

Pengaruh Stres Kerja dan *Psychological Capital* Terhadap Kinerja Karyawan dan *Turnover Intention*

Ariana Putri¹, Antin Rakhmawati²

^{1,2} Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Yudharta Pasuruan
arianaputri119@gmail.com

ABSTRACT

In the modern work era full of pressure and high targets, work stress becomes a significant factor that affects performance and increases employee turnover intention. This study aims to analyze the effect of work stress and psychological capital on employee performance and turnover intention, including the mediating role of performance in the relationship. The study was conducted at PT Universal Eco Lestari, Pasuruan, with a quantitative correlational approach to 86 respondents. The results showed that work stress had a negative effect on performance and a positive effect on turnover intention, while psychological capital had a positive effect on performance and a negative effect on turnover intention. However, employee performance did not mediate the relationship between psychological capital and turnover intention. Overall, the regression model was significant and met statistical assumptions. These findings emphasize the importance of stress management and strengthening psychological capital in efforts to improve performance while reducing employee intentions to leave the organization.

Keywords: *work stress, psychological capital, employee performance, turnover intention, mediation.*

ABSTRAK

Dalam era kerja modern yang penuh tekanan dan target tinggi, stres kerja menjadi faktor signifikan yang memengaruhi kinerja dan meningkatkan *turnover intention* karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan *psychological capital* terhadap kinerja karyawan serta *turnover intention*, termasuk peran mediasi kinerja dalam hubungan tersebut. Studi dilakukan di PT Universal Eco Lestari, Pasuruan, dengan pendekatan kuantitatif korelasional terhadap 86 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dan positif terhadap *turnover intention*, sementara *psychological capital* berpengaruh positif terhadap kinerja dan negatif terhadap *turnover intention*. Namun, kinerja karyawan tidak memediasi hubungan antara *psychological capital* dan *turnover intention*. Secara keseluruhan, model regresi signifikan dan memenuhi asumsi statistik. Temuan ini menegaskan pentingnya manajemen stres dan penguatan modal psikologis dalam upaya meningkatkan kinerja sekaligus menurunkan niat karyawan untuk keluar dari organisasi.

Kata Kunci: *stres kerja, psychological capital, kinerja karyawan, turnover intention, mediasi.*

PENDAHULUAN

Fenomena stres kerja di era kerja modern menjadi isu krusial yang berdampak pada penurunan kinerja dan peningkatan *turnover intention* karyawan.

Tekanan produktivitas, standar kualitas tinggi, serta jam kerja yang panjang memperburuk kondisi psikologis pekerja, khususnya di wilayah industri padat seperti Kabupaten Pasuruan yang menetapkan UMK tinggi sebesar Rp 4.866.890 pada tahun 2025. Survei nasional dan regional menunjukkan bahwa tingkat stres kerja karyawan cukup tinggi, terutama di kalangan perempuan dan kelompok usia muda, dipicu oleh ketidakseimbangan kerja-pribadi dan beban kerja berlebih. Di sisi lain, *psychological capital*—yang mencakup harapan, efikasi diri, ketahanan, dan optimisme—diakui memiliki potensi sebagai penyangga terhadap dampak negatif stres kerja. Namun, banyak organisasi belum secara optimal mengembangkan potensi ini sebagai strategi pengelolaan sumber daya manusia.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya mengidentifikasi hubungan antara stres kerja, *psychological capital*, kinerja karyawan, dan *turnover intention*, sebagai dasar perumusan strategi organisasi yang lebih adaptif dan berkelanjutan. Studi dilakukan di PT Universal Eco Lestari (PT UEL), sebuah perusahaan logistik pendukung non-produktif yang mengalami peningkatan *turnover* dalam beberapa tahun terakhir. Dengan karakteristik operasional yang sangat tergantung pada induk perusahaan dan keterbatasan pengembangan internal, PT UEL menjadi konteks yang tepat untuk mengevaluasi bagaimana stres kerja dan modal psikologis memengaruhi kinerja serta niat keluar karyawan. Pemahaman mendalam atas dinamika ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menurunkan tingkat *turnover*, meningkatkan produktivitas, serta menekan kerugian akibat pergantian tenaga kerja.

Kerangka Pemikiran Teoritis Dan Perumusan Hipotesis

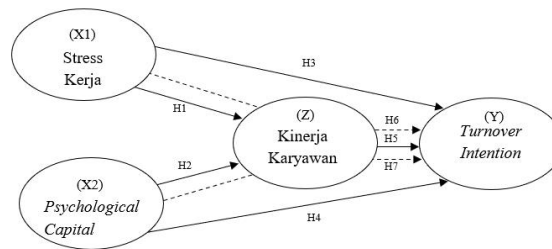
Penelitian ini mengusulkan model hubungan antara stres kerja (X1) dan *Psychological Capital* (X2) sebagai variabel independen, terhadap dua variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Z) dan *Turnover Intention* (Y). Kedua variabel independen diasumsikan memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap variabel dependen tersebut.

Psychological Capital (X2), yang terdiri dari empat dimensi utama yaitu *self-efficacy*, *hope*, *resilience*, dan *optimism*, berperan sebagai sumber daya psikologis positif yang dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Z) dan menurunkan *Turnover Intention* (Y). Sementara itu, Stres Kerja (X1) diasumsikan memiliki dampak negatif terhadap Kinerja (Z) dan berdampak positif terhadap intensi untuk keluar dari pekerjaan (Y).

Lebih lanjut, penelitian ini juga menguji peran mediasi dari Kinerja Karyawan (Z) dalam hubungan antara Stres Kerja (X1) dan *Psychological Capital* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y). Artinya, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh X1 dan X2, tetapi juga menjadi jalur perantara (mediator) yang dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh kedua variabel independen terhadap *turnover intention*.

Selain itu, penelitian ini juga menganalisis pengaruh simultan dari stres kerja dan *psychological capital* terhadap kedua variabel dependen (Z dan Y), guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika hubungan antar variabel dalam konteks organisasi.

HIPOTESIS PENELITIAN



Gambar 1. Kerangka Penelitian

H1: Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

H2: Ada pengaruh *psychological capital* terhadap kinerja karyawan.

H3: Ada pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

H4: Ada pengaruh *psychological capital* terhadap *turnover intention*.

H5: Ada pengaruh kinerja karyawan terhadap *turnover intention*.

H6: Kinerja karyawan memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

H7: Kinerja karyawan memediasi pengaruh *psychological capital* terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional, yang bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti secara statistik tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel tersebut. Variabel dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel independen, yaitu Stres Kerja (X1) dan *Psychological Capital* (X2); serta dua variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y1) dan *Turnover Intention* (Y2). Stres kerja diukur melalui indikator beban kerja, ketidakjelasan peran, konflik peran, dan kurangnya dukungan sosial. Sementara itu, *psychological capital* mengacu pada empat dimensi utama: *self-efficacy*, *hope*, *resilience*, dan *optimism*. Kinerja karyawan diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kedisiplinan; sedangkan *turnover intention* diukur melalui keinginan berpindah kerja, niat meninggalkan pekerjaan, dan kesiapan mencari pekerjaan lain.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner *online* menggunakan Google Form, yang disusun untuk mengukur keempat variabel utama dalam penelitian ini. Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25 dan Process Macro untuk melakukan *path analysis*. Prosedur analisis mencakup analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel. Desain penelitian ini mengacu pada model korelasional sebagaimana diuraikan oleh Sugiyono (2016), yang memungkinkan peneliti mengukur hubungan kausal tanpa intervensi eksperimental.

Tabel 1. Analisis Jalur

No	Hubungan Variabel	Koefisien Jalur	Nilai-p	Keterangan
1	X1 Terhadap Y1	0,028	0,692	Tidak Signifikan
2	X2 Terhadap Y1	0,759	0,000	Signifikan
3	X1 Terhadap Y2	0,541	0,000	Signifikan
4	X2 Terhadap Y2	-0,023	0,871	Tidak Signifikan
5	Y1 Terhadap Y2	-0,023	0,874	Tidak Signifikan
6	X1 Terhadap Y2 dimediasi Y1	-0.148	0.882	Tidak Signifikan
7	X2 Terhadap Y2 dimediasi Y1	-0.159	0.874	Tidak Signifikan

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan ($B = 0.023$, Sig. = 0.692). Artinya, tingkat stress kerja tidak secara langsung memengaruhi kinerja karyawan dalam model ini. Sebaliknya, hipotesis kedua (H2) mengenai pengaruh *psychological capital* terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan ($B = 0.756$, Sig. = 0.000), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi modal psikologis karyawan (seperti optimisme, efikasi diri, harapan, dan resiliensi), maka kinerja mereka cenderung meningkat.

Selanjutnya, hipotesis ketiga (H3) mengenai pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* juga didukung oleh data ($B = 0.587$, Sig. = 0.000). Ini menunjukkan bahwa stress kerja yang tinggi secara signifikan mendorong niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Namun, hipotesis keempat (H4), yaitu *psychological capital* berpengaruh terhadap *turnover intention*, tidak didukung oleh hasil analisis ($B = -0.031$, Sig. = 0.871). Hal ini mengindikasikan bahwa secara langsung, modal psikologis karyawan tidak memengaruhi keinginan mereka untuk berhenti dari pekerjaan.

Hipotesis kelima (H5) menyatakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh terhadap *turnover intention*, tetapi hasil analisis juga menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan ($B = -0.031$, Sig. = 0.874). Artinya, performa kerja karyawan tidak secara langsung menentukan niat mereka untuk keluar dari pekerjaan.

Terkait hipotesis keenam (H6), yang menguji peran mediasi kinerja karyawan dalam hubungan antara stress kerja terhadap *turnover intention*, dilakukan uji Sobel untuk memastikan adanya efek mediasi. Hasil uji Sobel menunjukkan bahwa nilai Z sebesar -0.148 dengan p-value = 0.882. Karena nilai p jauh di atas 0.05, maka tidak terdapat efek mediasi yang signifikan. Dengan demikian, H6 tidak didukung secara statistik, dan kinerja karyawan tidak memediasi hubungan antara stress kerja dan *turnover intention*.

Sementara itu, pada hipotesis ketujuh (H7) yang menguji peran mediasi kinerja karyawan dalam hubungan antara *psychological capital* terhadap *turnover intention*, uji Sobel juga dilakukan dan menghasilkan nilai Z sebesar -0.159 dengan p-value = 0.874. Hasil ini juga menunjukkan bahwa tidak terdapat efek mediasi yang signifikan ($p > 0.05$). Dengan demikian, H7 juga tidak didukung secara statistik, dan kinerja karyawan tidak memediasi hubungan antara *psychological capital* dan *turnover intention*. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

psychological capital merupakan faktor penting yang meningkatkan kinerja karyawan, dan stress kerja secara langsung meningkatkan niat keluar dari pekerjaan, namun kinerja tidak menjadi mediator dalam hubungan antara stress kerja atau *psycap* terhadap *turnover intention*. Tidak semua hubungan kausal yang diajukan dalam model awal terbukti secara empiris.

Berdasarkan hasil analisis jalur, ditemukan bahwa tidak semua hubungan antar variabel bersifat signifikan secara statistik. Hubungan antara variabel X1 terhadap Y1 menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,028 dengan nilai p sebesar 0,692. Meskipun arah pengaruhnya positif, nilai koefisien yang sangat kecil dan nilai p yang jauh di atas ambang signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa hubungan ini tidak signifikan. Artinya, tidak terdapat pengaruh yang cukup kuat dari X1 terhadap Y1 secara statistik. Sebaliknya, hubungan antara X2 terhadap Y1 memiliki koefisien jalur yang tinggi, yaitu 0,759 dengan nilai p 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa X2 berpengaruh signifikan terhadap Y1, baik secara statistik maupun praktis.

Selanjutnya, hubungan antara X1 terhadap Y2 juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan koefisien jalur sebesar 0,541 dan nilai p 0,000. Ini menunjukkan bahwa X1 secara nyata memberikan kontribusi terhadap Y2. Namun, hal yang berbeda terlihat pada hubungan antara X2 terhadap Y2 yang memiliki koefisien jalur negatif sebesar -0,023 dengan nilai p 0,871. Meskipun arahnya negatif, nilai tersebut sangat kecil dan tidak signifikan secara statistik, sehingga tidak dapat disimpulkan bahwa X2 memiliki pengaruh terhadap Y2. Demikian pula, hubungan antara Y1 terhadap Y2 memiliki koefisien jalur sebesar -0,023 dan nilai p sebesar 0,874, yang juga menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan. Secara keseluruhan, hanya dua hubungan yang signifikan secara statistik, yaitu X2 terhadap Y1 dan X1 terhadap Y2, sedangkan hubungan lainnya tidak menunjukkan pengaruh yang bermakna.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan mengalami tekanan dalam pekerjaan, hal tersebut tidak serta-merta menurunkan performa kerja mereka. Kondisi ini sejalan dengan temuan Indrianingsih dan Yunianto (2022) yang menyatakan bahwa stress kerja tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Di lapangan, hal ini tercermin dari bagaimana karyawan tetap menunjukkan performa yang baik meskipun berada di bawah tekanan, karena ditopang oleh motivasi, rasa tanggung jawab, atau lingkungan kerja yang suportif. Namun demikian, tekanan psikologis yang tidak teratasi dapat secara langsung meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan, sebagaimana ditegaskan oleh Marcella dan Ie (2022) bahwa stress kerja berkontribusi signifikan terhadap *turnover intention*.

Psychological capital (PsyCap) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mendukung studi sebelumnya oleh Larasati et al. (2024) dan Triccia & Satiningsih (2020), yang menunjukkan bahwa dimensi *hope*, *optimism*, *self-efficacy*, dan *resilience* membantu karyawan tetap produktif

meskipun berada dalam situasi kerja yang penuh tekanan. Di lingkungan kerja nyata, individu dengan PsyCap tinggi cenderung lebih tangguh, optimis, dan percaya diri dalam menyelesaikan tugas. Namun, berbeda dari temuan sebelumnya oleh Chumo & Guevara (2024), hasil penelitian ini tidak menemukan pengaruh signifikan PsyCap terhadap *turnover intention*. Artinya, meskipun karyawan memiliki modal psikologis yang tinggi, faktor eksternal seperti ketidakpuasan terhadap sistem, budaya organisasi, atau ketidakjelasan karier tetap bisa mendorong niat keluar dari pekerjaan.

Penelitian ini mengungkap bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Karyawan dengan kinerja rendah cenderung menunjukkan tingkat niat keluar yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Joo & Park (2010) yang menjelaskan bahwa rendahnya produktivitas dapat menurunkan keterikatan dan komitmen terhadap organisasi. Di lapangan, karyawan yang merasa tidak mampu memenuhi ekspektasi organisasi atau mengalami tekanan performa kerap kali mengalami demotivasi, yang mendorong mereka untuk mencari peluang di tempat lain. Oleh karena itu, peningkatan kinerja tidak hanya berkontribusi terhadap produktivitas organisasi, tetapi juga menjadi strategi penting dalam menjaga loyalitas pegawai dan menekan tingkat *turnover*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak memediasi hubungan antara stres kerja maupun *psychological capital* terhadap *turnover intention*. Dalam konteks stres kerja, hal ini menegaskan bahwa keinginan untuk keluar bisa terjadi meskipun kinerja tetap baik, karena faktor emosional dan kenyamanan kerja lebih dominan. Begitu pula pada hubungan PsyCap dan *turnover intention*, tidak adanya efek mediasi melalui kinerja menandakan bahwa modal psikologis yang tinggi tidak otomatis membuat karyawan bertahan jika tidak disertai dengan kepuasan terhadap aspek-aspek organisasi. Hal ini mendukung pandangan Avey et al. (2011) bahwa PsyCap dapat memengaruhi sikap kerja secara langsung tanpa melalui kinerja sebagai jalur utama. Dengan demikian, penguatan kinerja tetap penting, tetapi perlu diimbangi dengan perbaikan lingkungan kerja dan budaya organisasi untuk menekan niat keluar secara lebih efektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dengan bantuan SPSS, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, serta model regresi yang digunakan telah lolos uji asumsi klasik, seperti normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas. Seluruh item pertanyaan dinyatakan valid karena memiliki nilai *corrected item-total correlation* di atas 0,3, serta reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6. Hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi signifikan secara simultan, yang berarti stres kerja, *psychological capital*, dan kinerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Selain itu, hasil analisis koefisien determinasi mengungkapkan bahwa 57,8% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh stres kerja dan *psychological capital*, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam

model ini. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa stres kerja dan *psychological capital* memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja dan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu fokus pada pengelolaan stres kerja dan penguatan modal psikologis sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja dan menekan *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta-Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 133–140.
- Almeida, L., & Ramos, D. (2023). 22 Occupational health aspects (EU). *Particle Technology and Textiles: Review of Applications*, 407.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive *psychological capital* on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human resource development quarterly*, 22(2), 127-152.
- Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Timur. (2025). *UMK Jawa Timur 2025 telah ditetapkan, Surabaya tertinggi*. <https://bappeda.jatimprov.go.id/2025/01/01/umk-jawa-timur-2025-telah-ditetapkan-surabaya-tertinggi/>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). *The Job Demands–Resources model: State of the art*. *Journal of Managerial Psychology*, 33(3), 309–328.
- Bandura, A. (Ed.). (2017). *Psychological modeling: Conflicting theories*. Transaction Publishers.
- Biggs, A., Brough, P., & Drummond, S. (2017). Lazarus and Folkman's psychological stress and coping theory. *The handbook of stress and health: A guide to research and practice*, 349-364.
- Blau, P. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Damayanti, F., & Suharnomo, S. (2023). *Analisis pengaruh modal psikologis karyawan terhadap keinginan untuk keluar dengan tingkat stres kerja sebagai variabel intervening* (Studi pada karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 12(3).
- Darshani, R. K. N. D. (2014). A review of personality types and locus of control as moderators of stress and conflict management. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(2), 1-8.
- Dudija, N., & Rahma, F. J. (2023). *Psychological capital Effect of Millennial Employees in Indonesia on Mental Health, Readiness for Change, and Job Insecurity*. *International Research Journal of Economics and Management Studies IRJEMS*, 2(3).
- Dwipayana, A. D., Supartha, W. G., & Sintaasih, D. K. (2015). Penerapan Sistem Penilaian Kinerja: Dampaknya Terhadap Kepuasan dan Stres Kerja Karyawan.

Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 4(10), 643–664.

- Esterina, M., Kusuma, P. J., & Hanum, R. S. (2024). Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Anak: Peran *Psychological capital* Dan Workplace Well-Being. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(03), 201-213.
- Fitryani, C., Achmad, S., & Santosa, D. (2023). *The Role of Psychological Capital and Job Resources on Work Engagement among Generation Z Employees*. *Biopsikosial*, 8(1).
- Fortune Indonesia. (2023). *Sebanyak 26% karyawan di RI alami stres, ini tips mengatasinya*. Diakses dari <https://www.fortuneidn.com/news/sebanyak-26-karyawan-di-ri-alami-stres-ini-tips-mengatasinya-00-ccw2k-tcpgxh>
- Gan, E., & Voon, M. L. (2021). The impact of transformational leadership on job satisfaction and employee *turnover intentions*: A conceptual review. In *SHS web of conferences* (Vol. 124, p. 08005). EDP Sciences.
- Harian Disway. (2024). *Riset StatsMe: 54,28% perempuan pekerja di Jatim alami kelelahan dan stres akibat peran ganda*. Diakses dari <https://harian.disway.id/read/860769/riset-statsme-5428-perempuan-pekerja-di-jatim-alami-kelelahan-dan-stres-akibat-peran-ganda>
- Herdiana, R. P., & Sary, F. P. (2023). How workload impacts the employee performance and how work stress acts as a mediating variable in shoes manufacturing company. *International Journal of Research in Business & Social Science*, 12(5).
- Hermawan, A., Sartika, D., & Permana, R. H. (2024). Pengaruh *Psychological capital* terhadap *Turnover intention* pada Pegawai PT. X. *Jurnal Riset Psikologi*, 17-24. <https://doi.org/10.29313/jrp.v4i1.3816>
- Hom, P., & Seo, J. (2024). Voluntary Turnover in Organizations. In *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*.
- Indrianingsih, A., & Yuniyanto, A. (2022). Pengaruh Modal Psikologi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT. BPR BKK Purwodadi). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 418-432. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2314>.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117–126. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>
- Issalillah, F., Khayru, R. K., Darmawan, D., & Amri, M. W. (2021). Hubungan Modal Sosial, Modal Psikologi, Modal Diri Karyawan dan Stres Kerja. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(2), 84-88. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v4i2.61>
- Ivancevich J.M., Konopaske, dan Matteson M.T. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Procceses, Fourteenth. Edition*. New York: Mc. Graw Hill

- Khoiriah, I. N., Pranandari, K., & Avavidya, A. (2024). *Psychological capital and work engagement among strawberry generation employees. Empathy: Jurnal Fakultas Psikologi*, 1(1), 1–12.
- Larasati, M. V., Kadiyono, A. L., & Nugraha, Y. (2024). Pengaruh *Psychological capital* Terhadap Job Performance Tenaga Medis Pada Salah Satu Rumah Sakit Swasta Di Jawa Barat. *Journal of Syntax Literate*, 9(3).
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). *Psychological capital: An evidence-based positive approach. Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 4(1), 339-366.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213.
- Mardiah, N., Rozalinda, R., & Farisman, D. (2021). Pengaruh Perencanaan Karier Dan *Psychological capital* Terhadap *Turnover intention* Hotel Rangkayo Basa Dan Hotel Sriwijaya Kota Padang. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, 6(1), 21-35. <http://dx.doi.org/10.15548/jebi.v6i1.562>
- Meiliana, M. (2020). *Psychological capital* Dan Stres Kerja Pada Karyawan Di Pt. Mn. *Psibernetika*, 13(1)
- Mondy, R. ., & Noe, R. . (2018). *Human Resource Management*. Pearson Prentice Hall.
- Mukhtar. (2021). *Stres Kerja Dan Kinerja*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.
- Narsa, N.P.D.R.H. and Wijayanti, D.M. (2021), "The importance of *psychological capital* on the linkages between religious orientation and job stress", *Journal of Asia Business Studies*, Vol. 15 No. 4, pp. 643-665. <https://doi.org/10.1108/JABS-09-2018-0251>
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. E. I., & Hirst, G. (2014). *Psychological capital: A review and synthesis. Journal of organizational behavior*, 35(S1), S120-S138.
- Nikmah, F., Hasan, H., & Ainie, L. N. (2018). Analisis prosedur rekrutmen dalam upaya pemenuhan tenaga kerja. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 12(1), 46-53.
- Novitasari, D., Siswanto, E., Purwanto, A., & Fahmi, K. (2020). Authentic leadership and innovation: what is the role of *psychological capital*?. *International Journal of Social and Management Studies*, 1(1), 1-21.
- Primadineska, R. W. (2021). Peran Modal Psikologis Terhadap Dorongan Berpindah. *Jurnal Optimal*, 18(1), 63-73
- Rafi'ah, K., & Zamralita, Z. (2024). Peran moderasi *psychological capital* pada hubungan antara *workplace ostracism* dan *turnover intention*. *JPSY165*, 18(2).

- Rajapakshe, W. (2021). Determinant factors of labor turnover—a new perspective. *Journal of Economics, Management and Trade*, 27(5), 19-35.
- Robbins dan Judge. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sahban, M. A., & Se, M. M. (2018). *Kolaborasi Pembangunan Ekonomi di Negara Berkembang* (Vol. 1). Sah Media.
- Santi, S., & Isyanto, P. (2023). Analisis Penilaian Kinerja terhadap Pegawai Pojok Cafe & Resto. *Jurnal Economica*, 2(7), 1564–1573.
- Saputra, I. J., Hapsari, W., & Esterina, M. (2022). Pengaruh modal psikologis dan persepsi gaya kepemimpinan terhadap stres kerja karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4(5).
- Siegrist, J. (2016). Effort-reward imbalance model. In *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior* (pp. 81-86). Academic Press.
- Simón, C., Shaw, J. D., de Sivatte, I., & Olmos Albacete, R. (2022). Collective turnover and unit performance: moderation effects of work experience and time clustering of quits. *Employee Relations: The International Journal*, 44(6), 1338-1354.
- Suyono, J., Eliyana, A., & Ratmawati, D. (2020). The nightmare of *turnover intention* for companies in Indonesia. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, (91), 871-888.
- Takaya, R., & Ramli, A. H. (2020, September). Perceived organizational support and *turnover intention*. In *International Conference on Management, Accounting, and Economy (ICMAE 2020)* (pp. 59-63). Atlantis Press.
- Theorell, T. (2022). The demand control support work stress model. In *Handbook of socioeconomic determinants of occupational health: from macro-level to micro-level evidence* (pp. 339-353). Cham: Springer International Publishing.
- Triccia, A. D. (2020). Hubungan *Psychological capital* Dengan Kinerja Pada Karyawan Di Perusahaan X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(04), 1-12.
- TVRI News. (2024). Hampir 30 persen pekerja sektor keuangan Indonesia alami stres kerja. Diakses dari <https://ekonomi.tvrinews.com/berita/th53h1u-hampir-30-persen-pekerja-sektor-keuangan-indonesia-alami-stres-kerja>
- Vilarino del Castillo, D., & Lopez-Zafra, E. (2022). Antecedents of *psychological capital* at work: a systematic review of moderator–mediator effects and a new integrative proposal. *European Management Review*, 19(1), 154-169.
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Zambrano-Chumo, L., & Guevara, R. (2024). Psychological Capital and Turnover Intention: The Mediating Role of Burnout among Healthcare Professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(2), 185. <https://doi.org/10.3390/ijerph21020185>

Zeirliana, E. D. (2025). *Tuntutan kerja dan dukungan sosial sebagai faktor penentu stres kerja: Studi pada karyawan CV. Zeirliana Bersatu* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).