



**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN KEPUASAN GAJI  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT.BERINGIN**

**GIGANTARA KC SURABAYA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**Dian Mega Pratiwi**

**21601081085**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

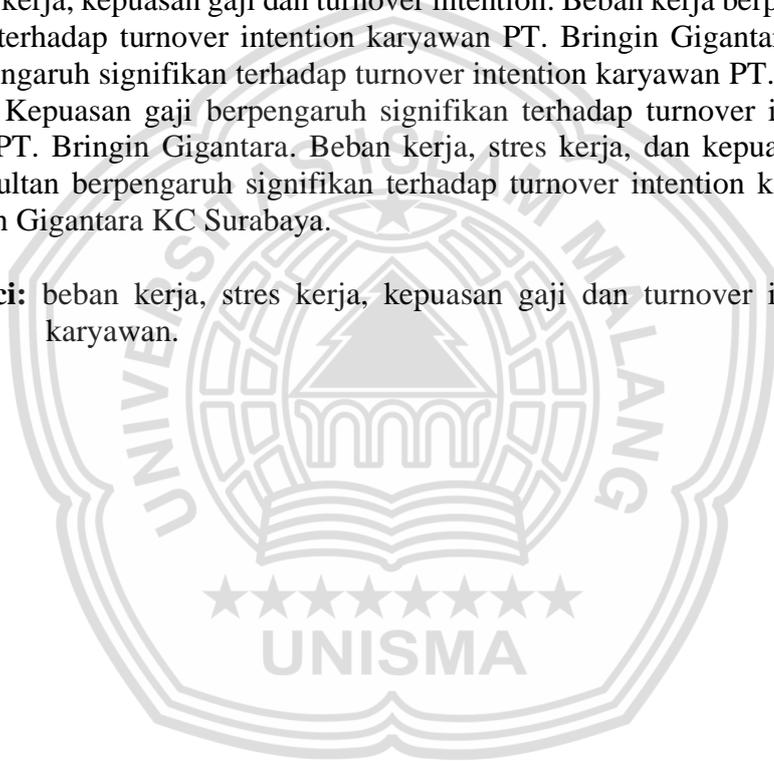
**2020**

### Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan beban kerja, stres kerja, kepuasan gaji dan turnover intention karyawan PT. Bringin Gigantara KC Surabaya, mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, kepuasan gaji terhadap turnover intention karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Bringin Gigantara KC Surabaya dengan jumlah sampel 50 responden.

Adapun teknik analisa data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa karyawan PT. Bringin Gigantara mempersepsikan setuju pada semua variabel penelitian yaitu beban kerja, stres kerja, kepuasan gaji dan turnover intention. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Bringin Gigantara. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Bringin Gigantara. Kepuasan gaji berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Bringin Gigantara. Beban kerja, stres kerja, dan kepuasan gaji secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Bringin Gigantara KC Surabaya.

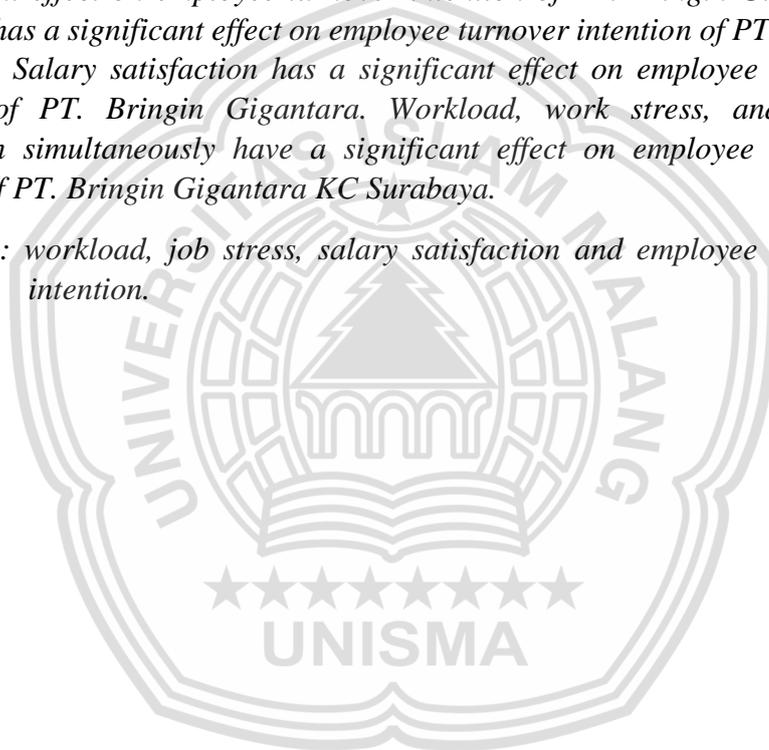
**Kata kunci:** beban kerja, stres kerja, kepuasan gaji dan turnover intention karyawan.



### ***Abstract***

*This study aims to describe the workload, work stress, salary satisfaction and employee turnover intention of PT. Bringin Gigantara KC Surabaya, knowing the effect of workload, work stress, salary satisfaction on employee turnover intention. This research was conducted at PT. Bringin Gigantara KC Surabaya with a sample size of 50 respondents. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. Descriptive analysis results show that the employees of PT. Bringin Gigantara perceives agreeing on all research variables namely workload, work stress, salary satisfaction and turnover intention. Workload has a significant effect on employee turnover intention of PT. Bringin Gigantara. Job stress has a significant effect on employee turnover intention of PT. Bringin Gigantara. Salary satisfaction has a significant effect on employee turnover intention of PT. Bringin Gigantara. Workload, work stress, and salary satisfaction simultaneously have a significant effect on employee turnover intention of PT. Bringin Gigantara KC Surabaya.*

*Keywords : workload, job stress, salary satisfaction and employee turnover intention.*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan sumber daya manusia saat ini semakin maju dan beragam yang tentunya dapat berpengaruh terhadap perusahaan. Hal ini membuat suatu organisasi atau perusahaan semakin dituntut untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas perusahaannya, baik dalam hal pelayanan maupun struktur organisasinya agar tujuan, visi dan misi perusahaan dapat tercapai. Terlepas dari fakta bahwa keberhasilan dalam perusahaan tidak dapat dipungkiri bergantung pada keterampilan, pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja dari sumber daya manusia tersebut.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses yang dilakukan untuk menangani suatu masalah yang dialami perusahaan yang memiliki ruang lingkup karyawan dan semua pekerja yang bekerja di perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia juga dapat dikatakan sebagai upaya perusahaan untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia sendiri merupakan aspek yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh manusia yang ada di dalamnya. Sumber Daya Manusia memiliki peran strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai penggerak, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Dimana

perusahaan dituntut untuk memiliki Sumber Daya Manusia yang kompeten yang mampu memberikan kontribusi penuh terhadap perusahaan.

Sumber Daya Manusia yang ada pada PT. Beringin Gigantara berasal dari berbagai latar belakang dan kompetensi yang berbeda di setiap individu. PT. Beringin Gigantara merupakan salah satu tempat layanan jasa di bidang keuangan. PT. Beringin Gigantara atau BRIIT adalah anak perusahaan Dana Pensiun BRI (Dapen BRI) yang bergerak dalam bidang *IT Solution*. Dengan mengikuti perkembangan zaman yang begitu pesat di era serba teknologi pada saat ini atau lebih dikenal dengan era 4.0, perusahaan harus mampu mengambil keputusan yang tepat agar dapat bersaing di lingkungan industri yang semakin ketat dan kompetitif. Salah satunya yakni dengan melakukan peningkatan keterampilan, kelincahan dan budaya kepada karyawan atau sumber daya manusianya dengan latar belakang budaya yang berbeda tetapi bisa bekerja sama. Usaha yang dilakukan dapat berupa pengajaran khusus, pelatihan atau bahkan ditingkatkan pendidikannya sesuai dengan bidangnya masing-masing yang tidak terlepas dari program perencanaan tenaga kerja, sehingga sumber daya manusia tidak lagi menjadi beban tetapi merupakan aset yang mampu bekerja secara produktif.

Kedua, perusahaan harus dikelola dan dikembangkan dengan baik namun apabila perusahaan tidak dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik maka akan berimbas balik yang negatif bagi perusahaan. Sumber daya manusia harus mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya

yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya. Dengan demikian sumber daya manusia tidak henti-hentinya ditantang untuk lebih mampu mengembangkan potensi yang ada. Beberapa akibat yang dialami jika pengelolaan sumber daya manusia kurang memadai antara lain para karyawan akan merasa terbebani dengan pekerjaan dan kurang semangat dengan ketidakpuasan gaji yang mereka terima, kemudian karyawan bisa mengalami stres kerja, sehingga tidak menuntut kemungkinan karyawan tersebut akan merasakan kejenuhan dalam bekerja, dan akhirnya memiliki keinginan untuk keluar atau mengundurkan diri dari perusahaan (*turnover intention*).

*Turnover intention* merupakan masalah klasik yang selalu dihadapi para pengusaha. Seperti halnya *replacement* yang terus berjalan, baik *replacement* (pergantian) karena faktor umur maupun pengunduran diri. Jika pergantian disebabkan oleh faktor umur, maka perusahaan dapat mengantisipasi dengan mempersiapkan kader-kader untuk menggantikan posisi karyawan tersebut. Tetapi jika pergantian karyawan disebabkan oleh pengunduran diri, maka akan menyulitkan perusahaan karena berkaitan dengan implementasi program kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* cukup beragam dan berkaitan antara satu dengan lainnya. Ridlo (2012:5) menyebutkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* diantaranya adalah faktor usia, lama kerja, beban kerja, faktor lingkungan, keterikatan terhadap perusahaan, kepuasan kerja dan kepuasan gaji.

Berikut data *turnover intention* yang diformulasikan berdasarkan tabel.

Tabel 1.1 Data *Turnover Intention* Karyawan PT. Beringin Gigantara

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Karyawan masuk	Karyawan keluar	Jumlah karyawan akhir tahun	Turnover rate (%)
2016	101	16	4	113	3,74
2017	113	11	9	115	7,89
2018	115	15	13	117	11,21
2019	117	-	15	102	13,69

Sumber : Data Sekunder Perusahaan 2019

Berdasarkan tabel data *turnover intention* karyawan PT. Beringin Gigantara diatas, dapat dilihat bahwa tingkat *turnover intention* di PT. Beringin Gigantara dari tahun 2016-2019 terjadi peningkatan dalam setiap tahunnya. Karena jumlahnya yang terus bertambah PT. Beringin Gigantara berharap *turnover intention* karyawan bisa semakin berkurang agar tidak mengganggu keefektifan pada perusahaan. *Turnover intention* yang terjadi pada PT. Beringin Gigantara memiliki beberapa masalah dengan target waktu kerja yang belum maksimal seperti beban kerja yang tinggi ketika berada di lapangan, karyawan dituntut untuk bekerja lebih keras untuk memenuhi target, yang menyebabkan banyak pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya sehingga menimbulkan stres yang berkepanjangan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Ilham (2018) hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel stres kerja dan kepuasan gaji berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. baik secara simultan

maupun parsial. Sedangkan penelitian Arliansyah (2016) Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini mendorong peneliti untuk meneliti ulang pengaruh variabel lingkungan kerja, stres kerja terhadap *turnover intention*.

Kelebihan beban kerja juga menjadi pemicu dan sering terjadi yang dirasakan pada instansi-instansi yang memiliki mobilitas tinggi seperti rumah sakit, bank, pabrik, jasa pelayanan dan juga perusahaan-perusahaan lainnya. Kelebihan beban kerja ini merupakan sejumlah kegiatan atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu yang dirasa sudah di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan harus membangun lingkungan kerja yang nyaman.

Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup. Karyawan yang bekerja dengan volume pekerjaan banyak belum tentu mendapatkan tekanan kerja seperti karyawan yang bekerja dengan volume pekerjaan sedikit. Seperti karyawan yang menempati posisi pada bagian lapangan/marketing yang dalam kurun waktu tertentu harus mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga dapat menimbulkan tekanan kerja yang menjadi pemicu stres pada karyawan tersebut.

Pada sisi lain setiap karyawan pasti ingin memberikan hasil pekerjaan yang terbaik bagi perusahaan tempatnya bekerja. Begitupun perusahaan akan mempertahankan karyawan yang mampu memberikan hasil kerja yang terbaik sesuai tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013:87) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Namun, tidak jarang juga dalam memberikan hasil pekerjaan yang maksimal justru terdapat tuntutan kerja dan pencapaian yang dapat menjadikan karyawan tegang baik dalam psikologis maupun biologisnya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak adanya dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu dari stres kerja itu sendiri.

Perusahaan tidak boleh mengabaikan stres kerja yang terjadi kepada karyawannya karena dalam jangka pendek stres yang dibiarkan begitu saja akan berpengaruh membuat karyawan merasa tertekan, tidak adanya motivasi, dan frustrasi yang dapat menyebabkan seorang karyawan bekerja dengan tidak optimal. Dalam jangka panjang karyawan yang tidak dapat menahan stres maka ia tidak mampu lagi bekerja di sebuah perusahaan.

Mengatur sumber daya manusia, perusahaan harus mampu memperhatikan kepuasan gaji yang dirasakan, memberikan dukungan organisasional kepada karyawan dan membantu karyawan dalam pengembangan setiap karyawannya, sehingga secara tidak langsung perusahaan dapat mengikat karyawan secara emosional yang membuat karyawan tersebut tidak akan meninggalkan perusahaan.

Kepuasan gaji dari masing-masing individu dirasakan dengan adanya rasa keadilan terhadap gaji yang diterima sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan merasakan puas dengan gajinya ketika gaji yang diterima sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan. Maka dari itu akan lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas dan simbol-simbol status lainnya dari perusahaan dimana mereka bekerja. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi uang juga dijadikan alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi lagi.

Kepuasan gaji juga memiliki hubungan yang negatif terhadap *turnover intention* dimana ketika kepuasan terhadap gaji rendah maka *turnover intention* tinggi dan juga sebaliknya ketika kepuasan gaji tinggi maka *turnover intention* rendah. Kepuasan gaji yang diterima sangat erat hubungannya dengan keinginan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan karena gaji yang diterima merupakan faktor penunjang kehidupan seseorang. Gaji yang cukup dan sesuai dengan pekerjaan dapat membuat seseorang bertahan, namun gaji yang tidak memadai serta tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan maka

dapat membuat seseorang meninggalkan pekerjaannya secara langsung. Sama halnya yang terjadi pada PT. Beringin Gigantara banyak karyawan yang meninggalkan perusahaan karena dipindah tugaskan di luar pulau dengan jabatan yang sama dan terkadang gaji yang diterima bisa lebih rendah dari gaji yang sebelumnya karena menyesuaikan UMR dari kota tersebut. Sehingga karyawan lebih memilih untuk meninggalkan perusahaan karena kurangnya kepuasan gaji yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik dan akan melakukan penelitian dengan objek pada PT. Beringin Gigantara yang berada di Kota Surabaya. Peneliti mengambil variabel beban kerja, stres kerja dan kepuasan gaji untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Gaji Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Beringin Gigantara KC Surabaya“**.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi dari beban kerja, stres kerja, kepuasan gaji dan *turnover intention* karyawan?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja, stres kerja dan kepuasan gaji secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan gaji terhadap *turnover intention* karyawan?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dilakukan penelitian ini yaitu antara lain :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis deskripsi dari beban kerja, stres kerja, kepuasan gaji dan *turnover intention* karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja dan kepuasan gaji secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan gaji terhadap *turnover intention* karyawan.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat di dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

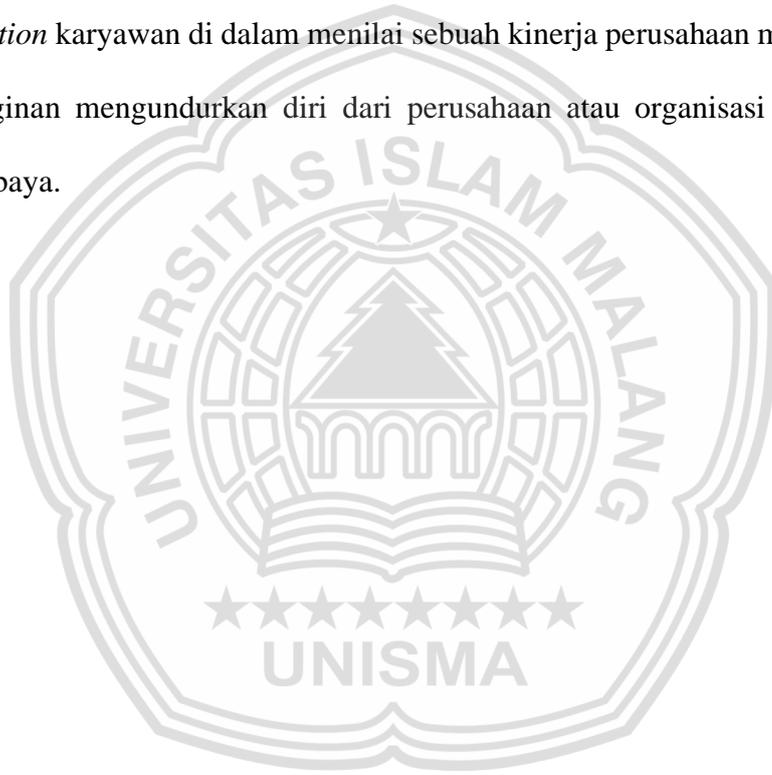
1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi tentang faktor-faktor dari kinerja perusahaan kepada pihak manajemen perusahaan itu sendiri. Selain itu, dengan adanya analisis ini, pihak manajemen perusahaan dapat mengetahui langkah perbaikan seperti apa yang perlu dilakukan kedepannya berkaitan dengan *turnover* karyawan di perusahaan, sekaligus dapat digunakan untuk menilai kinerja manajemen apakah sudah dianggap mampu atau tidak. Dari pihak manajemen

perusahaan juga dapat membuat suatu pencapaian target untuk setiap tahunnya.

2. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan yang lebih mendalam dan luas mengenai bagaimana pengaruh beban kerja, stres kerja dan kepuasan gaji terhadap *turnover intention* karyawan di dalam menilai sebuah kinerja perusahaan mengenai keinginan mengundurkan diri dari perusahaan atau organisasi di Kota Surabaya.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Karyawan PT. Beringin Gigantara KC Surabaya mempersepsikan cenderung setuju pada semua variabel penelitian yaitu beban kerja, stres kerja, kepuasan gaji dan *turnover intention*. Beban kerja dengan indikator tugas dan pekerjaan direfleksikan oleh karyawan mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan. Stres kerja dengan indikator batas waktu direfleksikan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor, merasa cepat marah apabila tidak sesuai dengan keinginan atasan. Kepuasan gaji dengan indikator kompetensi direfleksikan oleh karyawan menerima gaji sesuai dengan harapan serta kompetensi yang saya miliki. *Turnover intention* dengan indikator berpikir keluar direfleksikan oleh karyawan sering berpikir untuk keluar dari pekerjaan saat ini.
2. Beban kerja, stres kerja, dan kepuasan gaji secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Beringin Gigantara.
3. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Beringin Gigantara.

4. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Beringin Gigantara.
5. Kepuasan gaji berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Beringin Gigantara.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai keterbatasan antara lain:

1. Variabel yang diteliti hanya terdiri dari 3 variabel yaitu beban kerja, stres kerja, dan kepuasan gaji. Sedangkan masih banyak variabel yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan. sehingga memberikan kemungkinan variabel lain yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT. Beringin Gigantara KC Surabaya. Penelitian ini hanya dibatasi pada karyawan PT. Beringin Gigantara KC Surabaya.
2. Penelitian ini terkendala dengan adanya pandemi covid 19 yang menyulitkan peneliti dalam melakukan proses penelitian dan juga penyebaran kuesioner. Sehingga penyebaran kuesioner dilakukan melalui media online atau *google form* serta peneliti tidak bisa mengantisipasi responden yang asal menjawab dengan jangka waktu yang lama.

### 5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Pada variabel beban kerja indikator standar kerja memiliki skor terendah. Sebaiknya perusahaan melakukan evaluasi untuk mengetahui apakah karyawan bisa mengikuti SOP yang ditetapkan atau tidak. Pada variabel stres kerja indikator batas waktu sehingga karyawan mengabaikan beberapa tugas karena banyak pekerjaan yang diselesaikan. Sebaiknya perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan untuk berusaha lebih giat dan fokus dalam mengerjakan tugas. Pada variabel kepuasan gaji indikator menerima tunjangan sesuai waktu yang telah ditentukan memiliki nilai terendah. Sebaiknya perusahaan lebih mengapresiasi karyawan untuk meningkatkan kebahagiaan dan motivasi kerjanya, hal ini dapat dilakukan dengan memberikan *reward* dan insentif.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini diharapkan menambah variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan serta menggunakan alat analisis data yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anatan, Lina dan Ellitan, Lena. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ansori, Nachnul, Mustajib, M. Imron. 2013. *Sistem Perawatan Terpadu (Integrated Maintenance System)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arif, Zhamronny. 2018. *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada PDAM Distribusi Jawa Timur*. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik.
- A.S, Munandar. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI.
- Adams, C. R., et.al. 2011. *Teacher Evaluation Handbook-Building Tomorrow Today*. Mississippi: Jackson Publick School District Earl Watkins, Ph.D.
- Andini, Rita, 2016. *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention*. Thesis. Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Chen, Z.X., Francesco, A.M. 2013. *Employee Demography, Organizational Commitment, And Turnover Intentions In China: Do Cultural Differences Matter*. Human Relations, 53, 869-887.
- Dania ,Dhini Rama. 2010. *Pengaruh Stres kerja, Beban kerja terhadap Kepuasan kerja*. Jurnal Psikologi. Universitas Muria Kudus.
- Danang, Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Danang Sunyoto. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Fatkhurahman Arliansyah. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciputat*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Grensing, Lin dan Pophal, 2006. *Human Resources Book: Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis*. Prenada: Jakarta.

- Gibson, Ivancevich, James H. Donnelly, Jr. 2009. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan proses*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hersudadikawati, Endang, 2005. *Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap Keinginan untuk Berpindah Kerja, dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening*. Jurnal. Studi Manajemen dan Organisasi, vol. 2 No.1.
- Herzberg, Frederick. 2011. *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- Handoko, T.Hani . 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartono, Jogyanto. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. Edisi 5. Yogyakarta: BPFE.
- Ivancevich, J.M, Konopaske, R & Matteson, M.T, 2005. "Organisational behaviour and management". Edisi 7 McGraw-Hill, Irwin, New York.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kemendagri. 2008. *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008*. [www.depdagri.go.id](http://www.depdagri.go.id). Diakses tanggal 25 Maret 2020.
- Irvianty, Laksmi Sito Dwi, Renno Eka Verina. 2015. *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XL Axiata Tbk Jakarta*. Binus Business Review Vol.6, No. 1 Mei 2015: 117-126.
- Manuaba. 2013. *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rineq Cipta.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Luthans, F. 2013. *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Edisi Sembilan. Terjemahan .Diana. Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Mobley, W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat Dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa: Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.

- Mulyasa, Endang. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muskamal. 2010. *Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah*. Makassar: PKP2A II. LAN.
- Nurmianto, Eko. 2003. *Ergonomi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Surabaya: Guna Widya.
- Novita Dian Margareta, Juli Murwani. 2018. *Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention PT Surya Unggul Nusa Cons*. Madiun: Universitas PGRI.
- Priansa, Donni. 2016. *Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Priyono, Achmad. A. 2015. *Analisis Data Dengan SPSS*. Malang, BPFE Universitas Islam Malang.
- Putra, A. S. 2012. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Skripsi. Institut Pertanian Bogor.
- Purnama, Ilham. 2018. *Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Karyawan Rumah Makan Cibening Kabupaten Purwakarta*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik. Universitas Islam Gunung Djati.
- Rivai, Veithzal, & Sagala, EJ. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Ridlo, I. A. 2012. *Turnover Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya: Public Health Movement.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Ronald, S., dan Milkha, M. 2014. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turnover Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah*. Jurnal Rekayasa Sistem Industri, Vol.3.,No.1.,p.1-9.
- Sari, Rindi Nurlaila. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Hotel Ibis Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.



- Sara de Gieter, 2011. *Revisiting The Impact Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Nurse Turnover*. An individual differences analysis international Journal of Nursing Studi, Vol.48 1562-1569.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Suci Mar'ih, Koesomowodjojo. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soleman. 2011. *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recosmmended Weiht Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka)*. Jurnal Arika, Vol. 05 No. 02. ISSN:1978 -1105.
- Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke-18*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi Revisi. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka. 2004. *Ergonomi untuk Keselamatan Kesehatan Kerja dan Produktivitas Kerja. Cetakan pertama*. Surakarta: Uniba Press.
- Tarwaka. 2011. *Ergonomi Industri*. Solo: PT Harapan Press.
- Wijaya, Toni. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wing Barb & Berry Janice. 2002. *Teori-Teori Managemen dan Organisasi*. Yogyakarta: PT. BPFPE.