



**PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN
STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

(Studi pada Karyawan PT. FIFGROUP Cabang Batu)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh

KHURIL MIFTAHUR RIZKY

NPM 217.01.09.2.061



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
MALANG
2021**

RINGKASAN

Khuril Miftahur, 2020, **Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*** (Studi pada Karyawan PT. FIF GROUP Cabang Batu) , Dosen Pembimbing I : Dr. Siti Saroh, M.Si, Dosen Pembimbing II : Daris Zunaida S.AB., M.AB.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Metode yang digunakan adalah pembagian kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Jumlah sampel yang digunakan 65 orang menggunakan metode linier berganda.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan sebelumnya, secara parsial menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut dibuktikan dengan taraf ,766 > 0,05 dan juga $t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,299 < 2,000). Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut dibuktikan dengan taraf signifikan 0,014 < 0,050 dan juga $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,534 > 2,000). Kemudian untuk variabel stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut dibuktikan dengan taraf signifikan 0,025 < 0,050 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,291 > 2,000). Berdasarkan hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa variabel beban kerja, kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut dibuktikan dengan taraf signifikan 0,012 < 0,050 dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ (3,934 > 2,750).

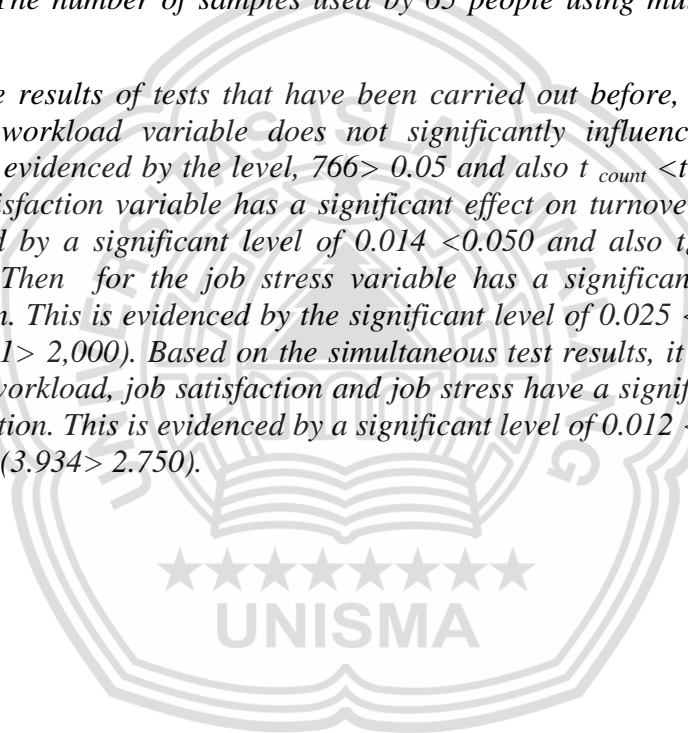


SUMMARY

Khuril Miftahur, 2020, *The Effect of Workload, Job Satisfaction, and Work Stress on Turnover Intention* (Case Study on PT. FIFGROUP Batu Branch) Supervisor I : Dr. Siti Saroh, M.Si, Supervisor II : Daris Zunaida, S.AB., M.AB.

This study aims to determine the effect of Workload, Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention This type of research is quantitative. The method used is the distribution of questionnaires, interviews, observation and documentation.. The number of samples used by 65 people using multiple linier methods.

Based on the results of tests that have been carried out before, partially it shows that the workload variable does not significantly influence turnover intention. This is evidenced by the level, $766 > 0.05$ and also $t_{count} < t_{table}$ ($0.299 < 2,000$). Job satisfaction variable has a significant effect on turnover intention. This is evidenced by a significant level of $0.014 < 0.050$ and also $t_{count} > t_{table}$ ($2.534 > 2,000$). Then for the job stress variable has a significant effect on turnover intention. This is evidenced by the significant level of $0.025 < 0.050$ and $t_{count} > t_{table}$ ($2.291 > 2,000$). Based on the simultaneous test results, it shows that the variables of workload, job satisfaction and job stress have a significant effect on turnover intention. This is evidenced by a significant level of $0.012 < 0.050$ and also $F_{count} > F_{table}$ ($3.934 > 2.750$).



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia saat ini berhadapan dengan pandemi *Covid-19* (*Coronavirus Disease-19*) yang berdampak pada berbagai sektor. Hampir seluruh sektor terdampak bukan hanya kesehatan, sektor ekonomi juga mengalami dampak yang serius. Pembatasan aktivitas yang dilakukan masyarakat berpengaruh pada aktivitas perusahaan.

Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan yang dapat diakses di web resmi kemnaker.go.id per 20 April 2020, akibat pandemi tercatat jumlah pekerja yang terdampak *covid-19* total sebanyak 2.084.593 pekerja dari sektor formal dan informal yang berasal dari 116.370 perusahaan. Rinciannya jumlah perusahaan dan pekerja formal yang dirumahkan adalah 1.304.777 dari 43.690 perusahaan. Sedangkan pekerja formal yang di-PHK sebanyak 241.431 orang pekerja dari 41.236 perusahaan. Sektor informal juga terpukul karena kehilangan 538.385 pekerja yang terdampak dari 31.444 perusahaan atau UMKM.

Kondisi pandemi ini berdampak pada tenaga kerja yang dikeluarkan perusahaan dan minimnya lowongan pekerjaan. Hal ini menyebabkan persaingan yang tinggi untuk memperoleh pekerjaan. Salah satu sumber utama perusahaan dalam mempertahankan perusahaan yaitu sumber daya manusia dalam perusahaan yang dituntut untuk mempunyai keunggulan

dan daya saing tinggi. Dengan sumber daya manusia yang unggul perusahaan dapat berkembang dan maju.

Definisi sumber daya manusia menurut Tanandy (2017:29) adalah sebuah proses dalam mengelola sekumpulan manusia dalam sebuah organisasi dengan menggunakan berbagai teknik dan pendekatan dengan tujuan akhir adalah mengembangkan kemampuan dari pekerja untuk mencapai visi organisasi melalui serangkaian misi dan program kerja yang ditetapkan pemimpin.

Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan andil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan perusahaan, sehingga sudah kewajiban peran dari pemimpin para manajer perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawannya. Apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja perusahaan maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan beban kerja karyawan tersebut agar tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan.

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu (Moekijat 2004).

Melihat kerja karyawan yang bersifat mental dan fisik, jadi masing-masing individu mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Beban berlebih yang dirasakan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan

tersebut dan dapat merugikan perusahaan sendiri. Berat ringannya suatu pekerjaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu bagian yang penting dalam sebuah perusahaan. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif dan mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam perusahaan.

Definisi kepuasan kerja menurut Martoyo (2000:142) adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan apa yang dirasakan pekerja antara terjadi ketidakpuasan dan kepuasan mengenai hasil yang sudah dikerjakan oleh karyawan. Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap perputaran (*turnover*) tenaga kerja.

Stres akan sangat berpengaruh negatif terhadap perilaku organisasi dan kesehatan individu. Stres berhubungan dengan kemangkiran, peputaran, dan berbagai penyakit. Penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara perasaan stres dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan semakin stres pegawai maka akan semakin tidak puas mereka dalam pekerjaannya (Sinambela, 2016:317).

Permasalahan manusiawi tergantung pada keadaan masyarakat dimana para karyawan itu berasal, makin maju suatu masyarakat maka semakin banyak permasalahan. Makin tinggi kesadaran karyawan akan hak-haknya, makin banyak permasalahan yang muncul. Makin beragam nilai yang dianut para karyawannya, makin banyak konflik yang berkembang. Salah satu dari permasalahan tersebut adalah munculnya stress kerja pada karyawan.

Menurut Handoko (2008:200) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Fenomena yang sering terjadi yang dapat mengganggu kinerja suatu perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung dari berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan untuk pindah (*turnover intention*) yang dapat membuat keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Menurut Bothma dan Roodt dalam Kartono (2017:43) menjelaskan *turnover intention* yang memiliki perilaku untuk tinggal atau meninggalkan organisasi. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah ke tempat yang lebih baik lagi.

Salah satu masalah yang berpengaruh dengan tenaga kerja dalam suatu perusahaan adalah tingkat *turnover* yang tinggi. *Turnover* atau

pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari *turnover intention* yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian, kemampuan, terampil dan berpengalaman atau tenaga kerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan, sehingga dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan.

Indonesia saat ini sedang mengalami pandemi virus *corona*, dengan adanya pandemi saat ini semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat yang berbanding terbalik dengan pendapatan yang dirasakan oleh masyarakat khususnya masyarakat yang terkena dampak PHK karyawan. Dengan itu, banyak lembaga pembiayaan yang senantiasa membantu masyarakat dalam memenuhi kebutuhan dengan cara yang tidak memberatkan, yaitu adanya sistem cicilan. Merupakan suatu peluang untuk perusahaan pembiayaan ketika terdapat perusahaan penyedia barang akan memenuhi permohonan kredit tetapi dengan catatan adanya pihak yang telah menjamin konsumen dalam memenuhi tanggung jawab dalam melunasi tanggungan.

Menurut peraturan Presiden nomor 9 tahun 2009 yang dapat diakses di web resmi OJK (Otoritas Jasa Keuangan) ojk.go.id. Lembaga pembiayaan adalah badan usaha yang melakukan kegiatan pembiayaan dalam bentuk penyediaan dana atau barang modal. Sementara jenis lembaga keuangan terbagi menjadi empat yakni perusahaan pembiayaan, modal ventura, pembiayaan infrastruktur dan pembiayaan perusahaan syariah dengan

kegiatan usaha meliputi sewa guna usaha, anjak piutang, usaha kartu kredit dan pembiayaan konsumen.

Sejarah Perusahaan pembiayaan di Indonesia diawali pada tahun 1974 oleh PT. PANN Persero dengan fokus pembiayaan sewa guna kapal. Dilanjutkan tahun 1980 –an oleh PT. ASTRA yang memusatkan pada pembiayaan kendaraan roda empat. Perusahaan pembiayaan terus berkembang, hingga saat ini setidaknya terdapat 9599 Perusahaan pada bulan Oktober 2020 yang telah resmi terdaftar di otoritas jasa keuangan (OJK) yang dapat diakses di website resmi www.ojk.go.id. Salah satu diantaranya adalah PT. Federal International Finance Group atau lebih dikenal dengan PT. FIFGROUP yang merupakan anak perusahaan dari perusahaan Astra International TBK.

Bertambahnya produk pembiayaan perusahaan menuntut karyawan untuk bisa bekerja lebih baik lagi. Dengan adanya target yang tinggi menyebabkan intensitas beban kerja semakin tinggi. PT. FIFGROUP Cabang Batu menerapkan *overtime* sebagai berikut :

Tabel 1
Data Intensitas Lembur PT. FIFGROUP Cabang Batu
(Bulan Januari 2020 – Mei 2020)

No	Bulan	Intensitas Lembur
1	Januari	36 Jam
2	Febuari	63 Jam
3	Maret	48 Jam
4	April	43 Jam
5	Mei	51,5 Jam

Sumber : Divisi HRD PT. FIF Group Cabang Batu , Oktober 2020

Berdasarkan data dari divisi HRD PT. FIFGROUP Cabang Batu tersebut menunjukkan bahwa adanya beban kerja yang tinggi yang dibebankan karyawan, tingginya beban kerja tersebut juga mengakibatkan terjadinya stres kerja pada karyawan. Hasil wawancara pada beberapa karyawan disana bahwa adanya sistem lembur/*overtime* disini tidak adanya penggajian lembur hanya perusahaan meminta bahwa adanya lembur untuk menyelesaikan pekerjaan atau target-target yang sudah dibuat perusahaan. Dengan ini banyaknya beban yang dirasakan karyawan tanpa adanya imbalan upah lembur dapat membuat ketidakpuasan kerja. Salah satu faktor dari kepuasan kerja yaitu upah/gaji.

Tingginya perputaran karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Batu menunjukkan diatas batas normal. Dikarenakan pada tahun 2019 mengalami peningkatan dibandingkan 2018. Data karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Batu yang mengundurkan diri rata-rata kurang lebih 84 orang selama periode 2016 – 2019. Data Perputaran karyawan PT. FIFGROUP Cabang Batu tahun 2016 – 2019 disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2

Data Karyawan PT. FIGROUP Cabang Batu

PERIODE 2016-2019

Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
2016	86	75
2017	89	83
2018	88	81
2019	111	99

Sumber : Divisi HRD PT. FIGROUP Cabang Batu (Oktober 2020)

Berangkat dari permasalahan yang ada, peneliti tertarik untuk meneliti serta mengkaji lebih dalam berkenaan dengan pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. FIGROUP Cabang Batu dengan judul “PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (STUDI PADA KARYAWAN PT. FIGROUP CABANG BATU)”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka masalah penelitian akan diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja (X_1) dengan *turnover intention* (Y) ?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (X_2) dengan *turnover intention* (Y) ?

3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja (X_3) dengan *turnover intention* (Y) ?
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan stres kerja (X_3) dengan *turnover intention* (Y)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh beban kerja (X_1) terhadap *turnover intention* (Y).
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y).
3. Mengetahui pengaruh stres kerja (X_3) terhadap *turnover intention* (Y).
4. Mengetahui pengaruh beban kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan stres kerja (X_3) terhadap *turnover intention* (Y).

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti, dengan melakukan penelitian ini peneliti akan lebih dapat memahami penerapan dari teori-teori yang di dapat selama di bangku kuliah terutama yang berkaitan dengan judul yang dipilih.
2. Bagi perusahaan, dapat mengetahui faktor-faktor yang perlu diperbaiki oleh PT. FIFGROUP Cabang Batu sehingga karyawan tidak menjadikan beban kerja, stress kerja berlebih dalam bekerja,

dapat mengurangi angka keluarnya karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja.

3. Bagi pembaca, hasil penelitian ini untuk menambah wawasan dan informasi yang dapat dijadikan sebagai referensi dalam sebuah penelitian berikutnya.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan akan mempermudah penelitian ini maka peneliti membagi ke dalam beberapa bab yang terdiri dari beberapa sub bab yang dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang dilakukannya penelitian, rumusan masalah yang ada, tujuan dilakukannya penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi uraian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian yang peneliti lakukan, serta landasan teori yang digunakan dalam pembahasan masalah yang diteliti. Selain itu juga dilengkapi dengan kerangka berpikir dan rumusan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Menjelaskan tentang metode penelitian yang didalamnya terdapat jenis penelitian yang diambil, dimana lokasi penelitian dilakukan, variabel penelitian, pengukuran populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyebutkan profil dan objek penelitian, pegajian dan hasil analisis data, pembahasan dari hasil analisis yang dilakukan, serta penjelasan mengenai pertanyaan yang disebutkan dalam rumusan masalah.

BAB V : PENUTUP

Bab terakhir dalam penelitian yang berisi kesimpulan dan saran yang merupakan temuan pokok yang menjawab tujuan penelitian. Dari hasil pembahasan dan kesimpulan sebagai jawaban permasalahan penelitian dan bersesuaian dengan tujuan penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan PT.FIFGROUP Cabang Batu) maka dapat ditarik kesimpulan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan data dalam penelitian ini dengan melakukan observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT.FIFGROUP Cabang Batu. Yang menggunakan sebanyak 65 responden. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu:

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan uji parsial

- a. Berdasarkan hasil analisis uji t (parsial) pada variabel beban kerja dapat ditarik kesimpulan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam hal ini target yang telah ditetapkan perusahaan sudah baik terbukti dari pernyataan (X1.1) sampai (X1.3) menjelaskan bahwa jawaban cenderung setuju dengan target yang dibuat perusahaan. Kondisi pekerjaan yang dirasakan karyawan masih dirasa baik dan dalam batas wajar yang ada dalam pekerjaan. Pernyataan (X1.8) samapi (X1.16) juga menjelaskan bahwa penggunaan waktu dan standart pekerjaan yang dibuat perusahaan sudah baik dan bukan faktor yang menyebabkan keinginan pegawai melakukan *turnover intention*.

- b. Berdasarkan hasil analisis uji t (parsial) pada variabel kepuasan kerja dapat ditarik kesimpulan berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Didukung dengan data frekuensi, yang mana terdapat pada poin X2.14 merupakan salah satu indikator atau pernyataan yang sangat mempengaruhi terjadinya peningkatan kepuasan kerja dengan jumlah rata-rata tertinggi sebesar 4,22 dapat diketahui Kepuasan Kerja pada indikator rekan kerja.
- c. Berdasarkan hasil analisis uji t (parsial) pada variabel stres kerja dapat ditarik kesimpulan berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Didukung dengan data frekuensi, yang mana terdapat pada poin X3.2 merupakan salah satu indikator atau pernyataan yang sangat mempengaruhi terjadinya peningkatan stres kerja dengan jumlah rata-rata tertinggi sebesar 3,98 dapat diketahui Stres Kerja pada indikator waktu kerja.
- d. Berdasarkan hasil uji simultan dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel beban kerja, kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian Uji F didapat nilai taraf signifikan $0,012 < 0,050$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3,934 > 2,750$).

B. Saran

1. Bagi Perusahaan PT. FIF GROUP Cabang Batu :
 - a. Dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan yang dapat mengurangi tingkat *turnover* karyawan agar perusahaan tidak mendapatkan kerugian akibat tingkat *turnover* yang tinggi karena

harus mengadakan interview dan adaptasi yang sering dengan karyawan baru. Perusahaan harus tau apa yang di inginkan karyawan agar karyawan merasa puas. Dalam teori saya sudah ada cara bagaimana meningkatkan tingkat kepuasan karyawan.

- b. Perusahaan harus tau bagaiman cara mengatasi stres kerja yang sudah dirasakan oleh karyawan. Lebih memahami kapasitas dari karyawan sendiri agar stres kerja tidak terjadi dan tidak membuat karyawan melakukan *turnover intention*. Dalam pembahasan stres kerja saya terdapat teori-teori yang dapat digunakan perusahaan mengurangi tingkat stres kerja dan cara mengatasi stres kerja.
2. Bagi Peneliti selanjutnya
 - a. Diharapkan dapat melakukan penelitian dengan tema serupa namun dengan objek yang berbeda serta menambahkan teori-teori terbaru dari bidang yang diteliti supaya keabsahannya dapat selalu diperbarui.
 - b. Melakukan penelitian dengan menambah variabel lainnya yang memungkinkan dapat mendukung. Peneliti selanjutnya juga bisa menggunakan indikator-indikator lain dari sumber buku yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya .
- Busro, D. M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Prenamedia Group.
- Dharma, & Cipta. (2013). Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional di PT.X Medan . *Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan Volume 1 No. 2*, 1-9 .
- Edision, D. E., Anwar, D. Y., & Komariyah, D. I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta .
- FIF GROUP* . (t.thn.). Dipetik November 2020, dari <https://www.fifgroup.co.id/>
- Fitriani, R., Agusdin, & Siti, N. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram. *Jurnal Distribusi Vol. 8, No. 1 Maret 2020*, 23-36.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multiyariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia Edisi 2* . Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta .
- Hardi, B., Suriono, H., & Manurung, H. P. (2019). Pengaruh konflik, stres kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan pada cv honda karya utama kisaran . *Jurnal Manajemen Ekonomi* .
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : PT. Gasindo .
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua* . Jakart : PT. Prehallindo .
- Hasan, I. (2009). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta : Bumi Aksara .
- Hasibuan, D. H. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hidayatin, N., Febriyanti, A., & Fauziah. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh kelelahan kerja pada karyawan bagian produksi. *jurnal ekonomi dan kewirausahaan* .
- Jufri, A., & Mellanie. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Karyawan Marketing PT. Jayamandiri

Gemasejati Cabang Ciledug). *Jurnal Manajemen dan akutansi Volume XIV No. 2 Jui-Desember* , 275-285.

Kartono. (2017). *Personality, Employee, Engagement, Emotional, Intellegence, Job Burnout Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention*. Sleman: Deepublish.

Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia . (2020, April). Dipetik Desember 2020, dari <https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-badai-pasti-berlalu-panggil-kembali-pekerja-yang-ter-phk-nanti>

Kusbiantari, & Dyah. (2013). Upaya Menurunkan Turnover Melalui Peningkatan Motivasi Instrinsik Pada Guru PAUD . *Dalam Majaah Ilmiah Pawiyatan Volume XX No. 1* , 93-103 .

Mangkunegara, A. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Manurung, M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Stes Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Studi pada STIKES Widya Husada Semarang . *Dalam Diponegoro Journal Of Management Volume 1 No.2* , 145-157.

Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Moekijat. (2004). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja* . Bandung : Pioner Jaya.

Munandar. (2001). *Stres dan Keselamatan Kerja, Psikologi Industri dan Organisasi* . Jakarta : Universitas Indonesia .

otoritas jasa keaungan . (2020, Oktober). Dipetik Desember 2020, dari <https://www.ojk.go.id/id/kanal/iknb/data-dan-statistik/lembaga-pembiayaan/Pages/Statistik-Lembaga-Pembiayaan-Periode-Oktober-2020.aspx>

Putra, Acham, & Syukriansyah. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok . *Jurnal Studi Manajemen Indonesia* , 22.

Quereshi, Iftikhar, Abbas, Khan, & Zaman. (2013). Relationship Between Job Stress, Workload, Enviroment and Employees Turnover Intentions : What We Know, What Should We Know,. *Jurnal of Management Info*, 23.

Riadi, & Edi. (2016). *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS) Edisi I*. Yogyakarta: ANDI.

Ridlo, I. A. (2012). *Turnover Karyawan Kajian Literatur* . Surabaya : Public Health Movement .

Rivai, & Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dan teori ke praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

- Sinambela, P. D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : PT. Bumi Aksara .
- Soleman, & Amaning. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weicht Limit. *Jurnal Arika Vol. 05 No.02*.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* . Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* . Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* . Bandung: PT. Alfabet .
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, & Machfudz. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia* . Malang: UIN Maliki Press.
- Suwanto, M., & Donni Juni Priansa, S. S. (2011). *Manajemen SMD dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tanandy, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : Expert .
- Veithzal Rivai, M., & Ella Jauvani, S. M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Xiaoming, Y., Chang, C., & Shieh, C. (2014). Effects of Workload on Burnout and Turnover Intention of Medical Staff . *A study Etho Med* 8 (3), 229 - 237 .
- Yuda, I. B., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday INN Express. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.6, No.10*, 5319-5347.