



**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, LINGKUNGAN
KERJATERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(Studi Pada Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Bisnis Disusun**

Oleh:

Chici Elvina Widyawati

NPM: 21801092062



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

2022



University of Islam Malang
REPOSITORY



© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

RINGKASAN

Chici Elvina Widyawati, 2022, Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya Malang), Dosen Pembimbing I : Dr. Siti Saroh, M.Si , Dosen Pembimbing II : Dadang Krisdianto., S.SoS., M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 33 responden data diolah menggunakan program komputer SPSS 16.

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, secara parsial menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal tersebut dapat di buktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,028 < 0,05$, sedangkan nilai $t_{hitung} 2,320 >$ dari $t_{tabel} 1,699$ di mana secara parsial H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel stres kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dan menghasilkan nilai signifikan sebesar $0,015 < 0,05$, sedangkan nilai $t_{hitung} 2,572 >$ dari $t_{tabel} 1,699$ di mana secara parsial H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dan menghasilkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sedangkan nilai $t_{hitung} -8,126 >$ dari $t_{tabel} 1,699$ di mana secara parsial H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil uji simultan (F) menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y). Hal tersebut dapat di buktikan dengan nilai f_{hitung} sebesar 25,568. $F_{tabel} 2,934$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ di mana dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

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

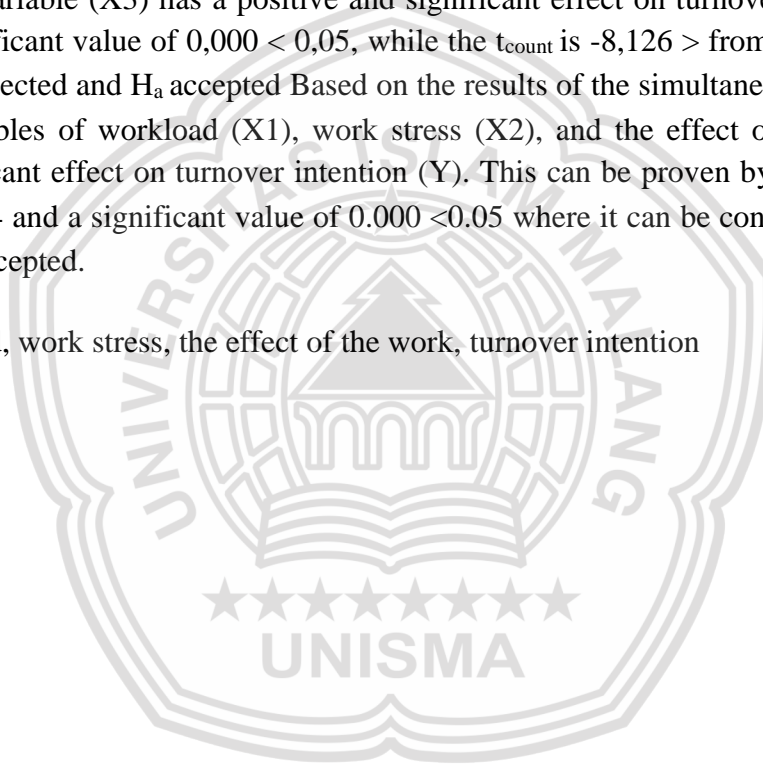


SUMMARY

This study aims to determine workload, work stress, and the effect of the work environment on turnover intention. This type of research is quantitative. Data collection techniques using questionnaires. The number of samples used were 33 respondents, the data was processed using the SPSS 16 computer program.

Based on the results of the tests carried out, partially showed that the workload variable (X1) had a positive and significant effect on turnover intention. This can be proven with a significant value of $0,028 < 0,05$, while the value of $t_{count} 2,320 >$ from $t_{table} 1,699$ where partially H_0 rejected and H_a accepted. Work stress variable (X2) has a positive and significant effect on turnover intention and produces a significant value of $0,015 < 0,05$, while the t_{count} is $2,572 >$ from $t_{table} 1,699$ where partially H_0 rejected and H_a accepted. Effect of the work variable (X3) has a positive and significant effect on turnover intention and produces a significant value of $0,000 < 0,05$, while the t_{count} is $-8,126 >$ from $t_{table} 1,699$ where partially H_0 rejected and H_a accepted. Based on the results of the simultaneous test (F) shows that the variables of workload (X1), work stress (X2), and the effect of the work (X3) have a significant effect on turnover intention (Y). This can be proven by the $t_{calculated}$ of $25,568$. $F_{tabel} 2,934$ and a significant value of $0,000 < 0,05$ where it can be concluded that H_0 rejected and H_a accepted.

Keywords : workload, work stress, the effect of the work, turnover intention





BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dunia industri yang semakin maju ini membuat para pelaku industri baik industri jasa maupun manufaktur semakin berkompetitif dalam bersaing. Persaingan tersebut perusahaan harus bisa mengatur sistem manajemennya dengan baik agar bisa dapat bersaing dengan perusahaan lainya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena sumber daya manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin.

PT Hyarta Danadipa Raya yang berdiri pada tahun 2015 dan bertempat di Jl. MT. Haryono No 195-197 Malang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang properti. Banyaknya kompetitor yang bergerak di bidang yang sama membuat perusahaan ini harus lebih bisa meningkatkan kinerjanya untuk bersaing. Jadi di perusahaan ini faktor sumber daya manusia merupakan faktor terpenting yang akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan tersebut. Atas dasar itulah sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus mendapatkan pembinaan dan pengembangan yang berkelanjutan, agar perusahaan mampu bertahan dan senantiasa berkembang dalam menghadapi tantangan dan persaingan yang terjadi.

Perusahaan ini terdapat banyak divisi seperti belanja *mall online* serta pasar *online* yang merupakan sebuah projek baru untuk meningkatkan penjualan yang ada pada perusahaan tersebut. Dengan adanya berbagai divisi tersebut maka perusahaan harus

memerlukan sumber daya manusia yang memadai untuk berjalannya kegiatan diperusahaan ini.

Steffelbach (2008) *Turnover intention* merupakan kemungkinan yang bersifat subyektif yang dimana seorang akan merubah pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu dan merupakan pelopor dasar kepada *turnover* yang sebenarnya. Stres kerja merupakan variabel penting yang berpengaruh dengan *turnover intention*. Dalam perkembangannya, stres kerja harus diperhatikan oleh perusahaan untuk membuat karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut merasa nyaman dalam bekerja.

Karyawan yang bekerja di PT.Hyarta Danadipa Raya dibagi menjadi 2 pengertian yaitu yang pertamaa karyawan tetap adalah pekerja yang memiliki perjanjian atau kontrak dengan perusahaan tempatnya kerja dengan jangka waktu yang tidak ditetapkan dan bisa disebut sebagai pekerja permanen. Kedua karyawan tidak tetap adalah pekerja yang memiliki kontrak kerja dalam waktu yang sudah ditentukan, umumnya karyawan ini hanya diperkerjakan saat dibutuhkan sesuai kontrak yang disepakati.

Tabel 1 Data Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya Periode Tahun 2020

Bulan	Karyawan Tetap	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
Januari	37	0	0
Februari	37	0	0
Maret	36	0	1
April	35	0	0
Mei	35	0	0
Juni	35	1	0
Juli	36	0	0
Juli	36	0	0
Agustus	36	0	2
September	34	0	0
Oktober	34	2	0
November	36	0	2
Desember	34	0	0

Sumber : Divisi HRD PT. Hyarta Danadipa Raya Pada Bulan Februari 2022

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa adanya tingkat *turnover* karyawan di PT.

Hyarta Danadipa Raya, karyawan yang semula berjumlah 37 di bulan Januari 2020 dan mengalami penurunan di bulan Maret, Agustus, dan November sehingga menjadi 34 karyawan sampai bulan Desember.

Tabel 2. Data Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya Periode Tahun 2022

Bulan	Karyawan Tetap	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
Januari	34	0	0
Februari	34	2	0
Maret	36	0	0
April	34	0	1
Mei	33	0	0
Juni	33	0	1
Juli	32	0	0
Agustus	32	1	0
September	33	0	2
Oktober	31	1	0
November	32	1	0
Desember	33	0	0

Sumber : Divisi HRD PT. Hyarta Danadipa Raya Pada Bulan Februari 2022

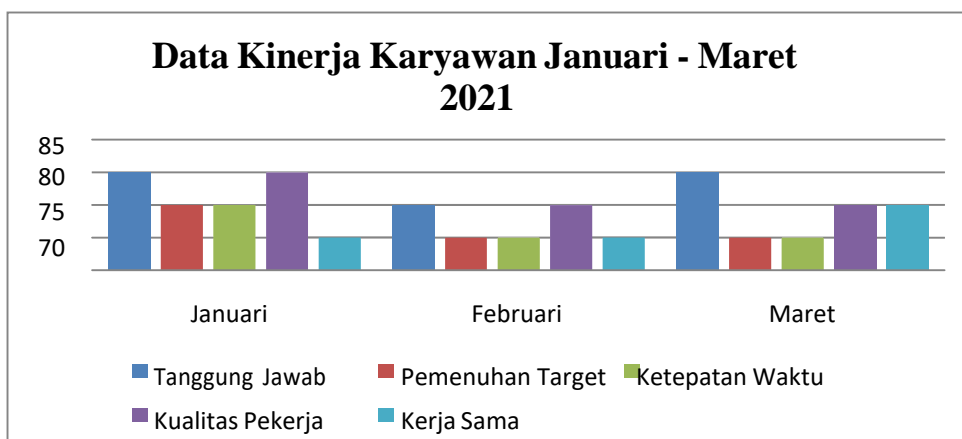
Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan di PT.Hyarta Danadipa Raya semakin berkurang yang semula 34 di bulan Januari 2021 menurun menjadi 33 karyawan pada bulan Desember 2021. Data karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya dari tahun 2020 hingga tahun 2021 memiliki turnover yang tinggi sehingga jumlah karyawan yang terbatas menjadikan beban bagi karyawan. Mahawati dkk (2021:4) Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Beban kerja yang sering di alami oleh karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya yaitu adanya double job yang harus dikerjakan sehingga jobdisct yang seharusnya bisa dikerjakan secara maksimal tidak bisa terselesaikan secara tepat waktu.

Tekanan stres kerja yang tinggi, tuntutan peran dan sistem kerja menyebabkan karyawan tidak betah untuk menetap, sehingga dalam proses seleksi dan rekrutmen perusahaan harus lebih teliti dalam memilih karyawan apakah karyawan yang dipilih dapat bekerja dibawah tekanan dan cocok dengan budaya maupun sistem kerja di perusahaan.

Saat ini permasalahan tingginya tingkat *turnover intention* karyawan telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibatnya terjadi *turnover intention* karyawan pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru.

Dari data diagram dapat dijelaskan bahwa pada bulan Januari 2021 sampai dengan bulan Maret 2021 terjadi penurunan. Penurunan tersebut dapat dilihat pada tanggung jawab, pemenuhan target, ketepatan waktu, kualitas pekerja, serta kerja sama. Pada bulan Januari 2021 tanggung jawab memiliki point 80, pada bulan Februari tanggung jawab memiliki point 75, sedangkan pada bulan maret tanggung jawab 80 point. Penurunan juga terjadi pada pemenuhan target, ketepatan waktu, kualitas pekerja, serta kerja sama. Pemenuhan target yang semula memiliki point 75 pada bulan Januari 2021, lalu terjadi penurunan di angka 70. Pada bulan Februari dan Maret ketepatan waktu, kualitas pekerja, serta kerja sama tidak terjadi penurunan yang drastis

Gambar 1. Data Kinerja Karyawan Januari – Maret 2021

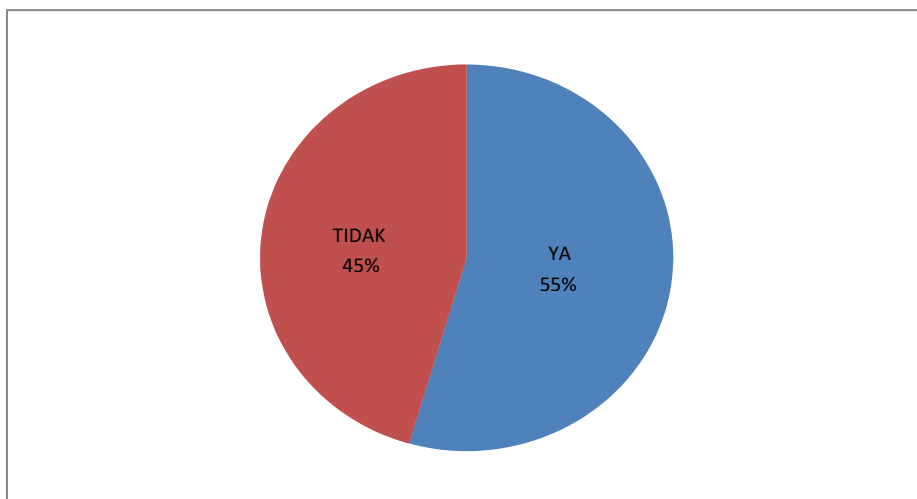


Sumber: Divisi HRD PT. Hyarta Danadipa Raya Pada Bulan Februari 2022

Dari pengamatan sekilas terlihat bahwa pembagian *job description* karyawan masih belum jelas mengakibatkan kualitas kerja karyawan berkurang. Menurut pengamatan peneliti hal itu terlihat dari terjadinya tumpang tindih pekerjaan pada tenaga kerja sehingga menyebabkan adanya *turnover intention*. Pembagian *jobdescription* yang belum jelas seperti ada beberapa karyawan yang mengerjakan pekerjaan tidak optimal dan tidak sesuai deadline. Dikarenakan pekerjaan yang banyak sehingga kurang teliti dalam pengerjaan dan juga dikarenakan ada tugas tambahan padahal tugas sebelumnya belum terselesaikan. Kedua ada juga karyawan yang lalai dalam tugasnya, seperti saat mengerjakan *event mall online* data untuk *event* tersebut harus diambil dua kali untuk turun lapangan mencari data, ada juga karyawan yang mengerjakan tugas diluar *jobdesk* diperusahaan. Ketiga, kurangnya jumlah karyawan menyebabkan banyak karyawan yang bekerja lebih dari *jobdesknya (double job)* sehingga terjadi penumpukan kerja. Hal ini dapat menyebabkan beban kerja stres kerja dan lingkungan kerja yang tidak sesuai, serta dengan adanya target yang tinggi menyebabkan intensitas beban kerja semakin tinggi.

Selain beban kerja dan stres kerja, lingkungan kerja juga memiliki dampak negatif terhadap *turnover* karyawan. Lingkungan kerja di PT. Hyarta Danadipa Raya menurut pengamatan peneliti selama melakukan observasi, tata ruang cukup nyaman meskipun ruangan kerja karyawan cukup sempit, lingkungan dalam kantor cukup bersih, suasana kerja cukup kondusif, temperatur dan suhu kurang baik karena tidak ada AC, fasilitas seperti kamar mandi dan tempat ibadah sudah cukup baik. Oleh sebab itu beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja menjadi hal yang penting untuk diketahui perusahaan karena merupakan hal yang mendasar untuk mengidentifikasi seberapa baik kinerja seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan.

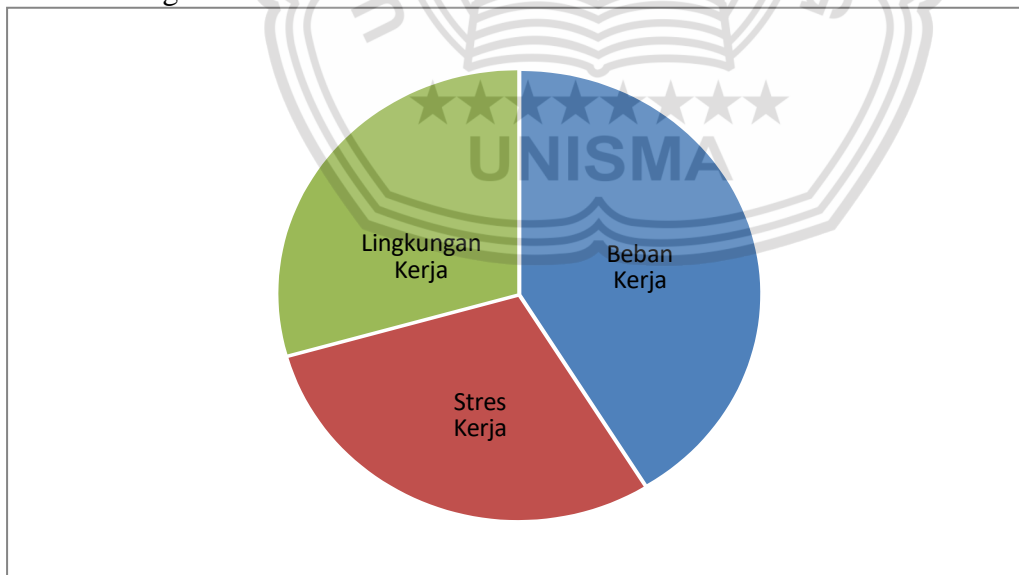
Gambar 2. Diagram Hasil Pra Survei Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya



Sumber Data Diolah 18 Agustus 2021

Berdasarkan data pra survei yang dilakukan peneliti menyatakan “YA” 55% karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya menyatakan bahwa adanya tingkat *turnover intention*, kemudian 45% menyatakan “TIDAK”. Dapat dijelaskan bahwa intensitas *turnover intention* pada karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya cukup tinggi hal tersebut tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor tertentu, faktor yang menggambarkan adanya tingkat *turnover intention* karyawan dari hasil pra survey sebagai berikut:

Gambar 3. Diagram Hasil Presentase Kuesioner Pra survei Faktor Turnover Intention



Sumber Data Diolah 18 Agustus 2021

Berdasarkan data pra survei pada gambar 3 dapat dijelaskan intensitas *turnover intention* disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya 41% berasal dari beban kerja yang

terlalu tinggi sehingga melebihi tugas kerja yang dikerjakan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, 30% karena adanya tingkat stres kerja yang tinggi yang dirasakan oleh karyawan, kemudian 29% dari faktor lingkungan kerja yang merupakan faktor dari adanya tingkat *turnover intention*

Berangkat dari permasalahan yang ada, peneliti tertarik untuk meneliti serta mengkaji lebih dalam berkenaan dengan pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Hyarta Danadipa Raya Kota Malang dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (STUDI PADA KARYAWAN PT.HYARTA DANADIPA RAYA).**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT.Hyarta Danadipa Raya?
4. Apakah beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Hyarta Danadipa ?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya.
2. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya.

3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya.
4. Mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai sarana pembelajaran agar ilmu yang sudah diperoleh selama masa perkuliahan dapat diimplementasikan dalam dunia bisnis serta menambah wawasan mengenai beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan *turnover intention*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan penulis mengenai teori beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan keadaan lapangan. Selain itu, untuk mengasah kemampuan penulis dalam menganalisis masalah dan solusi yang tepat.

b. Bagi Perusahaan

Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak PT. Hyarta Danadipa Raya mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* guna perbaikan dan perkembangan perusahaan.

c. Bagi Karyawan

Memberikan wawasan kinerja yang lebih luas kepada karyawan

sehinggakualitas kinerja semakin baik.

d. Bagi Peneliti lain

Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungandengan manajemen sumber daya manusia.

E. Sistematika Pembahasan

Pembahasan akan disajikan dalam beberapa bagian yang saling berhubungan satu dengan lainnya. Bagian-bagian tersebut yaitu:

BAB I

Bab I merupakan pendahuluan yang berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II

Bab II merupakan tinjauan pustaka yang berisikan penelitian terdahulu, teori-teori yang relevan, hubungan antar variabel, kerangka hipotesis dan hipotesis.

BAB III

Bab III merupakan metode penelitian yang bersikan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, varaiabe dan pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknis analisis data.

BAB IV

Bab IV merupakan hasil penelitian dan pembahasan yang berisikan gambaran obyek penelitian, gambaran umum responden dan penyajian data, analisis data dan interpertasi, dan pembahasan.

BAB V

Bab V merupakan penutup yang berisikan kesimpulan dan saran. Bagian Akhir skripsi yang berisikan: daftar kepustakaan dan lampiran- lampiran

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai “Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*” maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Hyarta Danadipa Raya Malang, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Hyarta Danadipa Raya Malang, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Hyarta Danadipa Raya Malang, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
4. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Hyarta Danadipa Raya Malang, dapat disimpulkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

B. Saran

1. Bagi perusahaan PT. Hyarta Danadipa Raya

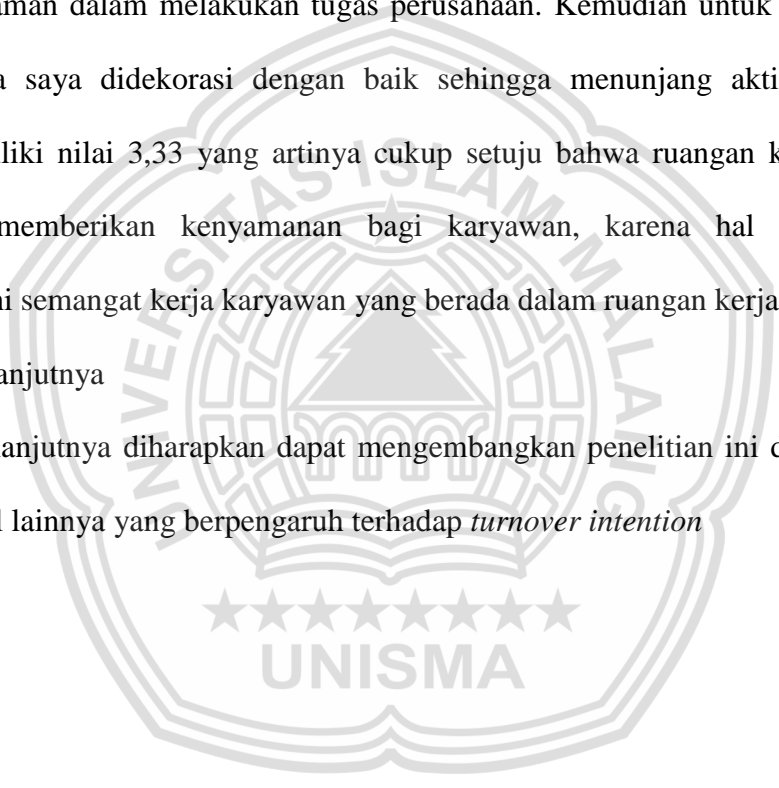
Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Hyarta Danadipa Raya. Beban kerja yang tidak seimbang dengan sumber daya manusia (SDM) yang bekerja akan menimbulkan stres kerja yang berakibat tingkat *turnover intention* perusahaan tinggi. Sedangkan, lingkungan kerja yang baik menyebabkan

tingkat *turnover intention* rendah akan tetapi jika lingkungan kerja yang tidak nyaman menyebabkan tingkat *turnover intention* di perusahaan tinggi. Sebaiknya, perusahaan menyeimbangkan beban kerja yang diberikan dengan jumlah sumber daya manusia (SDM) yang tersedia sehingga karyawan tidak mengalami stres kerja yang berlebihan serta dapat bekerja lebih maksimal sesuai *jobdesk* dan efisien. Kemudian perusahaan juga sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja seperti fasilitas yang dapat digunakan oleh para karyawan sehingga karyawan bisa bekerja lebih nyaman dan fokus. Jika beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja ditangani dengan baik maka target dan profit perusahaan dapat meningkat.

2. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden pada variabel beban kerja untuk pertanyaan saya mampu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap hari sesuai dengan bagian saya memiliki nilai rata-rata 2,63 cenderung cukup setuju, maka dari itu untuk PT. Hyarta Danadipa Raya diharapkan dapat menambah karyawan sehingga karyawan pada perusahaan tidak mengerjakan tugas diluar *jobdesk* nya agar para karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bagiannya. Kemudian untuk pertanyaan saya mendapatkan waktu lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan memiliki nilai rata-rata 2,93 cenderung cukup setuju berarti karyawan harus memanfaatkan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan, jika tidak maka perusahaan harus memberikan teguran.
3. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden pada variabel stres kerja untuk pertanyaan saya memegang peran tertentu tetapi tidak secara jelas dimengerti dan tidak yakin pada apa yang dilakukan memiliki nilai rata-rata 2,72 cenderung cukup setuju, maka karyawan harus paham jika tidak paham perlu bertanya point penting dalam peran atau tugas tersebut. Kemudian untuk pertanyaan beban kerja yang diberikan kepada saya cukup berat memiliki nilai rata-rata 1,90 yang artinya setuju,

maka dari itu untuk PT. Hyarta Danadipa Raya diharapkan bisa menambah (SDM) dan juga waktu lembur kepada karyawan agar beban kerja yang didapat karyawan tidak terlalu berat.

4. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja untuk pertanyaan warna dinding yang berada diruang kerja sangat mendukung kestabilan emosi saat saya bekerja memiliki nilai rata-rata 3,24 yang artinya cukup setuju bahwa desain ruangan sangat mendukung karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan nyaman dalam melakukan tugas perusahaan. Kemudian untuk pertanyaan ruangan kerja saya didekorasi dengan baik sehingga menunjang aktivitas saat bekerja memiliki nilai 3,33 yang artinya cukup setuju bahwa ruangan kerja yang baik harus memberikan kenyamanan bagi karyawan, karena hal itu dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan yang berada dalam ruangan kerja.
5. Bagi peneliti selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan variabel-variabel lainnya yang berpengaruh terhadap *turnover intention*



DAFTAR PUSTAKA

- Alicia Pricelda & Rudy Pramono (2021). “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan *Turnover Intention* sebagai Mediasi pada Karyawan PT Farmasi XYZ dalam Masa Pandemi COVID-19”.
- Chairani, Herlisa. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada PT XYZ, tbk. *Jurnal Manajemen*, 2(2):33-40.
- Fitriantini, Agusdin, & Siti. (2020). “Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram”.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Handoko, T. H (2014). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta:BPFE.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Jakarta : PT. Prehallindo
- Hasibuan, M. S. P (2016). Manajemen sumber daya manusia, Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayatin, Febriyanti, & Fauziah. (2019). “Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi”.
- Jufri & Mellanie. (2019). “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Karyawan Marketing PT. Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug)”.
- Kartika Yuliantari dan Ines Prasasti. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*. 1 Maret. Vol. 4. No.1
- Kartono. (2017). *Personality, Employee, Engagement, Emotional, Intellegence, Job Burnout Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention*. Sleman: Deepublish.

- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Kusbiantari, & Dyah. (2013). Upaya Menurunkan *Turnover* Melalui Peningkatan Motivasi Instrinsik Pada Guru PAUD . *Dalam Majaah Ilmiah Pawiyatan Volume XX No. 1* , 93-103 .
- Mahawati, Eni, Ika Yuniwati, Rolyana Ferinia, Puspita Puji Rahayu, Tiara Fani, Anggri Puspita Sari, and others, *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*, Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CVMandar Maju, Bandung.
- Siregar. Syofian. 2014. *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sondang, P. S. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Staffebach. Bruno. 2008. *Human Resource Management : Turnover Intention*. University of Zurich, Swiss.
- Sugiyono. (2015) *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung, Alfabeta
- Sugiyono. (2015) *Statistika Untuk Peneltian* . Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2015) *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekata Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung, Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Suwanto, M., & Donni Juni Priansa, S. S. (2011). *Manajemen SMD dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tannady, Hendy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert Vanchapo,



A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. pertama. Ed Arsalan Namira.
Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.

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 .
Yogyakarta: Universitas Diponegoro

Yuda & Ardana. (2017). “Pengaruh Kepuasan kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express”.

