

## **Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan *Work-family conflict* terhadap Turnover Intention Perawat**

Ni Made Dwi Puspitawati<sup>1\*)</sup>, Putu Agus Eka Rismawan<sup>2)</sup>, Tiara Carina<sup>3)</sup>

<sup>12)</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

### **Abstrak**

Perawat merupakan salah satu pilar utama kesehatan yang seringkali mengalami tingkat turnover intention yang tinggi sehingga berdampak terhadap kualitas layanan yang diberikan. Kepuasan kerja yang dirasakan, tingkat stres yang dialami serta *work-family conflict* menjadi perhatian ketika perawat berniat untuk meninggalkan poliklinik. Individu yang cenderung mengalami tingkat kepuasan kerja yang menurun akan meningkatkan niat mereka keluar dari poliklinik. Begitu juga ketika individu merasakan stres pada pekerjaannya dan *work-family conflict* yang dialami justru akan *meningkatkan turnover intention*. Hal ini sangat penting menjadi perhatian agar perawat lebih merasakan kebanggaan bekerja dan merasa bahwa pekerjaannya harus tetap dipertahankan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan *work-family conflict* terhadap *turnover intention* perawat. Sampel pada penelitian ini berjumlah 78 perawat yang ada di Poliklinik wilayah Denpasar, Bali. Penentuan sampel menggunakan teknik *random sampling*. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, (2) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, (3) *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Implikasi pada penelitian ini adalah perawat akan cenderung berniat meninggalkan pekerjaan mereka apabila mereka merasakan penurunan tingkat kepuasan kerja, stres kerja yang meningkat dan tinggi nya *work-family conflict*.

**Kata Kunci:** kepuasan kerja, stres kerja, *work-family conflict*, *turnover intention*

Copyright (c) 2024 Ni Made Dwi Puspitawati

---

✉ Corresponding author :

Email Address : dwipuspitawati10@unmas.ac.id

### **PENDAHULUAN**

Perawat merupakan salah satu profesi di bidang kesehatan yang memerlukan perhatian khusus. Salah satu permasalahan serius yang menyangkut perawat adalah turnover intention. Perawat cenderung memiliki niat keluar dari rumah sakit atau poliklinik apabila merasakan ketidakpuasan dalam bekerja. *Turnover intention* adalah niat individu untuk keluar dari organisasi baik berupa pengunduran diri maupun pemberhentian, dengan adanya turnover yang tinggi dapat menyebabkan kurang efektifnya sebuah organisasi karena hilangnya individu yang berpengalaman (Puspitawati et al., 2020). Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan timbulnya keinginan untuk pindah kerja, salah satu faktor terbesar adalah kepuasan kerja. Menurut (Kuo et al., 2014); (Dewi et al., 2023); (Lai & Chen, 2012) kepuasan kerja merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan *turnover intention* dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.

Menurut (Puspitawati & Atmaja, 2020); (Apriliani et al., 2024) kepuasan kerja merupakan tingkat puas individu pada pekerjaan mereka seperti gaji yang diterima sesuai dengan work-family conflict yang diperoleh. Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Lambert et al., 2001); (Wahyono & Riyanto, 2020).menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

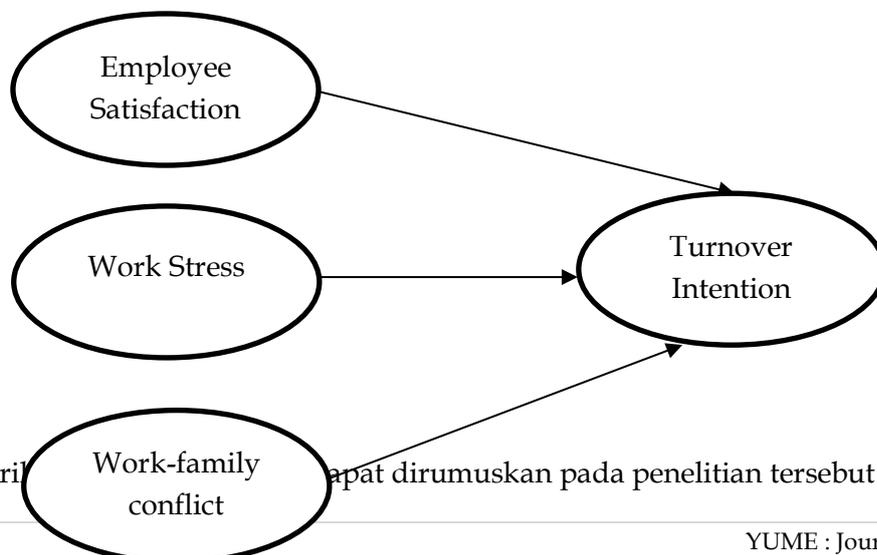
Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah stres kerja. Stress kerja merupakan rasa tegang yang dipicu oleh tekanan yang dialami baik secara fisik maupun psikologis dalam diri pegawai sehingga emosi menjadi tidak stabil, tidak merasa tenang, dan tidak bahagia (Kurniawaty et al., 2019) Stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wahyono & Riyanto, 2020); (Ahn & Chaoyu, 2019); (Bhayo et al., 2017) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

*Work-family conflict* juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi turnover intention. *Work-family conflict* adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*), di mana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja, sehingga tuntutan peran lain tidak bisa dipenuhi secara optimal (Asghar et al., 2018); (Armstrong et al., 2015); Penelitian yang dilakukan oleh (Yildiz et al., 2021); (Lu et al., 2017) menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin perawat memiliki konflik pekerjaan yang mempengaruhi keharmonisan keluarga maka akan meningkatkan keinginan mereka untuk keluar dari poliklinik.

Berdasarkan hasil wawancara, perawat sering merasa pusing, lelah dan kurangnya komunikasi dengan atasan yang menyebabkan sering terjadi konflik sesama rekan kerja. Selain itu, seringkali perawat merasakan lingkungan kerja yang tidak mendukung pekerjaan mereka sehingga berdampak terhadap kepuasan mereka dalam bekerja. Ketidaknyamanan dan konflik kerja yang muncul sering dibawa sampai ke rumah, sehingga tidak jarang terjadi konflik pekerjaan-keluarga. Selain itu, kecenderungan perawat untuk keluar dan masuk poklinik juga semakin meningkat akibat tingkat kepuasan yang mereka rasakan, stres kerja hingga konflik pekerjaan-keluarga.

Meskipun perawat harus tetap bersikap profesional, namun penting untuk menjaga tingkat kepuasan kerja, stres kerja hingga menurunkan tingkat *work-family conflict* yang terjadi. Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* perawat, (2) mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* perawat, (3) mengetahui pengaruh *work-family enrichment* terhadap *turnover intention* perawat.

Berikut Gambar 1. Model Penelitian



H1 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention

H2 : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention

H3 : Work-family conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention

## METODOLOGI

Penelitian ini dilaksanakan di Poliklinik, Denpasar, Bali. Adapun obyek penelitian dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ), *work-family conflict* ( $X_3$ ) dan *turnover intention* (Y). Penelitian ini mengarah pada *explanatory research* yakni menguji pengaruh variabel penelitian. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dengan random sampling, diperoleh sebanyak 70 perawat. Metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner.

Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan *Employee Satisfaction Index* (ESI) yang terdiri dari indikator kepuasan dengan lingkungan, kepuasan dengan rekan kerja dan atasan, kepuasan dengan kesempatan pengembangan karir, kepuasan dengan kompensasi dan tunjangan, kepuasan dengan manajemen perusahaan, tingkat motivasi dalam bekerja. Stres kerja diukur dengan menggunakan *The Job Stress Scale* yang indikatornya antara lain memiliki banyak pekerjaan dan khawatir dengan waktu yang dimiliki, merasa beban ketika hari libur, merasa tidak pernah mengambil cuti, merasa lelah dengan tuntutan pekerjaan, tugas membuat kecemasan, dampak dari tugas yang dirasa tinggi, tugas menjadi beban berat, memikirkan tugas membuat dada terasa berat, merasa bersalah saat cuti. *Work-family conflict* diukur dengan menggunakan indikator pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga, waktu pekerjaan mempersulit kehidupan keluarga, pekerjaan tidak dapat memenuhi tuntutan keluarga, tuntutan pekerjaan membuat kesulitan dalam memenuhi tugas di keluarga. *Turnover intention* diukur dengan menggunakan indikator antara lain memikirkan untuk keluar, pencarian alternatif pekerjaan, dan niat untuk keluar. Instrumen penelitian mengacu kepada indikator, yang kemudian diukur dengan menggunakan skala Likert. Uji instrumen penelitian yakni menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, dimana data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 0,05. Dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal. Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Pedoman bahwa suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta koefisien VIF bernilai lebih kecil dari 10. Nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas. Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Gejala Heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS\_RES). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residualnya (ABS\_RES) lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada regresi. Nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS\_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 1.  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

	B	Beta	t	Sig.
Konstanta	1,256		2,100	0,008
Kepuasan Kerja	-0,144	-0,151	-3,789	0,001
Stres kerja	0,269	0,404	5,978	0,000
Work-family conflict	0,446	0,573	8,109	0,000
R	0,939			
Adjusted R Square	0,848			
F	139,478			
Sig. F	0,000			

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel diatas maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 1,256 - 0,144 X_1 + 0,269 X_2 + 0,446 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

- b<sub>1</sub> sebesar -0,144, ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* perawat. Memiliki arti apabila kepuasan kerja (X<sub>1</sub>) meningkat maka *turnover intention* (Y) akan menurun.
- b<sub>2</sub> sebesar 0,269, ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Memiliki arti apabila stres kerja (X<sub>2</sub>) meningkat maka *turnover intention* (Y) akan meningkat.
- b<sub>3</sub> sebesar 0,446, ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Memiliki arti apabila *work-family conflict* (X<sub>3</sub>) meningkat maka *turnover intention* (Y) akan meningkat.

Berdasarkan hasil analisis, koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,939 yang berarti korelasi adalah sangat kuat. Hasil analisis pada tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,848. Ini berarti besarnya kontribusi antara kepuasan kerja, stres kerja, dan *work-family conflict* terhadap *turnover intention* adalah sebesar 84,8% sedangkan sisanya 15,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.14, diperoleh nilai F hitung 139,478 dan signifikansi F adalah 0,000 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, stres kerja, dan *work-family conflict* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention*  
Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien regresi untuk kepuasan kerja -0,144 dan signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Maka hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) yang menyatakan Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada Poliklinik dapat diterima.
- Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*  
Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien regresi untuk stres kerja 0,269 dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Maka hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) yang menyatakan Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada Poliklinik dapat diterima.

c) Pengaruh Work-family conflict terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien regresi untuk work-family conflict 0,446 dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa work-family conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Maka hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan Work-family conflict berpengaruh positif terhadap turnover intention pada Poliklinik dapat diterima.

Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* perawat pada Poliklinik. Hasil ini juga memiliki arti dengan semakin rendah kepuasan kerja maka akan meningkatkan *turnover intention*. Hasil ini juga didukung penelitian (Zhang et al., 2019); (Huang et al., 2017) yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Perawat yang cenderung merasakan ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja dan rekan kerja yang tidak saling mendukung, mengakibatkan keinginan kuat mereka untuk keluar dari poliklinik. Situasi dimana *shift* kerja memungkinkan perawat untuk saling bertukar *shift* dengan rekan kerja. Namun hal tersebut sulit dilakukan karena keterbatasan jumlah perawat di poliklinik. Hal ini mengakibatkan mereka sering kali mengalami ketikapuasan dalam bekerja karena waktu yang dimiliki.

Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* perawat pada Poliklinik. Hasil ini juga memiliki arti dengan semakin tinggi stres kerja individu, maka akan diikuti meningkatnya *turnover intention*. Hasil ini juga didukung penelitian (Fathari & Oktafien, 2023); (Suswati, 2020); (Junaidi et al., 2020) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Perawat cenderung memiliki kecemasan ketika mereka merasa pekerjaan belum terselesaikan. Mereka cenderung merasa lelah terhadap tuntutan pekerjaan dan merasakan bahwa lingkungan kerja kurang mendukung. Hal ini lah yang mengakibatkan perawat cenderung berniat keluar dari poliklinik.

*Work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* perawat pada Poliklinik. Hasil ini juga memiliki arti dengan semakin tinggi *work-family conflict* perawat, maka akan diikuti meningkatnya turnover intention. Hasil ini juga didukung (Rasheed et al., 2018); (Lee et al., 2023); (Blomme et al., 2010); (Alyaa et al., 2024) yang menemukan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dukungan keluarga justru menjadi hal terpenting perawat untuk mempertahankan pekerjaannya. Perawat merasakan bahwa kesibukan di tempat kerja justru dapat menyebabkan gangguan pada kehidupan keluarga. Ini lah salah satu yang mendorong perawat untuk keluar dari pekerjaan mereka.

## SIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention perawat, ini berarti bahwa semakin rendah kepuasan kerja maka turnover intention perawat juga akan meningkat, (2) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention perawat, ini berarti bahwa semakin tinggi stres kerja maka turnover intention perawat juga akan meningkat, (3) Work-family conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention perawat, ini berarti semakin tinggi work-family conflict maka turnover intention perawat juga akan meningkat.

Perawat memiliki kecenderungan untuk keluar dari Poliklinik akibat dari ketidakpuasan dalam bekerja, tingkat stres yang dialami serta tuntutan pekerjaan yang mengganggu kehidupan keluarga. Lingkungan kerja dengan rekan kerja dan dukungan pimpinan sangat diperlukan untuk menjaga tingkat kecemasan perawat yang merasa belum bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Perawat akan cenderung berhenti dan berniat keluar apabila mereka terus menerus

mengalami kekhawatiran dalam penyelesaian pekerjaan akibat tidak adanya dukungan dari keluarga dan rekan kerjanya. Oleh karena itu, penting bagi Poliklinik untuk tetap menjaga tingkat kepuasan kerja perawat, pengelolaan stres kerja serta mengurangi kemungkinan terjadinya konflik kerja yang dapat mengganggu kehidupan keluarga perawat, sehingga perawat dapat bekerja secara maksimal dan merasakan keyakinan bahwa pekerjaannya dapat memberikan manfaat bagi kehidupan mereka.

## Referensi

- Ahn, J. Y., & Chaoyu, W. (2019). Job stress and turnover intention revisited: Evidence from Korean firms. *Problems and Perspectives in Management*, 17(4), 52–61. [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(4\).2019.05](https://doi.org/10.21511/ppm.17(4).2019.05)
- Alyaa, B. A., Daud, I., Hendri, M. I., Christiana, M., & Kalis, I. (2024). *The effect of work-family conflict and work overload on turnover intention with job stress as mediation in state-owned enterprises employees*. 13(01), 184–200. <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i01>
- Armstrong, G. S., Atkin-Plunk, C. A., & Wells, J. (2015). The Relationship Between Work-Family Conflict, Correctional Officer Job Stress, and Job Satisfaction. *Criminal Justice and Behavior*, 42(10), 1066–1082. <https://doi.org/10.1177/0093854815582221>
- Asghar, M., Gull, N., Bashir, M., & Akbar, M. (2018). The Impact of Work-Family Conflict on Turnover Intentions: The Moderating Role of Perceived Family Supportive Supervisor Behavior. *Journal of Hotel and Business Management*, 07(01). <https://doi.org/10.4172/2169-0286.1000178>
- Bhayo, A. R., Shah, N., & Chachar, A. A. (2017). The Impact of Interpersonal Conflict and Job Stress on Employees Turnover Intention. *International Research Journal of Art & Humanities*, 45(45), 179–189.
- Blomme, R. J., Van Rheede, A., & Tromp, D. M. (2010). Work-Family Conflict as a Cause for Turnover Intentions in the Hospitality Industry. *Tourism and Hospitality Research*, 10(4), 269–285. <https://doi.org/10.1057/thr.2010.15>
- Apriliani, E., Broto, B. E., & Febriani, B. (2024). *YUME : Journal of Management Pengaruh Kompetensi , Motivasi , Komunikasi , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemuda Dan Olahraga*. 7(1), 877–885.
- Dewi, I. G. A. M., Rajiani, I., Riana, I. G., Puspitawati, N. M. D., Muafi, M., & Rihayana, I. G. (2023). Women's Risk-Taking Behaviour during COVID-19 Pandemic: Will Work-Family Enrichment and Work Satisfaction Prevent Turnover Intention? *Administrative Sciences*, 13(3). <https://doi.org/10.3390/admsci13030067>
- Fathari, F. A., & Oktafien, S. (2023). The effect of work stress and work discipline on turnover intention of pt ultrajaya milk industry & trading company employees. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(7), 3041–3049.
- Huang, S., Chen, Z., Liu, H., & Zhou, L. (2017). Job satisfaction and turnover intention in China. *Chinese Management Studies*, 11(4), 689–706. <https://doi.org/10.1108/cms-12-2016-0263>
- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. W. (2020). The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention. *Management Science Letters*, 10(16), 3873–3878. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.024>
- Kuo, H. T., Lin, K. C., & Li, I. chuan. (2014). The mediating effects of job satisfaction on turnover intention for long-term care nurses in Taiwan. *Journal of Nursing Management*, 22(2), 225–233. <https://doi.org/10.1111/jonm.12044>
- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877–886. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>
- Lai, M., & Chen, Y. (2012). Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(4), 387–391.

- Lambert, E. G., Lynne Hogan, N., & Barton, S. M. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: A test of a structural measurement model using a national sample of workers. *Social Science Journal*, 38(2), 233–250. [https://doi.org/10.1016/S0362-3319\(01\)00110-0](https://doi.org/10.1016/S0362-3319(01)00110-0)
- Lee, L. M., Gan, S. W., & Chia, Y. S. (2023). Investigating the Effects of Work-Family Conflict on Turnover Intention of ICT Employees in Malaysia. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 27(1), 1–10. <https://doi.org/10.7454/hubs.asia.1131022>
- Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., Hu, W., Chen, L., Zou, H., & Hao, Y. T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 7(5), 1–12. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-014894>
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). The Effect of Work-Family Enrichment on Job Satisfaction of Working Mothers. *Journal of International Conference Proceedings*, 3(2), 32–40. <https://doi.org/10.32535/jicp.v0i0.902>
- Puspitawati, N. M. D., Supartha, I. W. G., Dewi, I. G. A. M., & Riana, I. G. (2020). Choosing for leaving a job: What is the most important consideration of married woman? *Problems and Perspectives in Management*, 18(2), 409–417. [https://doi.org/10.21511/ppm.18\(2\).2020.33](https://doi.org/10.21511/ppm.18(2).2020.33)
- Rasheed, M., Iqbal, S., & Mustafa, F. (2018). Work-family conflict and female employees' turnover intentions. *Gender in Management*, 33(8), 636–653. <https://doi.org/10.1108/GM-09-2017-0112>
- Suswati, E. (2020). Cite this article as: Suswati, Endang. 2020. Job Stress Influence on Turnover Intention: Performance of Employees as Mediation in Casual Dining Restaurant. *Journal of Applied Management (JAM)*, 18(2), 391–399. <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.20><http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.20>
- Wahyono, I., & Riyanto, S. (2020). Effect of Organizational Commitment, Job Stress, And Job Satisfaction on Turnover Intention. *International Journal for Innovation Education and Research*, 8(10), 286–316. <https://doi.org/10.31686/ijer.vol8.iss10.2682>
- Yildiz, B., Yildiz, H., & Ayaz Arda, O. (2021). Relationship between work-family conflict and turnover intention in nurses: A meta-analytic review. *Journal of Advanced Nursing*, 77(8), 3317–3330. <https://doi.org/10.1111/jan.14846>
- Zhang, X., Ma, L., Xu, B., & Xu, F. (2019). How social media usage affects employees' job satisfaction and turnover intention: An empirical study in China. *Information and Management*, 56(6). <https://doi.org/10.1016/j.im.2018.12.004>