

DAMPAK BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PABRIK RJ BATU BATA DI BANYUASIN

Iswanto¹, Meilin Veronica², Mohammad Kurniawan DP³

Universitas Indo Global Mandiri

iswanto9969@gmail.com¹, meilin.veronica@uigm.ac.id², kurniawan@uigm.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap *turnover intention* pada karyawan Pabrik RJ Batu Bata di Banyuasin. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 66 responden yang dipilih dengan teknik purposive sampling. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja fisik berdampak positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam *turnover intention* dapat dijelaskan oleh beban kerja dan lingkungan kerja fisik, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar manajemen Pabrik RJ Batu Bata memperhatikan beban kerja dan kondisi lingkungan kerja fisik untuk mengurangi tingkat *turnover intention* di kalangan karyawan.

Kata Kunci: **Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, *Turnover Intention***

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of workload and physical work environment on turnover intention among employees at the RJ Batu Bata Factory in Banyuasin. The sample used in this study consisted of 66 respondents selected through purposive sampling. The research method employed was multiple linear regression analysis. The results indicate that both workload and physical work environment have a positive and significant impact on employees' turnover intention. The results of the simultaneous test show that these two variables significantly influence employees' tendency to leave the company. The coefficient of determination shows that the majority of the variation in turnover intention can be explained by workload and physical work environment, while the remaining variation is influenced by other factors not identified in this study. Based on these findings, it is recommended that the management of the RJ Batu Bata Factory pay attention to workload and physical work conditions in order to reduce turnover intention among employees.

Keywords: Workload, Physical Work Environment, *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi. Karyawan bukan hanya sekadar tenaga kerja, tetapi juga merupakan aset berharga yang harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan

kontribusi optimal dalam mencapai tujuan organisasi (Puirwati, 2021). Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada loyalitas dan produktivitas karyawan. Namun, salah satu tantangan besar yang dihadapi perusahaan saat ini adalah tingginya tingkat turnover intention, yaitu niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari peluang kerja di tempat lain. Menurut Wisantyo & Madistriyatno (2015), turnover intention merupakan kecenderungan individu untuk berhenti dari pekerjaannya yang dipicu oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal (Yantu et al., 2023). Jika tidak ditangani dengan baik, tingginya turnover intention dapat mengakibatkan gangguan operasional, peningkatan biaya rekrutmen, serta penurunan produktivitas Perusahaan (Alam et al., 2022).

Fenomena turnover intention ini juga terjadi di Pabrik RJ Batu Bata di Banyuasin, di mana tingkat keluar-masuk karyawan cukup tinggi dalam beberapa tahun terakhir. Berdasarkan data internal pabrik, dalam dua tahun terakhir terjadi peningkatan jumlah karyawan yang mengundurkan diri, baik di lokasi Talang Duku maupun Sungai Rengit. Pada tahun 2023, jumlah karyawan yang keluar dari pabrik di Talang Duku sebanyak 15 orang, sedangkan di Sungai Rengit sebanyak 8 orang. Sementara itu, pada tahun 2024, jumlah karyawan yang keluar meningkat menjadi 9 orang di Talang Duku dan 13 orang di Sungai Rengit. Peningkatan turnover ini menunjukkan adanya faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, yang perlu diteliti lebih lanjut.

Salah satu penyebab utama turnover intention adalah beban kerja yang tinggi. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan (Sari & Luturean, 2022). Menurut Riani & Putra (2017), beban kerja mencakup tuntutan mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Jika beban kerja melampaui kapasitas karyawan, maka mereka akan mengalami kelelahan fisik dan psikologis yang pada akhirnya meningkatkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Selain itu, Nabawi (2019) menambahkan bahwa beban kerja yang terlalu sedikit pun dapat menyebabkan kebosanan dan menurunkan motivasi kerja. Dengan demikian, keseimbangan beban kerja menjadi faktor krusial dalam menjaga stabilitas tenaga kerja di suatu perusahaan.

Selain beban kerja, lingkungan kerja fisik juga memainkan peran penting dalam turnover intention. Lingkungan kerja fisik mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kenyamanan mereka dalam bekerja. Menurut Muhaimmaid et al. (2016), lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti suhu yang terlalu panas, kebisingan berlebihan, pencahayaan yang buruk, serta kurangnya fasilitas keselamatan kerja, dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan menurunkan kepuasan kerja. Di Pabrik RJ Batu Bata, kondisi lingkungan kerja yang panas akibat proses pembakaran bata serta minimnya fasilitas perlindungan diri menjadi salah satu faktor yang menyebabkan banyak karyawan memilih untuk berhenti.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah membahas pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap turnover intention. Penelitian Riani & Putra (2017) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, yang berarti semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Sementara itu, Hailimaih et al. (2016) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention, yang berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin rendah kemungkinan karyawan untuk mengundurkan diri. Namun, hasil penelitian Dwiyainto & Sulairso (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik justru berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, artinya kondisi lingkungan kerja yang buruk meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar. Selain itu, Purwati & Elisabeth (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention, yang menunjukkan adanya faktor lain yang lebih dominan dalam menentukan keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Dari berbagai penelitian sebelumnya, terlihat adanya perbedaan hasil penelitian terkait pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap turnover intention. Beberapa penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention, sementara penelitian lain menunjukkan bahwa faktor ini tidak berpengaruh secara langsung. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya gap penelitian yang perlu diteliti lebih lanjut, terutama dalam konteks industri manufaktur seperti Pabrik RJ Batu Bata di Banyuasin. Selain itu, masih terdapat kekurangan penelitian yang mengkaji hubungan beban kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap turnover intention, khususnya di sektor produksi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap turnover intention guna memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Dengan memahami faktor-faktor tersebut, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang tepat bagi manajemen Pabrik RJ Batu Bata dalam mengelola beban kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, sehingga dapat menekan tingkat turnover intention dan meningkatkan retensi karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif, bertujuan untuk mengukur pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap turnover intention karyawan di Pabrik RJ Batu Bata di Banyuasin. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pabrik RJ Batu Bata yang berjumlah 66 orang, dan penelitian ini menggunakan metode total sampling, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan observasi. Kuesioner menggunakan skala Likert, dengan pernyataan yang mengukur beban kerja (X1), lingkungan kerja fisik (X2), dan turnover intention (Y). Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi lebih mendalam, sementara observasi digunakan untuk memahami kondisi kerja secara langsung. Analisis data dilakukan dengan metode regresi linear berganda untuk melihat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap turnover intention. Sebelum analisis regresi, dilakukan uji kualitas data yang mencakup uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Analisis dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 27.

Dengan metode ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan retensi karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Parsial atau Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui secara individual dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Turnover Intention. Sebelum menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak, terlebih dahulu ditetapkan nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) yang dihitung menggunakan rumus $n - k - 1$, yaitu $66 - 3 - 1 = 62$. Dalam penelitian ini, signifikansi uji t dapat diketahui melalui nilai signifikansi yang dihasilkan serta perbandingan antara t hitung dan t tabel. Berdasarkan perhitungan, nilai t tabel yang diperoleh adalah 1,669.

Tabel 1.

Hasil Uji Parsial atau uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.276	5.422		4.109	.000
	Beban Kerja	.853	.143	.518	5.954	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.446	.055	.699	8.035	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Diolah spss versi 27, 2024

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Nilai t hitung sebesar 5,954 lebih besar dari t tabel (1,669) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti semakin tinggi beban kerja,

semakin besar kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sementara itu, Lingkungan Kerja Fisik juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, dengan t hitung sebesar 8,035 yang lebih besar dari t tabel, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Hasil Uji Simultan atau uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada tingkat kesalahan 5%. Sebelum menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak, terlebih dahulu dihitung F tabel menggunakan rumus $df = n - k - 1$, di mana n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel independen, dan 1 merupakan ketentuan dalam perhitungan derajat kebebasan. Dengan demikian, diperoleh $df = 66 - 3 - 1 = 62$, dan nilai F tabel sebesar 2,75.

Tabel 2. Hasil Uji Simultan atau uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	899.252	2	449.626	39.868	.000 ^b
	Residual	710.505	63	11.278		
	Total	1609.758	65			

Sumber : Diolah spss versi 27, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwa secara bersama-sama (simultan), variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 39,868 yang lebih besar dari F tabel (2,75), serta nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi (Sig) $< 0,05$ (5%), maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Hasil Uji Koefisien

Analisis koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap turnover intention. Sementara itu, koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa besar variasi atau perubahan dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Jika $R^2 = 0$, maka variabel independen dalam model tidak menjelaskan sama sekali variasi variabel dependen. Sebaliknya, jika $R^2 = 1$, maka variabel independen mampu menjelaskan 100% variasi dalam variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.559	.545	3.358

Sumber : Diolah spss versi 27, 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,747, yang menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap turnover intention bersifat kuat dan positif, yaitu sebesar 74,7%. Sementara itu, hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,559, yang berarti 55,9% variasi dalam turnover intention dapat dijelaskan oleh beban kerja dan lingkungan kerja fisik, sedangkan sisanya 44,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Dampak Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ditemukan Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Nilai t hitung sebesar 5,954 lebih besar dari t tabel (1,669) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti semakin tinggi beban kerja, semakin besar kecenderungan karyawan untuk memiliki niat keluar dari Perusahaan. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan (Nengsih et al., 2023) yang menyatakan bahwa Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Agustin, 2022) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ditemukan Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Nilai t hitung sebesar 8,035 juga lebih besar dari t tabel, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk memiliki niat keluar. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Nengsih et al., 2023) lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dan di dukung juga oleh penelitian yang dilakukan (Hermawan & Dharma, 2022) lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ditemukan Hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar $39.868 > F_{tabel} 2,75$ dengan nilai signifikasi (Sig) sebesar 0,000b. Karena nilai signifikasi (sig) $< 0,05$ (5%), maka dapat dikatakan

bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berdampak signifikan terhadap *turnover intention*. Serta Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,559. Artinya, 55,9% variasi dalam variabel dependen *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variabel independen *Beban Kerja* dan *Lingkungan Kerja Fisik*. Sementara itu, sisanya sebesar 44,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model yang diteliti. Hasil penelitian ini didukung penelitian dilakukan oleh Ariyati & Mahera (2018), Widiawati et al., (2017) dan Riani & Putra (2017) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Halimah et al., (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover Intention* karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanto & Sularso (2017), Alamsyah et al., (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Turnover Intention pada karyawan Pabrik RJ Batu Bata di Banyuasin. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, di mana Beban Kerja memberikan kontribusi lebih besar dibandingkan Lingkungan Kerja Fisik. Hasil uji simultan juga menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berdampak signifikan terhadap turnover intention. Analisis regresi linear berganda mengonfirmasi bahwa semakin tinggi Beban Kerja, semakin besar kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan, sedangkan semakin baik Lingkungan Kerja Fisik, semakin rendah turnover intention. Selain itu, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,747 menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara variabel independen dan turnover intention. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,559 mengindikasikan bahwa 55,9% variasi turnover intention dapat dijelaskan oleh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Disarankan agar Pabrik RJ Batu Bata di Banyuasin lebih memperhatikan beban kerja dan lingkungan kerja fisik untuk menekan turnover intention. Perusahaan perlu membagi tugas lebih merata, menetapkan target realistis, serta meningkatkan kenyamanan kerja melalui perbaikan ventilasi, kebersihan, dan fasilitas pendukung. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan variabel lain seperti motivasi kerja, kompensasi, atau kebijakan karir, serta memperluas cakupan sampel dan menggunakan metode penelitian yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

Adintya, N., Utami, H. N., & Aini, E. K. (2019). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Operational dan Servis Pada PT. Bank BRI Syariah, Tbk Pusat). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 73(2), 57–67.

- Agustin. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Stress Kerja (Studi Kasus Pada PT Indomarco Prismatama Kota Magelang). *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang*.
- Ajzen, I. 1991. The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50: 179-211.
- Alamsyah, N., Yasra, R., & Panjaitan, N. E. (2018). Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Pada Karyawan di PT . Sanjaya Sejahtera. *Industri Kreatif (JIK)*, 2(1), 51–56.
- Alam, S., Ridjal, S., Samad, A., & Samad, M. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Perusahaan Pers Dalam Smsi Sulsel. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3), 489–499.
- Ariyati, Yannik, and Andi Mahera. (2018). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *Jurnal Bening* 5(1):1–13.
- Astutik, Liana. (2022). Analisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intentions. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan: Vol.5 No. 1 2022*.
- Azizaturrahma et al. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Di PT Agro Prima Sejahtera Lampung. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, Vol 1, No 1, 2020: 2721 – 9526
- Damayanti, Ni Putu Prawita, dan Suartina I Wayan. (2022). “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan UD. Chaaya Dewata di Badung” dalam Widya Amrita: *Jurnal Manajemen*, 2(1), 104-110.
- Darmadi. (2020). PengaruhLingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240–24
- Dwiyanto & Sularso. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap keinginan Berpindah Tempat Kerja melalui Kejenuhan (Burnout) Tenaga Kependidikan Kontrak kerja Universitas Jember. *Jurnal Ekonomi Vol. 13 No. 2, 2017*.
- Dwiyanto, N., & Sularso, R. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Tempat Kerja Melalui Kejenuhan (Burnout) Tenaga Kependidikan Kontrak Kerja Universitas Jember. *Jurnal Ekonomi Elektronik*, 13(2), 347–365.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2(2), 49–61.
- Fatturahman, Parminto, Irwansyah. (2020). Analysis Of The Effect Of Work Stress, Work Load And Work Environment Turnover Intention. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research: Vol. 4 No. 3*.

- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234
- Gunawan, C. (2020). Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian New Edition Buku Untuk Orang yang (Merasa) Tidak Bisa dan Tidak Suka Statistika. Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- Haholongan. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*: Vol. 18 No. 1 April 2018.
- 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).
- Hermawan, Dharma. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Ginsa Inti Pratama. *Skripsi Universitas Buddhi Dharma*.
- Karomah. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Kontrak Sekolah X. *Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Kartono, (2017). Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention. CAPS: Deepublish, Yogyakarta
- Khomaryah et. al. (2020). Turnover Intention PT. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal: Bussiness Management Analysis Journal*, Vol. 3 No. 1 April 2020.
- Khomaryah, Pawenang, Hadi. (2020). Turnover Intention PT. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *BMAJ: Vol. 3 No.1 2018*.
- Kurniawan, D. A., Kurniawan, M., & Wulandary, T. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Worklife Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10 (2). 1241-1251. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2308>
- Muhammad, S. R., Adolfina, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*. 4(1). hlm 45–055.
- 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>
- Nengsih, Rezeki, Dahlia, Ratnasari, Juhanah. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Sarimelati Kencana TBK. Prosiding *SEMANIS: Seminar Nasional Manajemen Bisnis Volume 2, Nomor 1 Tahun 2024*.

- Purwati & Elisabet. (2018). Theinfluence Of Factors Influencing Turnover Intention Through Employee Satisfaction On PT. Mitra Kencana Nusantara. *PROCURATIO Vol. 6 No. 3, September 2018*.
- Purwati. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal, Vol. 2, No. 1, 2021*.
- Purwati, A. A., & Elisabet, C. (2018). Pengaruh faktor - faktor yang mempengaruhi Turnover Intention melalui Kepuasan karyawan pada PT. Mitra Kencana Nusantara. *PROCURATIO, 6(3), 278–294*.
- Purwati, Maricy. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *MSEJ: Vol2(1) 2021 : 77-91*.
- Riani dan Putra. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 11, 2017*.
- Riani, Ni Luh Tesi, and Made Surya Putra. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention Karyawan. *E - Jurnal Manajemen Unud 6(11):5970–98*.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins. (2017). *Manajemen Jilid 2 Edisi 13*. Erlangga.
- Rohman, & Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *2(1), 1–22*
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis, 6(4), 19–27*
- Sari, R. M., & Lutuilean, B. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Di Sekolah Tinggi Olahraga Dan Kesehatan Bina Guna Medan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 9(2), 264–275*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta
- Yantu, I., Bokingo, A. H., & Pade, M. R. D. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Tenaga Kontrak Di Rumah Sakit Aloe Saboe Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 10(1), 104–110*.