

## **PENGARUH *ROLE CONFLICT* DAN *OCCUPATIONAL STRESS* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DIMEDIASI *JOB* *SATISFACTION* KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI KABUPATEN GUNUNGKIDUL**

**Tito Aji Milleniawan<sup>1)</sup>, Syamsul Hadi<sup>2)</sup>, Eko Yulianto<sup>3)</sup>**

Prodi Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Kota  
Yogyakarta<sup>1,2,3)</sup>

e-mail: t2milleniawan@gmail.com<sup>1)</sup>, syamsul.hadi@ustjogja.ac.id<sup>2)</sup>, eko.yulianto@ustjogja.ac.id<sup>3)</sup>

### ***Abstrak***

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *role conflict* dan *occupational stress* terhadap *turnover intention* dimediasi *job satisfaction* karyawan generasi milenial Kabupaten Gunungkidul. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Data penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, dilakukan analisis dengan menggunakan bantuan komputer dan aplikasi SPSS versi 26. Jumlah sampel karyawan generasi milenial Kabupaten Gunungkidul sebanyak 100 responden. Analisis kualitas data menggunakan uji validitas dan realibilitas. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis menggunakan uji *t*, koefisien determinasi (*R*<sup>2</sup>) dan uji sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *role conflict* dan *occupational stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. *Role conflict* dan *occupational stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Job satisfaction* terbukti memediasi variabel *role conflict* dan variabel *occupational stress* terhadap *turnover intention*.*

***Kata Kunci:*** *Role Conflict, Occupational Stress, Turnover Intention, Job Satisfaction.*

### ***Abstract***

*This research aims to determine the effect of *role conflict* and *occupational stress* on *turnover intention* mediated by *job satisfaction* of millennial generation employees in Gunungkidul Regency. The method used in this research uses quantitative research. This research data was collected using a questionnaire, analyzed using computer assistance and the SPSS version 26 application. The sample number of millennial generation employees of Gunungkidul Regency was 100 respondents. Data quality analysis using validity and reliability tests. Data analysis techniques using classical assumption tests, including normality tests, multicollinearity tests, and heteroscedasticity tests, multiple linear regression analysis. Hypothesis testing using *t* test, coefficient of determination (*R*<sup>2</sup>) and sobel test. The results showed that *role conflict* and *occupational stress* have a negative and significant effect on *job satisfaction*. *Role conflict* and *occupational stress* have a positive and significant effect on *turnover intention*, while *job satisfaction* has a negative and significant effect on *turnover intention*. *Job satisfaction* is proven to mediate *role conflict* variables and *occupational stress* variables on *turnover intention*.*

***Keywords:*** *Role Conflict, Occupational Stress, Turnover Intention, Job Satisfaction.*

## **1. PENDAHULUAN**

Di dalam perusahaan, sumber daya manusia (SDM) merujuk pada semua orang yang bekerja untuk perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, untuk mencapai

tujuan dan memenuhi kebutuhan perusahaan. Sumber daya manusia tidak hanya terdiri dari karyawan penuh waktu, tetapi juga kontraktor, magang, dan konsultan yang membantu berbagai tingkat dan operasi perusahaan. Definisi sumber daya manusia (SDM) melampaui jumlah pekerja dan mencakup elemen seperti keterampilan, pengetahuan, pengalaman, motivasi, dan kreativitas yang dimiliki setiap orang. Hubungan antara sumber daya manusia (SDM) generasi milenial dan perusahaan saat ini menjadi salah satu fokus penting dalam dunia kerja modern. Generasi milenial di perusahaan menjadi isu penting dalam pengelolaan tenaga kerja modern. Tidak bisa disangkal bahwa dunia kerja saat ini didominasi oleh karyawan-karyawan yang berasal dari generasi millennial, yaitu generasi muda yang lahir antara tahun 1980-an hingga tahun 2000. (Kusumaningsih, 2023).

*Turnover intention* adalah ketika kondisi kerja tidak memenuhi harapan, karyawan cenderung mencari alternatif di tempat kerja lain. Menurut Lestiani & Netania Emilisa (2024) *turnover intention* adalah ketika karyawan dengan sengaja ingin meninggalkan perusahaan untuk mencari peluang yang lebih baik. *Turnover intention* dapat menjadi manifestasi dari arah sikap karyawan atau representasi persepsi dari pertimbangan perilaku untuk meninggalkan pekerjaan. *Turnover intention* dapat menjadi manifestasi dari arah sikap karyawan atau representasi persepsi dari pertimbangan perilaku untuk meninggalkan pekerjaan. Ini berarti bahwa *turnover intention* harus diperhatikan karena dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan, yang berarti perusahaan harus mengeluarkan lebih banyak uang untuk mengelola sumber daya manusia dengan merekrut dan mengajajar karyawan baru dan lama.

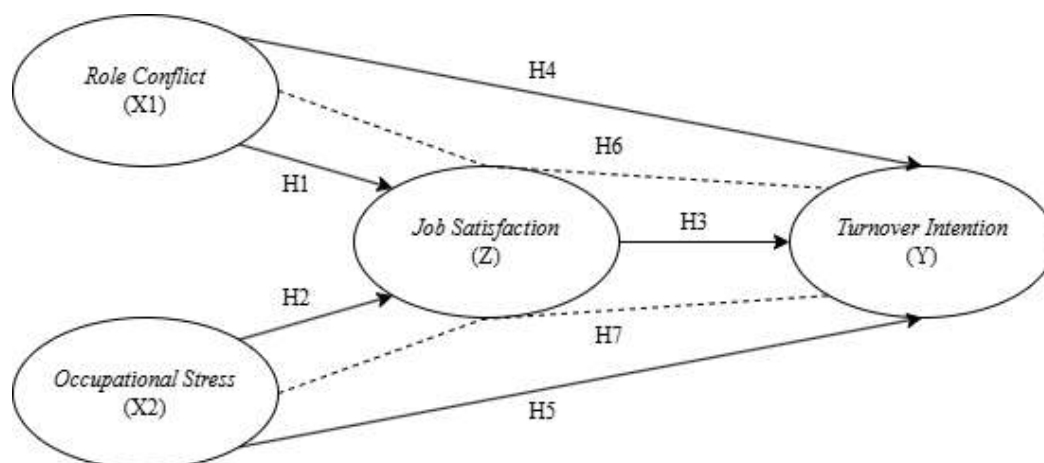
Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah *role conflict*. Konsep "konflik peran" mendefinisikan semacam konflik internal di mana kewajiban peran pekerjaan dan keluarga bertentangan satu sama lain hingga tingkat tertentu, sehingga sulit untuk memenuhi persyaratan di satu bidang sementara harus memenuhinya di bidang lain (Zainal Badri & Wan Mohd Yunus, 2022). *Role conflict* berperan sebagai pemicu ketidakpuasan dan stres bagi karyawan yang dapat memotivasi mereka untuk meninggalkan organisasi. Faktor stres dan kelelahan akibat konflik peran dapat membuat karyawan perusahaan merasa ragu untuk mengalokasikan lebih banyak sumber daya dalam pekerjaan mereka. Hal ini mungkin mendorong mereka untuk mempertimbangkan dan mencari alternatif karier.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah *occupational stress* atau stres kerja. Menurut Bhat et al. (2023) Stres kerja mengacu pada respons karyawan terhadap karakteristik yang tampaknya menantang secara mental dan fisik di tempat kerja. Tekanan atau ketegangan yang berasal dari ketidakselarasan antara karyawan dan lingkungan kerja mereka sering menyebabkan stres kerja. Tekanan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, pimpinan yang menciptakan lingkungan kerja yang tegang, kecemasan, dan rekan kerja yang tidak kompak adalah beberapa sumber stres di tempat kerja. Tekanan yang berlebihan dapat menyebabkan masalah kesehatan fisik. Tidak semua karyawan yang mengalami tekanan pekerjaan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target namun, karyawan yang mengalami stres pekerjaan cenderung menganggap pekerjaan mereka tidak penting bagi mereka.

Selain faktor *role conflict* dan *occupational stress* untuk keluar dari perusahaan, faktor lain yang mempengaruhi adalah *job satisfaction*. *Job satisfaction* merupakan hal yang unik karena setiap pekerja memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan kemampuan mereka dan kinerja mereka. Semakin banyak pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, semakin puas mereka. Serin et al. (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari gabungan perasaan karyawan yang dapat bersifat positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Ketika seseorang dipekerjakan oleh sebuah perusahaan atau organisasi,

mereka datang dengan pengalaman pribadi, kebutuhan individu, dan keinginan mereka yang membangun serangkaian harapan mereka dari organisasi tersebut, dan kepuasan kerja adalah cerminan dari sejauh mana organisasi tersebut atau pekerjaan yang ditawarkannya memenuhi harapan-harapan para karyawan. Jika seorang pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikannya. Namun, beberapa pekerja mungkin tidak menikmati pekerjaan mereka sepenuhnya. Karyawan akan cemas, tidak semangat, tidak menikmati pekerjaan mereka, dan tidak betah dengan pekerjaan mereka saat ini.

*Turnover intention*, atau keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, merupakan fenomena yang terjadi pada generasi milenial. Para pekerja di perusahaan sering kali menghadapi berbagai tantangan yang dapat mempengaruhi keinginan mereka untuk tetap bekerja. Salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap *turnover intention* adalah lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kompensasi yang diberikan tidak sesuai pekerjaan yang dilakukan dan juga waktu kerja yang *overtime* sehingga itu menyebabkan para pekerja mengalami stres kerja. Kurangnya perhatian perusahaan terhadap pengembangan karir karyawan juga mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan yang baru.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

## 2. KAJIAN TEORI

*Role conflict* atau biasa yang dikenal konflik peran adalah suatu situasi dimana individu dihadapkan oleh ekspektasi peran yang berbeda-beda (Yulianti & Putra., 2021). Konflik peran muncul sebagai akibat dari banyaknya tugas yang dilakukan oleh karyawan. Ketika seseorang menghadapi ketidakpastian pekerjaan yang diharapkan darinya, ketika berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan, atau ketika seseorang diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuan mereka, itu disebut konflik peran. Jika seseorang menjalankan dua atau lebih peran secara bersamaan, mereka akan mengalami konflik peran. Indikator-indikator dari *role conflict* menurut Rizzo et al. (1970) yang digunakan Yulianti & Putra (2021) adalah perbedaan cara dalam melakukan tugas, melakukan pekerjaan yang tidak perlu, perbedaan cara dalam melakukan pekerjaan meski dalam tim yang sama, melakukan pekerjaan dari dua pihak yang saling tidak bersesuaian, pelanggaran peraturan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan, pekerjaan cenderung diterima oleh satu pihak tapi tidak dengan pihak lain, tidak didukung oleh sumber daya manusia yang cukup, tidak didukung oleh sumber daya dan material fisik lainnya.

Menurut Jiang et al. (2022) *occupational stress* atau stres kerja didefinisikan sebagai persepsi ketidaksesuaian antara tuntutan lingkungan dan kapasitas individu untuk memenuhi tuntutan tersebut. Stres di tempat kerja telah menjadi masalah penting bagi negara-negara berkembang. Pengalaman di mana tuntutan lingkungan dari suatu situasi melebihi persepsi psikologis dan fisiologis seseorang untuk mengatasinya secara efektif dikenal sebagai stres. *Occupational stress* dapat dijelaskan sebagai reaksi terhadap tekanan fisik atau emosional akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan, sumber daya, serta kebutuhan individu yang bekerja. *Occupational stress* merupakan kondisi tertekan yang dialami karyawan pada generasi milenial di dalam perusahaan terhadap pekerjaannya. Menurut Siegrist et al. (2004) yang digunakan Jiang et al. (2022) pada penelitian *occupational stress* terdapat tiga indikator, antara lain: *effort, reward, overcommitment*.

Menurut Luh et al. (2022) *job satisfaction* atau yang dikenal kepuasan kerja yaitu “sikap perasaan yang menopang dalam diri karyawan dan berhubungan dengan pekerjaan ataupun kondisi kerjanya”. Istilah kepuasan kerja secara umum digunakan untuk menggambarkan seberapa puas atau tidak puas seorang karyawan dengan posisi atau pekerjaan mereka di tempat kerja mereka. Kepuasan kerja adalah hasil dari kombinasi perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dapat bersifat positif atau negatif. Menurut Spector (1997) yang digunakan Ardiani & Fauzan (2023) untuk meninjau tingkat kepuasan kerja karyawan, ada beberapa indikator penilaian. Indikator-indikator kepuasan kerja adalah: *pay, promotion, supervision, fringe benefit, contingent reward, operating conditions, coworkers, nature of works, communications*.

Serin et al. (2022) mengungkapkan *turnover intention* sebagai keputusan karyawan untuk meninggalkan atau tetap bertahan di pekerjaan mereka. Istilah *turnover Intention* mengacu pada tujuan atau keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini di organisasi dalam waktu dekat. *Turnover intention* pekerja merupakan salah satu isu yang perlu menjadi fokus perhatian HR. *Turnover* adalah tindakan nyata bahwa pekerja telah meninggalkan asosiasi dan berpindah ke asosiasi lain untuk mendapatkan hubungan kerja yang baru. *Turnover intention* adalah keinginan karyawan pada generasi milenial untuk meninggalkan perusahaan karena alasan tertentu. Mobley et al., (1978) yang digunakan Kusumaningsih (2023) menyatakan *turnover intention* mempunyai 3 indikator sebagai dasar mengukur keinginan untuk keluar dari organisasi yaitu *thinking of quitting, intention to search for alternatives, intention to quit*.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan membagikan kuesioner secara online untuk mendapatkan data primer dari responden Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik *non probability sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling atau pemilihan sekelompok partisipan yang didasarkan pada ciri atau sifat tertentu. Menurut Sugiyono (2019) purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Artinya pengambilan sampel didasarkan pada pertimbangan atau kriteria tertentu yang telah dirumuskan terlebih dahulu oleh peneliti. Kriteria partisipan dalam penelitian ini yakni karyawan dengan status karyawan tetap, lahir pada tahun 1980-2000, telah bekerja minimal 1 tahun di perusahaan tersebut, dan bekerja di perusahaan baik milik negara maupun swasta. Populasi dalam konteks penelitian merupakan objek keseluruhan dalam sebuah penelitian atau dapat dikatakan populasi adalah jumlah keseluruhan dari individu-individu yang karakternya akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial di Kabupaten Gunungkidul yang belum diketahui dalam angka pasti. Sampel diartikan sebagai suatu

bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2019). Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Lemeshow. Dalam penentuan sampel penelitian menggunakan rumus Lemeshow sehingga diperoleh 96,04 orang dan dibulatkan menjadi 100 orang responden. Analisis dengan menggunakan bantuan komputer dan aplikasi SPSS versi 26. Analisis kualitas data menggunakan uji validitas dan realibilitas. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas, analisis linier regresi berganda, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis menggunakan uji t, koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dan uji sobel.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil Penelitian

**Tabel. 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

| Variabel                            | Butir | r-<br>hitung | r-<br>tabel | Keterangan | Koefisien<br>Cronbach's<br>Alpha | Keterangan |
|-------------------------------------|-------|--------------|-------------|------------|----------------------------------|------------|
| <i>Role Conflict</i><br>(X1)        | X1.1  | 0,742        | 0,196       | Valid      | 0,932                            | Reliabel   |
|                                     | X1.2  | 0,791        | 0,196       | Valid      |                                  |            |
|                                     | X1.3  | 0,799        | 0,196       | Valid      |                                  |            |
|                                     | X1.4  | 0,756        | 0,196       | Valid      |                                  |            |
|                                     | X1.5  | 0,694        | 0,196       | Valid      |                                  |            |
|                                     | X1.6  | 0,759        | 0,196       | Valid      |                                  |            |
|                                     | X1.7  | 0,779        | 0,196       | Valid      |                                  |            |
|                                     | X1.8  | 0,774        | 0,196       | Valid      |                                  |            |
| <i>Occupational<br/>Stress</i> (X2) | X2.1  | 0,885        | 0,196       | Valid      | 0,931                            | Reliabel   |
|                                     | X2.2  | 0,813        | 0,196       | Valid      |                                  |            |
|                                     | X2.3  | 0,721        | 0,196       | Valid      |                                  |            |
|                                     | X2.4  | 0,717        | 0,196       | Valid      |                                  |            |
|                                     | X2.5  | 0,825        | 0,196       | Valid      |                                  |            |
|                                     | X2.6  | 0,821        | 0,196       | Valid      |                                  |            |
| <i>Job<br/>Satisfaction</i><br>(Z)  | Z1    | 0,815        | 0,196       | Valid      | 0,947                            | Reliabel   |
|                                     | Z2    | 0,801        | 0,196       | Valid      |                                  |            |
|                                     | Z3    | 0,807        | 0,196       | Valid      |                                  |            |
|                                     | Z4    | 0,825        | 0,196       | Valid      |                                  |            |
|                                     | Z5    | 0,760        | 0,196       | Valid      |                                  |            |
|                                     | Z6    | 0,744        | 0,196       | Valid      |                                  |            |
|                                     | Z7    | 0,784        | 0,196       | Valid      |                                  |            |
|                                     | Z8    | 0,831        | 0,196       | Valid      |                                  |            |
|                                     | Z9    | 0,754        | 0,196       | Valid      |                                  |            |
| <i>Turnover<br/>Intention</i> (Y)   | Y1    | 0,838        | 0,196       | Valid      | 0,880                            | Reliabel   |
|                                     | Y2    | 0,796        | 0,196       | Valid      |                                  |            |
|                                     | Y3    | 0,760        | 0,196       | Valid      |                                  |            |
|                                     | Y4    | 0,571        | 0,196       | Valid      |                                  |            |

Sumber: data primer diolah 2024

Hasil uji validitas yang telah dilakukan seperti tabel di atas dapat diketahui setiap butir pertanyaan memiliki r-hitung > r-tabel, oleh karena itu semua butir pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas yang menunjukkan seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* > 0.6, maka dapat disimpulkan semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

**Tabel. 2. Uji Normalitas Persamaan 1**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test            |                       |                   |
|---|-----------------------|-------------------|
| Unstandardized Residual                       |                       |                   |
| <b>N</b>                                      |                       | 100               |
| <b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>        | <b>Mean</b>           | ,0000000          |
|   | <b>Std. Deviation</b> | 5,14124801        |
| <b>Most Extreme Differences</b>               | <b>Absolute</b>       | ,072              |
|   | <b>Positive</b>       | ,072              |
|   | <b>Negative</b>       | -,071             |
| <b>Test Statistic</b>                         |                       | ,072              |
| <b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>                 |                       | ,200 <sup>c</sup> |
| <b>a. Test distribution is Normal.</b>        |                       |                   |
| <b>b. Calculated from data.</b>               |                       |                   |
| <b>c. Lilliefors Significance Correction.</b> |                       |                   |

Sumber: data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 2 uji normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (Kolmogorov-Smirnov Test) dengan melihat signifikansi dari residual yang dihasilkan dan pendekatan grafik normal probability plot. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal dari grafik. Uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov pada persamaan 1 bahwa nilai Asymp. Sig sebesar  $0,200 \geq 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan data penelitian tersebut adalah distribusi normal dan dinyatakan valid.

**Tabel. 3. Uji Normalitas Persamaan 2**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test            |                       |                   |
|---|-----------------------|-------------------|
| Unstandardized Residual                       |                       |                   |
| <b>N</b>                                      |                       | 100               |
| <b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>        | <b>Mean</b>           | ,0000000          |
|   | <b>Std. Deviation</b> | 1,64659634        |
| <b>Most Extreme Differences</b>               | <b>Absolute</b>       | ,077              |
|   | <b>Positive</b>       | ,077              |
|   | <b>Negative</b>       | -,056             |
| <b>Test Statistic</b>                         |                       | ,077              |
| <b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>                 |                       | ,154 <sup>c</sup> |
| <b>a. Test distribution is Normal.</b>        |                       |                   |
| <b>b. Calculated from data.</b>               |                       |                   |
| <b>c. Lilliefors Significance Correction.</b> |                       |                   |

Sumber: data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 3 uji normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (Kolmogorov-Smirnov Test) dengan melihat signifikansi dari residual yang dihasilkan dan pendekatan grafik normal probability plot. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal dari grafik. Uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov pada persamaan 1 bahwa nilai Asymp. Sig sebesar  $0,154 \geq 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan data penelitian tersebut adalah distribusi normal dan dinyatakan valid.

**Tabel. 4. Uji Multikolinearitas Persamaan 1**

| Coefficients <sup>a</sup>  |                         |       |
|----------------------------|-------------------------|-------|
| Model                      | Collinearity Statistics |       |
|                            | Tolerance               | VIF   |
| 1 <i>Role Conflict</i>     | ,229                    | 4,372 |
| <i>Occupational Stress</i> | ,229                    | 4,372 |

a. Dependent Variable: *Job Satisfaction*

Sumber: data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 4 Dapat diketahui bahwa uji multikolinearitas persamaan 1 memiliki nilai *tolerance value* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel. 5. Uji Multikolinearitas Persamaan 2**

| Coefficients <sup>a</sup>  |                         |       |
|----------------------------|-------------------------|-------|
| Model                      | Collinearity Statistics |       |
|                            | Tolerance               | VIF   |
| 1 <i>Role Conflict</i>     | ,193                    | 5,190 |
| <i>Occupational Stress</i> | ,208                    | 4,802 |
| <i>Job Satisfaction</i>    | ,304                    | 3,291 |

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 5 Dapat diketahui bahwa uji multikolinearitas persamaan 2 memiliki nilai *tolerance value* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel. 6. Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1**

| Model               | Unstandardized B | Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t      | Sig.  |
|---------------------|------------------|-------------------------|--------------------------------|--------|-------|
| 1 (Constant)        | 1,108            | 1,295                   |                                | 0,856  | 0,394 |
| Role Conflict       | 0,167            | 0,085                   | 0,402                          | 1,966  | 0,052 |
| Occupational Stress | -0,087           | 0,105                   | -0,170                         | -0,831 | 0,408 |

Sumber : data diolah 2024

**Tabel. 7. Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2**

| Model               | Unstandardized B | Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t      | Sig.  |
|---------------------|------------------|-------------------------|--------------------------------|--------|-------|
| 1 (Constant)        | 1,600            | 1,200                   |                                | 1,334  | 0,185 |
| Role Conflict       | -0,007           | 0,031                   | -0,051                         | -0,225 | 0,822 |
| Occupational Stress | -0,010           | 0,037                   | -0,061                         | -0,227 | 0,782 |
| Job Satisfaction    | 0,008            | 0,018                   | 0,078                          | 0,430  | 0,668 |

Sumber: data diolah 2024

Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi  $\geq 0,05$  maka dapat

disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas. Dari tabel 6 dan 7 diatas dapat disimpulkan bahwa uji glejser heteroskedastisitas dinyatakan memiliki nilai signifikan variabel independent diatas  $0,05$ . Sehingga disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya heterokedastisitas.

**Tabel. 8. Hasil Analisis Linier Regresi Berganda Persamaan 1**

| Model |                     | Unstandardize |              | Standardize |              |       |
|-------|---------------------|---------------|--------------|-------------|--------------|-------|
|       |                     | d             | Coefficients | d           | Coefficients |       |
|       |                     | B             | Std. Error   | Beta        | t            | Sig.  |
| 1     | (Constant)          | 60,455        | 2,418        |             | 25,000       | 0,000 |
|       | Role Conflict       | -0,675        | 0,159        | -0,499      | -4,262       | 0,000 |
|       | Occupational Stress | -0,607        | 0,196        | -0,362      | -3,090       | 0,003 |

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan tabel 8 Nilai signifikan dari kedua variabel independent *role conflict* (X1) adalah 0,000 dan variabel independent *occupational stress* (X2) adalah 0,003 lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa regresi model 1, yakni variabel *role conflict* dan *occupational stress* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan regresi linier :  $Z = -0,499X1 + (-0,362)X2 + e$ .

**Tabel. 9. Hasil Analisis Linier Regresi Berganda Persamaan 2**

| Model |                     | Unstandardize |              | Standardize |              |       |
|-------|---------------------|---------------|--------------|-------------|--------------|-------|
|       |                     | d             | Coefficients | d           | Coefficients |       |
|       |                     | B             | Std. Error   | Beta        | t            | Sig.  |
| 1     | (Constant)          | 13,876        | 2,124        |             | 6,533        | 0,000 |
|       | Role Conflict       | 0,120         | 0,056        | 0,213       | 2,156        | 0,034 |
|       | Occupational Stress | 0,133         | 0,066        | 0,190       | 2,004        | 0,048 |
|       | Job Satisfaction    | -0,230        | 0,033        | -0,554      | -7,049       | 0,000 |

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan tabel 9 bahwa nilai signifikan dari variabel independent *role conflict* (X1) adalah 0,034 kemudian nilai signifikan variabel *occupational stress* (X2) 0,048 dan variabel *job satisfaction* (Z) yakni 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa regresi model 2, yakni variabel *role conflict*, *occupational stress* dan *job satisfaction* kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan regresi linear:  $Y = 0,213 X1 + 0,190 X2 + (-7,049)Z + e$ .

**Tabel. 10. Hasil Uji T Persamaan 1**

| Model |                     | Unstandardized |              | Standardized |        |       |
|-------|---------------------|----------------|--------------|--------------|--------|-------|
|       |                     | B              | Coefficients | Coefficients | t      | Sig.  |
|       |                     |                | Std. Error   | Beta         |        |       |
| 1     | (Constant)          | 60,455         | 2,418        |              | 25,000 | 0,000 |
|       | Role Conflict       | -0,675         | 0,159        | -0,499       | -4,262 | 0,000 |
|       | Occupational Stress | -0,607         | 0,196        | -0,362       | -3,090 | 0,003 |

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji t 1 penelitian ini menunjukkan bahwa *role conflict* berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji t variabel *role conflict* memiliki t-hitung sebesar -4,262 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  atau  $\alpha$  (5%) sehingga terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel *role conflict* terhadap *job satisfaction*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Maulidina & Frianto (2021) yang menyatakan bahwa *role conflict* memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *job satisfaction*.

Berdasarkan hasil uji t 1 penelitian ini menunjukkan bahwa *occupational stress* berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji t variabel *occupational stress* memiliki t-hitung sebesar -3,090 dengan signifikansi  $0,003 < 0,05$  atau  $\alpha$  (5%) sehingga terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel *occupational stress* terhadap *job satisfaction*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Zhao et al., (2023) yang menunjukkan bahwa *occupational stress* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*.

**Tabel. 11. Hasil Uji T Persamaan 2**

| Model |                     | Unstandardized |                            | Standardized         |        | Sig.  |
|-------|---------------------|----------------|----------------------------|----------------------|--------|-------|
|       |                     | B              | Coefficients<br>Std. Error | Coefficients<br>Beta | t      |       |
| 1     | (Constant)          | 13,876         | 2,124                      |                      | 6,533  | 0,000 |
|       | Role Conflict       | 0,120          | 0,056                      | 0,213                | 2,156  | 0,034 |
|       | Occupational Stress | 0,133          | 0,066                      | 0,190                | 2,004  | 0,048 |
|       | Job Satisfaction    | -0,230         | 0,033                      | -0,554               | -7,049 | 0,000 |

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji t 2 penelitian ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji t variabel *job satisfaction* memiliki t-hitung sebesar -7,049 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  atau  $\alpha$  (5%) sehingga terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel *job satisfaction* terhadap *turnover intention*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Ardiansyah Pranata & Irbayuni (2022) menunjukkan *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian tersebut didukung oleh Serin et al., (2022) bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil uji t 2 penelitian ini menunjukkan bahwa *role conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji t variabel *role conflict* memiliki t-hitung sebesar 2,156 dengan signifikansi  $0,034 < 0,05$  atau  $\alpha$  (5%) sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *role conflict* terhadap *turnover intention*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Muchtadin & Emmelya Sundary (2023) *role conflict* memiliki dampak positif terhadap *turnover intention*. Didukung oleh Asfahani (2022) menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara *role conflict* terhadap *turnover intention*.

Hasil uji t 2 penelitian ini menunjukkan bahwa *occupational stress* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji t variabel *occupational stress* memiliki t-hitung sebesar 2,004 dengan signifikansi  $0,048 < 0,05$  atau  $\alpha$  (5%) sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *occupational stress* terhadap *turnover intention*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Lestiani & Netania Emilisa (2024) menunjukkan bahwa variabel *occupational stress* positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Didukung oleh penelitian Owusu & Nkyi (2021) menunjukkan *occupational stress* memiliki dampak yang signifikan terhadap *turnover intention* di kalangan guru sekolah menengah atas di Cape Coast Metropolis.

**Tabel. 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan Pertama**

| Model Summary |       |          |                   |                            |
|---------------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .834a | .696     | .690              | 5.194                      |

a. Predictors: (Constant), Occupational Stress, Role Conflict

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan tabel 12 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan nilai R square sebesar 0,696 hal ini berarti 69,6% variabel *job satisfaction* dipengaruhi oleh variabel *role conflict* dan *occupational stress* , sedangkan 30,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam regresi pada penelitian ini. Standard error estimate (SEE) sebesar 5,194 semakin kecil nilai Standard error estimate (SEE) maka akan membuat regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

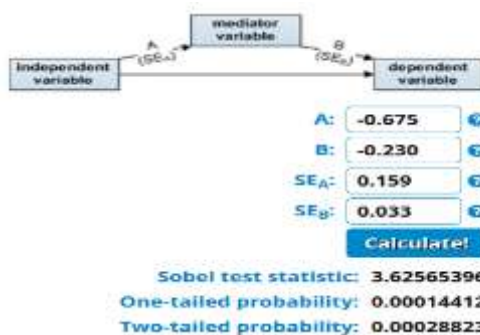
**Tabel. 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan Kedua**

| Model Summary |       |          |                   |                            |
|---------------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .906a | .820     | .814              | 1.672                      |

a. Predictors: (Constant), Occupational Stress, Role Conflict, Job Satisfaction

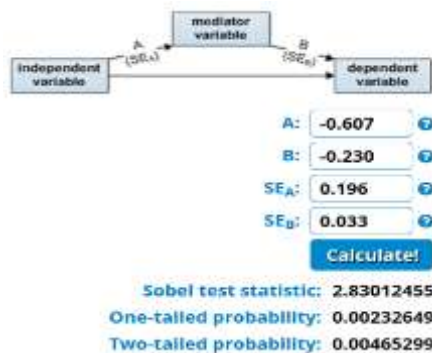
Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan tabel 13 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan nilai R square sebesar 0,820 hal ini berarti 82% variabel *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel *role conflict*, *occupational stress* dan *job satisfaction* , sedangkan 18% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam regresi pada penelitian ini. Standard error estimate (SEE) sebesar 1,672 semakin kecil nilai Standard error estimate (SEE) maka akan membuat regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.



**Gambar 2. Uji Sobel Test Persamaan 1**

Berdasarkan gambar 2 di atas, uji sobel pada variabel *role conflict* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi, diketahui hasil perhitungan test sobel mendapatkan nilai one tailed probability 0.00014412 dengan tingkat signifikan 5% dari hasil tersebut maka  $0.00014412 < 0,05$ , Sedangkan two tailed probability mendapatkan 0.00028823 dengan tingkat signifikan 5% dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $0.00028823 < 0,05$  jadi, dapat dikatakan bahwa *job satisfaction* mampu memediasi *role conflict* terhadap *turnover intention*.



**Gambar 3. Uji Sobel Test Persamaan 2**

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan gambar 3 di atas, uji sobel pada variabel *occupational stress* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi, diketahui hasil perhitungan test sobel mendapatkan nilai one tailed probability 0.00232649 dengan tingkat signifikan 5% dari hasil tersebut maka  $0.00232649 < 0,05$ , Sedangkan two tailed probability mendapatkan 0.00028823 dengan tingkat signifikan 5% dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $0.00465299 < 0,05$  jadi, dapat dikatakan bahwa *job satisfaction* mampu memediasi *occupational stress* terhadap *turnover intention*.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh *role conflict* terhadap *job satisfaction***

Berdasarkan hasil uji penelitian ini menunjukkan bahwa *role conflict* berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji t variabel *role conflict* memiliki t-hitung sebesar -4,262 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  atau  $\alpha$  (5%) sehingga terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel *role conflict* terhadap *job satisfaction*. Terbukti dari hasil uji diatas yang menyatakan variabel *role conflict* yang terjadi pada pernyataan saya mengerjakan hal yang tidak perlu dilakukan dengan mean tertinggi yaitu 4,07, maka dapat disimpulkan bahwa *role conflict* terhadap *job satisfaction* **diterima**.

Berdasarkan pernyataan di atas, peneliti mendapatkan kesimpulan bahwa karyawan generasi millennial di Kabupaten Gunungkidul mengerjakan hal yang tidak perlu dilakukan dalam hal *role conflict*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Rashida (2020) menunjukkan terdapat pengaruh negatif pada *role conflict* terhadap *job satisfaction* karyawan. Penelitian ini didukung oleh Maulidina & Frianto (2021) yang menyatakan bahwa *role conflict* memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *job satisfaction*. Dan didukung teori dua faktor yang digunakan oleh Rashida (2020) dalam penelitian sebelumnya.

### **Pengaruh *occupational stress* terhadap *job satisfaction***

Berdasarkan hasil uji penelitian ini menunjukkan bahwa *occupational stress* berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji t variabel *occupational stress* memiliki t-hitung sebesar -3,090 dengan signifikansi  $0,003 < 0,05$  atau  $\alpha$  (5%) sehingga terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel *occupational stress* terhadap *job satisfaction*. Terbukti dari hasil uji diatas yang menyatakan variabel *occupational stress* yang terjadi pada pernyataan saya memiliki banyak tanggung jawab dalam pekerjaan saya dengan mean tertinggi yaitu 3,98, maka dapat disimpulkan bahwa *occupational stress* terhadap *job satisfaction* **diterima**.

Berdasarkan pernyataan di atas, peneliti mendapatkan kesimpulan bahwa karyawan generasi millennial di Kabupaten Gunungkidul memiliki banyak tanggung jawab dalam pekerjaan dalam hal *occupational stress*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Nguyen et al., (2020) bahwa *occupational stress* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*. Didukung oleh penelitian Zhao et al., (2023) yang menunjukkan bahwa *occupational stress* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction* dan menggunakan teori stres.

### **Pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention***

Berdasarkan hasil uji penelitian ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji t variabel *job satisfaction* memiliki t-hitung sebesar -7,049 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  atau  $\alpha$  (5%) sehingga terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel *job satisfaction* terhadap *turnover intention*. Terbukti dari hasil uji diatas yang menyatakan variabel *job satisfaction* yang

terjadi pada pernyataan saya menyukai orang-orang yang saya ajak kerja dengan mean tertinggi yaitu 3,04, maka dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* terhadap *turnover intention* **diterima**.

Berdasarkan pernyataan di atas, peneliti mendapatkan kesimpulan bahwa karyawan generasi millennial di Kabupaten Gunungkidul menyukai orang-orang yang diajak kerja dalam hal *job satisfaction*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Ardiansyah Pranata & Irbayuni (2022) menunjukkan *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian tersebut didukung oleh Serin et al., (2022) bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dan didukung oleh teori dua faktor yang digunakan Rambi et al. (2020) dalam penelitian sebelumnya.

#### **Pengaruh *role conflict* terhadap *turnover intention***

Berdasarkan hasil uji penelitian ini menunjukkan bahwa *role conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji t variabel *role conflict* memiliki t-hitung sebesar 2,156 dengan signifikansi  $0,034 < 0,05$  atau  $\alpha$  (5%) sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *role conflict* terhadap *turnover intention*. Terbukti dari hasil uji diatas yang menyatakan variabel *role conflict* yang terjadi pada pernyataan saya mengerjakan hal yang tidak perlu dilakukan dengan mean tertinggi yaitu 4,07, maka dapat disimpulkan bahwa *role conflict* terhadap *turnover intention* **diterima**.

Berdasarkan pernyataan di atas, peneliti mendapatkan kesimpulan bahwa karyawan generasi millennial di Kabupaten Gunungkidul mengerjakan hal yang tidak perlu dilakukan dalam hal *role conflict*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Muchtadin & Emmelya Sundary (2023) *role conflict* memiliki dampak positif terhadap *turnover intention*. Didukung oleh Asfahani (2022) menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara *role conflict* terhadap *turnover intention*. Dan didukung teori *conservation of resources* (COR) yang digunakan Awan et al (2021) dalam penelitian sebelumnya.

#### **Pengaruh *occupational stress* terhadap *turnover intention***

Berdasarkan hasil uji penelitian ini menunjukkan bahwa *occupational stress* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji t variabel *occupational stress* memiliki t-hitung sebesar 2,004 dengan signifikansi  $0,048 < 0,05$  atau  $\alpha$  (5%) sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *occupational stress* terhadap *turnover intention*. Terbukti dari hasil uji diatas yang menyatakan variabel *occupational stress* yang terjadi pada pernyataan saya memiliki banyak tanggung jawab dalam pekerjaan saya dengan mean tertinggi yaitu 3,98, maka dapat disimpulkan bahwa *occupational stress* terhadap *turnover intention* **diterima**.

Berdasarkan pernyataan di atas, peneliti mendapatkan kesimpulan bahwa karyawan generasi millennial di Kabupaten Gunungkidul memiliki banyak tanggung jawab dalam pekerjaan dalam hal *occupational stress*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Lestiani & Netania Emilisa (2024) menunjukkan bahwa variabel *occupational stress* positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Didukung oleh penelitian Owusu & Nkyi (2021) menunjukkan *occupational stress* memiliki dampak yang signifikan terhadap *turnover intention* di kalangan guru sekolah menengah atas di Cape Coast Metropolis. Dan didukung oleh teori harapan yang digunakan Kristin et al. (2022) dalam penelitian sebelumnya.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Variabel *role conflict* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *job satisfaction*.
2. Variabel *occupational stress* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *job satisfaction*.
3. Variabel *job satisfaction* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*.
4. Variabel *role conflict* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*.
5. Variabel *occupational stress* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*.
6. Variabel *job satisfaction* terbukti memediasi variabel *role conflict* terhadap variabel *turnover intention*.
7. Variabel *job satisfaction* terbukti memediasi variabel *occupational stress* terhadap variabel *turnover intention*.

### **Saran**

Beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya adalah penggunaan metode lain dan diharapkan agar dapat memperhatikan faktor apa saja yang bisa mempengaruhi *role conflict*, *occupational stress*, *turnover intention* dan *job satisfaction* penulis memberikan rekomendasi untuk menambahkan indikator berbeda dan didukung oleh teori-teori yang berlandaskan pada penelitian terdahulu untuk lebih memperdalam hasil temuan penelitian ini.

Bagi perusahaan untuk menurunkan angka *turnover intention*, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan. Seperti, adanya komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan, sehingga karyawan merasa didengar dan dihargai. Memberikan kesempatan pengembangan karir melalui pelatihan dan program mentoring, yang dapat meningkatkan keterampilan dan motivasi karyawan. Dan menawarkan kompensasi dan benefit yang kompetitif sesuai dengan industri, serta perhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ardiani, F., & Fauzan, M. (2023). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Perum Perhutani Kph Kendal. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 187–197. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3838>
- Ardiansyah Pranata, F., & Irbayuni, S. (2022). Effect Of Compensation And Job Satisfaction On Turnover Intention At PT. Wahyu Nusantara Beautiful Putra Surabaya. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 6, 369–378.
- Asfahani, A. M. (2022). The impact of role conflict on turnover intention among faculty members: A moderated mediation model of emotional exhaustion and workplace relational conflict. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1087947>
- Awan, F. H., Dunaan, L., Jamil, K., Gul, R. F., Anwar, A., Idrees, M., & Guangyu, Q. (2021). Impact of Role Conflict on Intention to Leave Job With the Moderating Role of Job Embeddedness in Banking Sector Employees. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.719449>

- Bhat, M. A., Tariq Khan, S., & Rainayee, R. A. (2023). Assessment of perceived labor market conditions in employees' turnover intention model – mediation and moderation analyzes. *PSU Research Review*, 7(1), 1–32. <https://doi.org/10.1108/PRR-05-2020-0017>
- Jiang, N., Zhang, H., Tan, Z., Gong, Y., Tian, M., Wu, Y., Zhang, J., Wang, J., Chen, Z., Wu, J., Lv, C., Zhou, X., Yang, F., & Yin, X. (2022). The Relationship Between Occupational Stress and Turnover Intention Among Emergency Physicians: A Mediation Analysis. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.901251>
- Kristin, D., Marlina, E., Lawita, N. F., Ekonomi, F., Universitas, B., & Riau, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. In *Economics, Accounting and Business Journal* (Vol. 2, Issue 1). [www.alfamartku.com](http://www.alfamartku.com)
- Kusumaningsih, N. (2023). Jurnal Mirai Management Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 185–190.
- Lestiani, I., & Netania Emilisa, ); (2024). Pengaruh Occupational Stress, Organizational Commitment, Person-Environment Fit Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 22(1), 23–35.
- Luh, N., Widyanti, T., & Agustina, M. D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 33–45.
- Maulidina, A. N., & Frianto, A. (2021). Pengaruh High Performance Work System (HPWS) Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9, 522–535.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 63, Issue 4).
- Muchtadin, & Emmelya Sundry, Z. (2023). The Impact of Job Satisfaction and Role Conflict on Turnover Intention of Bakti Timah Nurses. *Journal of Applied Management and Business*, 4(2), 73–79. <https://doi.org/10.37802/jamb.v4i2.421>
- Nguyen, Q. N., Loc Hoang, T. H., & Long Nguyen, D. H. (2020). The impact of occupational stress on job satisfaction and job performance of banking credit officers. *Management Science Letters*, 10(16), 3891–3898. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.022>
- Owusu, D., & Nkyi, A. K. (2021). Impact of Occupational Stress and Burnout on Turnover Intentions among Senior High School Teachers in the Cape Coast Metropolis, Ghana. *Journal of Education and Practice*, 5(1), 1–16. [www.carijournals.org](http://www.carijournals.org)
- Rambi, A., Johnly, R., Wehelmina, P., Program, R., Bisnis, S. A., & Administrasi, J. I. (2020). *Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Kaitannya dengan Turnover Intention*. 1(3).
- Rashida, A. M. (2020). Konflik Peran Dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Hanil Indonesia. *JURNAL MANAJEMEN SOSIAL EKONOMI [DINAMIKA]*, 1(1), 97–109. <http://journal.stiestekom.ac.id/index.php/dinamikapage97>
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. In *Source: Administrative Science Quarterly* (Vol. 15, Issue 2).
- Serin, H., Raid Qasim, Z., & Majid Mansoor, M. (2022a). Impact of job satisfaction on turnover intention among academic personnel of private higher education sector in Iraq. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 11(2), 402–413. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i2.1641>

- Serin, H., Raid Qasim, Z., & Majid Mansoor, M. (2022b). Impact of job satisfaction on turnover intention among academic personnel of private higher education sector in Iraq. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 11(2), 402–413. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i2.1641>
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The Measurement Of Effort-Reward Imbalance At Work: European Comparisons. *Social Science and Medicine*, 58(8), 1483–1499. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00351-4](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00351-4)
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. SAGE Publications.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*. Alfabeta.
- Yulianti, N. K. R., & Putra, M. S. (2021). Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Mediasi Stres Kerja Di Kantor Pertahanan Kabupaten Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(7), 694. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2021.v10.i07.p04>
- Zainal Badri, S. K., & Wan Mohd Yunus, W. M. A. (2022). The relationship between academic vs. family/personal role conflict and Malaysian students' psychological wellbeing during COVID-19 lockdown. *Journal of Further and Higher Education*, 46(1), 76–88. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2021.1884210>
- Zhao, Y., Wang, Y., Guo, W., Cheng, L., Tong, J., Ji, R., Zhou, Y., Liu, Z., & Wang, L. (2023). Studies on the Relationship between Occupational Stress and Mental Health, Performance, and Job Satisfaction of Chinese Civil Aviation Pilots. *Aerospace*, 10(10). <https://doi.org/10.3390/aerospace10100896>