



## **Workplace Loneliness, Work-Family Conflict, dan Job Stress terhadap Turnover Intention pada Karyawan**

Anisa<sup>1</sup>, Muhammad Aqil<sup>2</sup>, Muh. Ferils<sup>3</sup>, Nur Wahyunianti Dahri<sup>4</sup>  
<sup>1234</sup>Manajemen, Universitas Muhammadiyah Mamuju, Indonesia

Email: [anisaarifin03@gmail.com](mailto:anisaarifin03@gmail.com)<sup>1</sup>, [muh\\_aqil@unimaju.ac.id](mailto:muh_aqil@unimaju.ac.id)<sup>2</sup>, [muh.ferils89@gmail.com](mailto:muh.ferils89@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[nurwd@unimaju.ac.id](mailto:nurwd@unimaju.ac.id)<sup>4</sup>

Doi: <https://doi.org/10.37339/e-bis.v9i1.2448>

Diterbitkan oleh Politeknik Piksi Ganesha Indonesia

### **Info Artikel**

Diterima :  
2025-05-14  
Diperbaiki :  
2025-05-17  
Disetujui :  
**2025-05-19**

### **Kata Kunci :**

Loneliness; Stress; Turnover;  
Work-Family Conflict

### **Keywords:**

Loneliness; Stress; Turnover;  
Work-Family Conflict

### **ABSTRAK**

Niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka disebut *turnover intention*, dan bisa memberi pengaruh negatif terhadap perusahaan ketika tidak ditangani dengan tepat. Tujuan penelitian ini yakni guna mengetahui pengaruh *workplace loneliness*, *work-family conflict*, dan *job stress* terhadap *turnover intention* pada karyawan perempuan di Kabupaten Mamuju. Penelitian ini menerapkan metodologi kuantitatif asosiatif disertai teknik pengambilan sampel secara insidental dan melibatkan 100 responden sebagai sampel. Hasil penelitian yang diperoleh (1) *Workplace loneliness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*; (2) *Work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*; (3) *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*; (4) *Workplace loneliness*, *work-family conflict*, dan *job stress* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* dengan kontribusi 74,9 persen, yang termasuk dalam kategori kuat; (5) *Job Stress* mempunyai pengaruh paling dominan terhadap *turnover intention*.

### **ABSTRACT**

An employee's intention to leave their job is known as *turnover intention*, and it can negatively affect the company if it is not handled appropriately. This study's objective is to determine the effect of *workplace loneliness*, *work-family conflict*, and *job stress* on *turnover intention* among female employees in Mamuju Regency. This research uses associative quantitative methods with incidental sampling techniques and involves 100 respondents as samples. The results obtained (1) *Workplace loneliness* has a positive and significant effect on *turnover intention*; (2) *Work-family conflict* has a positive and significant effect on *turnover intention*; (3) *Job Stress* has a positive and significant effect on *turnover intention*; (4) *Workplace loneliness*, *work-family conflict*, and *job stress* simultaneously have a significant effect on *turnover intention* with a contribution of 74.9 percent, which is included in the strong category; (5) *Job Stress* has the most dominant influence on *turnover intention*.

Alamat Korespondensi

: Jl. Letnan Jenderal Suprpto No.73 Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia 54311

## PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif dan dinamis, *turnover intention* (niat untuk pindah kerja) menjadi isu yang semakin mendesak dalam manajemen sumber daya manusia. Terlihat dari penelitian yang dilaksanakan oleh PwC mengenai tenaga kerja di seluruh dunia. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa kini, hampir 28 persen dari lebih dari 56.000 responden yang diteliti menyatakan bahwa mereka sangat ataupun sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan mereka, dibanding 19 persen di tahun 2022, ataupun 26 persen di tahun 2023 (cnbcindonesia.com, 2024). Fenomena ini menunjukkan tantangan besar yang dihadapi organisasi terhadap pengelolaan sumber daya manusia.

Tingginya tingkat pergantian karyawan dapat menyebabkan berbagai dampak negatif bagi organisasi, seperti biaya pelatihan dan penggantian karyawan baru, penurunan produktivitas, penurunan kepuasan pelanggan, dan hilangnya pengetahuan dan pengalaman karyawan yang meninggalkan organisasi (Retnowati & Putra, 2023). Alhasil, organisasi hendaknya merespon fenomena ini melalui penerapan strategi manajemen sumber daya manusia yang efisien guna mempertahankan karyawan sekaligus tetap unggul di dunia kerja (Asmawati et al., 2024).

Tingginya tingkat *turnover intention* seringkali disebabkan oleh berbagai faktor, seperti *workplace loneliness*, *work-family conflict*, dan *job stress*. Hasil penelitian Wahyuni (2021) dan Whardhiani (2020) menunjukkan adanya pengaruh positif antara *workplace loneliness* dengan hasrat untuk mencari pekerjaan baru. Makna lainnya, ketika tingkat kesepian yang dialami karyawan semakin besar, kehendak mereka untuk meninggalkan perusahaan akan semakin tinggi pula. Seseorang yang tak mempunyai rekan di kantornya yang bisa diibaratkan selaku sahabat untuk berdiskusi ataupun sekadar meluapkan perasaan, akan membuat orang tersebut merasa terasing (Rahmawati & Amri, 2021). Meskipun seorang karyawan memiliki waktu lebih banyak untuk berkarier dan memperluas pertemanan, tidak menutup kemungkinan bahwa mereka tetap mengalami *loneliness* (Humairani, 2024). Rasa keterasingan dan kurangnya koneksi dengan sesama karyawan membuat individu yang kesepian lebih rentan mengalami penurunan rasa kepemilikan terhadap organisasi, yang pada gilirannya mengurangi komitmen emosional mereka terhadap organisasi (Wahyuni, 2021).

Sementara itu, hasil penelitian Delvina, et al. (2024) memperlihatkan bahwasanya *turnover intention* diberi pengaruh positif sekaligus signifikan oleh *work-family conflict* beserta stres kerja masing-masing. Menurut Maharani & Ardi (2024) ketika ekspektasi dari pekerjaan beserta keluarga berbenturan, *work-family conflict* pun timbul, sehingga individu mengalami kesulitan untuk menyeimbangkan tanggung jawab di kedua domain tersebut. Tingginya konflik antara tuntutan pekerjaan beserta kehidupan keluarga bisa menimbulkan stres, rasa lelah berkepanjangan, serta niat untuk meninggalkan pekerjaan, yang pada akhirnya dapat menyebabkan *turnover* (Mulyaningsih & Tanuwijaya, 2023). Sementara *job Stress* mengacu pada kondisi di mana karyawan mengalami tekanan dalam menjalankan tugasnya, baik dalam bentuk fisik, psikologis, maupun emosional, yang timbul akibat beban dan tuntutan pekerjaan (Sukmawati & Hermana, 2024). Kapasitas seseorang untuk terlibat dalam interaksi sosial yang konstruktif umumnya terhambat oleh stres yang tidak terkontrol dengan baik (Makkira et al., 2022). Dampak buruk dari stres di tempat kerja mencakup berkurangnya produktivitas, naiknya

tingkat absensi, dan tingginya angka *turnover*, yang pada akhirnya merugikan organisasi (Sukmawati & Hermana, 2024).

Namun, berbeda dengan hasil penelitian Novrandy & Tanuwijaya (2022) yang memperlihatkan bahwasanya *turnover intention* diberi pengaruh negatif oleh *work-family conflict*. Di sisi lain, Wachidah, et al. (2023) memperlihatkan bahwasanya *turnover intention* diberi pengaruh negatif oleh *job stress*. Pada penelitian tersebut menunjukkan adanya perbedaan pada hasil penelitian yang mencerminkan ketidakkonsistenan dalam hasil penelitian terkait faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*. Alhasil, dibutuhkan penelitian lebih lanjut untuk memahami bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi niat karyawan untuk berpindah kerja.

Dalam menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan, banyak perusahaan di Indonesia, termasuk di Sulawesi Barat, yang perlu mengidentifikasi sejumlah faktor yang memengaruhi *turnover intention*, karena mengingat pentingnya manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk mendukung keberlanjutan beserta kesuksesan perusahaan (Tahir et al., 2023). Menurut Widarti & Marsidi (2023) individu yang paling rentan mengalami kesepian adalah perempuan. Perempuan juga seringkali menghadapi tantangan lebih besar dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Astridtia et al., 2024). Wanita seringkali dihadapkan pada tuntutan peran ganda, di mana mereka harus mengelola rumah tangga dengan baik, tetapi di sisi lainnya, mereka diharuskan bekerja dengan beban yang tinggi dan menunjukkan kinerja yang baik selaku profesional (Timor, 2021). Selain itu, hasil penelitian Wirawan, et al. (2021) menunjukkan bahwasanya perempuan umumnya mengalami depresi, kecemasan, dan stres yang lebih besar daripada pria.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada karyawan perempuan di Kabupaten Mamuju, ditemukan adanya fenomena *workplace loneliness*, *work-family conflict*, dan *job stress* yang memengaruhi *turnover intention* pada karyawan perempuan. Karyawan yang merasa terisolasi di lingkungan kerja, kurangnya dukungan sosial, tidak memiliki kedekatan emosional dengan rekan kerja, serta kurangnya interaksi dengan rekan kerja menunjukkan adanya rasa kesepian yang memperburuk kepuasan kerja yang meningkatkan keinginan mereka untuk mencari lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, *work-family conflict* yang muncul akibat kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan waktu bersama keluarga, juga berkontribusi besar terhadap *turnover intention*. Karyawan yang kehilangan momen penting bersama keluarga atau merasa terbebani oleh pekerjaan, cenderung merasakan ketegangan antara keduanya, yang memperburuk kesejahteraan mereka. Tak hanya itu, *job stress* yang diakibatkan oleh berlebihannya tuntutan, beban kerja yang tinggi, dan minimnya penghargaan atau kompensasi dapat memperburuk kondisi mental dan emosional mereka, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk berpikir mencari pekerjaan yang lebih baik. Fenomena ini menguatkan urgensi untuk meneliti lebih lanjut pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap *turnover intention*, khususnya dalam konteks karyawan perempuan di Kabupaten Mamuju.

Tinjauan literatur menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian mengenai *turnover intention* masih berfokus pada wilayah perkotaan besar atau pusat industri. Sementara itu, kajian yang secara spesifik menyoroti pengaruh *workplace loneliness*, *work-family conflict*, dan *job stress* terhadap *turnover intention*, khususnya pada karyawan perempuan di wilayah non-perkotaan seperti Kabupaten Mamuju, masih sangat terbatas. Padahal, ketiga variabel tersebut memiliki

potensi besar dalam menjelaskan alasan psikososial di balik keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya. Kombinasi ketiga variabel ini dalam satu model analisis juga masih jarang ditemukan dalam literatur terdahulu, terutama dalam konteks lokal Indonesia.

Penelitian ini secara khusus menyoroti karyawan perempuan yang menghadapi tantangan unik, terutama dalam menyeimbangkan peran kerja dan keluarga serta menghadapi tekanan emosional yang berbeda dari laki-laki. Fokus pada aspek gender ini menjadi elemen penting yang memperkuat nilai kebaruan studi. Alhasil, diharapkan penelitian ini mampu memberikan kontribusi ilmiah baru melalui pengkajian korelasi kompleks antara ketiga variabel tersebut dalam konteks organisasi kerja perempuan di daerah. Dengan demikian, studi ini dapat memperluas wawasan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* di luar konteks perkotaan dan berbasis gender.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ketiga faktor tersebut yaitu *workplace loneliness*, *work-family conflict*, dan *job stress* berpengaruh terhadap niat mereka untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) pada karyawan perempuan di Kabupaten Mamuju. Penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis tingkat pengaruh faktor-faktor tersebut, baik secara individual maupun bersama-sama. Selain itu, penelitian ini mencoba menemukan faktor mana yang paling kuat memengaruhi keinginan karyawan perempuan untuk pindah kerja.

## KAJIAN PUSTAKA

### *Turnover Intention*

*Turnover intention* ialah kehendak ataupun keputusan seorang karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi tempatnya bekerja demi memperoleh pekerjaan yang lebih sesuai atau lebih baik (Sitorus, 2024). Sedangkan Menurut Mardikaningsih & Arifin (2022) *turnover intention* merupakan keinginan yang tumbuh pada diri karyawan untuk tidak lagi bertahan pada sebuah perusahaan. Hal ini dapat mempengaruhi kestabilan tim dan meningkatkan biaya operasional.

Secara umum, fenomena *turnover intention* di kalangan karyawan merupakan hal yang normal selama masih dalam batas yang wajar. Namun, apabila dalam suatu periode terjadi lonjakan signifikan dalam tingkat *turnover intention*, hal tersebut dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan (Purwati, 2021). Menurut Latifah (2023) jika tingkat *turnover* terlalu tinggi, perusahaan dapat menderita kerugian karena harus terus-menerus menghabiskan biaya untuk mempekerjakan beserta membimbing karyawan baru selaku pengganti.

### *Workplace Loneliness*

Menurut Wahyuni (2021) kesepian berkaitan dengan perasaan terasing secara psikologis, yakni ketika seseorang merasa bahwa keberadaannya tidak diharapkan oleh orang lainnya, serta merasakan kekosongan meskipun berada dalam hubungan sosial yang terjaga dengan baik. Hal serupa juga diungkapkan oleh Azuro (2023), yang menyatakan bahwa *loneliness* merupakan perasaan yang tidak menyenangkan dari pengalaman subjektif individu terhadap situasi yang menimbulkan perasaan tidak nyaman karena keintiman dengan orang yang individu harapkan tidak sesuai dengan kenyataan atau jumlah relasi yang dimilikinya dengan orang lain lebih sedikit dari individu tersebut harapkan.

Rasa kesepian di tempat kerja menggambarkan perasaan karyawan yang terisolasi secara sosial, yang dapat memengaruhi kesejahteraan mereka dan menurunkan produktivitas, serta berpotensi meningkatkan tingkat *turnover* dan menurunkan kinerja tim. Hal ini dapat disebabkan oleh perasaan takut untuk memulai interaksi dengan rekan kerja, merasa terasing, dan merasa tidak nyaman dengan rekan kerja (Widarti & Marsidi, 2023). Ketika ekspektasi terhadap kedekatan sosial atau kualitas hubungan yang diharapkan tidak tercapai dapat menyebabkan perasaan kesedihan, kehilangan, dan ketidaknyamanan dalam interaksi di lingkungan kerja.

### ***Work-Family Conflict***

Menurut Novrandy & Tanuwijaya (2022) *Work-family conflict* ialah kondisi ketika karyawan mengalami ketegangan akibat tuntutan pekerjaan beserta keluarga yang tak seimbang. Hal serupa juga disampaikan Hardiani (2021), yang menyatakan *work-family conflict* timbul ketika peran karyawan di tempat kerja ataupun di keluarga tidak selaras. Ketidakcocokan ini menyebabkan tekanan atau konflik antara dua domain tersebut, dimana karyawan merasa kesulitan untuk menjalankan kedua peran secara bersamaan, sehingga mempengaruhi kesejahteraan pribadi dan profesional mereka.

Tuntutan pekerjaan seperti jam kerja yang panjang, banyaknya tugas, dan beban kerja yang berat bisa mengakibatkan terjadinya konflik antara peran di tempat kerja beserta peran dalam keluarga (Ahar et al., 2022). Konflik antara tuntutan pekerjaan dan kewajiban keluarga dapat mengakibatkan stres pada karyawan, mengurangi keseimbangan hidup, dan berdampak negatif pada kinerja serta kepuasan kerja, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas dan retensi karyawan.

### ***Job Stress***

Menurut Lineuwih, et al. (2023) *job stress* adalah kondisi tertekan yang dialami seseorang dikarenakan tuntutan pekerjaan beserta tekanan eksternal yang memengaruhi pikiran, emosi, ataupun kondisi fisiknya. Wahyuni, et al. (2024) lebih lanjut menjelaskan *job stress* adalah respons terhadap tekanan di tempat kerja yang timbul akibat ketidakcocokan antara individu dan lingkungannya, yang berdampak pada kondisi fisik, mental, dan perilaku saat bekerja. Stres akibat dari berlebihannya beban kerja, tekanan waktu, ataupun tuntutan pekerjaan lainnya dapat menurunkan kesejahteraan karyawan, mengurangi produktivitas, serta meningkatkan risiko *turnover*, yang berdampak buruk bagi kinerja organisasi secara keseluruhan. Apabila tingkat stres yang dialami karyawan terlalu tinggi, hal ini bisa mengganggu kemampuan mereka dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja. Akibatnya, muncul berbagai gejala stres yang berpotensi menghambat kinerja dan pelaksanaan tugas mereka (Purwati, 2021).

### **Hipotesis**

Dari paparan dalam pendahuluan, pengajuan hipotesis penelitian ini mencakup:

H<sub>1</sub>: *Workplace loneliness* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* pada karyawan perempuan di Kabupaten Mamuju.

H<sub>2</sub>: *Work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan secara paraisal terhadap *turnover intention* pada karyawan perempuan di Kabupaten Mamuju.

- H<sub>3</sub>: *Job stress* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* pada karyawan perempuan di Kabupaten Mamuju.
- H<sub>4</sub>: *Workplace loneliness, work-family conflict, dan job stress* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan perempuan di Kabupaten Mamuju.
- H<sub>5</sub>: *Job Stress* memiliki pengaruh paling dominan terhadap *turnover intention* pada karyawan perempuan di Kabupaten Mamuju

## METODE

Penelitian ini menerapkan penelitian kuantitatif asosiatif, guna mengetahui pengaruh *workplace loneliness, work-family conflict*, beserta *job stress* terhadap *turnover intention* pada karyawan perempuan di Kabupaten Mamuju. Untuk mengumpulkan data, kuesioner didistribusikan kepada karyawan perempuan di Kabupaten Mamuju. Penelitian ini menggunakan pendekatan *insidental sampling* dimana penetapan sampel diambil secara kebetulan, yakni siapa saja yang kebetulan berpapasan dengan peneliti bisa dimasukkan dalam sampel selama mereka dianggap cocok untuk dijadikan sumber data (Sugiyono, 2024). Jumlah sampel penelitian ini ditetapkan melalui rumus Slovin, yang menghasilkan 100 responden dari total populasi sebanyak 971 orang.

Penelitian ini menerapkan uji instrumen penelitian yakni uji validitas beserta uji reliabilitas. Uji validitas dilaksanakan melalui perbandingan nilai *r* hitung dengan nilai *r* tabel. Uji reliabilitas dilaksanakan melalui perbandingan nilai *Cronbach's alpha* dengan taraf signifikan (0,60). Uji hipotesis dilaksanakan melalui analisis regresi linear berganda, uji simultan, serta analisis koefisien determinasi untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *workplace loneliness, work-family conflict, dan job stress* terhadap *turnover intention* pada karyawan perempuan di Kabupaten Mamuju.

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel
<i>Workplace Loneliness</i>	<i>Workplace loneliness</i> adalah bentuk kesedihan yang timbul akibat rendahnya kualitas komunikasi interpersonal antara karyawan di lingkungan kerja. (Nistleroy & Idulfilastri 2023)	<i>Depression</i> <i>Low self esteem</i>
<i>Work-Family Conflict</i>	<i>Work-family conflict</i> ialah kondisi ketika karyawan mengalami ketegangan akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga (Novrandy & Tanuwijaya 2022)	Konflik berdasar waktu Konflik berdasar tegangan Konflik berdasar perilaku
<i>Job Stress</i>	<i>Job stress</i> ialah kondisi tertekan yang dirasakan seseorang dikarenakan tuntutan pekerjaan beserta tekanan eksternal yang memengaruhi emosi, pikiran, ataupun kondisi fisiknya (Lineuwih et al., 2023)	Ketidakpuasan kerja Kinerja rendah Mudah marah Mengalami kecemasan Gelisah Kurang berkonsentrasi
<i>Turnover Intention</i>	<i>Turnover intention</i> adalah keinginan atau keputusan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja	Berpikir untuk berhenti Keinginan untuk mencari pekerjaan lain Keinginan untuk meninggalkan organisasi

demi memperoleh pekerjaan yang lebih sesuai atau lebih baik (Sitorus, 2024).

Sumber: <https://scholar.google.com/>, 2024.

## ANALISA DAN PEMBAHASAN

Partisipan penelitian ini ialah karyawan perempuan di Kabupaten Mamuju. Tabel 2 menampilkan informasi identitas responden menurut pekerjaan yang telah mengisi kuesioner.

**Tabel 2.** Karakteristik responden berdasarkan pekerjaan

No	Pekerjaan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Karyawan Swasta	34	34
2	Karyawan Toko	23	23
3	Barista & Food Court	17	17
4	Staf Administrasi	5	5
5	Sales	4	4
6	Karyawan Laundry	6	6
7	Wiraswasta	5	5
8	Lainnya	6	6
Jumlah		100	100

Sumber: Data primer setelah dilakukan tabulasi data, 2025

Tabel 2, memperlihatkan bahwasanya proporsi terbesar dari responden merupakan karyawan swasta, yaitu sebanyak 34 persen (34 orang). Kemudian diikuti karyawan toko dengan persentase sebesar 23 persen (23 orang). Selanjutnya, 17 persen (17 orang) responden bekerja sebagai barista atau di *food court*, sementara 6 persen (6 orang) lainnya bekerja di bidang *laundry*. Pekerjaan sebagai staf administrasi dan wiraswasta masing-masing diwakili oleh 5 persen (5 orang) responden, diikuti oleh profesi sales sebanyak 4 persen (4 orang). Kategori “Lainnya” mencakup pekerjaan seperti *front office*, asisten rumah tangga, penjahit, *cleaning service*, dan asisten apoteker mencakup 6 persen (6 orang) dari total responden.

## Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Uji validitas instrumen penelitian dilaksanakan melalui perbandingan nilai *r* hitung dan *r* tabel. Suatu instrumen diyakini valid ketika *r* hitung lebih besar dari *r* tabel. Nilai *r* hitung diperoleh melalui analisis korelasi bivariat Pearson, sementara nilai *r* tabel diperoleh dengan cara penentuan titik kritis (0,025) sembari penentuan derajat kebebasan (*degree of freedom*), setelah itu kombinasikan titik temu garis di tabel distribusi *t* (Darma, 2021). Berikut hasil pengujiannya:

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas

Item	<i>Workplace Loneliness</i> (X1)	<i>Work-Family Conflict</i> (X2)	<i>Job Stress</i> (X3)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	R Tabel
Item 1	0,872	0,834	0,799	0,906	0,197
Item 2	0,863	0,873	0,795	0,880	0,197
Item 3	0,828	0,855	0,812	0,828	0,197
Item 4	0,847	0,848	0,875	0,876	0,197
Item 5		0,777	0,817	0,893	0,197

Item 6	0,801	0,755	0,901	0,197
Item 7	0,714	0,854		0,197
Item 8	0,733	0,798		0,197
Item 9		0,894		0,197
Item 10		0,877		0,197
Item 11		0,879		0,197
Item 12		0,865		0,197

Sumber: Data primer setelah dilakukan analisis, 2025.

Tabel 3 memperlihatkan bahwasanya seluruh butir pernyataan dari tiap variabel penelitian mempunyai nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,197). Temuan ini mengindikasikan bahwasanya keseluruhan item dalam kuesioner memenuhi kriteria validitas dan dapat dinyatakan sebagai instrumen yang valid atau memenuhi kriteria validitas.

Uji reliabilitas instrumen penelitian dilaksanakan melalui perbandingan nilai *Cronbach's Alpha* disertai batasan tingkat signifikansi. Suatu instrumen diyakini reliabel ketika nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,60. (Sujarweni, 2025). Hasil pengujiannya ialah:

**Tabel 4.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Taraf Signifikan
<i>Workplace Loneliness</i>	0,874	0,60
<i>Work-Family Conflict</i>	0,921	0,60
<i>Job Stress</i>	0,959	0,60
<i>Turnover Intention</i>	0,941	0,60

Sumber: Data primer setelah dilakukan analisis, 2025.

Tabel 4 memperlihatkan bahwasanya instrumen variabel penelitian ini mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* melebihi batas signifikansi (0,60). Hal ini mengindikasikan bahwasanya keseluruhan instrumen variabel tersebut diyakini konsisten, handal, dan datanya memenuhi syarat untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

### Hasil Pengujian Hipotesis

Uji parsial dilakukan dengan membandingkan nilai  $t$  hitung dengan  $t$  tabel. Keputusan pengujian diambil disertai kriteria bahwa jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, alhasil variabel yang diuji dianggap berpengaruh. Nilai  $t$  hitung didapat melalui hasil analisis *coefficients* regresi kolom  $t$ , sementara  $t$  tabel diperoleh dengan menentukan nilai probabilitas satu arah ( $\alpha = 0,025$ ), lalu menetapkan *degree of freedom* (derajat kebebasan) dimana jumlah sampel menjadi nilai acuan dalam penetapan nilai  $df$  (Darma, 2021:43). Berikut hasil pengujiannya:

**Tabel 5.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,624	1,049		0,595	0,553
	Workplace Loneliness	0,545	0,136	0,328	4,022	0,000

Work-Family Conflict	0,209	0,076	0,250	2,757	0,007
Job Stress	0,202	0,058	0,364	3,482	0,001

Sumber: Data primer setelah dilakukan analisis, 2025.

Tabel 5. memperlihatkan bahwasanya variabel *workplace loneliness*, *work-family conflict*, beserta *job stress* secara parsial memiliki pengaruh positif sekaligus signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan perempuan di Kabupaten Mamuju. 1) *Workplace loneliness* memiliki nilai t hitung  $4,022 > t$  tabel  $1,985$  beserta tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima. 2) *Work-family conflict* memiliki nilai t hitung  $2,757 > t$  tabel  $1,985$  dan tingkat signifikansinya  $0,007 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima. 3) *Job stress* memiliki nilai t hitung  $3,482 > t$  tabel  $1,985$  dan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima.

Uji simultan dilaksanakan melalui perbandingan nilai F hitung dengan F tabel. Keputusan pengujian diambil melalui kriteria bahwa ketika F hitung melebihi F tabel, alhasil variabel yang diuji dianggap berpengaruh. Nilai F hitung diperoleh dari hasil analisis regresi ANOVA kolom F, sementara F tabel diperoleh dengan menentukan nilai probabilitas ( $\alpha = 0,025$ ), lalu menetapkan df (*degree of freedom*) untuk pembilang (DK 1) dan df (*degree of freedom*) untuk penyebut (DK 2) (Darma, 2021:43).

**Tabel 6.** Hasil Analisis Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3310,219	3	1103,406	95,604	0,000 <sup>b</sup>
1 Residual	1107,971	96	11,541		
Total	4418,190	99			

Sumber: Data primer setelah dilakukan analisis, 2025.

Tabel 6. memperlihatkan bahwasanya variabel *workplace loneliness*, *work-family conflict*, dan *job stress* secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan perempuan di Kabupaten Mamuju. Nilai F hitung  $95,604 > F$  tabel  $2,70$ , sementara tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa hipotesis keempat ( $H_4$ ) diterima.

**Tabel 7.** Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,866 <sup>a</sup>	0,749	0,741	3,39726

Sumber: Data primer setelah dilakukan analisis, 2025.

Tabel 7 memperlihatkan perolehan nilai *R Square*  $0,749$  titiknya mendekati angka 1, hal ini berarti proporsi kontribusi *workplace loneliness*, *work-family conflict*, beserta *job stress* dalam menguraikan variasi variabel *turnover intention* tergolong kuat dengan nilai persentase ( $0,749 \times 100$ )  $74,9$  persen. Namun, masih ada faktor lain sebesar (100 persen –  $74,9$  persen)  $25,1$  persen yang dapat menjelaskan variasi variabel *turnover intention* pada karyawan perempuan di Kabupaten Mamuju yang tak diuraikan dalam model penelitian ini.

**Tabel 8.** Hasil Analisis Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
	(Constant)	0,624	1,049				0,595	0,553
1 Workplace Loneliness	0,545	0,136	0,328	4,022	0,000	0,781	0,380	0,206
Work-Family Conflict	0,209	0,076	0,250	2,757	0,007	0,773	0,271	0,141
Job Stress	0,202	0,058	0,364	3,482	0,001	0,824	0,335	0,178

Sumber: Data primer setelah dilakukan analisis, 2025.

Guna mengetahui besar kontribusi tiap variabel menguraikan variasi variabel *turnover intention* dengan cara mengalikan nilai *Beta* dengan *Zero Order*. Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi Tabel 8, diperoleh nilai masing masing variabel independen:

$$R^2 (\textit{Workplace loneliness}) = 0,328 \times 0,781 \times 100 = 25,6 \text{ persen}$$

$$R^2 (\textit{Work-family conflict}) = 0,250 \times 0,773 \times 100 = 19,3 \text{ persen}$$

$$R^2 (\textit{Job stress}) = 0,364 \times 0,824 \times 100 = 30 \text{ persen}$$

Hasil tersebut menunjukkan dari ketiga variabel independen yang diteliti, *job stress* memiliki persentase tertinggi sebesar 30 persen dibandingkan dengan *workplace loneliness* 25,6 persen dan *work-family conflict* 19,3 persen. Hal ini berarti *job stress* memiliki kontribusi yang lebih dominan menjelaskan variasi variabel *turnover intention*. Pengujian ini diinterpretasikan “*Job stress* memiliki pengaruh paling dominan terhadap *turnover intention* pada karyawan perempuan di Kabupaten Mamuju.” Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis kelima (H<sub>5</sub>) diterima.

## Pembahasan

### *Workplace Loneliness* terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis menunjukkan bahwa *workplace loneliness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan perempuan di Kabupaten Mamuju. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sidol & Putranta (2025), Wahyuni (2021), dan Jiang, et al. (2022) yang menunjukkan bahwasanya *turnover intention* diberi pengaruh positif sekaligus signifikan oleh *workplace loneliness*. Meskipun seseorang berada dalam lingkungan kerja yang ramai atau memiliki tim kerja yang aktif. Kurangnya kedekatan emosional, hubungan yang tidak suportif, serta perasaan tidak dihargai menjadi pemicu utama munculnya rasa kesepian. Dalam konteks ini, karyawan perempuan dapat menjadi kelompok yang lebih rentan mengalami kesepian, terutama jika dihadapkan pada tantangan seperti kurangnya dukungan sosial atau keterbatasan dalam membangun jaringan kerja yang kuat.

### ***Work-Family Conflict terhadap Turnover Intention***

Hasil analisis memperlihatkan bahwasanya *work-family conflict* berpengaruh positif sekaligus signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan perempuan di Kabupaten Mamuju. Ditunjang oleh penelitian Delvina, et al. (2024), Made, et al. (2024) beserta Apriliani & Parashakti (2024) yang memperlihatkan bahwasanya *turnover intention* diberi pengaruh positif sekaligus signifikan oleh *work-family conflict*, mereka merasa kehidupan keluarga bisa terganggu oleh kesibukan terkait pekerjaan. Berbeda dengan hasil penelitian Hermawati et al. (2022) dan Novrandy & Tanuwijaya (2022) yang menyebutkan bahwasanya *turnover intention* tak diberi pengaruh oleh *work-family conflict*.

Ketika waktu, energi, dan perhatian seorang individu terkuras untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, mereka mungkin tidak mampu memenuhi kewajiban dalam lingkup keluarga, atau sebaliknya. Kondisi ini tidak hanya menimbulkan tekanan psikologis, tetapi juga berdampak pada keseimbangan hidup secara keseluruhan. Ketidaksesuaian antara dua peran penting ini dapat menyebabkan stres berkepanjangan, rasa bersalah, dan ketidakpuasan baik dalam pekerjaan maupun kehidupan keluarga, yang pada akhirnya dapat meningkatkan *turnover intention*.

### ***Job Stress terhadap Turnover Intention***

Hasil analisis memperlihatkan bahwasanya *job stress* berpengaruh positif sekaligus signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan perempuan di Kabupaten Mamuju. Ditunjang oleh penelitian Mulyaningsih & Tanuwijaya (2023) dan Ratnaningsih (2021) yang memperlihatkan bahwasanya *turnover intention* diberi pengaruh positif sekaligus signifikan oleh *job stress*. Tingginya stres kerja mendorong karyawan berpikir supaya keluar dari pekerjaan mereka. Bertolak belakang dengan hasil penelitian Wachidah, et al. (2023) yang menyebutkan bahwasanya *turnover intention* diberi pengaruh negative oleh *job stress*. Berbeda pula dengan hasil penelitian Faqih & Sobirin (2024) dan Maharani & Budiono (2023) yang memperlihatkan bahwasanya *turnover intention* tak diberi pengaruh oleh *job stress*.

Beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu yang tinggi, ketidakjelasan peran, serta hubungan interpersonal yang tidak harmonis di tempat kerja menjadi beberapa faktor penyebab utama stres kerja. Pada karyawan perempuan, kondisi ini dapat menjadi lebih kompleks, terutama jika mereka juga menghadapi tanggung jawab domestik di luar pekerjaan. Stres yang berlebihan dapat meningkatkan risiko *turnover* sehingga memberi dampak negatif pada stabilitas dan kinerja perusahaan.

### ***Workplace Loneliness, Work-Family Conflict dan Job Stress terhadap Turnover Intention***

Hasil analisis memperlihatkan bahwasanya *workplace loneliness*, *work-family conflict* dan *job stress* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan perempuan di Kabupaten Mamuju. *Workplace loneliness* menyebabkan karyawan merasa terisolasi dan kurangnya dukungan sosial di tempat kerja, yang meningkatkan keinginan untuk keluar (Wahyuni, 2021). Ketika karyawan merasa tidak mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja atau atasan, hal ini dapat memicu rasa tidak nyaman, mengurangi keterikatan terhadap organisasi, dan akhirnya mendorong keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Disisi lain, ketika ekspektasi dari pekerjaan beserta keluarga berbenturan, *work-family conflict* pun timbul, yang mengakibatkan tekanan pikiran yang akhirnya mendorong niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (Syahputri, 2024). Ketika keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi terganggu, karyawan akan merasakan tekanan mental dan emosional yang tinggi sehingga menumbuhkan kehendak supaya keluar dari pekerjaan, terutama pada perempuan yang memiliki peran ganda di rumah ataupun di tempat kerja.

Sementara itu, *job stress* akibat beban kerja yang berlebihan atau tekanan di tempat kerja meningkatkan ketidakpuasan mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Zulkarnain & Budi, 2025). Stres kerja yang tak ditangani dengan optimal bisa mendorong niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Ketika individu merasa tidak mampu lagi mengatasi tekanan yang dirasakan di lingkungan kerja, maka keputusan untuk berhenti sering dianggap sebagai jalan keluar yang paling memungkinkan.

Ketiga variabel ini tidak hanya berpengaruh secara individual, tetapi juga saling berinteraksi dan memperburuk satu sama lain. Karyawan yang merasa kesepian di tempat kerja cenderung tidak memiliki dukungan sosial untuk menghadapi konflik pekerjaan dan keluarga atau tekanan kerja yang tinggi, yang akhirnya mempercepat keputusan untuk meninggalkan pekerjaan.

### ***Job Stress Memiliki Pengaruh Paling Dominan terhadap Turnover Intention***

Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya *job stress* mempunyai pengaruh paling dominan terhadap *turnover intention*, dibandingkan *workplace loneliness* dan *work-family conflict*. Temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Airlangga (2021) dan Supiyanti & Kusnanto (2023) menunjukkan bahwasannya *job stress* memiliki kontribusi yang lebih besar dalam mendorong niat karyawan untuk meninggalkan organisasi dibandingkan variabel lainnya. Berbeda dengan hasil penelitian Gatiningtyas & Primadineska (2022) dan Christy & Heryjanto (2021) yang menemukan bahwa *work-family conflict* merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi *turnover intention* dibandingkan variabel independen lainnya.

Stres kerja yang dirasakan karyawan menjadi faktor utama yang mendorong kehendak untuk keluar dari organisasi. Stres ini bisa timbul melalui beragam sumber, mencakup beban kerja yang tinggi, tuntutan waktu yang ketat, ketidakjelasan peran, hingga hubungan kerja yang menegangkan. Kondisi ini semakin kompleks bagi perempuan yang menghadapi peran ganda, yaitu tuntutan profesional di tempat kerja dan tanggung jawab domestik di rumah. Walaupun *work-family conflict* memang berkaitan dengan hal tersebut, stres kerja tetap menjadi pemicu utama karena secara langsung memengaruhi kapasitas perempuan dalam menjalankan dua peran tersebut secara seimbang. Tekanan dari atasan, ekspektasi organisasi, dan ketidakseimbangan beban kerja bisa menyebabkan perempuan merasa kewalahan dan mengalami kelelahan emosional yang lebih tinggi. Ketika stres tersebut tidak terkelola dengan baik, maka potensi terjadinya *turnover intention* pun meningkat. Perempuan yang merasa tidak mendapatkan dukungan organisasi, baik dalam bentuk fleksibilitas kerja maupun pengelolaan beban tugas, lebih mungkin mempertimbangkan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih mendukung keseimbangan hidupnya.

## SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil analisis data yang sudah dilaksanakan, bahwasanya *workplace loneliness*, *work-family conflict*, dan *job stress* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan perempuan di Kabupaten Mamuju secara parsial ataupun simultan. *Workplace loneliness* berperan dalam meningkatkan *turnover intention* melalui rasa keterasingan dan kurangnya dukungan sosial di tempat kerja. Sementara itu, *work-family conflict* menimbulkan tekanan psikologis akibat ketidakseimbangan antara peran pekerjaan dan keluarga. Adapun *job stress* muncul sebagai faktor paling dominan, dengan tekanan kerja yang tinggi dan beban emosional yang sulit dikelola menjadi pemicu utama niat untuk keluar dari organisasi.

Simpulan ini memperkuat asumsi awal bahwa dinamika psikososial di tempat kerja sangat berpengaruh terhadap keberlanjutan karyawan dalam organisasi, terutama bagi perempuan yang memiliki peran ganda. Oleh karena itu, temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam merancang strategi intervensi organisasi, seperti peningkatan program dukungan sosial di tempat kerja, fleksibilitas kerja yang lebih baik, serta pelatihan manajemen stres yang komprehensif. Ke depan, penelitian ini dapat dikembangkan dengan mengeksplorasi faktor-faktor lain yang kemungkinan mempunyai pengaruh lebih besar terhadap *turnover intention*, mencakup rendahnya kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja, *job insecurity*, dan komitmen organisasi, guna memperoleh wawasan komprehensif terkait sejumlah faktor yang memengaruhi *turnover intention* karyawan.

## REFERENSI

- Ahar, J. V., Afinery Gifita Annisafa, & Aghniya Summaghaida Sukandar. (2022). Work-family conflict dan stres kerja karyawan: A systematic literature review. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 49–61. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.10>
- Airlangga, A. B. (2021). *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga, dan Ketidakamanan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Empiris pada Platatan Borobudur Resort and Spa, Magelang)*. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Apriliani, L. L., & Parashakti, R. D. (2024). *Pengaruh Organizational Justice, Job Stress dan Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention*. 01(04), 187–193.
- Asmawati, F., Dinar, K. L., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). *Tantangan Dan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Fenomena Great Resignation*. 1(3).
- Astridtia, O., Tata, T., Ayu, R., Radhi, A., Tauhid, M. T., Kerja, K. K., & Perempuan, P. (2024). *Keseimbangan dan Kehidupan Pribadi Menembus Stereotip Gender Wanita dalam Produktivitas Berkarir*. 2(4), 47–60.
- Azuro, D. P. A. (2023). *Pengaruh Fear Of Missing Out ( Fomo ), Adiksi Smartphone Dan Loneliness Terhadap Perilaku Phubbing Pada Gen Z Di Kota Tangerang*.
- Christy, A., & Heryjanto, A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Work Stress, dan Workfamily Conflict terhadap Turnover Intention dengan Burnout sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris: Karyawan PT. XYZ di Jakarta Pusat). *Journal of Business & Applied Management*, 14(2), 149. <https://doi.org/10.30813/jbam.v14i2.2831>
- cnbcindonesia.com. (2024). *Musim Resign Bakal Makin Ganas, Lengah Bakal Ditinggal Karyawan*. Website. <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20240625132825-37-549132/musim-resign-bakal-makin-ganas-lengah-bakal-ditinggal-karyawan>
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas,*

- Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R<sup>2</sup>*). Guepedia. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=acpLEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=Darma,+B.+\(2021\).+Statistika+Penelitian+Menggunakan+SPSS+\(Uji+Validitas,+Uji+Reliabilitas,+Regresi+Linier+Sederhana,+Regresi+Linier+Berganda,+Uji+t,+Uji+F,+R<sup>2</sup>\).+Guepedia.&ots=IZI5](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=acpLEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=Darma,+B.+(2021).+Statistika+Penelitian+Menggunakan+SPSS+(Uji+Validitas,+Uji+Reliabilitas,+Regresi+Linier+Sederhana,+Regresi+Linier+Berganda,+Uji+t,+Uji+F,+R<sup>2</sup>).+Guepedia.&ots=IZI5)
- Delvina, K. M., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2024). Pengaruh Work Family Conflict dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Sigma Elevator - Escalator Jimbaran. *Jurnal Emas*, 5(8), 87–97. file:///C:/Users/ASUS/Downloads/17.218-231-1.pdf
- Faqih, M. N., & Sobirin, A. (2024). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Dimediasi Job Satisfaction (Studi Pada Karyawan BPO di Yogyakarta). *Journal Economic Insights Journal Homepage: Htpps://Jei.Uniss.Ac.Id/ISSN Online : 2685-2446*, 3(2), 45–57.
- Gatiningtyas, F. L., & Primadineska, R. W. (2022). Pengaruh Job Satisfaction dan Work Family Conflict terhadap Turnover Intention dan Komitmen Organisasi. *Nomicpedia: Journal of Economics and Business Innovation*, 2(2), 120–128.
- Hardiani, W. A. A. (2021). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Burnout dan Dampaknya Pada Cyberloafing. *Jurnal Visi Manajemen*, 7(1), 14–30. <https://doi.org/10.56910/jym.v7i1.149>
- Hermawati, A., Suwitho, Hendarto, T., & Bahri, S. (2022). Analisis Peran Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan atas Efek Work-Family Conflict terhadap Turnover Intention Universitas Widyagama Malang 1,4) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya 2). *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 13(2), 77–89. <http://ejournal.unmus.ac.id/index.php/ekosos>
- Humairani, F. (2024). *Hubungan Antara Loneliness Dengan Minor Cyberloafing Pegawai Universitas Medan Area* [Universitas Medan Area]. <https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/25296/1/198600125> - Fadillah Humairani Fulltext.pdf
- Jiang, D.-Y., Jin, H., Wang, Z., Lu, J.-Y., Yang, C., & Hu, Y. (2022). The Effect Mechanism of Workplace Loneliness on Employee Turnover Intention. *Proceedings of the 2022 7th International Conference on Social Sciences and Economic Development (ICSSSED 2022)*, 215, 1294–1300. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.220405.215>
- Latifah, N. (2023). *Pengaruh Work Overload Dan Workplace Ostracism Terhadap Turnover Intention Dengan Job Stress Pada Pt . Karya Toha Putra Job Stress Pada Pt . Karya Toha Putra*.
- Lineuwih, I. I., Sariwulan, T., & Fidhayallah, N. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work Family Conflict Terhadap Burnout Karyawan The Effect of Workload, Work Stress, and Work Family Conflict on Burnout in Employees. *Sinomika Journal | Volume, 1(5)*, 1235–1248. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.601>
- Made, N., Puspitawati, D., Agus, P., Rismawan, E., Carina, T., Ekonomi, F., Universitas, B., & Denpasar, M. (2024). YUME : Journal of Management Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Work-family conflict terhadap Turnover Intention Perawat. *YUME : Journal of Management*, 7(2), 896–902.
- Maharani, C., & Budiono. (2023). Pengaruh iklim organisasi dan stress kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja karyawan bank di wilayah Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 352–367.
- Maharani, R., & Ardi, Z. (2024). *Work Family Conflict dan Kepuasan Pernikahan : Tinjauan Literatur pada Pasangan Dual-Earner di Indonesia Work Family Conflict and Marital Satisfaction : A Literature Review on Dual-Earner Couples in Indonesia*. 4(3), 1397–1407.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres

- Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Ampop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Mardikaningsih, R., & Arifin, S. (2022). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(1), 40–49. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v5i1.76>
- Mulyaningsih, S. A., & Tanuwijaya, J. (2023). Pengaruh Job Stress, Perceived Organizational Support, Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Pada Pt Xyz. *Jesya*, 6(2), 1546–1561. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1066>
- Nistleroy, K., & Idulfilastri, R. M. (2023). Gambaran Kesepian di Tempat Kerja yang Dirasakan pada Karyawan di DKI Jakarta. *Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 8(1), 140–147.
- Novrandy, R. A., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict dan Work Engagement terhadap Task Performance dan Turnover Intention Dengan Mediasi Supervisor Support. *Jmbi Unsrat*, 9(1), 414–430.
- Purwati, K. I. A. (2021). *Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris Pada Perusahaan Cv Tiga Saudara Bagian Distribusi )*. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Rahmawati, S., & Amri. (2021). Pengaruh Workplace Loneliness Terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Work Alienation pada Perawat RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 6(3), 530–545. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Ratnaningsih, D. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1267–1278.
- Retnowati, E., & Putra, A. R. (2023). Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 6(2), 215–230. <https://doi.org/10.47532/jis.v6i2.853>
- Sidol, A., & Putranta, M. P. (2025). *The Effect Of Loneliness At Work Intention To Leave With Resilience As A Moderating Variable Study At Bank X In Jakarta*. 2, 402–412.
- Sitorus, E. S. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Non-ASN Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara*. Universitas HKBP Nommensen Medan.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2025). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Pustaka Baru Press.
- Sukmawati, R., & Hermana, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 51–56.
- Supiyanti, S. N., & Kusnanto, D. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada Dept . RHI PT Pupuk Kujang. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Reasearch*, 3(4), 932–943.
- Syahputri, B. (2024). *Pengaruh Stres Kerja Dan Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Rumah Sakit Pertamina Pangkalan Brandan* [Universitas Malikussaleh]. [https://rama.unimal.ac.id/id/eprint/6245/3/BAB\\_1\\_BELLA.pdf](https://rama.unimal.ac.id/id/eprint/6245/3/BAB_1_BELLA.pdf)
- Tahir, R., Aulia, D. I., Sunarto, Syahputra, H., Dewi, R., Muharam, D. D., Joeliaty, Ramadhi, Rohim, M., Afiyah, S., & Augustie, C. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Konsep dan Implementasi terhadap kesuksesan Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Timor, G. R. (2021). *Pengaruh Konflik Peran Ganda (Pekerjaan-Keluarga Dan Keluarga-Pekerjaan) Terhadap Kinerja Anggota Polisi Wanita (Polwan) Polda Jatim*. STIE PGRI Dewantara Jombang.

- Wachidah, U. A., Sijabat, R., & Meiriyanti, R. (2023). Pengaruh Job Satisfaction, Perceived Organizational Support, Work-Life Balance Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang. *MANABIS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(4), 240–248. <https://doi.org/10.54259/manabis.v2i4.2262>
- Wahyuni, D. (2021). *Pengaruh Kesepian Di Tempat Kerja Dan Dukungan Organisasional Yang Dipersepsikan Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Kerja Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan Perusahaan Sekuritas Anggota Bursa Efek Indonesia)*. Universitas Islam Indonesia.
- Wahyuni, Pinem, S. M., & Siregar, K. N. (2024). *Hubungan beban kerja mental dan kelelahan kerja dengan stres kerja pada karyawan spg suzuya marelana plaza medan 1*. 1(1), 1–9.
- Whardhani, S. (2020). *Analisis Pengaruh Spiritualitas dan Kesepian di Tempat Kerja terhadap Niat Pindah Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Islam Indonesia.
- Widarti, D., & Marsidi, S. R. (2023). Identifikasi Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kesepian pada Karyawan rantau di PT. X. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora*, 2(9), 1331–1340.
- Wirawan, A., Halimah, S., Yulinda, & Fajrin, A. (2021). Penilaian Tingkat Depresi, Kecemasan, Dan Stres Pada Karyawan Bank Xyz Dengan Menggunakan Metode Dass-42 Test. *Bisnis Mahasiswa*, 215–224.
- Zulkarnain, I., & Budi, A. (2025). *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja yang Dimediasi Beban Kerja terhadap Turnover Intention : Sebuah Analisis Empiris*. 27(1), 42–48.