruhi keputusan mereka untuk bertahan atau *resign*. Dalam penelitian kontemporer, Purwaningsih *et al.* (2019) menemukan bahwa tekanan waktu yang tinggi secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja dan berkontribusi pada keinginan untuk *resign*, terutama pada sektor jasa yang menuntut produktivitas tinggi dalam waktu terbatas.

Spector (1997) menjelaskan terdapat perasaan positif yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan seseorang apabila karyawan tersebut merasa puas akan pekerjaannya. Pada saat seorang karyawan merasa tidak puas dengan hasil pekerjaan mereka, maka mereka cenderung mengalami stres yang lebih tinggi. Penelitian oleh Hom dan Griffeth (1995) menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang rendah adalah salah satu prediktor utama dari niat untuk *resign*. Menurut hasil penelitian, responden yang merasa tidak puas dengan lingkungan kerja, imbalan yang diterima, atau hubungan dengan rekan kerja dan atasan lebih mungkin untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini didukung oleh Ramansyah *et al.* (2023) yang menemukan bahwa kepuasan kerja yang rendah berperan sebagai mediator antara stres kerja dan niat untuk meninggalkan pekerjaan, terutama ketika karyawan menghadapi tekanan beban dan ambiguitas peran yang tinggi.

Employee engagement merupakan konsep yang mengacu pada keterlibatan emosional dan kognitif karyawan terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan melalui tiga dimensi utama: *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli *et al.*, 2002). Ketiga dimensi ini mencerminkan kondisi positif yang mendorong keterlibatan mendalam dalam pekerjaan serta berkontribusi pada loyalitas dan keinginan untuk tetap bertahan di perusahaan. *Vigor* ditandai dengan tingginya tingkat energi, semangat, dan ketahanan mental dalam menghadapi beban kerja. Karyawan dengan *vigor* tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang stabil, bahkan dalam situasi tekanan tinggi. Hal ini sejalan dengan temuan Rich *et al.*, (2010) yang menyatakan bahwa *vigor* memiliki hubungan positif dengan retensi karyawan, karena individu yang berenergi cenderung lebih tahan terhadap stres dan memiliki motivasi kerja yang kuat.

Dedication mencerminkan adanya keterikatan emosional yang mendalam terhadap pekerjaan, ditandai dengan rasa makna, kebanggaan, dan antusiasme. Ketika karyawan merasakan bahwa pekerjaannya bernilai dan memberi tantangan positif, hal tersebut memperkuat loyalitas terhadap organisasi. Harter *et al.*, (2002) menunjukkan bahwa *dedication* memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan penurunan *turnover intention*. Sementara itu, *absorption* menggambarkan keterlibatan penuh dalam pekerjaan, di mana karyawan tenggelam dalam tugas hingga kehilangan persepsi waktu. Keadaan ini tidak hanya mencerminkan perhatian dan fokus yang tinggi, tetapi juga kepuasan intrinsik yang berkontribusi pada loyalitas jangka panjang. Penelitian Bakker dan Demerouti (2008) mendukung bahwa *absorption* berkorelasi positif dengan retensi karena keterlibatan yang mendalam menurunkan kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan alternatif. Selain itu, modal psikologis positif seperti kepuasan kerja terbukti memiliki peran dalam mengurangi stres kerja dan niat untuk *resign* Avey *et al.*, (2009). Hal ini memperkuat bahwa *engagement* tidak berdiri sendiri, tetapi saling berkaitan dengan faktor psikologis lain yang memperkuat retensi. Oleh karena itu, membangun *employee engagement* menjadi strategi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung loyalitas karyawan.

Wawancara mendalam dengan responden mengungkapkan bahwa tekanan waktu dan konflik peran sering menjadi pemicu stres utama. Sebaliknya, responden dengan *engagement* tinggi menunjukkan kemampuan mengelola stres lebih baik karena memiliki makna yang mendalam terhadap pekerjaan mereka. Sehingga *engagement* yang positif dapat mengimbangi stres kerja melalui beberapa mekanisme penting. Pertama, karyawan yang secara emosional terlibat dengan pekerjaannya lebih mampu mengatasi tekanan dan tantangan yang mereka hadapi. Mereka memiliki energi dan ketahanan mental yang lebih tinggi, memungkinkan mereka tetap produktif meskipun berada di bawah tekanan (Schaufeli *et al.*, 2002). Kedua, *engagement* meningkatkan rasa makna dan tujuan dalam pekerjaan, mengurangi dampak negatif dari stres, seperti beban kerja yang berlebihan dan konflik peran (Schaufeli dan Bakker, 2004). Temuan dari Ariyanto *et al.*, (2025) menguatkan bahwa *employee engagement*, terutama melalui dimensi *vigor* dan *dedication*, berpengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi, kinerja, serta loyalitas karyawan. *Engagement* juga mendorong fokus dan efisiensi kerja, serta membantu karyawan mengelola tekanan pekerjaan dengan lebih baik. Meski *absorption* memberikan kontribusi pada keterlibatan mendalam, pengaruhnya terhadap retensi dapat bervariasi tergantung konteks organisasi. Penelitian tersebut menegaskan bahwa penguatan ketiga dimensi *engagement* mampu memperkuat niat karyawan untuk bertahan dan berkontribusi secara maksimal dalam jangka panjang.

Maka dari itu perusahaan dapat meningkatkan *engagement* melalui intervensi yang dirancang untuk mendukung karyawan. Program pelatihan manajemen waktu, konseling dan dukungan psikologis, program kesejahteraan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan komunikasi yang efektif, semuanya dapat membantu karyawan mengelola stres dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Penelitian oleh Saks (2006) menunjukkan bahwa intervensi yang meningkatkan *engagement* juga meningkatkan retensi karyawan, mengurangi turnover, dan meningkatkan produktivitas. Secara keseluruhan, *engagement* positif memainkan peran penting dalam mengurangi efek negatif dari stres kerja. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mempromosikan *engagement* karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, mengurangi niat untuk *resign*, dan meningkatkan retensi karyawan. Jain *et al.*, (2013) menjelaskan *employee engagement* yang tinggi dapat mengurangi dampak negatif dari stres kerja terhadap kesejahteraan karyawan.

Pengelolaan stres kerja melalui manajemen stres merupakan langkah penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan retensi. Manajemen stres dapat mencakup pelatihan manajemen waktu, konseling dan dukungan psikologis, program kesejahteraan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, dan komunikasi yang efektif. Berdasarkan wawancara lapangan, beberapa responden mengungkapkan bahwa pelatihan manajemen waktu sangat membantu mereka dalam mengatur prioritas kerja. Pelatihan manajemen waktu membantu karyawan merencanakan dan mengatur waktu mereka dengan lebih efektif, mengurangi tekanan waktu dan beban kerja yang berlebihan (Jex dan Elacqua, 1999). Wardani dan Amaliyah (2022) juga menunjukkan bahwa pelatihan manajemen waktu memiliki peran signifikan dalam mengurangi stres kerja dan meningkatkan efisiensi karyawan. Selain itu disebutkan bahwa program konseling dan dukungan psikologis yang disediakan oleh perusahaan ditemukan memberikan efek positif pada karyawan yang menghadapi stres berat akibat konflik peran. Konseling dan dukungan psikologis memberikan bantuan profesional dalam mengatasi stres dan masalah pribadi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Avey *et al.*, 2009). Le *et al.*, (2024) menegaskan bahwa layanan konseling di tempat kerja berkontribusi terhadap penurunan stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan.

Program kesejahteraan karyawan, seperti aktivitas rekreasi atau sesi relaksasi mingguan, diapresiasi oleh karyawan karena membantu mereka merasa lebih rileks dan produktif. Program kesejahteraan karyawan yang mencakup aktivitas rekreasi dan teknik relaksasi dapat membantu

mengurangi tingkat stres (Parker dan DeCotiis, 1983). Atalie dan Salendu (2023) menyebutkan bahwa program kesejahteraan seperti relaksasi terjadwal dan kegiatan sosial di kantor dapat menurunkan tingkat stres secara signifikan. Responden juga mencatat bahwa lingkungan kerja yang sehat, termasuk ruang kerja yang ergonomis dan komunikasi terbuka dengan manajer, membantu mengurangi ambiguitas peran. Kebijakan komunikasi rutin, seperti pertemuan mingguan, memberikan kejelasan mengenai tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga menurunkan tingkat stres yang dirasakan. Menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman serta meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan dapat mengurangi ambiguitas dan konflik peran (Rizzo *et al.*, 1970). Pulman dan Fenge (2024) menekankan pentingnya desain tempat kerja yang mendukung kesejahteraan mental dan komunikasi dua arah yang konsisten dalam mereduksi stres akibat ketidakjelasan peran. Chen *et al.*, (2024) juga menegaskan pentingnya dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja dalam menekan kelelahan kerja serta meningkatkan daya tahan psikologis karyawan dalam menghadapi tekanan pekerjaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap keputusan retensi karyawan, sementara *employee engagement* memberikan pengaruh positif yang signifikan. Karyawan yang mengalami tingkat stres tinggi cenderung memiliki keinginan lebih besar untuk mengundurkan diri dari perusahaan, sedangkan karyawan dengan tingkat keterlibatan tinggi menunjukkan loyalitas dan kecenderungan untuk bertahan lebih lama. Temuan ini secara teoritis memperkuat kerangka kerja *Job Demands-Resources* (JD-R), yang menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia dapat memengaruhi niat karyawan untuk bertahan. Secara empiris, penelitian ini juga menegaskan pentingnya *employee engagement* sebagai prediktor utama dalam perilaku retensi karyawan.

Dari sisi praktis, perusahaan disarankan untuk menerapkan strategi manajemen stres secara aktif, seperti pelatihan manajemen waktu, konseling psikologis, program kesejahteraan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan komunikatif. Selain itu, penguatan *employee engagement* dapat dilakukan dengan memberikan pengakuan terhadap kinerja, menciptakan ruang partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan meningkatkan dukungan sosial dari atasan. Pendekatan ini tidak hanya relevan untuk satu sektor, tetapi juga dapat diterapkan pada berbagai jenis industri seperti industri teknologi yang menghadapi tekanan waktu tinggi, sektor jasa seperti perhotelan dan ritel yang menuntut pelayanan cepat dan berkualitas, hingga sektor pendidikan yang sering menghadapi beban kerja administratif dan konflik peran. Dalam konteks ini, model penelitian yang digunakan mampu mengidentifikasi tekanan dan potensi keterlibatan di masing-masing industri untuk mendukung retensi karyawan yang berkelanjutan.

Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan pada data yang bersifat *cross-sectional*, sehingga belum mampu menangkap dinamika perubahan stres kerja dan *engagement* karyawan dari waktu ke waktu. Untuk mengatasi hal ini, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan longitudinal agar dapat memantau perubahan yang terjadi dalam jangka panjang. Selain itu, memperluas variabel yang diteliti seperti *work-life balance*, dukungan sosial dari manajemen, dan kebijakan fleksibilitas kerja juga disarankan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi keputusan retensi karyawan. Dengan demikian, penelitian mendatang dapat memberikan kontribusi yang lebih besar baik secara teoritis maupun praktis dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif dan efektif.

REFERENSI

- Abdullah, D. N. M. A., Omar, M. K., Dahalan, N. A., Zakaria, R., & Ibrahim, Z. (2021). Relationships between Workload, Role Ambiguity, Work-Family Conflict, Workplace Bullying and Job Stress. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(7), 1257–1268. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v11-i7/10587>
- Ariyanto, E., Wijaya, M. H., & Sari, A. N. M. (2025). The Effect of Employee Engagement (Vigor , Dedication , and Absorption) on Job Satisfaction at PT Pelindo 1 Corresponding Author : Eny Ariyanto Corresponding Author : Eny Ariyanto. *International Journal of Current Science Research and Review*, 08(02), 673–679. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/V8-i2-11>
- Ariawangsa, Denick, & Mujiati, Ni Wayan. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Retensi Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 13(2), 337–345. <https://doi.org/10.24843/EEB.2024.v13.i02.p13>
- Asnia Purwaningsih | Anis Eliyana | Ahmad Rizki Sridadi. (2019). Understanding Workload Pressure, Role Ambiguity and Job Satisfaction. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development*, 3(4), 1162–1168. <https://doi.org/https://doi.org/10.31142/ijtsrd23913>
- Atalie, G., & Salendu, A. (2023). Work Culture in Post-Pandemic: Role of the Temporal Flexibility and Supportive Supervisor Culture Towards Employee's Work Stress. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(3), 301–313. <https://doi.org/10.23917/indigenou.v8i3.3114>
- Avey, J. B., Luthans, F., Jensen, S. M. (2009). Psychological Capital: a Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover. *Human Resource Management*, 677–693. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/hrm.20294>
- 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. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- BEEHR, T. A., & NEWMAN, J. E. (1978). Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: a Facet Analysis, Model, and Literature Review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665–699. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
- Bridger, R. S., Day, A. J., & Morton, K. (2013). Occupational stress and employee turnover. *Ergonomics*, 56(11), 1629–1639. <https://doi.org/10.1080/00140139.2013.836251>
- BUAMONABOT, I. (2022). *Perilaku Sumber Daya Manusia*. <http://dx.doi.org/10.31237/osf.io/nz7uf>
- Chasanah, U., Maulida, L. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Smart Lab Indonesia Tangerang. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(2), 199–210. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v2i2.4708>
- Chen, G., Wang, J., Huang, Q., Sang, L., Yan, J., Chen, R., Cheng, J., Wang, L., Zhang, D., & Ding, H. (2024). Social support, psychological capital, multidimensional job burnout, and turnover intention of primary medical staff: a path analysis drawing on conservation of resources theory. *Human Resources for Health*, 22(1), 1–14. <https://doi.org/10.1186/s12960-024-00915-y>
- Chinyamurindi, W. T., & Mashavira, N. (2024). Job satisfaction and turnover: The role of creativity, engagement, and decent work amongst employees. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2713>
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). WORK ENGAGEMENT: A QUANTITATIVE REVIEW AND TEST OF ITS RELATIONS WITH TASK ...: EBSCOhost. *Personnel Psychology*, 64, 89–136. <http://web.a.ebscohost.com/tcsedsystem.idm.oclc.org/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=762314f7-db10-45ee-b18f-6de541ad2ea1%40sessionmgr4009>
- Fauzia, N. K. M. (2020). Pengaruh Employee Engagement terhadap Turnover Intention Studi Kasus PT XYZ Bandung. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 6(1), 33–42. <https://doi.org/https://doi.org/10.35313/jrbi.v6i1.1873>
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Ahmad, A. A. (2018). Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi (JEBA)*, 20(01), 1–23.
- Fried, Y., Shirom, A., Gilboa, S., & Cooper, C. L. (2008). The Mediating Effects of Job Satisfaction and Propensity to Leave on Role Stress-Job Performance Relationships: Combining Meta-Analysis and Structural Equation Modeling. *International Journal of Stress Management*, 15(4), 305–328. <https://doi.org/10.1037/a0013932>
- Giao, H. N., Vuong, B. N., Huan, D. D., Tushar, H., & Quan, T. N. (2020). The Effect of Emotional Intelligence on Turnover Intention and the Moderating Role of Perceived Organizational Support: Evidence from the Banking Industry of Vietnam. In *Sustainability* (Vol. 12, Issue 5). <https://doi.org/10.3390/su12051857>

- Halbesleben, J. B. (2010). A Meta-Analysis of Work Engagement: Relationships with Burnout, Demands, Resources, and Consequences. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 102–117. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Himmawan, G., & Handoyo, D. S. (2021). Stres kerja pada penerbang militer: Studi kasus penerbang militer di satuan penerbangan TNI X. *Jurnal Fenomena*, 30(1), 1–6. <https://doi.org/10.30996/fn.v30i1.5297>
- Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1995). *Employee Turnover*. South-Western College Publishing.
- Hosmer Jr., D.W., Lemeshow, S. and Sturdivant, R. . (2013). *Applied Logistic Regression* (3rd Editio). John Wiley & Sons.
- Jain, A. K., Giga, S. I., & Cooper, C. L. (2013). Stress, health and well-being: The mediating role of employee and organizational commitment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 10(10), 4907–4924. <https://doi.org/10.3390/ijerph10104907>
- Jex, S. M., & Elacqua, T. C. (1999). Time management as a moderator of relations between stressors and employee strain. *Work and Stress*, 13(2), 182–191. <https://doi.org/10.1080/026783799296138>
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep & Aplikasi*. UMSU PRESS.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. NY: Basic Books.
- Latan, H., & Ghozali, I. (2015). *Partial Least Square. Konsep, Teknik, dan Aplikasi SmartPls 2.0 M3*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Le, C. M., Huynh, S. Van, Luu, K., Ho, Q.-N. N., Nguyen, V. T. Le, & Tran-Chi, V.-L. (2024). Exploring the Interplay between Job Stress, Work Performance, and Attitudes toward Professional Psychological Help among Employees. *International Journal of Mental Health Promotion*, 26(7), 531–545. <https://doi.org/https://doi.org/10.32604/ijmhp.2024.050961>
- Lestari, A. F., Fauzi, Y. M., & Wazdi, A. I. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung. *Jurnal Dimamu*, 1(1), 23–36. <https://doi.org/10.32627/dimamu.v1i1.386>
- Malik, A. J., & Arifin, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Paternalistik Terhadap Kinerja Tugas dan Kontekstual Karyawan; Pemeditasi Rasa Percaya. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(2), 453–466. <https://doi.org/10.32534/jv.v16i2.2322>
- Natalia, J., & Rosiana, E. (2017). Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dan Turnover Intention. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8), 93–105.
- Pradnyani, Dewa Ayu Putri Ari, & Supartha, I Wayan Gede. (2024). Peran Kepuasan Kerja dalam Memeditasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention di Klinik Utama Bunga Emas. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 13(10), 2172–2180. <https://doi.org/10.24843/EEB.2024.v13.i10.p17>
- Parker, D. F, DeCotiis, T. A. (1983). Organizational Determinants of Job Stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 160–177. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90145-9](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90145-9)
- Peres, Y., & Maridjo, H. (2024). The Influence of Work Environment, Workload, Job Burnout, Job Satisfaction and Role Ambiguity on Employee Performance with Job Stress as Mediating Variable. *International Journal of Economics Development Research*, 5(1), 447–462.
- Podsakoff, N. P., Lepine, J. A., & Lepine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438–454. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.438>
- Pulman, A., & Fenge, L.-A. (2024). Impacts of Workplace Stress on the Retention of Social Workers: A Qualitative Study. *Practice*, 1–16. <https://doi.org/10.1080/09503153.2024.2429085>
- Putry, D. A., & Hamsal, H. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT. Sharp Electronic Cabang Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 363. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.2995>
- Rachman, L., & Dewanto, A. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2). <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.14>
- Ramansyah, R. N., Indiworo, R. H. E., & Setyorini, N. (2023). Pengaruh Role Ambiguity, workload, dan Work-Family Conflict terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Burnout sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. BPR Syariah Kedung Arto Semarang). *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(10), 1300–1315. <https://doi.org/10.56338/jks.v6i10.4202>
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). *Rich Et Al, 2010*. 53(3), 617–635.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Rizzo (1970).pdf. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150–163.

- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Schaubroeck, J., Cotton, J. L., & Jennings, K. R. (1989). Antecedents and consequences of role stress: A covariance structure analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 10(1), 35–58. <https://doi.org/10.1002/job.4030100104>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: a Multi-Simple Study. *Journal of Organizational Behavior*, 293–315. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and Measuring Work Engagement: Bringing Clarity to the Concept. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 10–24. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: a Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 71–92. <https://doi.org/https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. Sage.
- Sudiarta, M., Sekarti, N. K., Wayan, I., Agung, A., & Mirah, A. (2025). Exploring the relationship between employee engagement, job satisfaction, and turnover intention in the hospitality industry. 4(1), 120–135.
- Suseno, B. D., & Kuwartika, Y. (2023). Analysis of workload and role conflict on work stress and their implications on turnover intention. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 19(2), 96–111. <https://doi.org/10.21067/jem.v19i2.7533>
- Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2015). The Job Demands–Resources Model. *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Occupational Safety and Workplace Health*, 157–180.
- Wibowo, I Gede Putro, Riana, I Gede, & Putra, Made Surya. (2015). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(2), 125–145. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/eeb/article/view/11350>
- Viegas, V. (2020). Job Stress and Work-Family Conflict as Correlates of Job Satisfaction Among Police Officials. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 1–9.
- Wardani, N. T., & Amaliyah, A. (2022). Time Management Effectiveness Toward Employee Stress Level During Pandemic Covid-19. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3), 635–644. <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.361>
- Wen, D., Yan, D., & Sun, X. (2022). Employee satisfaction, employee engagement and turnover intention: The moderating role of position level. *Human Systems Management*, 41(3), 407–422. <https://doi.org/10.3233/HSM-211505>
- Widianti, P., & Herlina, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang telah ditetapkan (Rachmayuniawati & Mulyeni, 2020). *Kinerja berasal dari kata job*. 1(2), 81–92.
- Yanthi, N. P. D., & Rahyuda, A. G (2019). the Role of Employee Engagement in Mediating Relationship of Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior on Nurses in Public Hospital in Bali, Indonesia. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, VII(8), 427–439. <http://ijecm.co.uk/>