



Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Pt. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Daerah Bima

Muhammad Tharfiq*¹, Muhammad Yusuf², Kartin Aprianti³

¹⁻³ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Indonesia

Alamat: Jl. Monginsidi, Sarae, Kec. Rasanae Bar., Kab. Bima, Nusa Tenggara Bar. 84118

Korespondensi penulis: mtharfiq@gmail.com*

Abstract. *This research aims to determine the influence of workload and work environment on employee turnover intention. The sample used in this research was 50 respondents. Data collection techniques used observation, questionnaires and literature study. Data analysis technique using multiple linear regression. The results of the research show that partially and simultaneously workload and work environment do not have a significant effect on turnover intention among employees of PT Telekomunikasi Indonesia Bima Branch.*

Key words: *workload, work environment, turnover intention*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan. sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 50 responden Teknik pengumpulan data dengan observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat secara parsial dan simultan beban kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Cabang Bima.

Kata kunci: beban kerja, lingkungan kerja, turnover intention

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia diharuskan bisa menghasilkan hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan. Tetapi perusahaan juga harus memperhatikan dampak dari mempekerjakan karyawannya serta memperhatikan kebutuhan agar dapat bekerja secara maksimal. Semakin banyak pekerjaan yang dilakukan karyawan maka timbullah berbagai resiko seperti beban kerja yang dirasakan dan akan menghambat kinerja serta produktifitas karyawan. *Turnover intention* ditandai dengan karyawan yang keluar dari tempat kerja, problem yang disebabkan oleh kondisi lingkungan yang kurang kondusif yang berdampak pada kerugian yang dialami perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif, tidak memberikan keamanan, keadilan dan keberlangsungan kerja akan menyebabkan ketidakpuasan karyawan yang berakibat pada keputusan meninggalkan pekerjaan atau *turnover intention* Alias (2018).

Salah satu faktor penghambat perusahaan adalah tingginya *turnover*. Terjadinya *turnover* diawali oleh *turnover Intention*, Karyawan sebelum meninggalkan perusahaan (*turnover*) terlebih dahulu melakukan evaluasi diri (*turnover intention*) sebelum pada akhirnya memutuskan keluar atau bertahan di perusahaan Asmara (2017) Kusumah (2022). Tingginya *turnover intention* menjadi masalah serius bagi perusahaan karena jika direalisasi menjadi turn

over yaitu dengan meninggalkan perusahaan (Kusumah, 2022), maka kondisi perusahaan terganggu sebagai dampak dari kualitas karyawan yang menggantikan belum tentu memenuhi standar yang dibutuhkan sehingga perusahaan mengalami kerugian waktu dan biaya Jamal (2022).

Menurut Nabawi (2019:172) beban kerja yang terlalu banyak bisa menimbulkan efek buruk bagi individu yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan bisa memicu reaksi-reaksi emosional seperti sakit pada kepala, gangguan system pencernaan, dan ketidakstabilan emosi. Sedangkan kurangnya beban kerja akan menimbulkan penurunan motivasi (demotivasi), aktivitas kerja menurun, timbul kebosanan, mudah mengantuk di lingkungan pekerjaan. Ratnaningtyas, et al (2020) mengemukakan bahwa jika beban kerja karyawan baik maka kinerja karyawan dalam kategori baik, sebaliknya jika beban kerja karyawan tidak baik maka kinerja karyawan akan dalam kategori tidak baik.

Lingkungan kerja yang baik yang memiliki penerangan cahaya yang cukup, fasilitas kerja yang memadai, kualitas hubungan dengan rekan kerja, suasana yang tenang dan keadaan udara yang dirasakan. Wijaya (2017) mengemukakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai sehingga bekerja akan lebih giat, berkonsentrasi menyelesaikan tugasnya sesuai jadwal, sehingga sasaran kinerja akan bisa terlampaui.

2. KAJIAN TEORITIS

Beban Kerja

Beban kerja adalah tuntutan-tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas karyawan Lestari & Primadineska, (2021). Sedangkan Rolos (2018); Sutikno (2018); Nursiti & Aditya (2020) mendefinisikan beban kerja sebagai proses yang dilakukan karyawan, kelompok jabatan, unit kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu serta target yang sudah ditentukan. Beban kerja adalah kapasitas kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan padanya Parramitadewi (2017).

Seberapa besar beban kerja yang ditanggung karyawan dipengaruhi oleh jenis pekerjaan, kompleksitas prosedur kerja, tuntutan kerja, serta tanggung jawab kerja yang bisa berbeda diantara karyawan Sutikno, (2020). Beban kerja berlebihan menimbulkan stres bagi karyawan Lestari & Primadineska, (2021), dan menurunkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat menurunkan kinerja Sutikno, (2020). Hal ini dikarenakan kelebihan beban kerja menuntut karyawan memberikan energi dan waktu yang lebih besar dari biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tiap karyawan berbeda ketahanan kerja dan ketahanan terhadap tekanan kerja

(Nursiti dan Aditya,(2020). Menurut Tarwaka (2011:131) terdiri dari beberapa dimensi ukuran indikator:

- a. Time load, yaitu menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
- b. Mental effort load, Yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- c. Psychological stress load, yaitu yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Sihalohe & Siregar (2019) dan Budianto & Katini (2015) lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan dapat mendukung kinerja karyawan akan menimbulkan rasa puas bagi pekerja dalam suatu organisasi. Dengan lingkungan kerja nyaman juga karyawan dapat menjadi betah dan setia kepada perusahaan.

Purnami dan Utama (2019) menyebutkan 3 indikator lingkungan kerja, yang juga menjadi indikator dalam penelitian ini antara lain:

- a. Hubungan dengan rekan kerja. Hubungan kerja yang baik akan menjadikan perasaan senang dalam diri dan semangat dalam melakukan pekerjaan.
- b. Fasilitas kerja, yang merupakan segala sesuatu yang dinikmati atau digunakan oleh karyawan berupa sarana yang dapat menunjang pelaksanaan untuk memperlancar serta menyelesaikan tugas karyawan tersebut.
- c. Kebersihan udara. Udara yang sejuk dan bersih dari debu akan meningkatkan kinerja dan karyawan merasa nyaman.

Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang buruk seperti sedikitnya fasilitas yang didapat karyawan, tidak adanya tempat buntuk istirahat suatu karyawan maka akan membuat karyawan semakin terdorong niatnya untuk mengundurkan diri. Dikatakan berpengaruh negatif karena rendahnya nilai yang menunjukkan bahwa pemilik sekaligus pimpinan perusahaan terlalu menjaga jarak dengan karyawan. Hubungan baik antara karyawan dengan atasan dapat memberikan efek positif terhadap karyawan sehingga karyawan merasa nyaman terhadap kondisi lingkungan.

Turnover Intention

Asmara (2018) membedakan *Turnover* menjadi dua yaitu *Voluntary Turnover* (karyawan keluar atas keinginan sendiri) serta *involuntary turnover* (karyawan keluar karena faktor berasal dari perusahaan atau mengundurkan karena hal yang mendesak). *Turnover Intention* adalah evaluasi karyawan akan keberlanjutan hubungan kerja dengan perusahaan Kusumah & Satriadi, (2022). *Turnover Intention* adalah kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain pada perusahaan berbeda yang indikasinya nampak pada penurunan perilaku kerja misalnya malas bekerja, tingginya absensi, ketidakdisiplinan Lestari & Primadineska, (2021). *Turnover Intention* berdampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia Asmara, (2017).

Menurut Nazenin dan Palupiningdyah (2014:221) indikator dari *Turnover Intention* berdasarkan, yaitu:

- a. *Thinking Of Quit*. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.
- b. *Job Search*, adalah mencari pekerjaan yang lain, sesuai dengan yang diinginkan karena pekerjaan yang saat ini dijalani belum sesuai dengan apa yang diharapkan.
- c. *Intention To Quit*. Mencerminkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan untuk tetap bertahan ataukah keluar dari perusahaan.

Berdasarkan teori dan permasalahan diatas, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Beban kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan telekomunikasi Indonesia (Telkom) Daerah Bima.

H2 : Lingkungan kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan telekomunikasi Indonesia (Telkom) Daerah Bima.

H3 : Beban kerja dan Lingkungan kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan telekomunikasi Indonesia (Telkom) Daerah Bima.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. menurut sugiyono (2016), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara variabel atau lebih.

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati Sugiyono (2016). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner . Kuesioner dalam penelitian ini berupa pernyataan yang diberikan kepada responden secara langsung. Data berupa daftar pernyataan yang terperinci dan lengkap dalam satuan daftar pernyataan agar responden mengisi atau menjawab pernyataan itu. Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan kepada responden berupa kuesioner tertutup, karena dalam penelitian ini setiap pernyataan telah diberikan alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden, setiap butir pernyataan dalam kuesioner diberi bobot 1-5.

Menurut Sugiyono (2014:115) bahwa populasi adalah generalisasi yang terdiri atau objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA (TELKOM) DAERAH BIMA Nusa Tenggara Barat sebanyak 50 orang responden.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Data Beban Kerja (X1)

Variabel	Butir	r hitung	Kriteria	r batas	Status
Beban Kerja (X1)	1	0,816	>	0,300	Valid
	2	0,669	>	0,300	Valid
	3	0,746	>	0,300	Valid
	4	0,767	>	0,300	Valid
	5	0,784	>	0,300	Valid
	6	0,790	>	0,300	Valid
	7	0,694	>	0,300	Valid
	8	0,549	>	0,300	Valid

Sumber: Data diolah SPSS.

Berdasarkan table 1 diatas, hasil pengujian validitas variable Beban kerja (X1), mempunyai nilai r hitung > 0,300 maka dapat dinyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

Tabel 2. Uji Validitas Data Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	Butir	r hitung	Kriteria	r batas	Status
Lingkungan Kerja (X2)	1	0,696	>	0,300	Valid
	2	0,780	>	0,300	Valid
	3	0,608	>	0,300	Valid
	4	0,765	>	0,300	Valid
	5	0,850	>	0,300	Valid
	6	0,805	>	0,300	Valid
	7	0,834	>	0,300	Valid
	8	0,637	>	0,300	Valid

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan table 2 diatas, hasil pengujian validitas variable lingkungan kerja (X2), mempunyai nilai r hitung > 0,300 maka dapat dinyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bias dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

Tabel 3. Uji Validitas Data Variabel *Turnover Intention* (Y)

Variabel	butir	r hitung	Kriteria	r batas	Status
<i>Turnover Intention</i> (Y)	1	0,880	>	0,300	Valid
	2	0,701	>	0,300	Valid
	3	0,862	>	0,300	Valid
	4	0,822	>	0,300	Valid
	5	0,898	>	0,300	Valid
	6	0,773	>	0,300	Valid

Sumber: Data diolah SPSS.

Berdasarkan table 3 diatas, hasil pengujian validitas variable *Turnover Intention* (Y), mempunyai nilai r hitung > 0,300 maka dapat dinyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

Uji Realibilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

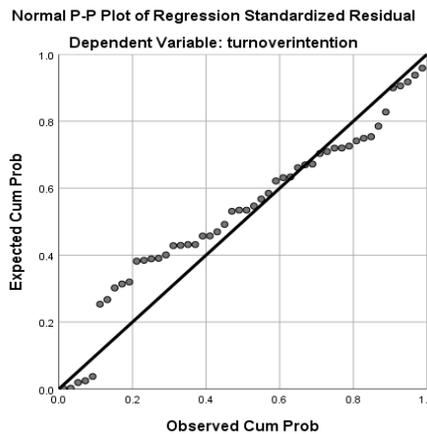
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,872	Reliabel
Lingkugan Kerja	0,887	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,903	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS.

Hasil uji realibilitas terhadap item pernyataan pada variable Beban Kerja(X1) Lingkungan Kerja (X2) dan *Turnover Intention* (Y) dapat dinyatakan reliable karena nilai cronbach's Alpha yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,60.

Uji Asumsi Klasik

i. Uji normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Dari Gambar 2, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi *Turnover Intention* dan memenuhi asumsi normalitas.

ii. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

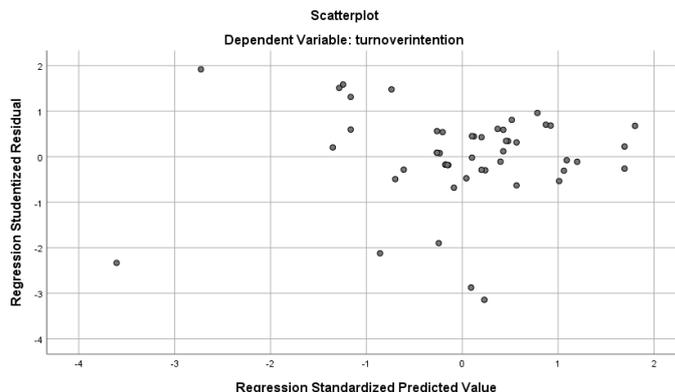
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	,902	1,109
	Lingkungan Kerja	,902	1,109

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data diolah SPSS

Dari tabel 5 di atas, diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance ,902 dan VIF 1,109. Karena nilai tolerance lebih besar daripada persyaratan ($,902 > 0,10$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan ($1,109 < 10,0$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

iii. Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS

Dari hasil uji heterokedastisitas diatas ditemukan bahwa data dalam penelitian tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot dimana sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 sumbu Y sehingga disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

iv. Uji Autokorelasi

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,286 ^a	,082	,042	4,295	,890

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan informasi pada Tabel 6 diatas , Hasil nilai statistik *Durbin Watson* sebesar 0,890. Untuk $n = 50$ dan $k = 2$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel dengan nilai dU sebesar 1,628, $dU < d < 4 - dU$, sehingga $1,628 > 0,890 < 2,372$. Maka disimpulkan bahwa tidak terjadi autokolerasi.

b. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,826	4,998		2,966	,005
	BEBAN KERJA	,173	,134	,190	1,290	,204
	LINGKUNGAN KERJA	,136	,124	,162	1,100	,277
a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION						

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 7 analisis regresi linear berganda di atas, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 14,826 + 0,173 X_1 + 0,136 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Berdasarkan tabel 7 di atas, persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 14,826 menunjukkan jika variabel bebas dianggap konstan, maka *Turnove Intention* (Y) meningkat sebesar 14,826.
- Nilai koefisien $\beta_1 = 0,173$ menunjukkan bahwa Beban Kerja (X_1) bertambah 1% maka *Turnover Intention* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,173 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- Nilai koefisien $\beta_2 = 0,136$ menunjukkan Lingkungan Kerja (X_2) bertambah 1% maka *Turnover Intention* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,136 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

c. Uji Koefesien Korelasi Berganda

Tabel 8. Uji Koefesien Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,286 ^a	,082	,042	4,295
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA				
b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION				

Tabel 9. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda yaitu sebesar 0.286, artinya tingkat keeratan hubungan antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* sebesar 0,286, berada pada interval 0,20 – 0,399 dengan tingkat hubungan lemah.

d. Koefisien Determinasi

Dari tabel 8 di atas, diperoleh R Square sebesar 0,082 artinya 0,82% perubahan *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variabel independen Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), sedangkan sisanya 92,81% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

e. Uji t

Tabel 10. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,826	4,998		2,966	,005
	BEBAN KERJA	,173	,134	,190	1,290	,204
	LINGKUNGAN KERJA	,136	,124	,162	1,100	,277

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

H1: Diduga Beban Kerja berpengaruh signifikan secara parsial *Turnover Intention*.

Berdasarkan tabel 10 di atas, diketahui untuk beban kerja nilai t hitung sebesar 1,290 < t tabel 1,676 dengan signifikansi sebesar 0,204 > 0,05 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Telkom Cabang Bima. Dengan demikian (**H1 ditolak**). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dinata (2023), menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan.

H2: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* pegawai.

Berdasarkan tabel 10 di atas. diketahui nilai t hitung lingkungan kerja sebesar $-1,100 < t$ tabel 1,676 dengan nilai signifikansi $0,277 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Telkom Cabang Bima. Dengan demikian (**H2 ditolak**). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Halimah et al., (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover Intention karyawan

f. Uji F

Tabel 11. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77,003	2	38,501	2,087	,135 ^b
	Residual	866,917	47	18,455		
	Total	943,920	49			
a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA						

Sumber: Data diolah SPSS.

H3: Diduga Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin *Turnover intention*.

Berdasarkan tabel 11 di atas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap *Turnover Intention* sebesar $2,087 < f$ tabel 3,18 serta nilai signifikansi sebesar $0,135 > 0,05$ dan sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Telkom Cabang Bima. dengan demikian (**H3 ditolak**).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

- Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Telkom Cabang Bima.
- Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Telkom Cabang Bima.
- Beban Kerja dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Telkom Cabang Bima.

Saran

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Asmara, A. P. (2018). Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 123. <https://doi.org/10.20473/jaki.v5i2.2017.123-129>.
- Dinata, A. P. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan *Job Insecurity* Terhadap *Turn over* Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 5(1).
- Halimah, Ti. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2).
- Jamal, et al. 2022. Pengaruh Komitmen dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Srikandi*, 1(1). 45-56.
- Kusumah, S. 2022. Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang. *Jurnal syntax admiration*, 3(5). 742-747.
- Lestari, G. F., & Primadineska, R. W. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Pekerja Milenial. *Cakrawangsa Bisnis*, 2(1),11–20. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.ph>
- Lestari, G. F., & Primadineska, R. W. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Pekerja Milenial. *Cakrawangsa Bisnis*, 2(1),11–20. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.ph>
- Ratnaningtyas, et al. 2020. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Unit Marketing Dan Teknisi Di Perusahaan X Tangerang. *Prosiding Senantias*. 1(1). 943-952.
- Rolos., et al. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4). 19-27.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunoyo. (2009). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Udriyah, Riyadi, & Utamingtyas, R. R. B. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Work-Family Conflict dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Di PT Binabusana Internusa Semarang. *Admisi & Bisnis*, 18(3), 163–182.