

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2, Nomor 1, 2024, Halaman 22-29
Licenced by CC BY-SA 4.0
E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.10473976)
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10473976>

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Karyawan Gen Z di Palembang

Bryan Kaymanage Kheng^{1*}, Devin Alexander², Rizky Wijaya³

¹²³Program Studi S1 Manajemen, Universitas Katolik Musi Charitas

Email: bryankayr35@gmail.com¹, Devinalexander03@gmail.com², rizkywijaya2912@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggunakan pendekatan kuantitatif terhadap fenomena Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Karyawan Gen Z Di Palembang. Target yang di teliti dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja UMKM di Palembang. Metode pengambilan sampel yang dipilih untuk penelitian ini, dan disarankan agar jumlah sampel setidaknya lima kali lebih besar dari jumlah item kuesioner di sebut dengan purposive sampling. Data yang di gunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang akan di gunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis menggunakan software SPSS dan koefisien determinasi. Hasil pengujian ini menyatakan bahwa Beban Kerja , berpengaruh negative dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap turnover. Karyawan Gen Z di kota Palembang.

Kata Kunci : *Beban kerja , Lingkungan Kerja , Turnover*

Article Info

Received date: 10 December 2023

Revised date: 20 December 2023

Accepted date: 07 January 2024

PENDAHULUAN

Bisnis modren tidak dapat menghindari persaingan, jadi mereka harus siap untuk menghadapi pesain yang aka nada di lapangan. Bisnis semakin bersaing di era digitalisasi saat ini. Supaya dapat bersaing dengan perusahaan lain, perusahaan harus memperlakukan pesaing mereka dengan bijak dan sesuai peraturan. strategi yang dapat digunakan oleh perusahaan agar bersaing dengan perusahaan lain adalah pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan SDM perusahaan dapat menciptakan perubahan yang positif untuk para karyawan yang ada di perusahaan, terutama pada UMKM agar karyawannya dapat bekerja lebih produktif dan optimal. Karyawan merupakan aset yang penting bagi perusahaan, maka perusahaan perlu mempertahankan tingkat kepuasan kerja untuk menjaga kualitas kinerja. Menurut saya beban kerja merupakan hal penting yang perlu di perhatikan oleh atasan karena dengan beban yang berlebihan dapat mengakibatkan terjadinya karyawan tidak nyaman untuk bekerja dan dapat terjadinya turnover dan juga lingkungan kerja yang tidak suportif sehingga dapat menyebabkan munculnya turnover Saya ingin meneliti ini karena banyaknya karyawan gen z di jaman sekarang yang banyak turnover dalam bekerja di UMKM

Di kalangan generasi muda terutama gen Z saat ini sering terjadinya turnover dan turnover. Ini terjadi karena karyawan gen z tersebut mengalami burn out dalam bekerja dan lingkungan kerja yang kurang mendukung atau nyaman juga merupakan faktor yang mendukung yang terjadinya turnover yang di mana jika karyawan gen z ini di berikan pekerjaan yang melebihi batas kemampuan batas mereka maka karyawan gen z tersebut tidak akan segan segan untuk keluar dari pekerjaan tersebut dan memilih pekerjaan lain yang dapat membuat lebih nyaman dan bahagia

Dale & Staudohar (1982) dalam Sutanto dan Djohan (2006) menyatakan jika stress kerja merupakan: “Tekanan yang ada pada orang memengaruhi emosi, proses berpikir, serta kesehatan fisiknya. “Beberapa macam tekanan dapat mengakibatkan pegawai memiliki rasa beban ketika kerja serta menimbulkan ketidakstabilan emosi serta gangguan fisik yang melihatkan kalau anda sedang stress. Berdasarkan Taylor (2006) dalam Yana (2015), “Stress adalah pengalaman

emosional yang buruk.”, yang mengartikan pada saat karyawan merasa stress akan memberikan dampak negatif pada kesehatan mentalnya, contohnya meningkatnya emosi ketika sedang bekerja.

Menurut penelitian Ni Luh Tesi Riani dan **Alicia Pricelda** mengatakan bahwa beban punya pengaruh signifikan terhadap turnover karyawan akan tetapi. Pada penelitian Clara Novel dan Astri Ayu Purwati menunjukkan bahwa menunjukkan alasan yang berbeda karena beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover. Sehingga ini yang menyebabkan saya ingin meneliti apakah ada kaitan terhadap beban dan turnover selain penelitian terdahulu meneliti di perusahaan saya ingin menguji apakah beban dan lingkungan terhadap turnover. Ini berlaku di karyawan UMKM gen z Berdasarkan fenomena di atas saya peneliti ingin melakukan penelitian ulang terhadap penelitian dengan judul pengaruh beban dan lingkungan kerja terhadap turnover karyawan gen z di Palembang

METODE

Penulis melakukan penelitian terhadap karyawan Umkm yang berada di kota Palembang , Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2023 hingga bulan Desember 2023. Yang menjadi populasi untuk menjalankan penelitian ini yaitu merupakan seluruh karyawan umkm . yang berjumlah sebanyak 100 orang. Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi (Sugiyono, 2013). Adanya populasi yang ada sampel yang digunakan yaitu dengan menggunakan sebuah metode pengambilan sampel jenuh. Oleh karena itu sampelnya merupakan seluruh karyawan sebanyak 100 orang dalam melakukan penelitian ini.

Jenis dan Sifat Penelitian

Artikel yang akan saya tulis ini akan menggunakan penelitian campuran, artikel ini menggunakan studi kasus yang sangat membantu dalam mengetahui pengaruh antar variabel dan metode mengumpulkan data dengan memakai kuesioner sederhana dengan menggunakan teknik kuisisioner.

Populasi dan Sampel

Populasi yang diteliti ialah seluruh karyawan UMKM yang ada pada kota Palembang yang totalnya tidak bisa dipastikan. Metode yang dipakai guna menetapkan besar sampel pada penelitian memakai metode non probability sampling._

Teknik Sampling

Metode mengambil sampel memakai metode non probability sampling, yaitu pengumpulan data berdasarkan kriteria untuk memperoleh sampel yang sesuai untuk menggapai tujuan penelitian. Penelitian memakai purposive sampling. Berdasarkan Sugiyono dalam (Lenaini, 2021) menunjukkan kalau sampel ditentukan dengan mempertimbangkan kriteria tertentu.

Sumber Data

Data primer diambil langsung dari responden berupa jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, serta pekerjaan. Sementara itu, mengumpulkan data sekunder dengan menyebarkan kuesioner akan dilakukan dengan memakai formulir online Google.

Metode Pengumpulan Data

Metode mengumpulkan data yang akan digunakan adalah dengan mengeluarkan pernyataan dengan bentuk kuesioner, kemudian disebarkan ke pegawai UMKM yang ada pada kota Palembang. Kuesioner yang dipakai berupa pernyataan yang secara logis berkaitan dengan masalah penelitian serta setiap pernyataan adalah jawaban yang bermakna untuk uji hipotesis

Metode Analisis Data Dan Deskriptif

Menurut (Sugiono, 2019:206), dikatakan kalau statistik deskriptif berarti data dengan memiliki tujuan menganalisis data sebagai bahan penelitian dan kemudian diperoleh dan dipakai guna penelitian. Apakah variabel yang dipakai termasuk dalam kategori tertentu yang dijelaskan sebelumnya.

Uji Kausalitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas data dipakai guna mengukur valid atau tidak kuesioner. sebuah kuesioner dapat dikatakan valid apabila pernyataan yang terdapat pada kuesioner tersebut, bila dipakai mampu memperlihatkan sesuatu yang diukur kuesioner. Pengukuran dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada r tabel dengan derajat kebebasan $(df) = n - k$, n ialah total sampel serta k ialah total variabel. Kriteria pemeriksaan kelayakan adalah:

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (sig 0,05 maka variabel tersebut dianggap valid).
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (sig 0,05 maka variabel hitung tidak valid)

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan guna supaya tahu konsisten pengukuran yang dilakukan dengan memakai kursorer jika pengukuran dilakukan 2x atau lebih dengan permasalahan yang sama serta alat ukur yang sama. (Priyanto, 2018). Program SPSS dipakai guna menguji reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha (α) dengan keputusan data reliabel jika $\alpha > 0,6$

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Residual

Pengujian normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan apakah variabel independent serta dependen terdistribusi dengan normal dalam model regresi. (Hatma dan Nainggolan, 2021) dengan menguji normalitas dipakai teknik menguji One Sample Kolmogorov Smirnov dengan kriteria uji: jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data terdistribusi dengan normal dan sebaliknya.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas membantu menetapkan adanya atau tidak korelasi antara variabel independent pada model regresi. Menguji ini didasarkan pada nilai VIF, disebut jika nilai $VIF < 10$ serta nilai toleransi mendekati 1 maka tidak ada fenomena multikolinearitas (V. W Surjarweni, 2019)

3. Uji Heteroskedastisitas

Menguji ini dilakukan supaya tahu apakah terdapat kesamaan antara variasi nilai sisa penelitian yang satu dengan yang lain. Pengujian ini dilakukan dengan melihat point cloud hasil pertungan SPSS (Sabrudi dan Suhendra, 2019).

Uji Pengaruh

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisa ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent yaitu beban kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), serta stress kerja karyawan (Y) merupakan variabel dependen. Regresi ini dibangun:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Subjek variabel dependen yang diprediksi yaitu stress kerja

a = Nilai Konstanta

$b_1 \dots b_2$ = Nilai koefisien regresi

X_1 = Variabel independent yaitu beban kerja

X_2 = Variabel independent yaitu Lingkungan Kerja

2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tujuan pengujian ini adalah guna mengukur berapa persen kontribusi pengaruh variabel independent kepada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dimulai dari 0 – 1.

Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Menguji T dilakukan guna mengetahui apakah masing variabel independent mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen atau tidak. Menguji t akan mengetahui pengaruh secara signifikan koefisien variabel independent kepada variabel dependen, baik dengan parsial maupun terpisah (Winarno dan Andjarwati, 2019). Nilai patokan tes ini adalah:

- a. H_0 di terima serta H_a di tolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$
- b. H_0 di tolak serta H_a di terima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$.

2. Uji F (Simultan)

Menguji F memungkinkan guna mengetahui apakah setiap variabel independent dalam penelitian mempunyai pengaruh simultan kepada variabel dependen (Manoy et al., 2021). Tolak ukur yang dipakai adalah:

- a. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 di tolak serta H_a di terima.
- b. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima serta H_a di tolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil Uji Kausalitas Data****Uji Validitas**

Menguji validitas memiliki tujuan untuk menguji setiap pernyataan yang dipakai dimasing-masing variabel seperti beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), serta stress kerja (Y) dengan memakai software IBM SPSS versi 25.

X1

indikator	Nilai signifikan	Nilai signifikan	Keterangan
Bk1	0.000	0.05	valid
BK2	0.000	0.05	valid
Bk3	0.000	0.05	Valid
Bk4	0.000	0.05	Valid
Bk5	0.000	0.05	valid

Menurut hasil signifikansi menguji validitas, mendapatkan hasil jika variabel X1 tersebut mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05.

X2

indikator	Nilai signifikan	Nilai signifikan	Keterangan
Lk1	0.000	0.05	valid
Lk2	0.000	0.05	valid
Lk3	0.000	0.05	valid
Lk4	0.000	0.05	valid
Lk5	0.000	0.05	valid

Berdasarkan nilai signifikansi menguji validitas, mendapatkan hasil jika variabel X2 tersebut mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Y1

indikator	Nilai signifikan	Nilai signifikan	keterangan
Sk1	0.000	0.05	valid
Sk2	0.000	0.05	valid
Sk3	0.000	0.05	valid
Sk4	0.000	0.05	valid
Sk5	0.000	0.05	valid
Sk6	0.000	0.05	valid

Berdasarkan nilai signifikansi menguji validitas, mendapatkan hasil jika variabel Y1 tersebut memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dari ketiga tabel terlampir memiliki kesimpulan kalau seluruh poin yang dilaporkan pada kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menguji reliabilitas penelitian memakai teknik Cronbach's Alpha yang mengarah pada nilai Alpha keluaran SPSS

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Beban Kerja	0,840	6
Lingkungan Kerja	0,824	6
Turnover	0,819	7

Sumber: Data di olah, IBM SPSS versi 25 (2023)

Menurut tabel diatas hasil dari pengujian reliabilitas SPSS dengan variabel beban kerja , Lingkungan Kerja , serta Turnover mempunyai nilai Cronbach's Alpha>0,6. Hal ini didapatkan kalau pernyataan sertiap variabel mempunyai reliabilitas atau kredibilitas yang tinggi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menguji normalitas adalah pengujian yang dilakukan guna memperlihatkan apakah data penelitian berdistribusi secara normal atau tidak, dimana data yang bagus ialah data yang polanya mirip dengan distribusi normal. Pengujian yang dilakukan pada penelitian ini memakai uji one-sample Kolmogorov-Smirnov.

-Normalitas

Test Statistic	.078
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil menguji normalitas diperoleh nilai signifikan sebesar 0,200>0,05 artinya sisa nilai penelitian terdistribusi dengan normal

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan guna menunjukkan ada tidaknya korelasi antar variabel independent pada penelitian yang dilakukan.

Multikolinearitas

Keterangan	Toleran	vif
Beban pekerjaan	0,838	0,838
Lingkungan pekerjaan	1,193	1,193

Dapat dilihat menurut tabel diatas yang menunjukkan jika nilai toleran & VIF memperlihatkan tidak terjadinya multikolinearitas. Dengan menguji ini memungkinkan anda melihat ada tidaknya kesamaan varians residu pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lain.

Model	b	t	Sig
Constant	0,070	0,811	0,420
TX1	0,004	0,998	0,321
TX2	0,001	0,226	0,822

Pada eksperimen heteroskedastisitas didapatkan x1 (0,321) serta x2 (0,822) mempunyai nilai yang besar dari pada 0,05 berarti bisa diambil kesimpulan jika X1 dan heteroskedastisitas karena lebih besar dari 0,05

Uji Pengaruh Analisis Regresi Linear Berganda

Menguji pengaruh ini bertujuan guna menunjukkan apakah pengaruh 2 atau lebih variabel bebas kepada variabel terikat yang diperlihatkan dengan bentuk persamaan regresi.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.470	2.743		2.359
	TX1	.600	.118	.502	5.096
	TX2	.143	.140	.100	1.018

a. Dependent Variable: TY

Sumber: Data diolah, IBM SPSS versi 25 (2023)

Menurut *output* pada tabel 7 didapatkan persamaan:

$$Y = 6,470 + 0,600X_1 + 0,143X_2$$

Didapatkan nilai konstanta (α) 6,470, koefisien β_1 0,600, koefisien β_2 0,413. Nilai koefisien regresi,143. Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap variabel mempunyai pengaruh positif terhadap stres kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menguji ini dilakukan guna melihat berapa besar pengaruh variabel independent kepada variabel dependen dengan waktu yang bersamaan.

Model	Adjusted R Square
1	0,286

Dari penelitian diatas diperoleh nilai R-squared fitting dengan mempelajari skala likert dengan data TX1, TX2, serta memakai teknik R-squared fitting serta hasilnya 0,286 berarti besarnya pengaruh variabel bebas (x_1 , x_2) terhadap dependen (y_1) adalah memberikan pengaruh 28,6% termasuk 71,4% variabel lain yang dapat mempengaruhi stres kerja.

Uji Hipotesis Uji T (Parsial)

Menguji t dilakukan guna melihat berapa besar pengaruh masing-masing variabel independent (X_1 , X_2) kepada variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lain tetap. Menguji t digunakan guna menguji perbedaan antara nilai mean pada variabel dengan nilai yang dihipotesiskan. Penentuan ketika mengambil keputusan adalah:

model	t	Sig
Constan	2,359	0,021
Tx1	5,096	0,000
Tx2	1,018	0,311

Pada hasil menguji T guna variabel x_1 mendapatkan 0.000 yang dimana hasil <0.05 memiliki arti jika variabel x_1 memiliki pengaruh kepada y_1 tapi buat hasil ketika menguji T variabel x_2 mendapatkan nilai 0.311 yang memiliki nilai <0.05 maka bisa dibuat kesimpulan kalau X_2 tidak mempunyai pengaruh pada y_1 .

Uji F (Simultan)

Menguji F supaya tahu pengaruh dari variabel independent (X_1 , X_2 , serta X_3) kepada variabel dependen (Y). Menguji F diinterpretasikan menggunakan Analysis of Variance = ANOVA):

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	560.806	2	280.403	18.612	.000 ^b
	Residual	1295.666	86	15.066		
	Total	1856.472	88			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Menunjukkan bahwa nilai stres kerja sebesar $560,806 > 2,6283327$ artinya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan H_0 di tolak serta H_a di terima berarti beban pekerjaan serta lingkungan pekerjaan variabel memiliki pengaruh stimulasi, berpengaruh positif serta signifikan kepada tingkat stress kerja pegawai UMKM di Kota Palembang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pembahasan tentang beban kerja terhadap Turnover

Beban kerja dapat memiliki dampak signifikan terhadap tingkat turnover atau pergantian karyawan dalam sebuah organisasi. Turnover adalah jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan dan digantikan oleh karyawan baru dalam suatu periode waktu tertentu. Beban kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada tingkat turnover yang tinggi, dan sebaliknya. Untuk mengurangi turnover yang disebabkan oleh beban kerja, organisasi perlu memperhatikan manajemen beban kerja, memberikan peluang pengembangan karir, meningkatkan komunikasi, memberikan dukungan manajerial, dan memperhatikan keseimbangan kerja-hidup karyawan. Program kesejahteraan karyawan dan strategi retensi juga dapat membantu mengatasi dampak negatif dari beban kerja yang tinggi.

2. Pembahasan tentang Lingkungan kerja terhadap turnover

Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam memengaruhi tingkat turnover (perpindahan karyawan) dalam suatu organisasi. Faktor-faktor di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan, keterlibatan, dan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak pada tingkat turnover. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, organisasi dapat mengidentifikasi area di mana perbaikan dapat dilakukan untuk mengurangi tingkat turnover dan mempertahankan karyawan yang berpotensi tinggi. Perencanaan sumber daya manusia yang baik dan perhatian terus-menerus terhadap kesejahteraan karyawan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif.

SIMPULAN

Didasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Beban Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Karyawan Gen z di Palembang, maka kesimpulan penelitian ini yaitu:

1. Beban kerja dapat mempengaruhi kerja secara signifikan terhadap Turnover dalam pegawai UMKM Gen Z
2. Lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Turnover dalam pekerja UMKM di Gen Z

Hasil pembahasan dan saran yang dapat diberikan yaitu :

1. Variabel Beban kerja mempunyai pengaruh dengan Turnover karyawan di gen Z oleh karena itu untuk kedepannya untuk Gen Z dalam mencari pekerjaan ada baiknya carilah pekerjaan yang benar-benar sesuai dengan passion dan tingkat yang sesuai dengan diri sendiri.
2. Variabel Lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh dengan adanya Turnover yang terjadi di lapangan kerja

REFERENSI

Abdi Aqsa, A. (2016). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turn-Over Intention Karyawan Swasta Generasi Z Dan Milenial Di Kota Samarinda*. 01, 1–23.

- Ahmad, Y. ., Tawal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Aisy, R. Dkk. (2023). Implementasi Kebijakan Kesejahteraan Karyawan Gen Z Dalam Menanggulangi Bornout Di Lingkungan Kerja. 1(12), 3025–9495.
- Novel, C., & Marchyta, N. K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Swalayan Valentine Di Kairatu. *Agora*, 9(2), 1–11.
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 2(1), 77–91. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 370(3), 370–381. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/procuratio/index>
- Riani, T. L. N., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Manajemen*, 6(11), 5970–5998.
- Saepudin, D., Sugito, S., & Jayadi, J. (2022). Penggolongan Generasi Sebagai Pemoderasi Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(2), 155–166. <https://doi.org/10.37366/master.v2i2.440>
- Sukwadi, R., & Meliana, M. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dan Turnover Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 3(1), 1–9. <https://www.neliti.com/publications/127552/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-dan-turn-over-intention-karyawan-usaha-k>
- Widiawati, F. Dkk. (N.D.). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Geogiven Visi Mandiri Semarang.