

# PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN HOTEL SANTIKA PREMIERE SEMARANG

<sup>1</sup>Sabrina Diany Chaerunissa<sup>2</sup>, Agung Budiarmo<sup>2</sup>, Sari Listyorini<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Departemen Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Diponegoro

<sup>1</sup>Email : [sabrinadiany@gmail.com](mailto:sabrinadiany@gmail.com)

**Abstract:** Companies are often faced with various problems in optimizing HR management, one of which is the phenomenon of turnover motivated by intentions based on the experience experienced by employees so that they can decide to leave the company. The turnover phenomenon also occurs at Hotel Santika Premiere Semarang, marked by the high rate of employee turnover at Hotel Santika Premiere Semarang. This study aims to determine the influence between workload and work environment on employee turnover intention of Hotel Santika Premiere Semarang. This type of research is explanatory research with probability sampling techniques, namely proportional random sampling. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 44 respondents who were executive employees of Hotel Santika Premiere Semarang. Data is processed using SPSS version 27. The results of this study show that workload and work environment simultaneously have a significant influence on turnover intention. Workload partially has a positive and significant effect on turnover intention. The work environment partially has a negative and significant effect on turnover intention. Companies need to conduct workload analysis on all divisions regularly at least 1 time for 6 months. Furthermore, companies can improve air circulation in the workspace by increasing artificial air ventilation.

**Keywords:** workload; work environment; turnover intention

**Abstraksi:** Perusahaan seringkali dihadapkan dengan berbagai permasalahan dalam mengoptimalkan manajemen SDM, salah satunya fenomena *turnover* yang dilatarbelakangi adanya niat berdasarkan pengalaman yang karyawan alami sehingga ia dapat memutuskan keluar dari perusahaan. Fenomena *turnover* juga terjadi di Hotel Santika Premiere Semarang, ditandai dengan tingginya tingkat perputaran karyawan di Hotel Santika Premiere Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Santika Premiere Semarang. Tipe penelitian ini adalah *explanatory research* dengan teknik pengambilan sampel *probability sampling* yaitu *proportional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 44 responden yang merupakan karyawan pelaksana Hotel Santika Premiere Semarang. Data diolah menggunakan SPSS versi 27. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Perusahaan perlu untuk melakukan analisis beban kerja pada semua divisi secara rutin minimal 1 kali selama 6 bulan. Selanjutnya, perusahaan dapat memperbaiki sirkulasi udara di ruang kerja dengan memperbanyak ventilasi udara buatan.

**Kata Kunci:** beban kerja; lingkungan kerja; *turnover intention*

## Pendahuluan

Era modernisasi berdampak pada pertumbuhan dan perkembangan di hampir seluruh sektor di Indonesia yang salah satunya yaitu sektor pariwisata di Indonesia, dimana sektor pariwisata saat ini turut menyumbang bagi perekonomian Indonesia. Perkembangan sektor pariwisata ini berdampak pada pertumbuhan hotel di Indonesia yang membuat persaingan hotel semakin ketat sehingga menuntut perhotelan untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan bisnis supaya dapat terus mempertahankan usahanya dalam menghadapi pesaingnya.

Industri perhotelan bergerak di bidang jasa dimana operasionalnya berorientasi pada pemberian layanan demi kepuasan tamu. Maka, pihak hotel perlu menjaga kualitas pelayanan yang baik, kelengkapan fasilitas, serta harga yang terjangkau demi tercapainya kenyamanan dan kepuasan para tamu yang datang. Hal ini dapat dicapai dengan mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki

perusahaan. Sumber daya manusia didefinisikan sebagai kemampuan yang tertata serta berasal dari kemampuan pikir serta kemampuan fisik yang dikuasai oleh setiap individu (Hasibuan, 2005).

Sumber daya manusia yang kompeten merupakan salah satu faktor penting yang tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan perusahaan karena dibutuhkan untuk memberikan pelayanan yang memuaskan bagi para tamu. Jika dalam suatu perusahaan telah mempunyai modal yang besar, teknologi yang canggih, sumber daya alam yang cukup tetapi tidak memiliki sumber daya manusia yang dapat memanfaatkan dan mengelola maka keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi tidak dapat diraih.

Perusahaan seringkali menghadapi berbagai macam permasalahan dalam mengoptimisasi manajemen sumber daya manusia. Fenomena *turnover* yang sering terjadi di perusahaan merupakan salah satunya. Tindakan dimana karyawan meninggalkan perusahaan saat ini dengan sukarela atau beralih ke tempat kerja lain dikenal dengan *turnover*. Pergantian karyawan yang tinggi atau rendah dalam suatu perusahaan memicu tinggi atau rendahnya biaya rekrutmen, dan pelatihan yang harus ditanggung perusahaan. Jika karyawan yang keluar tersebut memiliki keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan yang baik, maka dapat mengganggu kemampuan perusahaan untuk menjalankan operasionalnya secara efisien.

Fenomena *turnover* dilatarbelakangi oleh adanya alasan dan atau niat yang beragam berdasarkan pengalaman yang dialami seorang karyawan sehingga ia dapat memutuskan keluar dari perusahaan atau yang dapat disebut sebagai *turnover intention*. Mobley (2011) mendefinisikan *turnover intention* sebagai keinginan atau tekad karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dengan sukarela atau berpindah ke perusahaan lain berdasarkan pilihannya sendiri. Tingkat *turnover intention* yang tinggi dapat mengganggu stabilitas kegiatan operasional, hal tersebut dapat digunakan sebagai ukuran tingkat *turnover* karyawan.

*Turnover intention* karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya yaitu tugas kerja yang diberikan kepada karyawan dengan ketentuan waktu penyelesaian. Beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017) diartikan sebagai segala bentuk pekerjaan yang diserahkan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Tingkat beban kerja yang tinggi akan mendorong minat karyawan untuk pindah pekerjaan dan membuat karyawan mengalami stres. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat dari Yaslis Ilyas (2000) yang berpendapat bahwa beban kerja yang berlebihan yang tidak sesuai dengan waktu yang diberikan dan tingkat keterampilan karyawan akan menyebabkan stres dan dapat memotivasi karyawan untuk mempertimbangkan berhenti. Menurut temuan penelitian Amelia Sakul (2018), *turnover intention* karyawan secara signifikan berpengaruh terhadap beban kerja.

Faktor pendorong karyawan ingin berhenti selain beban kerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang membuat karyawan tidak merasa aman dan nyaman akan mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar karyawan dimana ia bekerja, metode kerja di perusahaan, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011). Menurut Sedarmayanti (2011:26), ada dua kategori lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh I Dewa Gede Dharma Putra dan I Wayan Mudiarta Utama (2017) disimpulkan bahwa secara signifikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Fenomena *turnover* juga terjadi di Hotel Santika Premiere Semarang yang merupakan hotel bintang empat yang berlokasi di Jalan Pandanaran Semarang. Hotel Santika Premiere Semarang menyediakan 124 kamar yang dibagi menjadi dua kategori, deluxe dan executive. Hotel Santika Premiere Semarang adalah hotel bisnis yang menyediakan dua ruang makan dan lima ruang pertemuan, yang terbesar yaitu Borobudur Ballroom yang berkapasitas 250 orang. Hotel ini juga menyediakan kolam renang. Berdasarkan data *turnover* karyawan, diketahui Hotel Santika Premiere Semarang memiliki tingkat perputaran karyawan yang tergolong tinggi dan cenderung mengalami kenaikan selama 5 tahun terakhir yaitu tahun 2018-2022.

## Kerangka Teori

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan yang perlu mendapat perhatian khusus dalam mengelola dan menempatkannya pada posisi yang sesuai dengan keahlian serta kemampuannya (*the right man on the right place*). Pengembangan perusahaan didorong oleh manajemen SDM yang efektif. Definisi MSDM menurut Hasibuan (2019) yaitu ilmu dan seni yang mengelola hubungan serta kontribusi karyawan secara efektif dan efisien untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### *Turnover Intention*

*Turnover intention* yakni keinginan atau tekad karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela atau berpindah ke tempat kerja lain berdasarkan pilihannya sendiri (Mobley, 2011). Mobley (2011) menyatakan terdapat tiga indikator untuk mengukur *turnover intention*:

- a. Pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*) : menjelaskan keadaan karyawan yang merasa kebimbangan antara tetap bertahan diperusahaannya saat ini atau berhenti dari pekerjaan.
- b. Niat untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*) : menggambarkan karyawan yang memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya saat ini dan berusaha mencari informasi terkait pekerjaan di perusahaan lain.
- c. Niat untuk meninggalkan (*intention to quit*) : menggambarkan karyawan yang memiliki niat dan motivasi untuk keluar apabila mereka telah menemukan alternatif pekerjaan yang lebih menguntungkan di perusahaan lain.

### Beban Kerja

Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diserahkan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017). Menurut Koesomowidjojo (2017) terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja yaitu: (1) Kondisi pekerjaan, berkaitan tentang pemahaman karyawan terhadap pekerjaan dan SOP Perusahaan. (2) Penggunaan Waktu Kerja, berkaitan tentang kesesuaian waktu kerja dengan SOP Perusahaan. (3) Target Yang Harus Dicapai, berkaitan tentang kesesuaian antara kemampuan dan volume pekerjaan dengan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar karyawan dimana ia bekerja, metode kerja di perusahaan, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011). Sedarmayanti (2001) mengemukakan jenis lingkungan kerja dibagi kedalam dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik merupakan segala yang ada di ruang lingkup tempat kerja yang berbentuk fisik dan berdampak langsung maupun tidak langsung yang meliputi : Penerangan cahaya, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan di tempat kerja. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi didalam perusahaan terkait dengan hubungan kerja baik dengan atasan, bawahan, maupun dengan sesama rekan kerja lainnya.

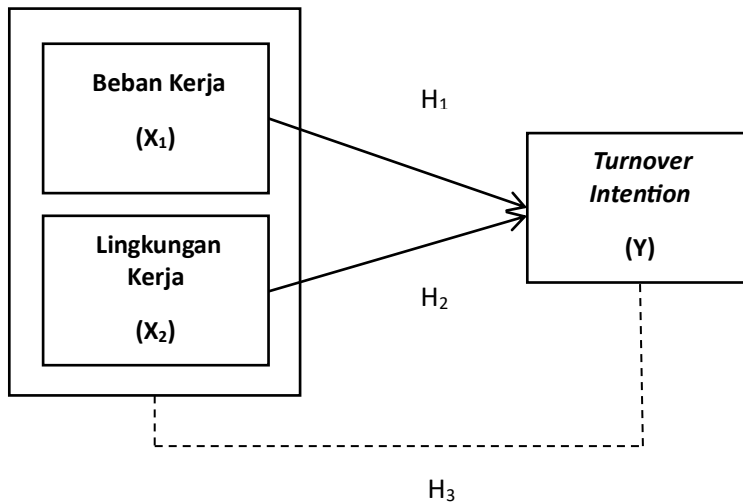
### Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Diduga variabel beban kerja (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* (Y) karyawan Hotel Santika Premiere Semarang.

H<sub>2</sub>: Diduga variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Y) karyawan Hotel Santika Premiere Semarang.

H<sub>3</sub>: Diduga variabel beban kerja (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) karyawan Hotel Santika Premiere Semarang.



**Gambar 1** Hipotesis Penelitian

### Metode Penelitian

Tipe penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode *explanatory research*. Populasi dari penelitian ini yaitu Karyawan Pelaksana Hotel Santika Premiere Semarang yang berjumlah 77 karyawan. Sampel penelitian ini dihitung menggunakan rumus Slovin dan dihasilkan bahwa sampel penelitian ini sebanyak 44 responden yang merupakan karyawan pelaksana Hotel Santika Premiere Semarang.

Proses pengambilan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel *probability sampling* yaitu *proportional random sampling* dengan sistem undian *by name*, dimana peneliti akan melakukan undian dari daftar nama karyawan pelaksana Hotel Santika Premiere Semarang berdasarkan divisi-divisinya, setelah diundi nama karyawan tersebut kemudian dijadikan sampel penelitian ini. Setelah dihitung besaran jumlah sampel pada tiap-tiap divisi, kemudian untuk menentukan 44 responden mana yang akan dijadikan sampel penelitian dilakukan sistem undian *by name* menggunakan Microsoft Excel. Setelah dilakukan undian berdasarkan daftar nama-nama karyawan tiap divisi, maka terpilihnya 44 karyawan untuk dijadikan sampel penelitian ini.

Skala pengukuran penelitian ini menggunakan Skala Likert. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 44 responden yang merupakan karyawan pelaksana Hotel Santika Premiere Semarang, wawancara dengan pihak internal Hotel Santika Premiere Semarang, dan melalui studi pustaka. Data diolah menggunakan SPSS versi 27 yang digunakan untuk melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji t, dan uji F.

### Hasil dan Pembahasan

Setelah dilakukan pengujian data dan olah data kemudian didapatkan hasil penelitian sebagai berikut :

**Tabel 1** Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Beban Kerja	X1.1	0,621	0,2512	Valid

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.2	0,547	0,2512	Valid
	X1.3	0,817	0,2512	Valid
	X1.4	0,781	0,2512	Valid
	X1.5	0,352	0,2512	Valid
	X2.1	0,676	0,2512	Valid
	X2.2	0,653	0,2512	Valid
	X2.3	0,697	0,2512	Valid
	X2.4	0,665	0,2512	Valid
	X2.5	0,535	0,2512	Valid
	X2.6	0,758	0,2512	Valid
	X2.7	0,648	0,2512	Valid
	X2.8	0,562	0,2512	Valid
	X2.9	0,554	0,2512	Valid
	Turnover Intention	Y1.1	0,545	0,2512
Y1.2		0,900	0,2512	Valid
Y1.3		0,769	0,2512	Valid
Y1.4		0,901	0,2512	Valid
Y1.5		0,637	0,2512	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil pengujian pada Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam melakukan pengukuran variabel beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan *turnover intention* (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai dari r tabel sebesar 0,2512. Oleh sebab itu, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap item yang digunakan dalam melakukan pengukuran pada seluruh variabel penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan untuk melakukan pengukuran.

**Tabel 2 Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
1.	Beban Kerja	0,622	0,60	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja	0,813	0,60	Reliabel
3.	Turnover Intention	0,808	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil pengujian pada Tabel 2 menunjukkan variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan *turnover intention* mendapatkan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Hal ini dapat diartikan bahwa ketiga variabel yang digunakan adalah reliabel dan semua item pertanyaan di dalam kuesioner dapat menghasilkan hasil yang sama dan konsisten apabila diuji berulang kali.

Variabel beban kerja ( $X_1$ ) terhadap *turnover intention* (Y) menunjukkan hubungan yang “cukup kuat” karena nilai koefisien korelasi sebesar 0,456. Perolehan uji koefisien determinasi yang dilakukan menjelaskan bahwa variabel beban kerja mempengaruhi variabel *turnover intention* sebesar 20,8%. Hasil uji regresi linear sederhana didapatkan nilai koefisien regresi 0,770 dan nilai t hitung sebesar (3,318) > t tabel (1,6820) dengan nilai signifikansi < 0,05. Maka, dapat dinyatakan bahwa hipotesis “Diduga variabel Beban Kerja memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* karyawan Hotel Santika Premiere Semarang” diterima.

Berdasarkan hasil penelitian ini, bahwa variabel beban kerja berpengaruh “cukup kuat” terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Santika Premiere Semarang, maka perusahaan perlu memperhatikan variabel beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Apabila semakin rendah beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin rendah pula keinginan karyawan berhenti dari perusahaan.

Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* (Y) menunjukkan hubungan yang “cukup kuat” karena nilai koefisien korelasi sebesar 0,478. Perolehan uji koefisien determinasi yang dilakukan menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja mempengaruhi variabel *turnover intention* sebesar 22,9%. Hasil uji regresi linear sederhana didapatkan nilai koefisien regresi -0,358 dan nilai t



hitung  $(-3,531) > t$  tabel  $(1,6820)$  dengan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Maka, dapat dinyatakan bahwa hipotesis “Diduga terdapat pengaruh negatif antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* Karyawan Hotel Santika Premiere Semarang” diterima.

Berdasarkan hasil penelitian ini, bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh “cukup kuat” terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Santika Premiere Semarang, maka perusahaan perlu untuk memperhatikan variabel lingkungan kerja dengan mengupayakan lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman bagi karyawan. Apabila lingkungan kerja semakin baik, karyawan akan merasa nyaman dan betah bekerja diperusahaan, sehingga keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini akan semakin rendah.

Variabel beban kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* ( $Y$ ) menunjukkan hubungan yang “cukup kuat” karena nilai koefisien korelasi sebesar 0,595. Perolehan uji koefisien determinasi yang dilakukan menjelaskan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel *turnover intention* sebesar 32,2%. Hasil uji regresi linear berganda didapatkan nilai  $F$  hitung  $(11,228) > F$  tabel  $(3,230)$  dengan hasil signifikansi  $0,000 < 0,50$ . Sehingga dinyatakan bahwa hipotesis “Diduga variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Hotel Santika Premiere Semarang” diterima.

Berdasarkan hasil penelitian ini, bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh “cukup kuat” terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Santika Premeire Semarang, maka perusahaan perlu untuk memperhatikan variabel beban kerja dan lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan responden merasa beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi niat dan pikiran karyawan untuk resign dari pekerjaannya. Sedangkan peranan lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan menurunkan tingkat keinginan responden untuk berpindah pekerjaan.

## Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan dari hasil penelitian ini yaitu:

1. Variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tugas kerja yang diserahkan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu, maka keinginan karyawan untuk berhenti dari Hotel Santika Premiere Semarang juga akan turut meningkat.
2. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas, ruang kerja, peralatan, hubungan, dan komunikasi kerja antar karyawan Hotel Santika Premiere Semarang, maka keinginan karyawan Hotel Santika Premiere Semarang untuk berhenti dari perusahaan akan menurun.
3. Variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah beban kerja yang diberikan untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu, serta semakin baik dan kondusif lingkungan kerja secara fisik dan non fisik, maka akan semakin rendah keinginan karyawan Hotel Santika Premiere Semarang untuk keluar dari perusahaan dan mencari informasi pekerjaan ditempat lain.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan peneliti untuk menjadi masukan yaitu :

1. Perusahaan dalam mengurangi beban kerja karyawan perlu melakukan penambahan jumlah karyawan serta diharapkan untuk lebih disiplin dan konsisten dalam menerapkan waktu kerja / pergantian shift yang tepat waktu dan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan Hotel Santika Premiere Semarang.

2. Perusahaan dalam meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif perlu untuk memperbaiki sirkulasi udara di ruang kerja dengan memperbanyak ventilasi udara buatan seperti fan dan exhaust system. Sehingga membuat sirkulasi udara dan ruang kerja menjadi sejuk sehingga karyawan menjadi lebih nyaman ketika bekerja baik di ruang kerja maupun ruang tunggu karyawan Hotel Santika Premiere Semarang.
3. Hotel Santika Premiere Semarang diharapkan untuk memberikan kesempatan untuk karyawan naik jabatan sehingga karyawan merasa memiliki jenjang karir yang jelas.
4. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat lebih memperluas variabel atau faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah objek penelitian untuk menguji variabel dengan lokus yang berbeda.

## Daftar Referensi

- Ariyani, A., Pradhanawati, A., & Prabawani, B. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Work Satisfaction terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak PT. Sukuntex – Spinning Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(2), 214–224. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.34462>
- Astutik, Y. P., & Liana, L. (2022). Analisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intentions. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(1). <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i1.2258>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glismeyer, M., Bishop J. W., & Fass, R. D. (2008). Role conflict, role ambiguity and intention to quit the organization: The case of law enforcement. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hidayati, H., & Rizalti, M. K. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. *Jurnal Pundi*, 5(2).
- Ilyas, Y. (2000). Perencanaan Sumber Daya Manusia Pt (Teori, Metode Dan Formula). Jakarta : Pusat Kajian Ekonomi Informasi FKM UI Depok.
- 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). <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>
- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. W. (2020). The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention. *Management Science Letters*, 10(16). <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.024>
- Koesomowidjojo, S. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6). <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
- Mobley, W. H. (2011). Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya (Terjemahan). Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo
- Nitisemito, Alex S. (2009). Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Prawitasari, A. (2016). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2). <https://doi.org/10.37676/ekombis.v4i2.283>
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1).
- Putra, I. D. G. D., & Utama, I. W. M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9).
- Quresh, Muhammad Imran., Mehwish Iftikar., Syed Gohar Abbas., Umar Hassan., and Khalid Khan. 2013. Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intention: What We Know, What Should We Know. *Jurnal World Applied Sciences*, 23(6):764 - 770.
- Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11).
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT Indeks : Kelompok Gramedia.
- Rocky, A., & Nursiani, N. P. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *Journal Of Management (SME's)*, 7(2).
- Sakul, Amelia. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Perawat RS Bhayangkara TK. III Manado. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 6(2).
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta : Bandung.
- Syauqi, A., Abdurrahman, D., & Frendika, R. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada PT. Putra Mustika Prima Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(1).
- Tungalow, M. J., Saerang, D. P. E., & Rumokoy, F. S. (2018). The Effect of Job Stress, Work Environment and Workload on Employee Turnover Intention (Case Study at PT. Wika Realty Manado). *Jurnal EMBA*, 6(2).
- Widjanarko, G. P., Hermani, A., & Widiartanto, W. (2022). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada Bank Jateng Cabang Utama). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(4). <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35591>