

PENGARUH WORK STRESS, WORK ENGAGEMENT, ORGANIZATIONAL COMMITMENT DAN JOB SATISFACTION TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. CAHAYA PERDANA TRANSALAM

THE EFFECT OF WORK STRESS, WORK ENGAGEMENT, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION ON TURNOVER INTENTION OF EMPLOYEES OF PT. CAHAYA PERDANA TRANSALAM

Gabriela Nenni Sri Novera¹, Sri Langgeng Ratnasari², Shine Pintor Siolemba Patiro³

^{1,3}Universitas Terbuka, Indonesia

²Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

⁴Corresponding Author: gabriela_novera@yahoo.com

Abstrak

Tingkat turnover intention karyawan merupakan masalah serius dalam manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh work stress, work engagement, organizational commitment, dan job satisfaction terhadap turnover intention karyawan di PT. Cahaya Perdana Transalam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam studi ini adalah 70 karyawan PT. Cahaya Perdana Transalam. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling. Data yang digunakan berasal dari data primer dan data sekunder, yang dikumpulkan melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat uji SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work stress memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, work engagement memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, organizational commitment tidak memiliki pengaruh terhadap turnover intention, job satisfaction memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Keywords: Stres Kerja; Keterlibatan Kerja; Komitmen Organisasi; Kepuasan Kerja; Keinginan Berpindah

Abstract

Turnover Intention is a serious problem in human resource management. This research aims to determine and analyze the influence of work stress, work engagement, organizational commitment and job satisfaction on turnover intentions among PT. Cahaya Perdana Transalam employees. This research is quantitative research. The population in this study was 70 employees of PT. Cahaya Perdana Transalam. The sampling technique used in this research is simple random sampling. The data used in this research comes from primary data. The data collection technique is by using a questionnaire. The data analysis techniques used are classic assumption test, multiple linear regression test, and hypothesis testing using The SPSS version 22 test tool. The research results show that the work stress variable has a positive and significant effect on turnover intention, work engagement has a negative and significant effect on turnover intention, organizational commitment has no effect on turnover intention, job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention.

Keywords: Work Stress; Work Engagement; Organization Commitment; Job Satisfaction; Turnover Intention

PENDAHULUAN

Batam dikenal sebagai kota industri. Menurut bpbatam.go.id, salah satu industri unggulan di Batam adalah jasa transportasi, dengan total 184 perusahaan yang beroperasi di bidang ini, salah satunya adalah PT. Cahaya Perdana Transalam. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa transportasi, bunker, dan layanan kargo.

Industri transportasi dan logistik memainkan peran penting dalam memfasilitasi perdagangan dan memastikan pergerakan barang yang efisien. Namun, sektor ini menghadapi tantangan signifikan, terutama terkait dengan retensi karyawan. Tingginya tingkat *turnover* dapat mengganggu operasi, meningkatkan biaya, dan menghambat produktivitas secara keseluruhan, sehingga penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* karyawan. Purnamasari, Sayirudin, dan Sudarso (2019) juga mengungkapkan bahwa di industri transportasi, khususnya di kalangan pengemudi dan staf operasional, seringkali terdapat tingkat niat keluar karyawan yang tinggi akibat sifat pekerjaan yang menuntut, jam kerja yang panjang, dan ketidakpastian pekerjaan.

Pada lingkungan bisnis modern saat ini, mengenali dan mempertahankan karyawan berbakat sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan membangun loyalitas karyawan. Salah satu tantangan utama yang dihadapi perusahaan di Indonesia adalah masalah tingkat *turnover* karyawan (Adelia et al., 2024). Memahami faktor-faktor yang memengaruhi niat keluar karyawan sangat penting untuk meningkatkan retensi karyawan dan efektivitas organisasi. Karyawan yang meninggalkan tempat kerja dapat berdampak signifikan pada perusahaan. Hal ini tidak hanya memengaruhi retensi karyawan, tetapi juga menghambat daya saing perusahaan akibat hilangnya personel yang terampil (Zambrano-Chumo & Guevara, 2024). Sartika (Dewi & Sriathi, 2019) menyatakan bahwa tingginya *turnover* dapat berdampak negatif pada organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terkait tenaga kerja yang ada, serta menimbulkan biaya tinggi dalam manajemen sumber daya manusia, termasuk pengeluaran terkait pelatihan karyawan dan biaya rekrutmen serta pelatihan ulang.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention* karyawan adalah *work stress*. Masalah utama yang sering dihadapi oleh perusahaan jasa transportasi dan logistik adalah beban kerja yang berat, yang dapat menyebabkan stres pada karyawan. Selain itu, jam kerja yang panjang dapat mengakibatkan waktu istirahat yang tidak mencukupi bagi karyawan, berdampak pada kesejahteraan dan produktivitas mereka secara keseluruhan. Anggara dan Nursanti (2016) mengungkapkan bahwa dalam jangka pendek, stres yang serius jika tidak ditangani dapat membuat karyawan menjadi depresi, tidak termotivasi, dan frustrasi, yang mengakibatkan kinerja yang suboptimal. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak mampu mengatasi stres dapat menjadi tidak mampu untuk bekerja.

Stres kerja telah menjadi perhatian utama, karena karyawan sering menghadapi beban kerja yang menuntut, tenggat waktu yang ketat, dan tekanan dari lingkungan yang terus berubah. Stres ini dapat menyebabkan dampak negatif, termasuk penurunan kepuasan kerja dan peningkatan niat keluar karyawan. Namun, hal ini bertentangan dengan pandangan Tarigan, Ginting, dan Siahaan (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak memengaruhi niat keluar karyawan. *Turnover intention* dapat dipengaruhi oleh faktor lain, salah satunya adalah *work engagement*.

Berbeda dengan *work engagement*, sebaliknya *work engagement* ditandai dengan keadaan pikiran yang positif dan memuaskan, di mana karyawan merasa antusias, berdedikasi, dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat berfungsi sebagai faktor pelindung terhadap niat keluar, sehingga menciptakan tenaga kerja yang lebih stabil (Kristiana et al., 2018). Saraswati dan Lie (2021) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki dampak terhadap niat keluar karyawan. Karyawan yang terlibat cenderung lebih produktif dan berkomitmen pada organisasi mereka, yang mengurangi kemungkinan mereka untuk mempertimbangkan pindah kerja. Selain itu, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, yaitu *organizational commitment*.

Komitmen organisasi adalah elemen penting lainnya yang memengaruhi perilaku karyawan. Komitmen organisasi dapat dipandang sebagai sikap psikologis individu terhadap hubungan mereka dengan organisasi, termasuk apakah individu tersebut bersedia untuk tetap tinggal di dalamnya (Zhu, Xang, & Jiang, 2022). Perspektif ini menyoroti pentingnya ikatan emosional dan kognitif yang dikembangkan karyawan dengan tempat kerja mereka, yang secara signifikan memengaruhi niat mereka untuk tinggal atau pergi. Komitmen ini memainkan peran krusial dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan. Ketika karyawan berkomitmen, mereka cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan, produktivitas, dan loyalitas yang lebih tinggi (Zhenjing et al., 2022). Ketika karyawan merasakan koneksi yang kuat dengan organisasi, mereka lebih mungkin untuk tetap loyal dan termotivasi. Namun, hubungan antara komitmen organisasi dan niat keluar dapat menjadi kompleks dan bergantung pada konteks. Niat karyawan untuk meninggalkan organisasi dinilai berdasarkan keterikatan pribadi mereka terhadapnya; mereka yang memiliki ikatan yang lebih kuat dengan organisasi cenderung lebih sedikit untuk pergi (Al Balushi et al., 2022).

Kepuasan kerja juga memainkan peran penting dalam membentuk niat keluar karyawan. Karyawan yang merasa terpenuhi dan puas dalam peran mereka cenderung tidak mencari peluang pekerjaan alternatif. Memahami bagaimana variabel-variabel ini—stres kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja—berinteraksi untuk memengaruhi niat keluar sangat penting dalam mengembangkan strategi retensi yang efektif. Skelton, Nattress, dan Dwyer (2020) mengungkapkan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka tidak memiliki niat untuk berpindah ke pekerjaan lain.

Studi ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara faktor-faktor tersebut dalam konteks industri transportasi dan logistik, memberikan wawasan berharga bagi organisasi yang ingin meningkatkan retensi karyawan dan memperbaiki efisiensi operasional. Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini akan berkontribusi pada pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana pengelolaan stres kerja, penguatan keterlibatan, dan peningkatan kepuasan kerja dapat mengurangi niat keluar karyawan di sektor yang krusial ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Sumber data dalam studi ini mencakup data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, sedangkan data sekunder diambil dari sumber literatur. Populasi penelitian ini adalah 70 karyawan yang bekerja di PT. Cahaya Perdana Transalam di Batam. Metode Pengambilan Sampel menggunakan metode *Simple Random Sampling* untuk memastikan setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang berupa skala Likert, dirancang untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti. Teknik analisis data pada penelitian ini berupa statistik deskriptif untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden dan variabel yang diteliti, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan data memenuhi asumsi yang diperlukan untuk analisis regresi, uji hipotesis melalui analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data pada penelitian ini diolah menggunakan SPSS IBM versi 22.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, karakteristik subjek dalam penelitian ini meliputi 70 karyawan PT. Cahaya Perdana Transalam, dari 70 karyawan tersebut, terdapat 49 pria, yang mewakili 70%, dan 21 wanita, yang mewakili 30%. Berdasarkan status hubungan,

terdapat 41 yang sudah menikah, mewakili 58,6%. Selain itu, terdapat 28 karyawan yang masih lajang, yang mencakup 40%, dan 1 karyawan yang bercerai, yang mewakili 1,4%. Responden yang berjumlah 70 orang dibagi berdasarkan tingkat pendidikan dengan 7 individu dengan gelar Magister (10%), 30 individu dengan gelar Sarjana (42,8%), 6 individu dengan gelar Diploma (8,6%), 27 individu dengan ijazah SMA atau setara (38,6%).

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work Stress	70	14.00	45.00	30.1429	8.66491
Work Engagement	70	9.00	45.00	23.3429	8.24952
Organization Comemitment	70	15.00	53.00	31.1857	10.45251
Job Satisaction	70	14.00	57.00	30.2857	11.22128
Turnover Intention	70	14.00	50.00	33.7000	9.54524
Valid N (listwise)	70				

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Skor pada berbagai skala dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang bervariasi. Untuk skala *work stress*, yang terdiri dari 9 item dengan rentang skor 1 hingga 5, diperoleh skor minimum 14 dan maksimum 45, dengan standar deviasi (σ) sebesar 8,66491 dan rata-rata (mean) 30,1429. Sementara itu, pada skala *work engagement*, yang juga terdiri dari 9 item dengan rentang yang sama, skor minimum tercatat 9 dan maksimum 45, dengan standar deviasi 8,24952 dan rata-rata 23,3429. Pada skala *organizational commitment*, yang mencakup 13 item, skor minimum adalah 15 dan maksimum 53, dengan standar deviasi 10,45251 dan rata-rata 31,1857. Skala *job satisfaction*, yang memiliki 12 item, menunjukkan skor minimum 14 dan maksimum 50, dengan standar deviasi 11,22128 dan rata-rata 29,54524. Terakhir, untuk skala *turnover intention*, yang terdiri dari 10 item, skor minimum adalah 14 dan maksimum 50, dengan standar deviasi 9,5524 dan rata-rata 33,7. Data ini memberikan gambaran tentang tingkat stres, keterlibatan, komitmen, kepuasan, dan niat keluar karyawan di PT. Cahaya Perdana Transalam, yang akan dianalisis lebih lanjut untuk memahami interaksi antar variabel tersebut.

Tabel 2. Hasil Uji t-Test

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.612	3.309		2.300	.025
	Work Stress	5.039	.498	.712	10.110	.000
	Work Engagement	-1.643	.568	-.205	-2.893	.005
	Organizational Commitment	-.106	.170	-.101	-.623	.535
	Job Satisfaction	-.526	.208	.408	-2.524	.014

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Pada penelitian ini, t-table dihitung dengan rumus $t\text{-table} = n - k - 1$, dengan $n = 70$ dan $k = 5$, diperoleh t-table sebesar 1,99773. Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh persamaan regresi $Y = 7,612 + (5,039 X1) + (-1,643 X2) + (-0,106 X3) + (-0,526 X4) + e$

Nilai hitung untuk variabel stres kerja adalah 10,110 dengan nilai signifikansi (sig) $0,000 < 0,05$, sehingga H1 diterima untuk variabel stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa stres yang lebih tinggi terkait pekerjaan berkontribusi pada peningkatan tingkat niat keluar karyawan. Untuk variabel keterlibatan kerja, nilai hitungnya adalah -2,893 dengan nilai sig $0,005 < 0,05$, sehingga H2 diterima. Ini menunjukkan bahwa seiring meningkatnya keterlibatan kerja, niat keluar cenderung menurun, dan sebaliknya. Nilai hitung untuk komitmen organisasi adalah -0,623 dengan nilai sig $0,535 > 0,05$, sehingga H3 tidak diterima untuk variabel komitmen organisasi. Terakhir, nilai hitung untuk kepuasan kerja adalah -2,524 dengan nilai sig $0,014 < 0,05$, sehingga H4 diterima. Ini menunjukkan bahwa seiring meningkatnya kepuasan kerja, niat keluar cenderung menurun, dan sebaliknya.

Table 3. Determination Test Result

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.710	.693	4.22305

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

Berdasarkan Tabel 3, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,693, ini menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara Niat Keluar (Y) dan Stres Kerja (X1), Keterlibatan Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3), serta Kepuasan Kerja (X4), dengan korelasi sebesar 69,3%. Variabel tambahan yang tidak dipertimbangkan dalam studi ini menyumbang sisa 38,5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan PT. Cahaya Perdana Transalam. Ini berarti bahwa seiring meningkatnya stres terkait pekerjaan yang dialami karyawan, niat keluar mereka juga meningkat. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Suong (2020), yang mengungkapkan bahwa seiring bertambahnya stres kerja, niat karyawan untuk berpindah pekerjaan juga meningkat. Selain itu, faktor-faktor yang berkontribusi terhadap stres kerja pada karyawan logistik meliputi tekanan beban kerja, tekanan waktu, dan tekanan hubungan, yang semuanya mempengaruhi niat keluar melalui ketidakpuasan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berdampak negatif terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Selain itu, keterlibatan kerja juga menjadi mediator dalam hubungan antara kepuasan karyawan dan praktik manajemen sumber daya manusia (HRM), serta niat keluar (Memon et al., 2020). Fauzia dan Mawansyah (2020) mengungkapkan adanya hubungan negatif antara keterlibatan kerja dan niat keluar. Temuan mereka menunjukkan bahwa seiring meningkatnya tingkat keterlibatan karyawan, kemungkinan karyawan mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi cenderung menurun. Karyawan yang terlibat biasanya lebih puas dengan pekerjaan mereka, merasa memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi, dan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara positif. Sebaliknya, tingkat keterlibatan yang rendah dapat membuat karyawan merasa terputus dari pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan niat untuk meninggalkan organisasi. Hal ini menekankan

pentingnya bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung keterlibatan karyawan guna mengurangi niat keluar dan mempertahankan bakat yang ada.

Temuan mengenai Komitmen Organisasi mengungkapkan bahwa niat keluar tidak dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Namun, saat ini tidak ada studi yang sejalan dengan hasil ini. Beberapa faktor lain mungkin memengaruhi hubungan antara komitmen organisasi dan niat untuk meninggalkan pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menjelajahi area ini.

Kepuasan kerja memengaruhi niat keluar karyawan di PT. Cahaya Perdana Transalam. Hal ini menunjukkan bahwa seiring meningkatnya kepuasan kerja, niat untuk meninggalkan pekerjaan menurun, dan sebaliknya. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sabarrudin dan Djamil (2023), yang menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak negatif terhadap niat keluar di perusahaan logistik.

SIMPULAN & SARAN

Sebagai kesimpulan, interaksi antara stres kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap niat keluar karyawan. Tingkat stres kerja yang tinggi sering kali berkorelasi dengan penurunan kepuasan kerja dan keterlibatan, yang mengarah pada peningkatan kemungkinan niat keluar. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi cenderung mengurangi niat keluar, karena karyawan yang terlibat lebih mungkin merasa terinvestasi dalam peran dan organisasi mereka.

Untuk mengurangi niat keluar, organisasi harus memprioritaskan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, yang mendorong keterlibatan dan mengurangi stres. Implementasi strategi seperti program kesejahteraan karyawan, komunikasi yang jelas, dan kesempatan untuk pengembangan profesional dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen, yang pada akhirnya mengarah pada penurunan tingkat turnover. Memahami dinamika ini sangat penting bagi organisasi yang bertujuan untuk mempertahankan talenta dan menjaga tenaga kerja yang termotivasi.

REFERENSI

- Adelia, Alfina., Daud, Ilzar., Anwar, Azazi., Kalis, Maria C I & Hendri, Muhammad I. (2024). Exploring turnover intentions in Indonesian generation z: emotional exhaustion, employee engagement, and job satisfaction. *Journal of Management Science (JMAS)*, 7(1) ISSN 2684-9747
- Al Balushi, Adil K., Thumiki, V., Nawas, Nishad., Jurcic, Ana & Gajenderan, Vijayakumar. (2022). Role of organizational commitment in career growth and turnover intention in public sector of Oman. *PLoS ONE* 17(5): e0265535. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265535>
- Anggara, A & Nursanti, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerjaterhadap turnover intention pada karyawan pt fuli semitexjaya. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), 97–115.
- Dewi, P. S. A & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13>

- Fauzia, N. K & Marwansyah. (2020). Pengaruh employee engagement terhadap turnover intention studi kasus pt xyz bandung. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*. 6(1). P-ISSN 2460-8211 E-ISSN 2684-706X
- Kristiana, Ika., Fajrianti & Purwono, Urip. (2018). Analisis rasch dalam utrecht work engagement scale-9 (uwes-9) versi bahasa indonesia. *Jurnal Psikologi* 17(2) 204-217.
- Memon, M.A., Salleh, R., Mirza, M.Z., Cheah, J.H., Ahmad, M.S & Tariq, A. (2020). Satisfaction matters: the relationships between HRM practices, work engagement and turnover intention. *International Journal of Manpower*, DOI 10.1108/IJM-04-2018-0127
- Purnamasari, A.I., Syairuddin, B & Sudarso, I. (20129). Analisa faktor turnover intention pengemudi bus pariwisata pada po.x menggunakan generalized structured component analysis.
- Sabarrudin, M.A & Djamil, M. (2023). The impact of organizational commitment and motivation on turnover intention with job satisfaction as a variable intervening at pt bgr logistics indonesia post-merger. *DIJBM*, 4(2). DOI: <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v4i2>
- Saraswati, Kiky & Lie, Daniel. (2021). Work Engagement and Turnover Intention: The Moderating Effect of Organizational Justice. *Atlantis Press*, 570.
- Suong, H.T. (2020). Impacts of job stress and dissatisfaction on turnover intention. a critical analysis of logistics industry – evidence from vietnam, *International Journal of Economics and Business Administration*, 3(4). pp. 914-929
- Skelton, Angie., Nattres, Deborah., & Dwyer, Rocky. (2020). Predicting manufacturing employee turnover intentions. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science. Emerald Publishing Limited* 25(49), pp. 101-117 2077-1886 DOI 10.1108/JEFAS-07-2018-0069
- Tarigan, Purnaya., Ginting, Paham & Siahaan, Elisabet. (2021). Effect of job stress and organizational climate on turnover intention with job satisfaction as an intervening variable for employees of stmik stie mikroskil. *International Journal of Research and Review*, 8(4) <https://doi.org/10.52403/ijrr.20210456>.
- Zambrano-Chumo, Laura & Guevara, Ruben. (2024). Psychological capital and turnover intention: the mediating role of burnout among healthcare professionals. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 21, 185. <https://doi.org/10.3390/ijerph21020185>.
- Zhenjing G, Chupradit S, Ku KY, Nassani AA, Haffar M. (2022). Impact of employees' workplace environment on employees' performance: a multi-mediation model. *Front Public Health*. doi: 10.3389/fpubh.2022.890400.



Zhu, Kexuan., Wang, Xinyi & Jiang, Man. (2022). The impact of organizational commitment on turnover intention of substitute teachers in public primary schools: Taking psychological capital as a mediator. *Frontiers in Psychology*, 13:1008142. doi: 10.3389/fpsyg.2022.1008142.