

Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan SFA Steak & Resto Karanganyar

Tabah Putra Bayu Samudra¹, Asih Handayani²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi Surakarta

e-mail: tabahputrabayus@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan SFA Steak & Resto Karanganyar. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya kecenderungan *turnover* karyawan serta karakteristik pekerjaan di bidang kuliner yang memiliki aktivitas operasional tinggi, pembagian jam kerja, tuntutan pelayanan yang cepat, dan interaksi langsung dengan konsumen. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan pendekatan kuantitatif. Data penelitian berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan SFA Steak & Resto Karanganyar. Analisis data dilakukan menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan koefisien regresi 0,458 dan signifikansi 0,000. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan koefisien regresi 0,147 dan signifikansi 0,026. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan koefisien regresi -0,072 dan signifikansi 0,045. Secara simultan, beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai F hitung 68,412 dan signifikansi 0,000. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,821 menunjukkan bahwa ketiga variabel mampu menjelaskan 82,1% variasi *turnover intention*, sedangkan 17,9% dijelaskan faktor lain di luar model.

Kata kunci: Beban Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja, *Turnover Intention*

Abstract

This study aims to analyze the effect of workload, motivation, and work environment on turnover intention among employees of SFA Steak & Resto Karanganyar. This research was motivated by the tendency of employee turnover and the characteristics of work in the culinary sector, which involve high operational activities, shift arrangements, fast service demands, and direct interaction with customers. The research employed a survey method with a quantitative approach. The data consisted of primary data collected through questionnaires distributed to employees of SFA Steak & Resto Karanganyar. Data analysis was conducted using instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and

coefficient of determination. The results showed that workload had a positive and significant effect on turnover intention, with a regression coefficient of 0.458 and a significance value of 0.000. Motivation had a positive and significant effect on turnover intention, with a regression coefficient of 0.147 and a significance value of 0.026. Work environment had a negative and significant effect on turnover intention, with a regression coefficient of -0.072 and a significance value of 0.045. Simultaneously, workload, motivation, and work environment had a significant effect on turnover intention, with an F-value of 68.412 and a significance value of 0.000. The Adjusted R Square value of 0.821 indicates that the three variables explain 82.1% of the variation in turnover intention, while the remaining 17.9% is explained by other factors outside the research model.

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

LATAR BELAKANG

Persaingan dalam industri kuliner semakin meningkat seiring dengan bertambahnya jumlah restoran dan perubahan preferensi konsumen. Restoran tidak hanya dituntut untuk menyediakan makanan yang berkualitas, tetapi juga memberikan pelayanan yang cepat, ramah, dan konsisten. Dalam kondisi tersebut, sumber daya manusia memiliki peran penting karena karyawan menjadi pihak yang secara langsung menjalankan kegiatan operasional sekaligus berinteraksi dengan konsumen.

Karyawan restoran terlibat dalam berbagai aktivitas, mulai dari menyiapkan bahan makanan, mengolah dan menyajikan hidangan, melayani konsumen, menjaga kebersihan area kerja, hingga menangani keluhan pelanggan. Dengan demikian, kualitas pelayanan dan keberlangsungan operasional restoran sangat bergantung pada kinerja serta stabilitas karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik melalui rekrutmen, pelatihan, pemberian penghargaan, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif diperlukan agar karyawan mampu bekerja secara optimal.

Sebaliknya, pengelolaan sumber daya manusia yang kurang efektif dapat memunculkan berbagai permasalahan, seperti penurunan kualitas pelayanan, meningkatnya kesalahan kerja, rendahnya kepuasan pelanggan, serta ketidakstabilan tenaga kerja. Salah satu masalah yang sering dihadapi perusahaan di sektor kuliner adalah tingginya turnover. Sebelum karyawan benar-benar meninggalkan organisasi, biasanya terdapat kecenderungan psikologis berupa turnover intention, yaitu keinginan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain.

Turnover intention penting untuk diperhatikan karena dapat menjadi indikator awal adanya permasalahan dalam organisasi. Karyawan yang memiliki niat untuk keluar cenderung mengalami penurunan keterikatan terhadap pekerjaan, mengurangi usaha, menunda tugas, serta mulai mencari alternatif pekerjaan. Apabila kondisi tersebut tidak segera ditangani, perusahaan dapat mengalami peningkatan biaya rekrutmen dan pelatihan, kehilangan karyawan berpengalaman, serta terganggunya kualitas pelayanan kepada pelanggan.

SFA Steak & Resto Karanganyar merupakan salah satu usaha yang bergerak dalam bidang kuliner dan pelayanan makanan. Sebagai restoran, SFA Steak & Resto Karanganyar

memiliki aktivitas operasional yang menuntut kecepatan, ketelitian, dan kemampuan beradaptasi. Karyawan dihadapkan pada tuntutan pelayanan langsung kepada konsumen, pembagian kerja berdasarkan sistem shift, jam kerja yang beragam, serta kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu.

Berdasarkan data Divisi HRD SFA Steak & Resto Karanganyar, pada tahun 2024 terdapat 44 karyawan yang keluar dari perusahaan, sedangkan pada tahun 2025 terdapat 34 karyawan yang keluar. Meskipun terjadi penurunan jumlah karyawan yang keluar, angka tersebut tetap menunjukkan adanya dinamika tenaga kerja yang perlu mendapatkan perhatian. Tingginya jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan dapat mengindikasikan adanya persoalan dalam pengelolaan beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang diduga memengaruhi turnover intention. Beban kerja berkaitan dengan jumlah tugas, tingkat kesulitan pekerjaan, tekanan waktu, tuntutan fisik, dan energi yang diperlukan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pada lingkungan restoran, beban kerja dapat meningkat ketika jumlah konsumen bertambah, jumlah karyawan terbatas, atau pembagian tugas tidak seimbang. Beban kerja yang berlebihan dan berlangsung terus-menerus dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis, stres kerja, dan menurunnya kepuasan kerja. Pada akhirnya, karyawan dapat mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain.

Faktor berikutnya adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mengarahkan karyawan untuk bekerja dan mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memperoleh kompensasi yang layak, rasa aman, hubungan sosial yang baik, penghargaan, serta kesempatan pengembangan diri cenderung memiliki dorongan kerja yang lebih kuat. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menimbulkan perasaan tidak dihargai, kurangnya keterikatan, dan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Namun, hubungan antara motivasi dan turnover intention masih menunjukkan hasil yang berbeda dalam penelitian terdahulu. Beberapa penelitian menemukan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention, sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, sistem penghargaan, serta kondisi tenaga kerja pada masing-masing objek penelitian.

Selain beban kerja dan motivasi, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting dalam membentuk sikap karyawan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik, seperti penerangan, suhu udara, kebisingan, kebersihan, tata ruang, keamanan, hubungan dengan atasan, serta hubungan antarpegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dapat menciptakan rasa aman, meningkatkan konsentrasi, dan memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat meningkatkan ketidakpuasan, stres, dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja cenderung berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi. Meskipun demikian, terdapat pula penelitian yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak

berpengaruh signifikan atau hanya berpengaruh secara umum tanpa arah hubungan yang jelas.

Perbedaan temuan penelitian terdahulu menunjukkan adanya research gap terkait pengaruh beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor perbankan, manufaktur, telekomunikasi, maritim, dan perhotelan. Penelitian yang secara khusus menguji ketiga variabel tersebut pada karyawan restoran masih perlu dikembangkan karena industri kuliner memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda, terutama dalam hal tekanan pelayanan, mobilitas kerja, sistem shift, dan intensitas interaksi dengan konsumen.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan SFA Steak & Resto Karanganyar. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam merancang strategi retensi karyawan..

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian dilakukan pada karyawan SFA Steak & Resto Karanganyar untuk menganalisis pengaruh beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SFA Steak & Resto Karanganyar yang berjumlah 45 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, seluruh anggota populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh.

Data yang digunakan adalah data kuantitatif berupa data primer. Data diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan mengenai beban kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan turnover intention. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju diberi skor 5, setuju diberi skor 4, netral diberi skor 3, tidak setuju diberi skor 2, dan sangat tidak setuju diberi skor 1.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependennya adalah turnover intention. Beban kerja diukur melalui tuntutan mental, tuntutan fisik, tuntutan waktu, kinerja, usaha, dan frustrasi. Motivasi diukur melalui kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan aktualisasi diri. Lingkungan kerja diukur melalui penerangan, keamanan, sirkulasi udara, kebisingan, tata ruang, dan kondisi kerja. Sementara itu, turnover intention diukur melalui keinginan untuk berhenti, mencari pekerjaan lain, dan meninggalkan organisasi.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan jawaban kuesioner. Selanjutnya dilakukan uji validitas untuk mengetahui ketepatan instrumen dalam mengukur variabel penelitian dan uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi instrumen. Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap turnover intention. Uji F digunakan

untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel independen secara simultan, sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variasi turnover intention. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah $[Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e]$, dengan $[Y]$ sebagai turnover intention, $[X_1]$ sebagai beban kerja, $[X_2]$ sebagai motivasi, $[X_3]$ sebagai lingkungan kerja, $[a]$ sebagai konstanta, $[b_1, b_2, b_3]$ sebagai koefisien regresi, dan $[e]$ sebagai kesalahan pengganggu. Pengambilan keputusan dilakukan pada tingkat signifikansi 5%; apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka variabel dinyatakan berpengaruh signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Koefisien regresi sebesar 0,458 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja cenderung meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Temuan ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi, tekanan waktu, kebutuhan bekerja secara fisik, serta tuntutan pelayanan kepada konsumen dapat meningkatkan kelelahan karyawan. Dalam operasional restoran, beban kerja dapat semakin berat ketika terjadi peningkatan jumlah pelanggan, keterbatasan jumlah karyawan, atau pembagian tugas yang kurang seimbang.

Hasil tersebut memperkuat pandangan bahwa beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan dapat menurunkan kenyamanan serta kepuasan kerja. Oleh karena itu, manajemen perlu melakukan pembagian kerja yang proporsional, menyusun jadwal shift secara adil, menyediakan waktu istirahat yang memadai, dan menyesuaikan jumlah karyawan dengan tingkat kepadatan operasional.

Pengaruh Motivasi

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dengan koefisien regresi sebesar 0,147 dan nilai signifikansi 0,026. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi dalam model penelitian memiliki hubungan positif dengan turnover intention.

Arah hubungan tersebut berbeda dari dugaan awal bahwa motivasi yang tinggi akan menurunkan keinginan karyawan untuk keluar. Temuan ini dapat menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan belum sepenuhnya terbentuk dari faktor yang memperkuat keterikatan terhadap organisasi. Karyawan mungkin tetap memiliki dorongan untuk bekerja, tetapi dorongan tersebut dapat diarahkan pada pencarian kesempatan kerja yang dianggap lebih baik.

Dengan demikian, motivasi tidak cukup dipahami hanya sebagai semangat untuk bekerja. Manajemen perlu memastikan bahwa motivasi tersebut didukung oleh sistem penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan karier, hubungan kerja yang positif, serta rasa aman dan dihargai. Apabila motivasi hanya berorientasi pada penyelesaian tugas tanpa diikuti kepuasan dan keterikatan organisasi, karyawan tetap berpotensi memiliki niat untuk berpindah.

Pengaruh Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Koefisien regresi sebesar -0,072 dan nilai signifikansi 0,045 menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat membantu karyawan bekerja dengan lebih tenang dan fokus. Dalam konteks restoran, faktor seperti suhu ruangan, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, keamanan, tata letak area kerja, serta hubungan dengan rekan kerja dan atasan berpotensi memengaruhi pengalaman kerja sehari-hari.

Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan fasilitas fisik, tetapi juga dengan kualitas hubungan sosial di tempat kerja. Sikap atasan yang mendukung, komunikasi yang terbuka, dan kerja sama antarpegawai dapat meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, konflik, kurangnya dukungan, serta kondisi kerja yang tidak nyaman dapat memperkuat keinginan untuk keluar.

Pengaruh Simultan

Secara simultan, beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F sebesar 68,412 dengan signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,821 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 82,1% variasi turnover intention, sedangkan 17,9% lainnya dipengaruhi faktor di luar model penelitian.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa turnover intention tidak disebabkan oleh satu faktor saja. Keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi terbentuk melalui kombinasi antara tuntutan pekerjaan, dorongan kerja, dan kondisi lingkungan tempat karyawan bekerja. Oleh karena itu, upaya menekan turnover intention perlu dilakukan secara menyeluruh, bukan hanya melalui peningkatan gaji atau perekrutan karyawan baru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja dan motivasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap turnover intention karyawan SFA Steak & Resto Karanganyar. Artinya, semakin tinggi beban kerja dan permasalahan motivasi yang dirasakan, semakin besar keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan, sehingga lingkungan kerja yang semakin nyaman dapat menurunkan turnover intention. Secara simultan, beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, sehingga perusahaan perlu mengatur beban kerja, meningkatkan motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriliyani, Lidiya, 2025, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pt Telkom Witel Bekasi", *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* 3, (2)
- Angelisa., Jennifer Chandra, Sri Indastuti, 2023, "Influence Of Motivation, Workload, And Leadership Style On *Turnover Intention* At Pt Bank Central Asia Tbk Main Branch Pekanbaru", *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen* 11, (3)

- Antara, I Putu Candra., I Made Widianegara, Fakhrurozi, 2024, "Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di Klapa Resort", *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis* 9, (1)
- Budiarto, 2026, "Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pegawai Di Pt. Pos Indonesia Jakarta Barat (Persero) (Pada Bagian Pengantaran)", *Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen (Jaem)* 3, (1)
- Deswarta, Masnur, Adil Mardiansah, 2021, "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru", *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 14, (2)
- Farhan Saputra, Alifah Jiddal Masyruroh, Bayu Putra Danaya, Srirahayu Putri Maharani, Nova Astia Ningsih, Tania Septfania Ricki, Ganis Aliefiani Mulya Putri, Jumawan, Hadita, 2023, "Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kepemimpinan Pada Pt Graha Sarana Duta", *Jurnal Riset Manajemen* 1, (3)
- Fauziyah, Dinda Azizah, 2023, "Peran Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pada Kepuasan Konsumen Di Coffeeshop Janji Jiwa Kota Kendari", *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9, (24).
- Forester, B. J., Khater, A. I. A., Afgani, M. W., Isnaini, M., 2024, "Penelitian Kuantitatif: Uji Reliabilitas" 4, (3)
- Gandung, M., 2023, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Roda Bangun Mandiri Jakarta", *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 3, (1)
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25* (Cetakan Kesembilan). Semarang: Badan Penerbit Universitas Dengan Program Ibm Spss 25.
- Hariyanto, Budi Eko, Sopiah, 2022, "The Influence Of Workload And Environment On *Turnover Intention* Through Job Satisfaction And Organizational", *Penanomics: International Journal Of Economics* 1, (3)
- Hasyim, Ramdani., 2025, "Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Teknisi Instalasi Internet", *Jurnal Inovasi Global* 3, (7).
- Hidayat, R. Z. M., Robbina, M. A. F. R., Sari, E. N., Azizah, W., Iskandar, A. F., 2024, "Peran Program Pengenalan Dalam Meningkatkan Engagement Karyawan: Pendekatan Berbasis Teori Motivasi", *Manabis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 3, (2)
- Hisbih, T. A., Karmela Fitriani, L., Supriatna, O., 2023, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi", *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan* 4, (3)
- Husaini, R. N., Sutarna, S., 2021, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan", *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan* 21, (1)
- Indrayana, D. S., Putra, F. I. F. S., 2024, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis* 2, (1)
- Irawati, R., 2018, "Pengaruh Karyawan, Kepuasan Karyawan Dan Turn Over Terhadap Keunggulan Bersaing Perusahaan Melalui Kinerja Karyawan", *Jurnal Administrasi Dan Bisnis* 12, (1)

- Irvianti, L. S. D., Verina, R. E., 2015, "Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Pt Xi Axiata Tbk Jakarta", *Binus Business Review* 6, (1)
- Latansa, Mm., Rahmawati Noor I., Yasin Rm., 2024, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pt Sinar Indah Kertas", *Business And Economics Conference In Utilization Of Modern Technology* 12, (6).
- Lestari, S., 2023, "Analisis Algoritma Regresi Linear Sederhana Dalam Memprediksi Tingkat Penjualan Album Kpop", *Insologi: Jurnal Sains Dan Teknologi* 2, (1)
- Lizardy, Iqbal Fyan, 2023, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur)", *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 12, (2)
- Nuryanto, Faisal Sholihudin, 2024, "Faktor Penentu Loyalitas Pelanggan Dengan Kepuasan Pelanggan Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Manajemen Maranatha* 23, (2)
- Prayitno & Hartono, 2025, "Pengaruh Kepuasan Gaji, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Produksi", *Journal Of Business And Economics Research (Jbe)* 6, (1)
- Purwati, A. A., 2021, "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pt Bumi Raya Mestika Pekanbaru", *Management Studies And Entrepreneurship Journal (Msej)* 2, (1)
- Purwati, A. A., Salim, C. A., Hamzah, Z., 2020, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan", *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen* 8, (3)
- Purwati, Astri Ayu., Cindy Ascorditia, Zulfadli Hamzah., 2020, "Effect Of Compensation, Work Motivation And Workload On Employee *Turnover Intention*", *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen* 8, (3)
- Putri, A. R., Hasanati, N., 2022, "Motivasi Kerja Dan *Turnover Intention* Pada Karyawan", *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi* 11, (2)
- Rampai, B., *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*
- Ratnasari, Nava Dwi & Febrian Eko, 2024, "Faktor – Faktor Penentu *Turnover Intention* : Studi Kasus Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Work – Life Balance Di Kalangan Karyawan Gen Z Di Bandar Lampung" *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)* 8, (3)
- Rohani, I. D., Aryani, D. N., 2025, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*", *Jurnal Lentera Bisnis* 14, (2)
- Rohman, S. N., Ambarwati, D., Saptaria, L., 2023, "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk", *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa* 2, (4)
- Rynardo, Kevin & Louis Utama, 2021, "Pengaruh Orientasi Inovasi Terhadap Kinerja Umkm Bidang Kuliner", *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 3, (4)
- Sari, Ap., Hermawan., Affandi., 2020, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterikatan Karyawan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus: Restoran)", *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis* 6, (2)

- Sari, D. P., Widodo, S., 2021, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*", *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 8, (1)
- Setiyarti, Tettie., Ni Made Widiyastiti, Ida Ayu, Pipit Sundari, 2023, "*Turnover Intention* Di Antara Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Stres Kerja", *Jurnal Stie Semarang* 15, (2)
- Siti Romdona, Silvia Senja Junista, Ahmad Gunawan, 2025, "Teknik Pengumpulan Data: Observasi, Wawancara Dan Kuesioner", *Jisosepol: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik* 3, (1)
- Subhaktiyasa, P. G., 2024, "Menentukan Populasi Dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif", *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 9, (4)
- Sugiyono, . (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Edisi Satu, Cetakan Satu). Bandung: Alfabeta.
- Sulaeha, D., Gandung, M., 2025, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt World Terminalindo Jakarta Utara", *Jurnal Intelek Insan Cendikia* 2, (2)
- Sutrisno, E., 2023, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Yogyakarta
- Wahyuni, A., Fatimah, E. S., Arifin, B. S., 2021, "Motivasi Kerja Dalam Organisasi Pendidikan", *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, (1)
- Waruwu, M., 2023, "Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif Dan Metode Penelitian Kombinasi" 7
- Wijayanto, Petrus., Putri Farezha, 2023, "The Influences Of Work Environment, Workload, And Job Stress On *Turnover Intention* In Pt Indofood Cpb Sukses Makmur Of Noodle Division", *Jpek (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan* 7, (2).
- Yashak, A., Shak, M. S. Y., Tahir, M. H. M., Shah, D. S. M., Mohamed, M. F., 2020, "Faktor Motivasi Teori Dua Faktor Herzberg Dan Tahap Motivasi Guru Pendidikan Islam: Herzberg Two-Factor Theory's Motivation Factor And The Islamic Studies Teachers Motivation Level", *Sains Insani* 5, (2)