

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PEGAWAI PT. PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION (Studi Kasus Pada SPG Yang Bertugas di Bekasi Timur)

Khusnul Dhian Shabira^{1*} Fahmi Sahlan², Yayan Hendayana³
^{1,2,3} Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
khusnuldhian55@gmail.com, fahmi.sahlan@dsn.ubharajaya.ac.id,
yayan.hendayana@dsn.ubharajaya.ac.id

*Corresponden Author

ARTICLE INFO

Keywords: Beban Kerja,
Kepuasan Kerja, Turnover
Intention

Received : 14, July 2024

Revised : 21, July 2024

Accepted: 28, July 2024

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap PT. Paragon Technology And Innovation. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Sampel penelitian terdiri dari 70 responden yang merupakan SPG PT. Paragon Technology And Innovation yang bertugas di Bekasi Timur. Metode analisis menggunakan metode Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis. Hasil pengujian terbukti bahwa variable Beban Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Turnover Intention (Y) berpengaruh secara simultan yang signifikan dengan hasil regresi linear berganda dalam uji F. hasil tersebut diperoleh dari f-hitung lebih besar dari f-tabel ($82,122 > 3,13$), sedangkan pengaruh parsial yang signifikan melalui uji t. hasil tersebut diperoleh dari nilai t-hitung pada variable Beban Kerja (X1) sebesar 3,450 nilai t-hitung pada variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 6,060 nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,996. Sehingga variabel independent yaitu Beban Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Turnover Intention.

PENDAHULUAN

Suatu Lembaga instansi dalam pelaksanaan pekerjaannya pasti memiliki tujuan untuk terus maju dan dapat berkembang. Oleh karena itu setiap instansi mengupayakan setiap pegawainya agar dapat memaksimalkan kinerjanya. Kunci keberhasilan dari suatu instansi tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia (SDM) itu sendiri. Setiap pegawai yang memiliki perannya sendiri dalam pencapaian tujuan instansi. Oleh karena itu perlu diingat instansi harus dapat menjaga kesejahteraan dari pegawainya itu sendiri (Claudia Geofanny, 2021)

Menurut Vanchapo (2020:1) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Dan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah faktor beban kerja. Beban kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun jika beban kerja yang diberikan kepada pegawai terlalu tinggi dan berlebihan hal ini tentu akan dapat menurunkan dan mengurangi kinerja pegawai. Sehingga pekerjaan tidak terselesaikan

dengan baik dan kinerja pegawai tentu tidak akan terbentuk dan tujuan perusahaan tentunya tidak akan tercapai.

Dan faktor lainnya yaitu kepuasan pegawai yang didapat dalam hasil kerjanya. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan mengalami kondisi kepuasan kerja dan akan menyebabkan suatu tingkah laku atau sikap negatif, seperti malas dalam bekerja yang menyebabkan tidak tercapainya target yang telah ditentukan oleh perusahaan (Prasetyo & Marlina, 2019). Kepuasan kerja timbul karena kebutuhan yang harus dimiliki oleh pegawai telah terpenuhi.

Menurut (Sisca et al, 2020) faktor kepuasan kerja mengenai kondisi pada mental, senang dan nyaman dalam bekerja kondisi finansial mengenai upah gaji, kompensasi, fasilitas kerja mengenai kondisi lingkungan yang nyaman, waktu bekerja yang sewajarnya, fasilitas yang memadai serta kondisi sosial yang rukun dengan rekan kerja maupun atasan. Oleh sebab itu instansi harus dapat memahami kebutuhan dari masing-masing pegawai, karena setiap pegawai memiliki kebutuhannya tersendiri.

Fenomena turnover intention menjadi masalah utama bagi perusahaan, karena karyawan merupakan investasi perusahaan yang berdampak besar terhadap efektifitas dan efisiensi perusahaan. Peristiwa turnover intention dapat berdampak negatif pada perusahaan, dalam hal dana, sumberdaya, dan motivasi karyawan. Jika turnover terjadi, itu artinya perusahaan telah kehilangan sebagian karyawan. Kehilangan karyawan ini harus digantikan dengan karyawan yang baru, serta perusahaan juga harus menanggung seluruh biaya yang keluar, mulai dari perekrutan hingga menyiapkan tenaga kerja (Pawesti & Wikansari (2016).

**Turnover Intention SPG (Sales Promotion Girl)
Pada Tahun 2021-2022**

BULAN	Tahun 2021	Tahun 2022
Januari	5,2%	6,7%
Februari	4,8%	5,2%
Maret	4,4%	5%
April	7%	5,6%
Mei	6,4%	6,1%
Juni	7,1%	6,8%
Juli	7,5%	6%
Agustus	6,3%	6,4%
September	5,9%	6,8%
Oktober	6,9%	7,1%
November	7,8%	6,6%
Desember	5,2%	6%

Sumber : PT. Paragon Technology And Innovation

Berdasarkan diagram diatas menunjukkan bahwa tingkat turnover pada PT. Paragon Technology And Innovation di tahun 2021-2022 cukup tinggi. Tingginya turnover yang terjadi pada karyawan di PT. Paragon Technology And Innovation disebabkan dengan beberapa faktor. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD perusahaan tersebut diperoleh beberapa alasan SPG (Sales Promotion Gilr) keluar dari Perusahaan, yaitu karyawan diterima diperusahaan yang lain, karyawan merasa tidak ada penghargaan yang diberikan kepadanya, prestasi karyawan yang menurun, dan karir yang dirasakan tidak berkembang. Selain itu adanya keluhan kesah dari karyawan mengenai lingkungan kerja yang kurang kondusif.

TINJAUAN TEORITIS

Turnover Intention

Keinginan (intention) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara turnover adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Dengan demikian, turnover intention (niat untuk keluar) adalah kecenderungan atau niat pegawai untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, dalam Halimah et al, 2016).

Turnover pada karyawan merupakan suatu indeks stabilitas kerja. Menurut Rosyad (2018), turnover terjadinya pengunduran diri dari perusahaan secara langsung dengan menghitung melalui kuantitatif dan masuk akal sebagai tingkat berdasarkan jangka waktu tertentu. Menurut Mobley et al (dikutip oleh Halimah et al, 2016) Indikator pengukuran turnover terdiri atas: Memikirkan untuk keluar –(Thinking of Quitting), Pencarian alternatif pekerjaan (Intention to search for alternatives), Niat untuk keluar (Intention to quit)

Beban Kerja

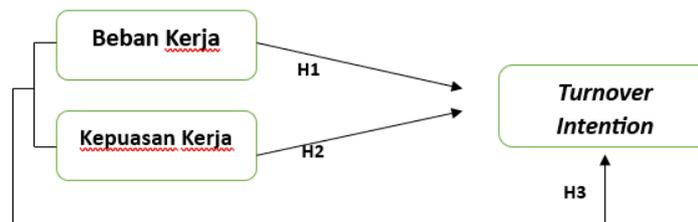
Paramitadewi (2017) mengemukakan beban kerja adalah sejauh mana kemampuan individu bekerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan – pekerjaan yang telah diberikan kepada individu, yang dapat dihitung dari besarnya pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pegawai. Menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Rolos et al ., (2018) mengemukakan bahwa terdapat 3 indikator beban kerja. Indikator beban kerja tersebut adalah sebagai berikut: Kondisi Pekerjaan, Penggunaan Waktu, Standar Pekerjaan

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis Edy Sutrisno (2019:74)

Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami di lingkungan kerja. Indikator kepuasan kerja menurut Widodo (2015) dalam (Nabawi, 2019) : Gaji, Pekerjaan itu sendiri, Rekan kerja, Atasan, Sistem promosi, Lingkungan kerja.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Beban kerja yaitu suatu perbedaan pada kemampuan seorang karyawan terhadap tuntutan pekerjaan yang berkaitan dengan harus menyelesaikan target kerja dan

diselesaikan dengan jangka waktu tertentu. Beban kerja yang sesuai dengan kinerja pegawai dapat mengurangi tingkat turnover intention, namun apabila semakin tinggi beban kerja yang diberikan oleh perusahaan dan melebihi batas kemampuan karyawan maka akan meningkatkan tingginya turnover intention.

Menurut Fitriantini, ddk (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel beban kerja terhadap variabel turnover intention, dikatakan signifikan karena bila mana beban kerja yang dirasakan oleh karyawan berat, maka turnover intention akan semakin meningkat.

H1: Diduga beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention

Menurut Dewi (2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Semakin rendah tingkat kepuasan kerja pegawai maka semakin tinggi tingkat turnover intention terhadap pegawai.

Menurut Jamal Ikhwantu (2015) Ada hubungan negatif sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan intensi turnover. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah intensi turnover, dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi intensi turnover karyawan.

H2: Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh (Rizky, Khuril Miftahur, 2020) menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention.

H3: Diduga beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention pegawai

METODOLOGI

Penelitian menggunakan analisis statistik deskriptif dengan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang menggunakan data-data berupa angka untuk menjawab hipotesis penelitian (Waruwu, 2023). Populasi penelitian ini terdiri dari SPG (Sales Promotion Girl) yang kurang lebih berjumlah 300 yang berada di Bekasi Timur. Sampel dalam penelitian ini didasari dengan metode purposive sampling. Metode purposive sampling adalah metode pengumpulan data sampel yang menyajikan informasi yang lengkap dan menggunakan kriteria pertimbangan tertentu (Muharramah & Hakim, 2021). Pertimbangan mengenai sampel pada penelitian ini yaitu, SPG (Sales Promotion Girl) di area Bekasi. Pada penelitian ini yang menjadi sampel adalah SPG PT. Paragon Technology And Innovation dengan jumlah 70 SPG (Sales Promotion Girl) yang bertugas di area Bekasi Timur. Penelitian ini menggunakan alat statistik SPSS untuk mengolah data dan mengambil kesimpulan dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uji validitas semua variabel penelitian memenuhi kriteria valid, dimana nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$, artinya adalah data kuesioner dapat dilakukan pengolahan statistik lebih lanjut karena pernyataan pada kuesioner dapat dikatakan valid dan dapat dilakukan tahap uji reliabel. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, yaitu variabel dinyatakan reliabel bila memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2018).

Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat Reliabel	Keterangan
Beban kerja	0,931	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,912	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,884	0,60	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Pada Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha atas variabel Beban Kerja sebesar 0,931 , Kepuasan Kerja sebesar 0,912 , dan *Turnover Intention* sebesar 0,884 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner ini reliabel karna memiliki Alpha Cronbach > 0,60.

Uji normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Pada metode uji Kolmogorov-Smirnov, jika nilai signifikan > 0,05 maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikansi < 0,05 maka variabel berdistribusi tidak normal. Berdasarkan hasil output dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 0,200 > 0,050 hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah uji yang dilakukan untuk melihat situasi hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain. Berikut merupakan hasil uji multikolinieritas

Tabel Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	BEBAN KERJA	.480	2.085
	KEPUASAN KERJA	.480	2.085

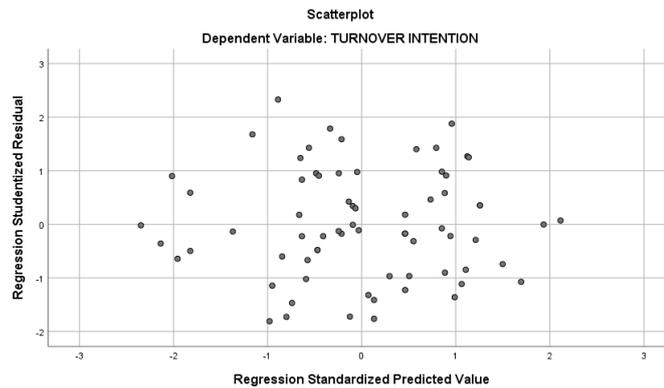
a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Pada tabel dapat diketahui nilai tolerance yang diperoleh dari masing-masing variabel Beban Kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,480 dan nilai VIF sebesar 2,085, Kepuasan Kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,480 dan nilai VIF sebesar 2,085. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model regresi berganda.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS versi 26 adalah sebagai berikut:

Gambar Uji Heteroskedastisitas



Dapat dilihat dari gambar diatas hasil pengujian scatter-plot tersebut menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dan titik-titiknya tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi berganda. Sehingga model regresi berganda ini layak digunakan untuk memprediksi *Turnover Intention* Karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu Beban Kerja dan Kepuasan Kerja.

Uji T

Pada dasarnya uji menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual (parsial) dalam menerangkan suatu variasi variabel dependen. Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini secara parsial digunakan uji t dengan tingkat signifikan 0,05.

Tabel Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13.219	2.169		6.096	.000
	BEBAN KERJA	.265	.077	.328	3.450	.001
	KEPUASAN KERJA	.466	.077	.575	6.060	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Dari tabel diatas dapat diketahui untuk variabel Beban Kerja (X1) diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,450 > 1,996 (t tabel) dengan sig. 0,001 < 0,05 (α) atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu H₀ ditolak atau H₁ diterima yang berarti bahwa secara parsial Beban Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

Kemudian hasil uji t untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) diperoleh t hitung sebesar 6,060 > t tabel 1,996 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H₀ ditolak, yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

Uji F

Pada metode ini, uji ini akan menunjukkan apakah semua variabel independent yang telah dimasukkan dalam model tersebut terdapat pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1353.242	2	676.621	82.122	.000 ^b
	Residual	552.030	67	8.239		
	Total	1905.271	69			

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA

Dari hasil tabel diatas dapat diketahui jika diperoleh nilai F hitung sebesar 82,122 > 3,13 (F tabel) dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 (α) atau nilai signifikan kurang dari 0,05. Maka dari itu H₀ ditolak atau H₃ diterima yang berarti bahwa secara simultan Beban Kerja (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis regresi diperlukan juga untuk melihat berapa persen dari variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variasi variabel independent. Untuk itu digunakan koefisien determinasi (R²). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.710	.702	2.870

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai R Square sebesar 0,702 atau 70,2%. Hal ini berarti bahwa kenaikan Turnover Intention dapat dikontribusikan oleh faktor Beban Kerja dan Kepuasan Kerja sebesar 70,2%. Sedangkan sisanya 29,8% dikontribusikan oleh faktor lain diluar variabel peneliti ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyimpulkan bahwa jika beban kerja yang telah diberikan kepada pegawainya itu sangat berpengaruh untuk hasil akhir dan apabila Perusahaan memberikan beban kerja yang tak sesuai atau berlebihan dari hal yang ditentukan maka hal yang buruk kemungkinan terjadi salah satunya seperti Turnover Intention pada perusahaan yang dikarenakan pegawai merasa tertekan atau tidak puas atas hal tersebut dan itu tentu membuat pegawai merasa tidak nyaman tentunya. Pegawai akan berpikir mencari pekerjaan yang lebih baik adalah solusinya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajar Setyaningrum (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja (X₂) sangat mempengaruhi Turnover Intention di Perusahaan, seperti hal yang dialami oleh pegawai SPG di PT. Paragon Technology And Innovation. Yaitu adanya rasa kurang atau tidak puas atas apa yang diberikan Perusahaan yaitu dari segi

tunjangan, fasilitas, lingkungan kerja, dan partner kerja. Hal ini banyak dikeluhkan oleh SPG karna ini dapat menghambat proses kerja mereka dan selain dapat menghambat proses kerja mereka tentu ini membuat tidak nyaman yang dirasakan oleh SPG maka dari itu mereka merasa tidak puas atas kinerja mereka sendiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Leni Hendayani (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap turnover intention. Pada penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyimpulkan jika beban kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) itu memiliki pengaruh penting dalam Turnover Intention pegawai SPG pada PT. Paragon Technology And Innovation. Karena angka Turnover Intention yang sangat tinggi di Perusahaan tersebut ada beberapa faktornya yaitu yang pertama bahwa beban kerja (X1) yang berlebihan dan sesuai jobdesk. Yang kedua kepuasan kerja (X2) pegawai yang kurang diperhatikan, banyak dari pegawai yang merasa tidak puas dan tertekan atas pekerjaan yang diberikan dan lingkungan yang kurang optimal serta pemimpin yang kurangnya apresiasi terhadap pegawainya.

Dengan ini jika PT. Paragon Technology And Innovation ini mampu lebih lagi memperhatikan pegawainya tentu angka Turnover Intention ini tidak terlalu tinggi dan semangat pegawai tentu akan meningkat dan mereka tidak merasa tertekan akan pekerjaan mereka sendiri.

KESIMPULAN

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada pegawai SPG PT. Paragon Technology And Innovation
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pegawai SPG PT. Paragon Technology And Innovation penulis melakukan uji statistic frekuensi dan memperoleh data bahwa kepuasan kerja mendapatkan respon positif dari responden dan sebagian besar mengatakan setuju.
3. Beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pegawai SPG PT. Paragon Technology And Innovation, dan kedua hal tersebut saling berkaitan satu dengan yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Candra, D., dan Mitrariani, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada CV Marvella Digital Copy & Printing. Denpasar. Vol. 3, No. 3, pp 872-883.
- Dewa Nurul Permana. (2020). No Title. Skripsi, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja (studi kasus dikecamatan bekasi utara).
- Dewi, N. W. C., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV Marvella Digital Copy & Printing. Values, 3(3), 872–883.
- Ghozali, I. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (7th ed.). Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–1699.
- Hamali, Arif Yusuf. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: CAPS, 2018.
- Hammam Zaki, O. (n.d.). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. ADIRA QUANTUM MULTIFINANCE CABANG PEKANBARU.
- Handayani, S.G., dan Arwiyah, Y.M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Jurnal E-Proceeding Of Management. Vol. 8, No. 1. Pp 325-330.
- Hanum Indriati, I. (2021). Pengaruh stress kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pegawai. Forum Ekonomi, 23(3), 491–501. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>
- Hardono, I., Widiyah Nasrul, H., & Hartati, Y. (n.d.). PENGARUH PENEMPATAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA PADA PRESTASI KERJA PEGAWAI THE EFFECT OF PLACEMENT AND WORK LOADS ON WORK MOTIVATION AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE'S WORK ACHIEVEMENT. DIMENSI, 8(1), 28–43.
- Karyawan, K. (2018). Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239. 4, 1–12.
- Kristin, D., Marlina, E., Lawita, N. F., Ekonomi, F., Universitas, B., & Riau, M. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN. In Economics, Accounting and Business Journal (Vol. 2, Issue 1). www.alfamartku.com
- Liana, Y. (2012). Iklim Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru. Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 1(2), 15–30. <http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/jma/article/view/285>
- Marsam, M., dan Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Sidoarjo:Zifatama.
- Maulidah, K., Ali, S., dan Pangestuti, D.C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD "ABC" Jakarta Selatan. Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen (Jakman). Vol. 3, No. 2, pp 159-176.
- Mawadati, D., Rokhyadi, A., & Saputra, P. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. FORUM EKONOMI, 22(1),
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nisa, H.N., Febriyanti, A., dan Fauziah. (2019) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kelelahan Kerja pada Karyawan Bagian Produksi. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan. Vol. 13, No. 2. pp 97-110 18–26. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>

- Prawitasari, A. (2016). Ekombis Review-Andriyani Prawitasari. *Ekombis Review*, 177–186.
- Rawitasari, 2016; richard oliver (dalam Zeithml., 2021; Seplifriskila Tampubolon et al., 2020; Sito et al., n.d.; Willianti, 2020)1799-Article Text-4401-1-10-20220214. (n.d.).
- Richard oliver (dalam Zeithml., dkk 2018). (2021). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Seplifriskila Tampubolon, V., Sagala, E. J., Manajemen, P., Telekomunikasi, B., & Informatika, D. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. BUM DIVISI PMKS. *Jurnal Business Management Journal*, 16(2), 65–80. <https://doi.org/10.30813/bmj>
- Sito, L., Irvianti, D., Renno, ;, & Verina, E. (n.d.). Analisis Pengaruh Stres Kerja, (Laksmi Sito Dwi Irvianti; Renno Eka Verina) ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT XL AXIATA TBK JAKARTA.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D (Kesatu)*. Alfabeta, Cv.
- Sujarweni, W. V. (2014). *Metodologi Penelitian*. Pustakabarupres.
- Sutrisno, Edy. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Usman, M., Abd-Alhameed, R. A., & Excell, P. S. (2008). Design considerations of MIMO antennas for mobile phones. *Progress in Electromagnetics Research Symposium*, 2, 718–722.
- Willianti. (2020). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. Bab li Kajian Pustaka 2.1, 12(2004), 6–25.
- Tjutju, Y., dan Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Alfabeta
- Zaki, H., dan Marzolina. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Adira Quantu Multifinance Cabang Pekan Baru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol. 8, No. 3. Pp 1-23.