



---

## Pengaruh Quality of Work Life dan Occupational Stress terhadap Turnover Intention: Peran Mediasi Job Satisfaction

Wahyu Ramdhani<sup>1</sup>, Ribhan<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Lampung, Indonesia<sup>1-2</sup>

Email Korespondensi: [wahyuramdhani2204@gmail.com](mailto:wahyuramdhani2204@gmail.com), [ribhan@feb.unila.ac.id](mailto:ribhan@feb.unila.ac.id)

---

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Maret 2026, Article published: 01 Mei 2026

---

### ABSTRACT

*This study aims to examine the effect of Quality of Work Life (QWL) and occupational stress on turnover intention, with job satisfaction as a mediating variable. A quantitative approach was used with a survey of 157 employees of Bank Syariah Indonesia (BSI) in Bandar Lampung and analyzed using SEM-AMOS. The results show that QWL has a significant negative effect, while occupational stress has a significant positive effect on turnover intention. Job satisfaction partially mediates these relationships. These findings highlight the importance of improving work-life quality and managing job stress to reduce turnover intention.*

**Keywords:** *Quality of Work Life, Occupational Stress, Turnover Intention, Job Satisfaction, Banking*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Quality of Work Life (QWL) dan *occupational stress* terhadap *turnover intention* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei terhadap 157 karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) di Bandar Lampung dan dianalisis menggunakan SEM-AMOS. Hasil menunjukkan bahwa QWL berpengaruh negatif signifikan, sedangkan *occupational stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, *job satisfaction* memediasi secara parsial hubungan tersebut. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan kualitas kehidupan kerja dan pengelolaan stres kerja untuk menekan *turnover intention*.

**Kata Kunci:** *Quality of Work Life, Occupational Stress, Turnover Intention, Job Satisfaction, Perbankan.*

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis yang dinamis dan penuh ketidakpastian. Persaingan yang semakin ketat mendorong organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional guna mempertahankan keunggulan kompetitif (Kaushalya dan Perera, 2018). Oleh karena itu, peran sumber daya manusia menjadi semakin strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi, terutama pada sektor yang berbasis layanan seperti industri perbankan.

Selain itu, sektor perbankan memiliki kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Mala et al. (2021) menemukan bahwa intermediasi perbankan memiliki pengaruh jangka panjang terhadap pertumbuhan sektor riil di Indonesia, sehingga sektor ini berperan sebagai *engine of growth*. Dengan demikian, kinerja perbankan tidak hanya ditentukan oleh aspek finansial, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Namun demikian, ketergantungan tinggi terhadap sumber daya manusia menyebabkan industri perbankan rentan terhadap permasalahan turnover. Chang (1999) menyatakan bahwa organisasi jasa keuangan memiliki biaya pergantian karyawan yang tinggi karena investasi besar dalam pelatihan dan pengembangan. Oleh sebab itu, tingginya turnover dapat menimbulkan kerugian finansial dan non-finansial, seperti meningkatnya biaya rekrutmen serta menurunnya moral karyawan (Surienty et al., 2014; Christopher et al., 2018).

Selanjutnya, turnover intention didefinisikan sebagai niat individu untuk meninggalkan organisasi (Mathis dan Jackson, 2011). Scott et al. (1999) menjelaskan bahwa turnover intention merupakan konstruk unidimensional yang mencerminkan kecenderungan sadar karyawan untuk keluar dari organisasi. Tingginya turnover intention dapat berdampak negatif, seperti hilangnya pengetahuan dan meningkatnya biaya organisasi (Kaushalya dan Perera, 2018; Scandura, 2017; Lin et al., 2024).

Di sisi lain, Quality of Work Life (QWL) menjadi faktor penting dalam menekan turnover intention. Sirgy et al. (2001) mendefinisikan QWL sebagai tingkat pemenuhan kebutuhan karyawan melalui pengalaman kerja. Chen dan Farh (2000) dalam Surienty et al. (2014) mengidentifikasi dimensi QWL meliputi work-life balance, karakteristik pekerjaan, perilaku atasan, serta kompensasi. Dengan demikian, peningkatan QWL terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan turnover intention (Jabeen et al., 2018; Chegini et al., 2019; Trabulsi et al., 2024).

Selain QWL, occupational stress juga menjadi faktor penting yang memengaruhi turnover intention. Robbins dan Judge (2003) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi ketika individu menghadapi tuntutan yang tidak pasti hasilnya. Giauque et al. (2016) menegaskan bahwa stres terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu, yang berdampak pada penurunan kesejahteraan. Oleh karena itu, occupational stress terbukti berpengaruh positif terhadap turnover intention (Duraisingam et al., 2009; Mosadeghrad et al., 2011; Sheraz et al., 2014; Salama et al., 2022).

Selanjutnya, job satisfaction berperan sebagai variabel mediasi yang penting dalam hubungan tersebut. Locke (1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kondisi emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan. Judge et al. (2000) mengukur kepuasan kerja melalui aspek kepuasan, antusiasme, dan perasaan menikmati pekerjaan. Dengan demikian, job satisfaction dapat memperlemah pengaruh negatif occupational stress terhadap turnover intention (Liu et al., 2019; Maharani dan Tamara, 2024).

Dalam konteks empiris, Bank Syariah Indonesia (BSI) sebagai lembaga perbankan syariah nasional menunjukkan dinamika turnover karyawan yang fluktuatif, yaitu 2,64% (2021), 4,57% (2022), dan 3,77% (2023). Kondisi ini mencerminkan adanya dinamika tenaga kerja yang perlu dikelola secara strategis. Selain itu, adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh occupational stress dan peran mediasi job satisfaction menunjukkan adanya research gap. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada pengaruh Quality of Work Life dan occupational stress terhadap turnover intention dengan job satisfaction sebagai variabel mediasi pada sektor perbankan di Indonesia.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal dan desain cross-sectional untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel. Objek penelitian adalah karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) di Bandar Lampung, dengan populasi seluruh karyawan aktif. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan pendekatan purposive sampling berdasarkan kriteria tertentu, sehingga diperoleh jumlah minimal sampel sebanyak 145 responden. Data yang digunakan terdiri dari data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner elektronik serta data sekunder yang diperoleh dari literatur dan sumber terkait. Variabel dalam penelitian ini meliputi Quality of Work Life (QWL) dan occupational stress sebagai variabel independen, turnover intention sebagai variabel dependen, serta job satisfaction sebagai variabel mediasi, yang diukur menggunakan skala Likert. Metode analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Covariance-Based SEM (CB-SEM) dengan bantuan software AMOS untuk menguji model pengukuran dan model struktural secara simultan. Uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan melalui Confirmatory Factor Analysis (CFA) dan Cronbach's Alpha, sedangkan analisis deskriptif dan uji normalitas dilakukan menggunakan SPSS. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai path coefficient, Critical Ratio (CR), dan p-value, serta kelayakan model diuji menggunakan indeks goodness of fit seperti CFI, TLI, RMSEA, dan Chi-Square. Selain itu, pengujian efek mediasi job satisfaction dilakukan menggunakan uji Sobel untuk mengetahui signifikansi pengaruh tidak langsung antara variabel independen dan dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) dan *occupational stress* terhadap *turnover intention* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi. Data diperoleh dari 157 karyawan Bank Syariah Indonesia

(BSI) di Bandar Lampung melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form. Penyebaran dilakukan melalui koordinasi dengan pihak HR serta media WhatsApp untuk meningkatkan tingkat partisipasi responden.

### Karakteristik Responden

**Tabel 1 Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden	Kategori	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	63	59,9%
	Perempuan	94	40,1%
Usia	18 – 25 Tahun	26	16,6%
	26 – 35 Tahun	63	40,1%
	36 – 45 Tahun	42	26,8%
	46 – 55 Tahun	26	16,6%
	> 55 Tahun	-	-
Status Pernikahan	Belum Menikah	56	35,7%
	Sudah Menikah	48	30,6%
	Sudah Menikah dan Mempunyai Anak	53	33,8%
Tingkat Pendidikan	Setara SMA atau SMK Sederajat	14	8,9%
	Setara Diploma (D3)	12	7,6%
	Setara Sarjana (S1)	103	65,6%
	Setara Magister (S2)	28	17,8%
	Setara Doktor (S3)	-	-
Status Pekerjaan	Karyawan Tetap	101	64,3%
	Karyawan Kontrak	56	35,7%
Masa Kerja	< 3 Tahun	56	35,7%
	3 – 5 Tahun	49	31,2%
	6 – 10 Tahun	44	28%
	> 10 Tahun	8	5,1%
Jabatan	Level Staff	105	66,9%
	Level Supervisor	42	26,7%
	Level Manajer	10	6,4%
Penghasilan Perbulan	< Rp 3.000.000,-	26	16,6%
	Rp 3.000.000,- s/d Rp 5.000.000,-	60	38,2%
	Rp 5.000.001,- s/d Rp 7.000.000,-	53	33,7%
	> Rp. 7.000.000,-	18	11,5%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Profil demografi responden dalam penelitian ini melibatkan 157 karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) di Bandar Lampung. Responden didominasi oleh laki-laki (59,9%) dan berada pada usia produktif 26–35 tahun (40,1%). Sebagian besar berpendidikan Sarjana (S1) (65,6%), berstatus karyawan tetap (64,3%), dengan masa kerja kurang dari 3 tahun (35,7%), serta menempati posisi sebagai staff (66,9%). Dari sisi pendapatan, mayoritas berada pada kisaran Rp3.000.000–Rp5.000.000 (38,2%).

### Statistik Deskriptif dan Korelasi

Tabel 2 Statistik Deskriptif dan Korelasi

Variabel	Mean	Standar Deviasi	QWL	OS	TI	JS
Quality of Work-Life (QWL)	46,58	10,086	-	-	-	0,474***
Occupational Stress (OS)	23,82	4,748	-	-	0,451***	-
Turnover Intention (TI)	12,22	2,405	-	-	-	0,628***
Job Satisfaction (JS)	16,97	2,992	-	-	-	-

\*\*\*. Correlation is significant at the 0,001 level (2-tailed)

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Nilai rata-rata menunjukkan QWL dan job satisfaction berada pada kategori baik, sedangkan occupational stress berada pada tingkat sedang dan turnover intention relatif rendah. Hasil korelasi menunjukkan bahwa QWL berhubungan negatif dengan turnover intention (-0,549) dan positif dengan job satisfaction (0,474). Sebaliknya, occupational stress berhubungan positif dengan turnover intention (0,451) dan negatif dengan job satisfaction (-0,479). Hubungan terkuat ditemukan antara job satisfaction dan turnover intention (-0,628), yang menegaskan peran penting kepuasan kerja.

### Uji Instrumen Penelitian

Tabel 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Loading Facto	CR	AVE	Keterangan
QWL	0,703–0,863	0,94	0,626	Valid & Reliabel
OS	0,561–0,815	0,917	0,616	Valid & Reliabel
JS	0,802–0,914	0,969	0,861	Valid & Reliabel
TI	0,631–0,701	0,834	0,557	Valid & Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Seluruh indikator memiliki nilai *loading factor*  $\geq 0,50$  sehingga dinyatakan valid (Hair et al., 2019). Nilai *Construct Reliability* seluruh variabel  $\geq 0,70$  menunjukkan reliabilitas yang baik (Fornell dan Larcker, 1981). Selain itu, nilai AVE seluruh variabel  $\geq 0,50$  menunjukkan validitas konvergen telah terpenuhi.

### Uji Goodness of Fit

**Tabel 4 Goodness of Fit**

Index	Cut Off Value	Hasil	Evaluasi Model
Chi Square	Diharapkan kecil	641,946	Tidak fit
Probability	$\geq 0,05$	0,00	Tidak fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,07	Fit
GFI	$\geq 0,90$	0,808	Tidak fit
AGFI	$\geq 0,90$	0,772	Tidak fit
CMIN/DF	$\leq 3,00$	1,754	Fit
TLI	$\geq 0,90$	0,906	Fit
CFI	$\geq 0,90$	0,915	Fit

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Model menunjukkan hasil *acceptable fit* karena empat indeks utama (RMSEA, CMIN/DF, TLI, CFI) telah memenuhi kriteria. Meskipun beberapa indeks tidak memenuhi cut-off, model tetap layak digunakan (Hair et al., 2018).

### Uji Normalitas

**Tabel 5 Uji Normalitas**

Variabel	Min	Max	Skew	c.r	kurtosis	c.r
QWL	1	5	-0,202	-1,031	-0,618	-1,58
OS	1	5	-0,405	-2,074	0,144	0,369
JS	1	5	0,007	0,034	0,332	0,848
TI	1	5	0,153	0,781	-0,06	-0,15
<i>Multivariate</i>					7,409	1,095

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Secara univariat, seluruh variabel memiliki nilai skewness dan kurtosis dengan critical ratio (c.r) dalam rentang  $\pm 2,58$ , sehingga memenuhi asumsi normalitas. Variabel QWL, OS, JS, dan TI menunjukkan distribusi data yang cenderung normal, dengan nilai skewness mendekati nol dan kurtosis dalam batas yang dapat diterima.

Secara multivariat, nilai kurtosis sebesar 7,409 dengan c.r 1,095 juga berada dalam batas  $\pm 2,58$ , sehingga data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas multivariat. Dengan demikian, model SEM menggunakan AMOS layak dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

### Uji Hipotesis

**Tabel 6 Pengaruh Langsung**

Hipotesis	Jalur	$\beta$	S.E.	C.R	P	Kesimpulan
H <sub>1</sub>	QWL	-	0,06	-	***	Didukung
	-TI	0,316	7	4,741		

H <sub>2</sub>	OS-TI	0,17	0,05	2,97	0,00	Didukung
		5	9	8	3	

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

**Tabel 7 Uji Mediasi (Sobel Test)**

Hipotesis	Jalur	Sobel Test		Kesimpulan
		t-Stat	P-Value	
H <sub>3</sub>	QWL-JS-TI	-	0,00048544	Didukung
H <sub>4</sub>	OS-JS-TI	3,77134334	0,00016237	Didukung

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Analisis data dilakukan menggunakan SEM dengan bantuan IBM SPSS AMOS untuk menguji hubungan kausal antarvariabel, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung dengan job satisfaction sebagai variabel mediasi. Pengaruh langsung dievaluasi melalui koefisien jalur ( $\beta$ ), C.R., dan P-value, sedangkan pengaruh tidak langsung diuji menggunakan uji Sobel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa QWL berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, artinya semakin baik QWL maka kecenderungan keluar kerja menurun (H1 didukung). Sebaliknya, occupational stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, sehingga semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi niat keluar (H2 didukung).

Hasil uji Sobel menunjukkan bahwa job satisfaction memediasi secara signifikan hubungan antara QWL dan turnover intention ( $t = -3,489$ ;  $p < 0,05$ ), di mana peningkatan QWL meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan niat keluar (H3 didukung). Selain itu, job satisfaction juga memediasi secara signifikan pengaruh occupational stress terhadap turnover intention ( $t = 3,771$ ;  $p < 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa stres kerja menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan niat keluar (H4 didukung).

## Pembahasan

### Pengaruh QWL terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa QWL berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja, maka semakin rendah niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. QWL yang baik mencerminkan lingkungan kerja yang mendukung, keseimbangan kehidupan kerja, serta kesempatan pengembangan diri yang meningkatkan komitmen karyawan. Temuan ini sejalan dengan Surienty et al. (2014), Chegini et al. (2019), Poku et al. (2022), dan Trabulsi et al. (2024).

### Pengaruh Occupational Stress terhadap Turnover Intention

Occupational stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja, maka semakin besar kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi. Tekanan kerja yang tinggi dapat menurunkan kenyamanan dan mendorong karyawan mencari pekerjaan yang

lebih kondusif. Hasil ini konsisten dengan Mosadeghrad et al. (2011), Chegini et al. (2019), serta Salama et al. (2022).

### ***Pengaruh QWL terhadap Turnover Intention melalui Job Satisfaction***

QWL berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention melalui mediasi job satisfaction. Hal ini menunjukkan bahwa QWL yang baik meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya menurunkan niat keluar. Mediasi bersifat parsial, sehingga QWL dapat memengaruhi turnover intention baik secara langsung maupun tidak langsung. Temuan ini sejalan dengan Jabeen et al. (2018) dan Trabulsi et al. (2024).

### ***Pengaruh Occupational Stress terhadap Turnover Intention melalui Job Satisfaction***

Occupational stress juga berpengaruh terhadap turnover intention melalui job satisfaction. Stres kerja yang tinggi menurunkan kepuasan kerja, sehingga meningkatkan niat keluar. Peran mediasi bersifat parsial, yang berarti job satisfaction dapat menjadi faktor penyangga dalam mengurangi dampak negatif stres kerja. Hasil ini konsisten dengan Ning et al. (2023) serta Maharani dan Tamara (2024).

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis, QWL terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan *occupational stress* berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kehidupan kerja mampu menurunkan niat karyawan untuk keluar, sementara tingginya stres kerja justru meningkatkan kecenderungan tersebut. Dengan demikian, kedua variabel tersebut menjadi faktor penting dalam menentukan tingkat *turnover intention* karyawan. Selain itu, *job satisfaction* terbukti berperan sebagai variabel mediasi parsial dalam hubungan antara QWL dan *occupational stress* terhadap *turnover intention*. QWL yang baik meningkatkan kepuasan kerja sehingga menurunkan niat keluar, sedangkan stres kerja menurunkan kepuasan kerja yang berdampak pada meningkatnya *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* memiliki peran strategis dalam memperkuat maupun melemahkan pengaruh kedua variabel tersebut.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Chang, E. M. I. (1999). *Career commitment as a complex moderator of organizational commitment and turnover intention*. Human Relations.
- Chegini, Z., Asghari Jafarabadi, M., & Kakemam, E. (2019). Occupational stress, quality of working life and turnover intention amongst nurses. *Nursing in Critical Care*, 24(5), 283–289.
- Chen, C. S., & Farh, J. L. (2000). Quality of work life in Taiwan: An exploratory study. *Management Review*, 19(1), 31–79.
- Christopher, S. A., Fethney, J., Chiarella, M., & Waters, D. (2018). Factors influencing turnover in GenX nurses. *Collegian*, 25(2), 217–225.

- Duraisingam, V., Pidd, K., & Roche, A. M. (2009). The impact of work stress and job satisfaction on turnover intentions. *Drugs: Education, Prevention and Policy*, 16(3), 217–231.
- Gautam, D. K., & Gautam, P. K. (2024). Occupational stress for employee turnover intention. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 16(2), 233–255.
- Giauque, D., Anderfuhren-Biget, S., & Varone, F. (2019). Stress and turnover intents in international organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 30(5), 879–901.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.
- Jabeen, F., Friesen, H. L., & Ghoudi, K. (2018). Quality of work life and turnover intention. *Journal of Organizational Change Management*, 31(2), 352–370.
- Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 237–249.
- Kaushalya, & Perera. (2018). The impact of work life balance on employee turnover intention. *HRM Scintilla*.
- Lin, M. H., Yen, Y. H., Chuang, T. F., Yang, P. S., & Chuang, M. D. (2024). The impact of job stress on turnover intentions. *Frontiers in Psychology*, 15.
- Liu, J., Zhu, B., Wu, J., & Mao, Y. (2019). Job satisfaction and turnover intentions. *BMC Family Practice*, 20(1).
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*.
- Maharani, A., & Tamara, D. (2024). Job satisfaction as mediator. *SA Journal of Human Resource Management*.
- Mala, C. M. F., Sofyan, J. F., Adhikara, M. F. A., & Jumono, S. (2021). Banking intermediation and economic growth. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 56(6), 551–563.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management* (13th ed.). Cengage Learning.
- Mosadeghrad, A. M., Ferlie, E., & Rosenberg, D. (2011). Job stress and turnover intention. *Health Services Management Research*, 24(4), 170–181.
- Ning, L., Jia, H., Gao, S., Liu, M., Xu, J., Ge, S., Li, M., & Yu, X. (2023). Job stress and turnover intention. *International Journal for Equity in Health*, 22(1).
- Poku, C. A., Alem, J. N., Poku, R. O., Osei, S. A., Amoah, E. O., & Ofei, A. M. A. (2022). Quality of work life and turnover intention. *PLoS ONE*, 17(9).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2003). *Organizational behavior*.
- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Work stress and turnover intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15).
- Scandura, T. A. (2017). *Essentials of organizational behavior*. Sage Publications.
- Scott, C. R., Connaughton, S. L., Diaz-Saenz, H. R., et al. (1999). Communication and intent to leave. *Management Communication Quarterly*.

- Sheraz, A., Wajid, M., Sajid, M., Qureshi, W. H., & Rizwan, M. (2014). Job stress and turnover intention. *International Journal of Learning and Development*, 4(2).
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). Quality of work life. *Social Indicators Research*, 55.
- Surienty, L., Ramayah, T., Lo, M. C., & Tarmizi, A. N. (2014). Quality of work life and turnover intention. *Social Indicators Research*, 119(1), 405–420.
- Trabulsi, F. A., et al. (2024). Quality of work life and turnover intention. *Journal of International Crisis and Risk Communication Research*.