



Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Sari Sandwich Indonesia

Ika Sabrianti¹, Irwan Suhartono²

¹² Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

ikasabrianti03@gmail.com, Irwansuhartono65@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT Sari Sandwich Indonesia. Turnover intention merupakan salah satu persoalan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena dapat memengaruhi stabilitas tenaga kerja dan keberlangsungan operasional perusahaan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research. Populasi penelitian adalah karyawan PT Sari Sandwich Indonesia, sedangkan data yang dianalisis berasal dari 69 responden yang memenuhi kriteria pengolahan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Analisis data mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana dan berganda, koefisien determinasi, serta uji hipotesis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dengan nilai t hitung 2,433, signifikansi 0,018, dan koefisien beta 0,297. Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung 2,249, signifikansi 0,028, dan koefisien beta 0,265. Sementara itu, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan nilai t hitung -1,066, signifikansi 0,290, dan koefisien beta -0,130. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan 8,5% variasi turnover intention, sedangkan 91,5% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*

Abstract

This study aims to analyze the effects of workload and job satisfaction on turnover intention among employees of PT Sari Sandwich Indonesia. Turnover intention is an important issue in human resource management because it may affect workforce stability and the continuity of company operations. The study employed a quantitative approach with an explanatory research design. The research population consisted of employees of PT Sari Sandwich Indonesia, while the analyzed data were obtained from 69 respondents who met the data-processing criteria. Data were collected through questionnaires, observation, documentation, and literature study. Data analysis included validity testing, reliability testing, classical assumption tests, simple and multiple linear regression, coefficient of determination, and hypothesis testing using IBM SPSS Statistics version 24. The results show that workload has a positive and significant effect on turnover intention, with a t-value of 2.433, a significance value of 0.018, and a beta coefficient of 0.297. Workload also has a positive and significant effect on job satisfaction, with a t-value of 2.249, a significance value of 0.028, and a beta coefficient of 0.265. Meanwhile, job satisfaction does not have a significant effect on turnover intention, with a t-value of -1.066, a significance value of 0.290, and a beta coefficient of -0.130. The coefficient of determination indicates that workload and job satisfaction explain 8.5% of the variation in turnover intention, while the remaining 91.5% is influenced by other factors outside the research model.

Keywords: Workload, Job Satisfaction, *Turnover Intention*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Perusahaan dapat memiliki teknologi yang canggih, modal yang

besar, serta sistem kerja yang baik. Akan tetapi, tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, seluruh kegiatan operasional perusahaan tidak dapat terlaksana secara maksimal dan efektif. Oleh karena itu, keberadaan karyawan bukan hanya sebagai pelaksana pekerjaan, tetapi juga sebagai penggerak utama yang menentukan keberlangsungan operasional perusahaan. Setiap individu dalam organisasi memiliki kemampuan, karakter, dan potensi yang berbeda-beda sehingga perlu dikelola secara tepat agar dapat memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan

Dalam beberapa tahun terakhir, permasalahan *turnover intention* menjadi perhatian penting dalam dunia kerja. *Turnover intention* merupakan keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja. Fenomena ini banyak terjadi pada berbagai sektor industri seperti kesehatan, manufaktur, logistik, jasa, hingga industri makanan dan minuman. Tingginya tingkat *turnover intention* dapat menimbulkan dampak yang kurang baik bagi perusahaan, karena perusahaan perlu mengeluarkan biaya tambahan untuk proses rekrutmen, pelatihan tenaga kerja baru, serta proses adaptasi karyawan terhadap lingkungan kerja yang baru. Selain itu, pergantian karyawan secara terus-menerus juga dapat mengganggu stabilitas operasional perusahaan dan menurunkan produktivitas kerja.

Pada pelaksanaannya, kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh faktor gaji maupun kompensasi, tetapi turut dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, peluang pengembangan karier atau promosi, serta tingkat beban pekerjaan yang diterima oleh karyawan. Ketika beban kerja dirasakan terlalu berat dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, maka kondisi tersebut dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja. Apabila hal tersebut berlangsung dalam waktu yang lama, maka karyawan dapat kehilangan motivasi kerja dan mulai mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain.

Fenomena tersebut juga dapat ditemukan pada PT Sari Sandwich Indonesia sebagai perusahaan yang bergerak di bidang *food and beverage* (F&B). Industri makanan dan minuman memiliki karakteristik pekerjaan yang cukup dinamis karena menuntut kecepatan pelayanan, ketepatan produksi, serta konsistensi kualitas produk. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan harus bekerja secara disiplin dan mampu menyesuaikan diri dengan target perusahaan. Tingginya tuntutan pekerjaan dalam industri ini berpotensi memengaruhi kondisi psikologis maupun kepuasan kerja karyawan apabila tidak diimbangi dengan manajemen sumber daya manusia yang baik.

Tabel 1.1
Data Rekapitulasi Sikap Karyawan pada PT Sari Sandwich Indonesia

Rekapitulasi Sikap Kerja Karyawan	2023		2024	
	Rating	Nilai	Rating	Nilai
Keaktifan	A	95	B	90
Inisiatif	B	87	B	82
Tanggung jawab	B	94	B	90
Kemampuan beradaptasi	B	86	C	80
Koordinasi	B	83	C	80
Kerjasama Tim	A	96	B	90
Hubungan dengan rekan kerja	B	91	B	90
Loyalitas	A	97	C	84
Kehadiran	A	95	B	88
Rata - Rata	B	91,5	B	86

Sumber: PT. Sari Sandwich Indonesia

Berdasarkan data rekapitulasi sikap kerja karyawan PT Sari Sandwich Indonesia tahun 2023–2024, terlihat adanya penurunan pada beberapa indikator penilaian kerja karyawan. Nilai rata-rata sikap kerja mengalami penurunan dari 91,5 pada tahun 2023 menjadi 86 pada tahun 2024. Penurunan cukup signifikan terjadi pada indikator loyalitas, kemampuan beradaptasi, koordinasi, dan kehadiran. Kondisi tersebut menunjukkan adanya perubahan perilaku kerja karyawan yang dapat menjadi indikasi menurunnya keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Penurunan loyalitas karyawan menjadi perhatian penting karena dapat menunjukkan adanya perubahan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Kondisi tersebut dapat menjadi salah satu indikasi yang berkaitan dengan munculnya keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Ketika loyalitas mulai menurun, maka kemungkinan munculnya *turnover intention* juga akan semakin besar. Selain itu, menurunnya kemampuan beradaptasi dan koordinasi kerja dapat menunjukkan bahwa sebagian karyawan mulai mengalami tekanan kerja atau ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja. Hal tersebut apabila tidak segera diatasi dapat berdampak pada meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Penelitian terkait hubungan antara beban kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* pada dasarnya telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Namun, hasil penelitian yang diperoleh masih menunjukkan adanya perbedaan atau ketidakkonsistenan. Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan bahwa pengaruh tersebut terjadi melalui variabel mediasi tertentu. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor kesehatan, perbankan, maupun logistik sehingga hasil penelitian tersebut belum tentu sesuai apabila diterapkan pada industri makanan dan minuman.

Berdasarkan kondisi tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Sari Sandwich Indonesia. Penelitian ini dinilai penting karena diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai kondisi kerja karyawan pada industri food and beverage, khususnya berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi munculnya *turnover intention*. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta menekan tingkat *turnover intention*.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian komparatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian komparatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk membandingkan keadaan satu variabel atau lebih pada dua kelompok atau lebih guna mengetahui ada atau tidaknya perbedaan di antara kelompok tersebut (Sugiyono, 2022). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian menggunakan data berbentuk angka yang dianalisis melalui prosedur statistik sehingga menghasilkan kesimpulan yang objektif dan dapat diuji secara empiris (Creswell & Creswell, 2023).

Dalam penelitian ini, penulis membandingkan kinerja keuangan PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA) dan PT Adhi Karya (Persero) Tbk (ADHI) berdasarkan rasio likuiditas, rasio aktivitas, dan rasio profitabilitas selama periode 2019–2024. Data yang digunakan merupakan data sekunder berupa laporan keuangan tahunan (*annual report*) yang diperoleh dari Bursa Efek Indonesia (BEI) dan situs resmi masing-masing perusahaan. Penggunaan pendekatan kuantitatif dianggap tepat karena seluruh variabel penelitian diukur menggunakan rasio keuangan yang kemudian dianalisis dengan *Independent Sample T-Test* untuk mengetahui perbedaan rata-rata kinerja keuangan kedua perusahaan.

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Sari Sandwich Indonesia, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan cepat saji yang berfokus pada penyediaan produk sandwich dengan standar kualitas internasional. Perusahaan ini dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki aktivitas operasional yang dinamis, melibatkan sistem kerja shift, serta tuntutan pelayanan yang tinggi kepada pelanggan.

Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek atau objek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi sasaran penelitian. Menurut Sugiyono (2020:215), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sejalan dengan pendapat tersebut, Suharsimi Arikunto (2020:173) menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Berdasarkan pengertian tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Sari Sandwich Indonesia yang berjumlah 289 orang.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Sugiyono (2020:116), sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi serta digunakan untuk mewakili keseluruhan populasi dalam penelitian.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel dari populasi yang ada. Rumus Slovin digunakan apabila peneliti tidak mengetahui secara pasti karakteristik populasi secara keseluruhan.

Adapun rumus Slovin yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e^2 = tingkat kesalahan (*error tolerance*)

Dengan jumlah populasi sebanyak 289 orang dan tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% (0,1), maka perhitungan sampel adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N e^2} \\ &= \frac{289}{1 + 289 (0.01)^2} \\ &= \frac{289}{1 + 289 (0.01)^2} \\ &= \frac{289}{3.89} \\ &= 74,2 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, jumlah sampel yang diperoleh adalah sekitar 74 responden. Namun, pada saat pengumpulan data hanya 69 kuesioner yang kembali, lengkap, dan memenuhi kriteria untuk diolah, sehingga jumlah sampel penelitian yang digunakan sebanyak 69 responden.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2020:147), analisis data dalam penelitian kuantitatif merupakan proses mengolah data yang telah diperoleh dari berbagai sumber penelitian. Proses tersebut dilakukan dengan cara mengelompokkan data sesuai variabel dan jenis data, menyusun data ke dalam bentuk tabel, menyajikan data penelitian, serta melakukan pengolahan data untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian yang telah ditetapkan.

2. Hasil dan Pembahasan.

Karakteristik responden disajikan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi demografis responden yang menjadi objek penelitian. Penyajian karakteristik responden bertujuan untuk memberikan informasi mengenai latar belakang responden sehingga dapat mendukung interpretasi hasil penelitian secara lebih komprehensif. Dalam penelitian ini, karakteristik responden meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, dan status pernikahan. Responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 69 orang, yang seluruhnya merupakan karyawan PT Sari Sandwich Indonesia.

Pembahasan dalam penelitian ini dilakukan untuk menginterpretasikan hasil analisis data mengenai pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention, pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja, serta pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada karyawan PT Sari Sandwich Indonesia. Interpretasi dilakukan dengan mengaitkan hasil pengujian hipotesis terhadap teori yang digunakan serta hasil penelitian terdahulu yang relevan sehingga diperoleh penjelasan yang komprehensif mengenai hubungan antarvariabel penelitian.

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung sebesar 2,433, lebih besar daripada t tabel sebesar 1,995, dengan nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$. Selain itu, nilai koefisien regresi (Beta) sebesar 0,297 menunjukkan arah hubungan yang positif. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Sari Sandwich Indonesia.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk memiliki keinginan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan tekanan kerja, kelelahan fisik maupun mental, sehingga mendorong karyawan untuk mempertimbangkan mencari pekerjaan pada perusahaan lain yang dipersepsikan memiliki beban kerja yang lebih proporsional. Hasil penelitian ini juga mengindikasikan bahwa karakteristik pekerjaan pada PT Sari Sandwich Indonesia sebagai perusahaan yang bergerak di bidang food and beverage memiliki tuntutan operasional yang relatif tinggi, sehingga pengelolaan beban kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mengendalikan tingkat *turnover intention*.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung sebesar 2,249, lebih besar daripada t tabel sebesar 1,995, dengan nilai signifikansi sebesar $0,028 < 0,05$. Selain itu, nilai koefisien regresi (Beta) sebesar 0,265 menunjukkan arah hubungan yang positif. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Sari Sandwich Indonesia.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja sebagaimana tercermin dari koefisien regresi yang bernilai positif. Temuan ini mengindikasikan bahwa responden memandang beban kerja yang diberikan masih dapat dikelola sehingga tidak menurunkan tingkat kepuasan kerja. Dengan kata lain, beban kerja yang diterima masih berada dalam batas yang dapat diterima oleh karyawan dan dipersepsikan sebagai bagian dari tanggung jawab pekerjaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung sebesar -1,066, yang secara absolut lebih kecil daripada t tabel sebesar 1,995, dengan nilai signifikansi sebesar $0,290 > 0,05$. Selain itu, nilai koefisien regresi (Beta) sebesar -0,130 menunjukkan arah hubungan yang negatif, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Sari Sandwich Indonesia.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Meskipun secara teoritis peningkatan kepuasan kerja cenderung menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, hubungan tersebut tidak terbukti secara statistik dalam penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

3. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Sari Sandwich Indonesia, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,433 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,995 dengan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk memiliki keinginan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,249 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,995 dengan nilai signifikansi $0,028 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima responden masih dapat dikelola dengan baik sehingga memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar -1,066 (secara absolut lebih kecil daripada t tabel sebesar 1,995) dengan nilai signifikansi $0,290 > 0,05$, sehingga hipotesis ketiga (H3) ditolak. Meskipun koefisien regresi menunjukkan arah hubungan negatif, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Hal ini

menunjukkan bahwa turnover intention pada karyawan PT Sari Sandwich Indonesia diduga lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih terdapat beberapa keterbatasan yang dapat memengaruhi hasil penelitian. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Penelitian ini hanya dilakukan pada PT Sari Sandwich Indonesia, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain yang memiliki karakteristik, budaya organisasi, serta sistem kerja yang berbeda. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya meliputi Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Turnover Intention*. Sementara itu, berdasarkan hasil koefisien determinasi ($R^2 = 0,085$), kedua variabel independen hanya mampu menjelaskan 8,5% variasi *turnover intention*, sedangkan 91,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, sehingga hasil jawaban responden sangat bergantung pada tingkat kejujuran, pemahaman, serta persepsi masing-masing responden terhadap pernyataan yang diberikan. Jumlah responden dalam penelitian ini terbatas pada 69 orang karyawan, sehingga hasil penelitian masih memiliki keterbatasan dalam menggambarkan kondisi yang lebih luas serta belum dapat mewakili karakteristik karyawan pada perusahaan lain. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear, sehingga hubungan antarvariabel hanya dianalisis berdasarkan hubungan langsung (direct effect). Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode analisis yang lebih komprehensif, seperti *Structural Equation Modeling* (SEM), dengan menambahkan variabel lain agar mampu menjelaskan hubungan antarvariabel secara lebih mendalam.

Reference

1. Egarini, N., & Prastiwi, D. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(2). <https://doi.org/10.59818/kontan.v1i3.236>
2. Ekawati. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7(1). <https://doi.org/10.56127/jekma.v5i2.2837>
3. Fitriantini, R., dkk. (2020). Analisis Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
4. Hanifah, H. N., & Halomoan, Y. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Grahaindo Kreasi Abadi (Country Wood) Tangerang Selatan. *AMANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(2), 177–185. <https://doi.org/10.70451/amanah.v2i2.163>
5. Hardityo, & Winarsih. (2025). Analisis Beban Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(3). <https://doi.org/10.55047/marginal.v4i3.1764>
6. Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
7. Inegbedion, H., Adeyemi, S., & Akinola, A. (2020). Workload and Employee Satisfaction: Evidence from Organizational Studies. *International Journal of Business and Management*, 15(5). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0312951>
8. Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
9. Lestari. (2020). Analisis Beban Kerja dan Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1).
10. Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. Dalam M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
11. Luthans, F. (1995). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
12. Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
13. Mardiatmoko. (2020). *Metode Statistik untuk Penelitian Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
14. Mayesti, dkk. (2025). Workload and Employee Turnover Intention. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(2). <https://doi.org/10.29138/ijebd.v8i4.3306>
15. Mobley, W. H. (2011). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*. New York: Addison-Wesley Publishing.
16. Muslim. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2).
17. Muslighin, dkk. (2025). Pengaruh Beban Kerja terhadap Keinginan Keluar Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 6(1). <https://doi.org/10.30595/medek.v25i2.18331>
18. Nitisemito, A. S. (2020). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
19. Novita, & Kusuma. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 6(2). <https://doi.org/10.35508/glory.v1i2.3374>
20. Prasetyani, D., Hindriari, R., & Maulana, S. R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Apotek Kimia Farma Tangerang. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 1(2). <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i2.11034>