

**Table Of Content**

**Journal Cover** ..... 2

**Author[s] Statement** ..... 3

**Editorial Team** ..... 4

**Article information** ..... 5

    Check this article update (crossmark) ..... 5

    Check this article impact ..... 5

    Cite this article ..... 5

**Title page** ..... 6

    Article Title ..... 6

    Author information ..... 6

    Abstract ..... 6

**Article content** ..... 7

# Academia Open

Vol 9 No 1 (2024): June

DOI: 10.21070/acopen.9.2024.7889 . Article type: (Business and Economics)

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

### Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

**Article information**

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

# **Uncovering the Global Impact of Measuring Stress, Workload, and Environment on Turnover Intentions**

*Mengungkap Dampak Global melalui Pengukuran Stres, Beban Kerja, dan Lingkungan terhadap Niat Turnover*

**Andini Farda Sylvia Zuhri, andinifarda02@gmail.com, (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Dewi Andriani, dewiandriani@umsida.ac.id, (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo [<https://ror.org/017hvgd88>], Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

## **Abstract**

Employee turnover is a significant concern for organizations, impacting productivity, morale, and ultimately, profitability. This study investigates the influence of work stress, workload, and work environment on turnover intention among employees of CV. Ambassador Jaya Makmur, a cosmetics company located in Sidoarjo, East Java, Indonesia. Utilizing a quantitative approach with hypothesis testing, data was collected from 75 employees through Google Forms questionnaires. The findings reveal that work stress, workload, and work environment have a positive and significant impact on turnover intention. Specifically, high levels of work stress and workload contribute to employees' intention to leave, while unfavorable work environments also increase turnover intentions. The study underscores the importance of addressing these factors to mitigate turnover and enhance employee retention strategies within organizations. These findings provide valuable insights for human resource management practices, emphasizing the need to create conducive work environments and manage work-related stress and workload effectively to reduce turnover rates.

### **Highlight:**

- Work stress influences turnover.
- High workload increases turnover.
- Positive work environment reduces turnover.

**Keyword:** Turnover intention, Work stress, Workload, Work environment, Employee retention

Published date: 2024-06-04 00:00:00

## Pendahuluan

Manusia adalah makhluk sosial yang bekerja sama satu sama lain dan saling mempengaruhi. Manusia tidak akan lepas dari kehidupan bermasyarakat dan berorganisasi sebagai akibatnya. SDM merupakan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuannya, hal ini karena SDM akan mendukung organisasi yang sebenarnya. Pertumbuhan bisnis akan dipengaruhi oleh karyawan yang produktif [1]. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai, makaharus merawat dan memperlakukan karyawannyadengan baik agartidak berniat keluar (*turnover*) karenakurang diperhatikan [2].

*Turnover Intention* memiliki kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain yang dibuktikan dengan menurunnya kebiasaan kerja seperti terlambat, absensi tinggi, dan membangkang [3]. Bagi banyak bisnis, tingginya tingkat keinginan karyawan untuk keluar telah menjadi masalah serius. Efek negatif pergantian karyawan terhadap bisnis adalah mereka harus mempekerjakan kembali karyawan dan memberikan pelatihan untuk karyawan baru, yang keduanya akan membutuhkan banyak waktu dan uang. Efek dari ini akan memutar kembali kemajuan atau peningkatan organisasi untuk mencapai tujuannya [4].

Baik akademisi maupun praktisi sangat menyadari fenomena *turnover intention* di Indonesia. Sekitar 10-12% karyawan meninggalkan pekerjaannya setiap tahun. Du Plooy dan Roodt mengatakan bahwa jika sebuah perusahaan memiliki banyak omzet, akan sulit untuk bersaing dengan bisnis lain [12]. Sebagian besar penyebab karyawan *turnover intention* adalah ketidakpuasan karyawan terhadap beban kerja yang diberikan oleh perusahaan karena dirasa tidak sesuai dengan intensif yang diberikan. Fenomena lain yang terjadi juga disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti bau tidak sedap, suara bising dan konflik antar individu. Juga disebabkan karena tidak adanya jenjang karir yang diberikan oleh perusahaan.

Stres di tempat kerja termasuk menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi niat untuk keluar. Stres di tempat kerja menunjukkan tanda bahwa bisnis berencana mempekerjakan karyawan baru. Akibatnya, tekanan karyawan di tempat kerja disebut sebagai stres kerja [6]. Keadaan tegang yang dikenal sebagai "stres kerja" berdampak pada kesejahteraan fisik dan emosional karyawan serta kemampuan mereka untuk menghadapi lingkungan kerja [7].

Beban kerja diartikan sebagai serangkaian atau sejumlah latihan yang harus diselesaikan oleh unit hierarkis dalam waktu yang telah ditentukan [8]. Beban kerja adalah berbagai tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, jika tugas dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan sebelumnya akan mempengaruhi efisiensi efektif. [9].

Manajemen harus mengingat betapa pentingnya lingkungan tempat kerja. Meskipun proses produksi suatu perusahaan tidak secara langsung dipengaruhi oleh lingkungan kerja, namun karyawan yang bertanggung jawab di dalamnya dipengaruhi oleh lingkungan tersebut [10]. Yang dimaksud dari lingkungan kerja pada sebuah perusahaan atau organisasi yaitu semua yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam menyelesaikan kewajibannya [11].

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Persentase Karyawan Masuk %	Karyawan Keluar	Persentase Karyawan Keluar %
Januari	85	2	2,3%	-	0
Februari	87	-	0	1	1,1%
Maret April Mei Jun i Juli Agustus Sept mber Oktober Nove mber Desember	86908787878281 827573	5-----1--1	8,2%000001,2%0 01,3%	13--51-72-	1,1%3,3%005,7% 1,2%08,5%2,6%0

**Table 1.** Data Turnover Karyawan CV. Duta Jaya Makmur

Sumber: CV. Duta Jaya Makmur, 2022

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [12], [13], dan [14] yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*, Keadaan tekanan atau dorongan terhadap pekerjaan dikenal sebagai stres kerja. Rasa ketidak puasan setiap pekerja terhadap pekerjaannya dapat mempersulit mereka dalam menjalankan tanggung jawabnya di tempat kerja. Keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan dapat meningkat akibat hal tersebut. Sedangkan padapenelitian [15] dan [16] menyatakan bahwa stres kerja tidak signifikan dan berpengaruh negatif terhadap *turnoverintention*, yang menunjukkan bahwa ada masalah stres kerja di perusahaan, tetapi hal ini tidak selalu menyebabkan karyawan langsung keluar dari perusahaan. Sebaliknya, komitmen organisasi perusahaan dapat memainkan peran apakah karyawan tersebut memutuskan untuk tetap bersama perusahaan atau mencari peluang kerja lain di luarnya. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan [17], [18] dan [5] menyatakan bahwa bebankerja berpengaruh terhadap *turnoverintention*, semakin tinggi (berat) beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat *turnover intentions* karyawan. Sedangkan pada penelitian [9] dan [19]

menyatakan beban kerja tidak signifikan dan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Beban kerja yang dialami oleh seorang karyawan mempengaruhi niat seseorang untuk pindah atau melakukan turnover, karena ada faktor pendukung lain yang dapat mempengaruhi keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan sebelumnya, seperti seringnya kekurangan waktu untuk menyelesaikan suatu tugas. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh [20], [21], dan [22] yang menyatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja signifikan dan positif terhadap *turnover intention*. Karyawan akan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya dan nyaman dalam jangka waktu yang lama jika manajemen meningkatkan standar operasional tempat kerja. Karena karyawan dapat bekerja dengan jam kerja yang panjang sesuai dengan jam kerjanya masing-masing, maka setiap pekerjaan karyawan dapat diselesaikan tepat waktu. Sedangkan pada penelitian [23] lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis ingin meneliti “**Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan**”.

**Rumusan Masalah :** Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap

*Turnover Intention* Karyawan

**Pertanyaan Penelitian :** Bagaimana *turnover intention* mempengaruhi stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja karyawan

**Kategori SDGS :** Berdasarkan hasil paparan pendahuluan tersebut, rumusan masalah pada penelitian ini maka penelitian ini termasuk dalam SDGs 8.

Stres adalah situasi pribadi atau internal yang disebabkan oleh tuntutan yang ditimbulkan oleh berbagai faktor, antara lain faktor sosial, fisik, dan lingkungan yang berpotensi merusak keadaan dan tidak dapat dikendalikan [24]. Menurut [25] menyatakan bahwa tekanan kerja adalah ketegangan yang mengakibatkan ketidak seimbangan kondisi mental para wakil yang dapat mempengaruhi cara berpikir, perasaan dan kondisi mereka sendiri. Karyawan yang mengalami stres terus-menerus di tempat kerja lebih mungkin untuk mencari peluang kerja lain dan lebih mungkin untuk meninggalkan pekerjaannya [2]. Teori ini sesuai dengan penelitian oleh [12], [13], dan [14] yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap turnover intention. Indikator stres kerja menurut [26] adalah:

Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, letak fisik.

Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi.

Beban kerja adalah pekerjaan yang diberikan pemberi kerja kepada karyawan tetapi memberi mereka sedikit waktu untuk menyelesaikannya [27]. Karyawan akan menjadi kelelahan dan stres akibat beban kerja yang berlebihan, yang dapat menyebabkan karyawan berniat untuk keluar dari perusahaan. Karyawan mungkin merasa tertekan oleh atasan untuk segera menyelesaikan tugas, yang dapat mengakibatkan beban kerja yang berat [28]. Teori ini sesuai dengan penelitian dilakukan [17], [18] dan [5] menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Indikator beban kerja menurut [29] adalah:

Kondisi kerja yaitu bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

Penggunaan waktu kerja yaitu waktu kerja yang sesuai SOP tentunya akan meminimalisi beban kerja karyawan.

Target yang harus dicapai yaitu target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan.

Kondisi fisik dan non fisik di sekitar tempat kerja dapat menimbulkan kesan menyenangkan, menenteramkan hati karyawan, dan mendorong mereka untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Ini dikenal sebagai lingkungan kerja. [30]. Kinerja karyawan akan meningkat bila lingkungan kerja baik, begitu pula sebaliknya bila lingkungan kerja buruk, kemungkinan besar karyawan juga akan keluar dari perusahaan. Pekerja melakukan tugasnya di tempat kerja. Peningkatan kinerja karyawan memerlukan lingkungan kerja yang ramah dan aman [21]. Teori ini sesuai dengan penelitian oleh [20], [21], dan [22] yang menyatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja signifikan dan positif terhadap *turnover intention*. Indikator lingkungan kerja menurut [31] adalah :

Penerangan atau cahaya di tempat: Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.

Sirkulasi udara di tempat kerja: Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.

Kebisingan di tempat kerja: Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

Bau tidak sedap di tempat kerja: Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

Keamanan di tempat kerja: Perusahaan harus dapat memberi jaminan keamanan pada karyawannya saat bekerja di tempat kerjanya agar menciptakan lingkungan kondusif

Menurut [32] *turnoverintention* adalah turnover mengacu pada jumlah karyawan yang keluar atau bergabung dengan perusahaan karena berbagai alasan selama periode waktu tertentu. Menurut [33] *Turnover* (pindah kerja) juga merupakan puncak dari semua perilaku terkait ketidakpuasan karyawan, jika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka, mereka akan mencari pekerjaan di tempat lain. Menurut [34] *turnover* adalah keinginan atau tujuan pekerja untuk keluar dari organisasi/asosiasi dan harus segera digantikan. Indikator *turnoverintention* menurut [35] ialah :

Tingginya tingkat absensi: Karyawan yang memiliki *turnoverintention* biasanya cenderung meningkatkan absensinya.

Malas bekerja: Karyawan yang memiliki *turnoverintention* akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lain yang dipandang mampu memenuhi keinginan karyawan tersebut.

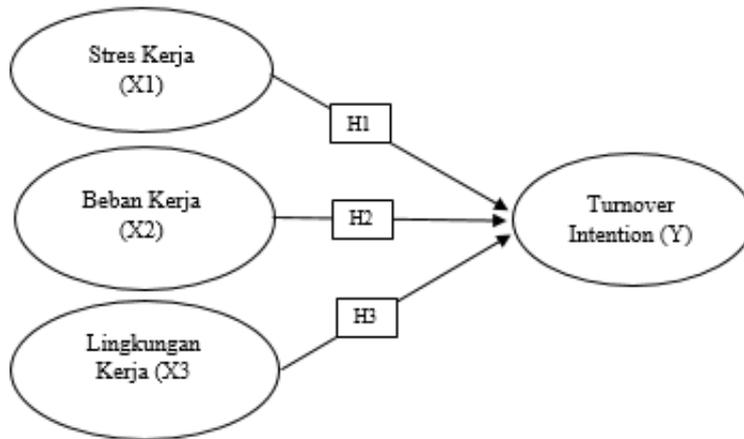
Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja: Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

Peningkatan protes terhadap atasan: Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

## Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif [36]. Dilakukan pada perusahaan dibidang kosmetik CV. Duta Jaya Makmur yang beralamat di Jl. Raya Candi Gg Rahayu Candi No.12, Kedinding, Ngampelsari, Kec. Candi, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61271. Populasi adalah 75 karyawan CV. Duta Jaya Makmur, sampel penelitian ini sebanyak 75 karyawan. Teknik pengambilan sampel total sampling. Sumber data primer diperoleh pada penelitian ini didapat dengan penyebaran kuisisioner melalui google form. Adapun data kuisisioner dari responden diukur menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 alternatif jawaban dengan skor penilaian 1-5 terdiri dari : Sangat tidak setuju yang diberi skor 1 (Sangat tidak baik); Tidak setuju diberi skor 2 (tidak baik); Kurang Setuju diberi skor 3 (cukup baik); Setuju diberi skor 4 (baik); dan Sangat Setuju diberi skor 5 (sangat baik). Pengujian data dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis linear berganda, uji t (parsial), uji f (simultan) dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data menggunakan software SPSS Statistic versi 26 for windows. Penjelasan operasional dan indikator dari banyak penelitian ditemukan pada tabel seperti:

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dilihat kerangka konseptual pada penelitian ini pada gambar 1.



**Figure 1.**

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka terdapat beberapa hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

H<sub>1</sub>: Stres kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan

H<sub>2</sub>: Beban kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan.

H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan.

### Definisi Operasional

Menurut [25] menyatakan bahwa tekanan kerja adalah ketegangan yang mengakibatkan ketidak seimbangan kondisi mental para wakil yang dapat mempengaruhi cara berpikir, perasaan dan kondisi mereka sendiri. Indikator stres kerja menurut [26] adalah:

Tuntutan tugas: Melaksanakan tugas tanpa mengalami gangguan.

Tuntutan peran: Melakukan koordinasi antar individu guna memahami peran dalam organisasi.

Tuntutan antar pribadi: Mampu menciptakan hubungan yang harmonis dalam lingkungan organisasi.

Struktur organisasi: Adanya spesialisasi pekerjaan yang jelas guna mengkoordinasi pola interaksi para anggota organisasi.

Kepemimpinan organisasi: Pimpinan mampu mempengaruhi dan memberi contoh pada anggota guna mencapai tujuan.

Menurut [27] beban kerja adalah pekerjaan yang diberikan pemberi kerja kepada karyawan tetapi tidak memberi mereka cukup waktu untuk menyelesaikannya. Indikator beban kerja menurut [29] adalah:

Kondisi kerja: Mampu memahami kondisi pekerjaan dengan baik.

Penggunaan waktu kerja: Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan oleh atasan.

Target yang harus dicapai: Target yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan waktu pegawai.

Menurut [30] Kondisi fisik dan nonfisik yang mengelilingi tempat kerja dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, dan menenteramkan hati karyawan sehingga mempengaruhi mereka untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Indikator lingkungan kerja menurut [31] adalah :

Penerangan atau cahaya di tempat: Penerangan atau cahaya yang cukup guna keselamatan dan kelancaran kerja.

Sirkulasi udara di tempat kerja: Oksigen yang dibutuhkan guna menjaga kelangsungan hidup.

Kebisingan di tempat kerja: Beradaptasi dengan suara yang tidak dikehendaki oleh telinga.

Bau tidak sedap di tempat kerja: Bau-bauan yang timbul disekitar lingkungan kerja.

Keamanan ditempat kerja: Perusahaan memberi jaminan keamanan pada karyawan saat bekerja.

Menurut [33] *Turnover* (pindah kerja) jugamerupakan puncak dari semua ketidak puasaan karyawan terhadap perilaku terkait pekerjaan; jika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka, mereka akan mencari pekerjaan di tempat lain. Indikator *turnover intention* menurut [35] ialah

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas

Uji validitas ditentukan dengan rumus  $df = (n-2)$ , sehingga pada penelitian ini  $df = 75-2 = 73$ . Maka rtabel pada tabel vertikal 73 dengan presentase 5% yaitu 0.227. Jika nilai R hitung lebih kecil dari R tabel (0.227) maka dinyatakan tidak valid, namun jika nilai R hitung lebih besar dari R tabel (0.227) maka dinyatakan valid.

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Stress Kerja (X1)	X1.1	0.820	0.227	Valid
	X1.2	0.870	0.227	Valid
	X1.3	0.868	0.227	Valid
	X1.4	0.768	0.227	Valid
	X1.5	0.804	0.227	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0.813	0.227	Valid
	X2.2	0.756	0.227	Valid
	X2.3	0.833	0.227	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0.776	0.227	Valid
	X3.2	0.873	0.227	Valid
	X3.3	0.775	0.227	Valid
	X3.4	0.819	0.227	Valid
	X3.5	0.820	0.227	Valid
Turnover Intention (Y)	Y1	0.841	0.227	Valid
	Y2	0.864	0.227	Valid
	Y3	0.863	0.227	Valid
	Y4	0.851	0.227	Valid

**Table 2.** Hasil Uji Validitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas bahwa seluruh item kusioner memiliki nilai r-hitung > dari r-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa pengujian ini dinyatakan valid dan dapat dipercaya dalam melakukan pengukuran data penelitian.

### Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas dapat diukur menggunakan uji statistik Chronbach alpha dengan ketentuan jika nilai Chronbach alpha > 0.60 maka instrumen dinyatakan reliabel.

Variabel	Cronbach's Alpha	R kritis	Keterangan
Stress Kerja (X1)	0.955	0.60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.948	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.952	0.60	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0.948	0.60	Reliabel

**Table 3.** Hasil Uji Reliabilitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas nilai Cronbach's Alpha dari variabel stress kerja 0.955, beban kerja 0.948,

lingkungan kerja 0.952, dan turnover intention 0.948. Terlihat jika nilai dari semua variabel lebih besar dari 0.60 (>0.60). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

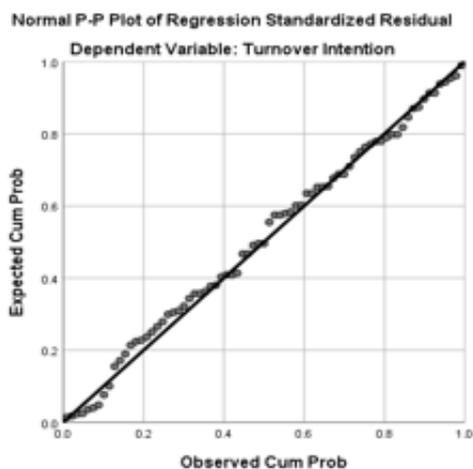
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dapat dilakukan dengan metode non parametric one Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan apabila nilai signifikan < 0.05 maka data tidak normal, sedangkan apabila nilai signifikan > 0.05 maka data berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.14351421
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.048
	Negative	-.056
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

**Table 4.** Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas, nilai signifikan dari uji Kolmogorov smirnov yaitu sebesar 0.200 (> 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil ini juga dapat dilihat dari hasil Plot of Regression Residual. Data berdistribusi normal apabila data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal seperti berikut ini:



**Figure 2.** Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Grafik normal probability plot menunjukkan bahwa data menyebar pada wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menganalisis korelasi pearson atau regresi linier yang dapat diukur menggunakan metode test for linierity. Hubungan variabel dapat dikatakan signifikan apabila nilai signifikan dalam uji linearitas memiliki nilai dibawah 0.05 (<0.05).

Variabel	Sig	Kondisi	Keterangan
X1*Y	0.000	Sig < 0.05	Linier
X2*Y	0.000	Sig < 0.05	Linier
X3*Y	0.000	Sig < 0.05	Linier

**Table 5.** Hasil Uji Linearitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Hasil menunjukkan bahwa nilai Sig. Linearity pada tiap variabel adalah 0.000, yang berarti kurang dari 0.05 (0.000 < 0.05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel sudah linear.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat diukur dengan mengetahui besarnya nilai VIF (variance inflation factor). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 (<10) dan nilai tolerance lebih besar dari 0.1 (>0.10) maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Model		Coefficientsa						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	.546	.601		.909	.366		
	Stres Kerja (X1)	.343	.063	.453	5.472	.000	.189	5.283
	Beban Kerja (X2)	.329	.085	.263	3.871	.000	.281	3.564
	Lingkungan Kerja (X3)	.249	.076	.286	3.166	.002	.159	6.299

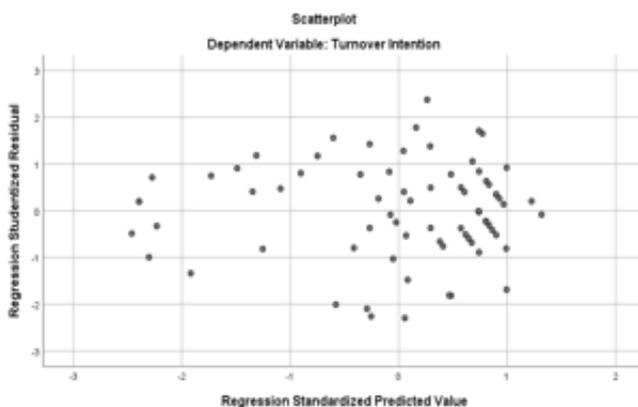
**Table 6.** Hasil Uji Multikolinieritas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF dari variabel stress kerja yaitu 5.283 (<10) dan nilai tolerance sebesar 0.189 (>0.10). Nilai VIF dari variabel beban kerja yaitu 3.564 (<10) dan nilai tolerance sebesar 0.281 (>0.10). Nilai VIF dari variabel lingkungan kerja yaitu 6.299 (<10) dan nilai tolerance sebesar 0.159 (>0.10). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui jika residual variabel berbeda dengan suatu penelitian didalam model regresi. Pengujian ini dapat diketahui dengan hasil metode grafik regresi, dengan ketentuan apabila titik-titik yang menyebar pada grafik tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Figure 3.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan uji heteroskedastisitas, pola penyebaran titik-titik pada grafik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji A utokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel dalam model prediksi dengan perubahan dari waktu ke waktu. Pengujian ini dapat dilihat dari nilai durbin watson (DW) dengan ketentuan jika nilai Durbin Watson dalam suatu penelitian terlatak diantara -2 dan +2 maka dapat dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		Durbin Waston
1	.953a	.908	.904	1.167		1.924

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Beban Kerja (X2), Stres Kerja (X1)

**Table 7.** Hasil Uji Autokorelasi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai durbin watson sebesar 1.924 yang artinya nilai tersebut terletak diantara -2 dan +2. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

### Uji Regresi Linier Berganda

Coefficientsa						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B		Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.546	.601		.909	.366
	Stres Kerja (X1)	.343	.063	.453	5.472	.000
	Beban Kerja (X2)	.329	.085	.263	3.871	.000
	Lingkungan Kerja (X3)	.241	.076	.286	3.166	.002

**Table 8.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tingginya tingkat absensi: Karyawan yang memiliki rasa ingin mengundurkan diri cenderung meningkatkan absensinya.

Malas bekerja: Cenderung malas karena orientasinya adalah bekerja ditempat lain yang sesuai dengan keinginan.

Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja: Lebih sering melakukan pelanggaran ketika jam kerja berlangsung.

Peningkatan protes terhadap atasan: Melakukan protes yang berhubungan dengan balas jasa atau tuntutan lain.

*Dependent Variable: Turnover Intention*

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, persamaan dari variabel dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1$$

$$Y = 0.546 + 0.343 X_1 + 0.329 X_2 + 0.241 X_3 + e_1$$

Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan makna dan arti koefisien regresi sebagai berikut :

Nilai konstanta positif sebesar 0.546 yang menandakan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas seperti stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja, nilai variabel terikat *turnover intention* tetap konstan sebesar 0.546.

Nilai koefisien antara variabel stress kerja dan *turnover intention* adalah positif sebesar 0.343. hal ini berarti kedua

variabel memiliki hubungan positif. Dapat disimpulkan jika variabel stress kerja meningkat satu satuan, variabel *turnover intention* juga meningkat sebesar 0.343.

Nilai koefisien antara variabel beban kerja dan *turnover intention* adalah positif sebesar 0.329. hal ini berarti kedua variabel memiliki hubungan positif. Dapat disimpulkan jika variabel beban kerja meningkat satu satuan, variabel *turnover intention* juga meningkat sebesar 0.329.

Nilai koefisien antara variabel lingkungan kerja dan *turnover intention* adalah positif sebesar 0.241. hal ini berarti kedua variabel memiliki hubungan positif. Dapat disimpulkan jika variabel lingkungan kerja meningkat satu satuan, variabel *turnover intention* juga meningkat sebesar 0.241.

### Uji parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.546	.601		.909	.366
Stres Kerja (X1)	.343	.063	.453	5.472	.000
Beban Kerja (X2)	.329	.085	.263	3.871	.000
Lingkungan Kerja (X3)	.241	.076	.286	3.166	.002

**Table 9.** Hasil Uji Parsial (Uji t)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Variabel stress kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 5.472 dan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . Dapat disimpulkan bahwa secara parsial stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Variabel beban kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 3.871 dan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . Dapat disimpulkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 3.166 dan nilai signifikan sebesar  $0.002 < 0.05$ . Dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

### Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	952.782	3	317.594	233.032	.000b
	Residual	96.764	71	1.363		
	Total	1049.547	74			

**Table 10.** Hasil Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji F bahwa nilai Fhitung sebesar 233.032 dan nilai signifikansi sebesar  $0.000 (< 0.05)$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

### Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Model Summaryb				
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
.953a	.908	.904	1.167	
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Beban Kerja (X2), Stres Kerja (X1)				

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

**Table 11.** Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Hasil uji korelasi berganda menunjukkan nilai 0.953 atau 95.3%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen sangat kuat, sesuai dengan tabel interpretasi korelasi.

Interpretasi Kisaran nilai Koefisien Korelasi	Nilai Korelasi (hubungan variabel X dan Y)
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang/ Cukup
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

**Table 12.** Interpretasi Korelasi

### Uji Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.953a	.908	.904	1.167	

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Beban Kerja (X2), Stres Kerja (X1)

**Table 13.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda

Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa nilai R<sup>2</sup> adalah 0.904 atau 90.4% (0.904 x 100). Dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja dapat menjelaskan sekitar 90.4% tentang variabel *turnover intention*. Sisanya sebesar 9.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### H<sub>1</sub>: Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention

Hasil di atas sesuai dengan H<sub>1</sub> yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dikatakan signifikan karena karyawan merasa tidak dapat menjalankan tugas dan peran dalam melakukan sebuah pekerjaan hal ini disebabkan oleh tidak adanya kejelasan tentang struktur organisasi juga pembagian tugas. Sikap pemimpin yang tidak mencerminkan sebagai seorang pimpinan juga berpengaruh terhadap kondisi mental karyawan. Semakin besar tuntutan tugas dan peran yang diberikan pada karyawan maka semakin besar pula terjadi *turnover intention* karyawan melalui tindakan karyawan yang menunjukkan malas dalam melakukan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan [13] dimana menyatakan bahwa jika terdapat pembagian tugas karyawan dari perusahaan tidak sesuai dengan keahliannya, maka hal tersebut memicu adanya peningkatan *turnover intention* karena karyawan mengalami stres berlebih. Stres kerja adalah suatu proses psikologi yang disebabkan karena adanya tuntutan yang dialami oleh seorang karyawan sehingga menyebabkan ketegangan yang membuat emosi karyawan menjadi tidak stabil, memiliki rasa khawatir, dan merasa tertekan dalam melakukan pekerjaannya [15].

#### H<sub>2</sub>: Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention

Hasil di atas sudah sesuai dengan H<sub>2</sub> yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Jika sebuah perusahaan memberikan penambahan tugas dan target yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, karyawan akan merasa beban kerja terlalu berat dan tidak dapat memenuhi target yang diberikan perusahaan. Target yang diberikan perusahaan juga tidak dapat tercapa jika waktu yang diberikan dalam melakukan sebuah pekerjaan tidak sebanding dengan tugas yang dikerjakan. Jika beban kerja yang dirasakan karyawan meningkat, maka memicu fenomena *turnover intention* juga akan mengalami peningkatan. Peningkatan *turnover intention* ini dapat dilihat melalui perilaku karyawan dengan adanya tindakan protes terhadap atasan yang isinya menuntut akan beberapa hal bahkan karyawan akan meninggikan absensinya agar mendapat niai buruk di mata pimpinan sehingga pimpinan akan memberhentikan secara paksa karyawan tersebut. Penelitian ini sejalan dengan [5] dimana menunjukkan bahwa tingginya beban kerja menimbulkan adanya niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain agar mereka mendapatkan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

#### H<sub>3</sub>: Pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention

Hasil di atas sesuai dengan H<sub>3</sub> yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dikatakan signifikan karena semakin tidak adanya kenyamanan di area kerja seperti suara

bising mesin dan kurangnya penerangan dalam lingkungan kerja menyebabkan seorang memiliki niat untuk *turnover*. Karyawan juga akan merasa tidak nyaman apabila kelembapan atau suhu ruangan tidak sesuai kebutuhan dikarenakan akan berpengaruh pada suhu tubuh karyawan yang bekerja. Fenomena *turnover* akan terjadi dan semakin meningkat karena ketidaknyamanan di lingkungan kerja, karyawan yang ingin melakukan *turnover* akan lebih sering melakukan pelanggaran tata tertib atau SOP yang ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan [21] Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dimana guna meningkatkan produktifitas kerja karyawan dibutuhkan sirkulasi udara yang cukup. [22] juga menyatakan jika lingkungan kerja tidak memadai kemungkinan besar karyawan akan memiliki niat meninggalkan perusahaan dengan melakukan beberapa pelanggaran agar terlihat buruk di mata atasan.

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis maka dapat ditarik sebuah kesimpulan yaitu stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Duta Jaya Makmur, dimana apabila karyawan merasa tuntutan tugas dan peran tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki maka karyawan akan memiliki rasa ingin mengundurkan diri dari pekerjaan tersebut.

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Duta Jaya Makmur. Hal ini berarti beban kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, semakin banyak tugas dan target yang diberikan oleh perusahaan maka karyawan akan semakin merasa terbebani dan memiliki niat untuk melakukan *turnover*.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Duta Jaya Makmur. Dimana kondisi lingkungan kerja seperti penerangan, sirkulasi udara dan suara bising sangat berpengaruh dalam proses kerja karyawan, apabila lingkungan kerja tidak dapat memberikan rasa nyaman dan aman pada karyawan maka karyawan akan cenderung memiliki niat untuk *turnover*.

## References

1. S. and E. A. Putri, "Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada Yayasan Pendidikan Bhakti Suci Purwodadi Kabupaten Grobogan," J. Cap., vol. 4, no. 2, pp. 113-124, 2022.
2. A. Bayu K. and Y. L. Suprpto, "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta," J. Ekon. Manaj. dan Akunt., vol. 1, no. 3, pp. 43-51, 2022.
3. V. F. and D. R. Rahmawati, "Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Turnover Intention dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan," J. Ecoment Glob. Kaji. Bisnis dan Manaj., vol. 8, no. 1, pp. 1-10, 2023.
4. V. D. Wahyu, "Dampak Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengelola Perkebunan PT. Kencana Sawit Indonesia)," vol. 2, no. 2, pp. 1-2, 2023.
5. S. H. Wanboko et al., "Pengaruh Beban Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Millennia Sulawesi Utara," vol. 11, no. 02, pp. 364-374, 2023.
6. R. Haholongan, "Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan," J. Manaj. Indones., vol. 18, no. 1, pp. 61-67, 2018.
7. D. S. Rezeki, S. E. Pasaribu, and S. Bahri, "Peran Mediasi Stres Kerja pada Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan," Jesya, vol. 6, no. 1, pp. 328-345, 2022.
8. W. S. Vania Sally Nabila, "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan," J. Kewarganegaraan, vol. 6, no. 2, pp. 2788-2797, 2022.
9. E. D. Y. P. and W. E. Pujianto, "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Pay Grade pada Karyawan di Industri Kecil Sidoarjo," J. Ilm. Manajemen, Ekon. dan Bisnis, vol. 2, no. 2, pp. 1-11, 2023.
10. D. Kristin, E. Marlina, and N. F. Lawita, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan," Econ. Account. Bus. J., vol. 2, no. 1, pp. 52-63, 2022.
11. D. Novie Citra Arta et al., "Analisis Hubungan Antara Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Dengan Turnover Intention: Literatur Review Deddy," Costingjournal Econ. Bus. Account., vol. 6, no. 2, pp. 1406-1417, 2023.
12. G. T. S. and M. Ie, "Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Kewargaan Organisasional, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention," J. Manaj. Maranatha, vol. 22, no. 2, pp. 183-192, 2023.
13. and D. A. Wahyuni, Kumara Adji Kusuma, Vera Firdaus, "Peran Kepemimpinan, Job Insecurity, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention," Ulil Albab J. Ilm. Multidisiplin, vol. 2, no. 7, pp. 2764-2777, 2023.
14. M. A. Rangga and N. F. Hermiati, "Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi," Manag. Stud. Entrep. J., vol. 4, no. 3, pp. 2990-3000, 2023.

15. and W. R. Rebecca Revasari Runtukahu, William Agustinus Areros, "Pengaruh Stres Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Grab Teknologi Indonesia KCU Manado," *Productivity*, vol. 3, no. 1, pp. 48-53, 2022.
16. E. Wulanfitri, S. Sumartik, and L. Indayani, "Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT Lumina Packaging," *Jbmp (J. Bisnis, Manaj. dan Perbankan)*, vol. 6, no. 1, pp. 1-7, 2020.
17. N. P. P. Dewi and I. W. Suartina, "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung," *Widya Amrita J. Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, vol. 2, no. 1, pp. 104-110, 2022.
18. Y. P. Astutik and L. Liana, "Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions," *Fair Value J. Ilm. Akunt. dan Keuang.*, vol. 5, no. 1, pp. 227-237, 2022.
19. P. R. S. Sundari and L. Meria, "Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention," *Adi Bisnis Digit. Interdisiplin J.*, vol. 3, no. 2, pp. 14-29, 2022.
20. U. Meilinda and O. S. N. dan R. T. Saerang, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Profesionalisme dan Komitmen Terhadap Turnover Intention pada PT. Massindo Sinar Pratama TBK. Manado," *J. Emba*, vol. 11, no. 1, pp. 601-612, 2023.
21. D. Nursalimah, S. Oktafien, and U. W. Bandung, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri," pp. 3224-3236, 2023.
22. I. Efitriana and L. Liana, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi pada Yamaha Mataram Sakti Semarang)," *Seiko J. Manaj. Bus.*, vol. 5, no. 2, pp. 2022-182, 2022.
23. P. Metariani and K. K. Heryanda, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Pegawai Bumdes di Kecamatan Sukasada," *J. Manaj.*, vol. 8, no. 1, pp. 1-9, 2022.
24. N. M., "Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja," *Nas Media Pustaka*, 2019.
25. H. M. S.P., "Manajemen Sumber Daya Manusia, Revisi," *Bumi Aksara*, 2016.
26. P. Afandi, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Zanafa Publishing*, 2018.
27. M. A. Rohman and R. M. Ichsan, "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik," *J. Mhs. Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 1-22, 2021.
28. M. Sutikno, "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Pros. Konf. Ilm. Mhs. UNISSULA 3*, vol. 1, no. 20, pp. 450-473, 2020.
29. S. Koesmowidjo, "Panduan Praktis Menyusun Analisa Beban Kerja," *Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup)*, 2017.
30. A. Ritonga and S. Bahri, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Mode Fashion Medan," *Jesya*, vol. 5, no. 2, pp. 1427-1442, 2022.
31. Sedarmayanti, "Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil," *PT. Refika Aditama*, 2016.
32. Kasmir, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)," *PT. Raja Grafindo Persada*, 2016.
33. P. D. J., "Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia," *Alfabeta*, 2018.
34. E. F., "Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia," *Mitra Wacana Media*, 2018.
35. D. I. Agustin, "Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Ratu Swalayan Dampit Kabupaten Malang)," *Manaj. Bisnis*, vol. 8, no. 2, pp. 75-83, 2018.