



Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Generasi Z Pt. Mustika Citra Rasa (*Holland Bakery*) Unit Gajah Mada Jakarta Barat

The Influence Of Workload And Working Environment On Turnover Intention In Generation Z Employees Of Pt. Mustika Citra Rasa (Holland Bakery) Gajah Mada Unit West Jakarta

Sherly Oktaviani^{1*}, Melda wiguna²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : sherly.oktaviani4@gmail.com¹ *, dosen02513@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 28-01-2025

Revised : 29-01-2025

Accepted : 01-02-2025

Published: 03-02-2025

Abstract

This research aims to analyze the influence of workload and work environment on turnover intention among generation Z employees at PT. Mustika Citra Rasa (Holland Bakery) Gajah Mada Unit, West Jakarta. The research method used is a quantitative approach with simple and multiple linear regression analysis. Data was obtained through a questionnaire filled out by 51 respondents, who were generation Z employees. The results of the research show that workload has a positive and significant influence on turnover intention with a contribution of 62.4%. This is proven by the results of the hypothesis test analysis which shows that the value of $t_{count} > t_{table}$ is $9.012 > 1.67655$. This sustainability is supported by the p value $< Sig. 0.05$ or $0.000 < 0.05$. On the other hand, the work environment partially does not have a significant influence on turnover intention even though it has a strong correlation. This is proven by the results of the hypothesis test analysis which shows that the $t_{count} < t_{table}$ is $-7.021 < 1.67655$. This sustainability is supported by the p value $< Sig. 0.05$ or $0.000 < 0.05$. However, simultaneously, workload and work environment have a significant effect on turnover intention, with a joint contribution of 86.7%. This is proven by the analysis results, obtained from the calculated f test from Anova showing the calculated f value for the two independent variables, namely workload and work environment obtained a value of $f_{count} > f_{table}$ namely $157.042 > 3.19$ with a significance level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Workload, Work Environment, Turnover Intention*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada karyawan generasi Z di PT. Mustika Citra Rasa (Holland Bakery) Unit Gajah Mada, Jakarta Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana dan berganda. Data diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh 51 responden, yang merupakan karyawan generasi Z. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan kontribusi sebesar 62,4% hal ini dibuktikan dengan hasil analisis uji hipotesis didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9,012 > 1,67655$ keberlanjutan tersebut didukung oleh nilai p value $< Sig. 0,05$ atau $0,000 < 0,05$. Sebaliknya, lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention meskipun memiliki korelasi yang kuat hal ini dibuktikan dengan hasil analisis uji hipotesis didapatkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-7,021 < 1,67655$ keberlanjutan tersebut didukung oleh nilai p value $< Sig. 0,05$ atau $0,000 < 0,05$. Namun, secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, dengan kontribusi



bersama sebesar 86,7% hal ini dibuktikan dengan hasil analisis, diperoleh pada uji f hitung dari Anova menunjukkan nilai f hitung untuk kedua variabel independent yaitu beban kerja dan lingkungan kerja diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $157,042 > 3,19$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05..$

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

PENDAHULUAN

Holland Bakery yakni satu di antara pionir industri roti modern di Indonesia. Berdiri pada tahun 1978, kini dikelola oleh PT. Mustika Citra Rasa telah memperoleh sertifikasi Halal nasional dari LPPOM MUI Pusat. Satu di antara persoalan di perusahaan ini ialah besarnya tingkat *turnover*. Oleh karena itu, peneliti menyajikan Tabel 1.1 yang menunjukkan informasi karyawan keluar dan masuk dari tahun 2021 hingga tahun 2023

Tabel 1. 1 Informasi Karyawan Keluar dan Masuk PT. Mustika Citra Rasa (Holland Bakery) Unit Gajah Mada

Keterangan	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
Periode Awal	235	210	200
Karyawan Masuk	20	15	20
Karyawan Keluar	45	25	47
Periode Akhir	210	200	173
% Karyawan Masuk	8,51%	7,14%	10%
%Karyawan Keluar	17,65%	11,11%	21,36%

Sumber : Divisi HRD PT. Mustika Citra Rasa (Holland Bakery) Unit Gajah Mada

Dilihat pada tabel 1.1 di atas menunjukkan tingkat *turnover intention* yang semakin meningkat dilihat dari proporsi pegawai yang keluar lebih besar dibandingkan dengan proporsi pegawai baru. Pada tahun 2021 rasio pegawai baru sebesar 8,51% dan rasio pegawai keluar sebesar 17,65%, pada tahun 2022 rasio pegawai baru sebesar 7,14% dan rasio pegawai keluar sebesar 11,11%, dan pada tahun 2023, rasio pegawai baru menjadi 10%. Sedangkan persentase karyawan yang keluar dari perusahaan sebesar 21,36%. Variasi niat terjadi peningkatan yang amat signifikan setiap tahunnya. Di bawah ini ialah tabel untuk menghitung *turnover* karyawan Gen Z PT. Mustika Citra Rasa (Holland Bakery) kurun waktu 3 tahun yaitu tahun 2021 – 2023

Tabel 1. 2 Data *Turnover Intention* Karyawan Gen Z PT. Mustika Citra Rasa (Holland Bakery) Unit Gajah Mada

Tahun	Total Karyawan	Jumlah Karyawan Gen Z (18-29 Tahun)	Keterangan Keluar	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Keluar	% Persentase
2021	255	165	Pensiun	-	45	0 %
			PHK	15		33.3 %
			Resign	30		66.7 %
			Total			100 %
2022	225	150	Pensiun	1	25	4 %
			PHK	2		8 %
			Resign	22		88 %
			Total			100 %
2023	220	105	Pensiun	4	47	8.5 %
			PHK	-		0 %
			Resign	43		91.5 %
			Total			100 %

Sumber : Divisi HRD PT. Mustika Citra Rasa (Holland Bakery) Unit Gajah Mada

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* karyawan Gen Z dari tahun 2021 hingga 2023 terus mengalami peningkatan yang signifikan, Pada tahun 2021, *turnover intention*



tercatat sebesar 66,7%. Pada tahun 2022, angka tersebut meningkat drastis menjadi 88% yang lebih tinggi dibandingkan tahun sebelumnya. Kemudian, pada tahun 2023, *turnover intention* kembali meningkat sebesar 3,5%, mencapai 91,5%. Hingga November 2024, jumlah karyawan Gen Z yang tercatat adalah 120 orang, yang terdiri dari 102 di bagian penjualan, 5 di bagian kantor, dan 13 di bagian produksi, seiring dengan pembukaan toko baru di Green Lake 2.

Tabel 1. 3 *Jobdesk* Bagian Penjualan PT. Mustika Citra Rasa (Holland Bakery) Unit Gajah Mada

No	<i>Jobdesk</i>	Target Waktu Penyelesaian	Waktu Penyelesaian Aktual	Beban Kerja
1	<i>Cleaning</i>	93 jam	104 jam	11 jam
2	<i>Packing</i>	46 jam	60 jam	14 jam
3	<i>Display</i>	31 jam	40 jam	9 jam

Sumber : Divisi HRD PT. Mustika Citra Rasa (Holland Bakery) Unit Gajah Mada

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa *jobdesk* bagian penjualan selang waktu 3 bulan: Oktober, November, serta Desember 2023. Menunjukkan waktu penyelesaian sebenarnya tidak sesuai dengan target waktu yang ditetapkan perusahaan, seperti *cleaning* memiliki beban kerja 11 jam, *packing* dengan beban kerja 14 jam, dan *display* 9 jam beban kerja. Sesuai dengan Vanchapo (2020), beban kerja mengacu pada serangkaian proses atau kegiatan yang perlu dituntaskan seorang pekerja di suatu waktu. Bila pegawai melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik dan mampu beradaptasi dengan demikian hal itu tidak dianggap sebagai beban. Akan tetapi, bila seorang pegawai tidak mampu menyelesaikan atau beradaptasi dengan tugas yang diberikan, dengan demikian hal itu merupakan beban kerja. Ketika beban kerja terus meningkat, karyawan mulai mempertimbangkan untuk berganti pekerjaan dan mencari peluang yang mereka anggap lebih baik. Selain beban kerja, faktor lingkungan kerja pun punya pengaruh signifikan atas kinerja pegawai. Hal demikian dikarenakan lingkungan kerja yang nyaman ialah satu di antara unsur penting untuk pegawai dalam rangka menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasannya

Tabel 1. 4 Lingkungan Kerja PT. Mustika Citra Rasa (Holland Bakery) Unit Gajah Mada

Faktor Lingkungan			
Lingkungan Kerja Fisik		Baik	Kurang baik
1	Faktor Udara	40%	60%
2	Faktor Kebisingan	20%	80%
3	Faktor Suhu	40%	60%
4	Faktor Pencahayaan	30%	70%
5	Faktor Ruangan	40%	60%
Faktor Lingkungan			
Lingkungan Kerja Non Fisik		Baik	Kurang Baik
1	Memberikan jumlah gaji sesuai dengan UMK	45%	55%
2	Hubungan kerja yang baik sesama karyawan dan atasan	45%	55%
3	Adanya sistem <i>reward</i>	20%	80%
4	Memberikan kompensasi atau insentif	40%	60%
5	Adanya promosi jabatan	10%	90%

Sumber : Hasil diolah oleh penulis setelah wawancara

Berdasarkan tabel 1.4 di atas yang menunjukkan hasil wawancara terhadap 20 orang karyawan bagian produksi dan penjualan, hasil yang diperoleh masih negatif menurut penilaian karyawan terhadap lingkungan kerja fisik serta non fisik perusahaan. Ketika pegawai merasa tidak nyaman di tempat kerja, mereka cenderung berkeinginan untuk berganti pekerjaan (*intention to quit*) untuk mencari lingkungan kerja yang lebih memadai. Untuk mempertahankan jumlah



karyawan yang stabil, pengelolaan sumber daya manusia yang mempertimbangkan faktor lingkungan kerja sangatlah penting. Langkah ini harus diambil untuk memprediksi kepergian karyawan dan dapat mengakibatkan tingkat *turnover* yang tinggi.

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validasi digunakan untuk memastikan seberapa baik suatu instrument digunakan untuk mengukur kosep yang seharusnya diukur

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat ketepatan, keakuratan, kendala atau konsistensi pada instrumen yang digunakan.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji tingkat kenormalan variabel independen dan variabel dependen. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas berguna untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi anantara variabel independen, jika terjadi korelasi maka terdapat problem multikolinieritas

d. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2021), uji autokorelasi dimanfaatkan untuk menentukan *confounding error* pada periode t dan *confounding error* pada periode t-1 berkorelasi dalam model regresi linier (sebelumnya)

3. Uji Regresi Linier

Analisis regresi merupakan suatu analisis yang menjelaskan tentang akibat dan besarnya akibat yang ditimbulkan oleh satu atau lebih variable bebas terhadap satu variabel terikat. Penelitian ini menggunakan analisis linier berganda karena jumlah variabel independen terdiri lebih dari satu. Menurut Basuki dan Prawoto (2016), analisis regresi berganda adalah teknik stastisk untuk model dan menyelidiki pengaruh dua atau lebih variabel independen

4. Uji Korelasi

Tujuan dilakukan analisis koefisien korelasi yaitu untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, jika ada hubungan bagaimanakah arah hubungan dan seberapa besar hubungan tersebut



5. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018), analisis koefisien determinasi r^2 digunakan untuk mengetahui berapa besar sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen yang terwujud dalam wujud persentase

6. Uji Hipotesis

Uji parsial (uji t) merupakan pengujian yang digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Uji simultan (uji f) merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana variabel bebas secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Sesuai dengan tabel 4.10 tersebut, seluruh item pernyataan variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai di atas 0,271 atau ($r_{hitung} > r_{tabel}$), dengan demikian mampu diambil suatu simpulan bahwasanya semua item pernyataan tersebut valid serta bisa digunakan sebagai data dalam penelitian

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

No	Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	Fasilitas ditempat kerja tidak memberikan saya kemudahan dalam menjalankan pekerjaan	0,828	0,271	Valid
2	Tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	0,365	0,271	Valid
3	Terkadang saya masih berkerja di waktu istirahat	0,783	0,271	Valid
4	Terkadang, tugas yang diberikan bersifat mendadak serta harus diselesaikan dalam waktu yang singkat.	0,811	0,271	Valid
5	Terkadang pekerjaan yang diberikan lebih dari satu sehingga saya sulit untuk membagi waktu.	0,860	0,271	Valid
6	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari job desk saya	0,752	0,271	Valid
7	Saya diberikan target pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sangat terbatas.	0,764	0,271	Valid
8	Saya merasa kurang nyaman saat bekerja selalu diawasi oleh atasan.	0,809	0,271	Valid

Sumber: Olah data SPSS 26


Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	Kondisi udara di ruangan kerja tidak memberikan kenyamanan pada saat bekerja.	0,296	0,271	Valid
2	Pencahayaannya yang kurang baik dalam ruangan kerja menghambat saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,422	0,271	Valid
3	Perhatian yang diberikan atasan kepada karyawan adil (sama rata)	0,759	0,271	Valid
4	Saya tidak mendapatkan penghargaan ketika target perusahaan tercapai.	0,530	0,271	Valid
5	Keselamatan kerja diperusahaan sudah diperhatikan dengan baik	0,815	0,271	Valid
6	Sistem keamanan yang diterapkan perusahaan sudah terjamin.	0,781	0,271	Valid
7	Adanya komunikasi yang efektif antara saya dan rekan kerja untuk meningkatkan kekompakan serta kerja sama yang solid.	0,606	0,271	Valid
8	Terjalannya hubungan yang harmonis dan saling menghargai, baik antara atasan dan saya maupun antara saya dan rekan kerja.	0,680	0,271	Valid

Sumber: Olah data SPSS 26

Sesuai dengan tabel 4.11 tersebut, seluruh item pernyataan variabel Beban Kerja (X_1) berada diatas nilai 0,271 atau ($r_{hitung} > r_{tabel}$), dengan demikian mampu diambil suatu simpulan bahwasanya seluruh item pernyataan tersebut valid serta bisa dipergunakan untuk menjadi data dalam penelitian


Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention*

No	Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	Saya berencana untuk meninggalkan pekerjaan saya.	0,778	0,271	Valid
2	Saya berfikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila f Saya mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan ini jika fasilitas yang disediakan oleh perusahaan tidak memadai. asilitas yang diberikan perusahaan kurang memadai.	0,866	0,271	Valid
3	Saya berfikir untuk keluar karena jenjang karir tidak jelas	0,889	0,271	Valid
4	Saya berfikir untuk meninggalkan pekerjaan karena saya merasa jenuh dengan pekerjaan	0,858	0,271	Valid
5	Saya aktif mencari informasi tentang peluang pekerjaan di perusahaan lain.	0,835	0,271	Valid
6	Saya berencana meninggalkan perusahaan jika mendapatkan pekerjaan dengan penawaran gaji yang lebih tinggi.	0,858	0,271	Valid
7	Saya mencari informasi tentang lowongan pekerjaan di tempat lain yang menawarkan peluang lebih menarik.	0,683	0,271	Valid
8	Saya memiliki keinginan untuk keluar karena pekerjaan ini tidak sesuai dengan minat dan passion saya.	0,872	0,271	Valid
9	Saya berencana keluar karena gaji yang saya terima tidak memenuhi ekspektasi saya.	0,865	0,271	Valid

Sumber: Olah data SPSS 26

Tabel 4.12 tersebut memperlihatkan seluruh item pernyataan variabel Beban Kerja (X1) berada diatas nilai 0,271 atau ($r_{hitung} > r_{tabel}$), Oleh karena itu, seluruh item pernyataan disebut valid serta bisa dimanfaatkan untuk menjadi data di penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,85	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,66	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,95	0,60	Reliabel

Sumbe : Olah data SPSS 26

Sesuai dengan tabel 4.13 tersebut, bisa diambil suatu simpulan bahwasanya semua item pernyataan bagi variabel beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), serta *turnover intention* (Y) dinilai reliabel. Hal demikian divalidasi melalui nilai *Cronbach's alpha* dalam tabel yang melebihi 0,60.



2. Uji Asumsi Klasik

e. Uji Normalitas

Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.46431537
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.056
	Negative	-.117
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.079 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Olah data SPSS 26

Perolehan uji normalitas mempergunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, seperti yang diperlihatkan di tabel 4.14, memperlihatkan nilai signifikansi sejumlah $0,079 > 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwasanya sampel punya distribusi normal dan model regresi dapat dianalisis lebih lanjut.

f. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.539	3.125		.263
	Beban Kerja	.081	.056	.211	.157
	Lingkungan Kerja	-.037	.079	-.069	.642

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Olah data SPSS 26

Perolehan uji heteroskedastisitas mempergunakan metode *Glejser* tersebut memperlihatkan bahwasanya tingkat signifikansi variabel beban kerja (X1) yaitu $0,157 > 0,05$, sedangkan tingkat signifikansi variabel lingkungan kerja (X2) yakni $0,642 > 0,05$. Sebab nilai signifikansi dua variabel independen melebihi 0,05, bisa diambil suatu simpulan bahwasanya tidak ada heteroskedastisitas.

g. Uji Multikolinearitas

Sesuai dengan tabel, bisa disimpulkan bahwasanya nilai toleransi bagi tiap variabel bebas lebih besar 0,10 serta nilai VIF ada di bawah 10. Artinya, model regresi ini tidak mengalami multikolinearitas

Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	.910	1.099
	Lingkungan Kerja	.910	1.099

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Olah data SPSS 26



h. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 17 Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.931 ^a	.867	.862	4.271	2.218
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja					
b. Dependent Variable: Turnover Intention					

Sumber: Olah data SPSS 26

Tabel 4.17 tersebut memperlihatkan nilai *Watson-Durbin* ialah 2,218. Nilai dalam tabel ini menggunakan signifikansi 5% atau 0,05, ukuran sampel 51, 2 variabel independen, dan $K=2$. Nilai $K-1 = 1$. Kemudian tabel *Watson-Durbin* mendapatkan nilai-nilai di bawah ini:

Tabel 4. 18 Nilai Tabel Durbin-Watson

N	K=1	
	DL	DU
51	1,5086	1,5884

Sumber: tabel durbin-watson

Sesuai dengan output di tabel tersebut, nilai *Durbin-Watson* memperlihatkan $DW > DL$ atau $2,218 > 1,5086$. Dengan demikian, bisa diambil suatu simpulan bahwasanya tidak ada autokorelasi.

3. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 19 Hasil Uji Variabel Beban Kerja (X1) terhadap Turnover Intention (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-3.709	3.590		-.1033
	Beban Kerja	1.184	.131	.790	9.012

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Olah data SPSS 26

Nilai koefisien regresi pada variabel *turnover intention* (Y) akan menurun sejumlah 3,709 satuan jika variabel independen dinilai tetap atau konstan.

Nilai koefisien regresi variabel (X1) atas *turnover intention* (Y) ialah 1,184. Hal demikian memperlihatkan bahwasanya tiap peningkatan satu satuan pada beban kerja (X1) diperkirakan akan meningkatkan *turnover intention* (Y) sejumlah 1,184.

Tabel 4. 21 Hasil Uji Variabel Beban Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	34.524	4.604		7.498
	Beban Kerja	.951	.083	.634	11.511
	Lingkungan Kerja	-1.088	.116	-.518	9.395

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Olah data SPSS 26



Jika semua variabel konstan maka nilai koefisien regresi variabel *turnover intention* (Y) mengalami kenaikan sejumlah 34,524 per satuan.

Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X1) atas *turnover intention* (Y) ialah 0,951. Hal tersebut mengindikasikan bahwasanya tiap peningkatan satu satuan pada beban kerja (X1) diperkirakan mampu meningkatkan *turnover intention* (Y) sejumlah 0,951.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) atas *turnover intention* (Y) sejumlah 1,088. Hal ini memperlihatkan bahwasanya setiap penyusutan satu satuan pada lingkungan kerja diprediksi mampu mengurangi *turnover intention* (Y) sejumlah 1,088.

4. Uji Korelasi

Tabel 4. 22 Hasil Uji Koefisien Korelasi Beban Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Correlations			
		Beban Kerja	Turnover Intention
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.790**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	51	51
Turnover Intention	Pearson Correlation	.790**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	51	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olah data SPSS 26

Sesuai dengan tabel 4.22 tersebut, variabel beban kerja (X1) bernilai Sig. (2-tailed) sejumlah $0,000 < 0,05$, yang mengindikasikan bahwasanya variabel beban kerja (X1) mempunyai korelasi signifikan dengan variabel *turnover intention* (Y). Nilai korelasi Pearson bagi variabel (X1) ialah 0,790. Angka ini berada dalam kisaran 0,600 sampai dengan 0,799, yang memperlihatkan bahwasanya tingkat keterkaitan antara variabel beban kerja (X1) serta *turnover intention* (Y) tergolong kuat. Korelasi Pearson yang positif ini mengindikasikan bahwa ketika beban kerja (X1) meningkat, *turnover intention* (Y) cenderung meningkat pula

Tabel 4. 23 Hasil Uji Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Correlations			
		Beban Kerja	Turnover Intention
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	-.708**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	51	51
Turnover Intention	Pearson Correlation	-.708**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	51	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olah data SPSS 26

Sesuai dengan hasil uji korelasi di tabel 4.23, variabel lingkungan kerja (X2) bernilai Sig. (2-tailed) sejumlah $0,000 < 0,05$, yang memperlihatkan dijumpai hubungan signifikan antar variabel lingkungan kerja (X2) serta *turnover intention* (Y). Nilai Pearson correlation bagi variabel lingkungan kerja (X2) ialah -0,708, yang mengindikasikan hubungan yang tidak kuat antara kedua variabel tersebut. Korelasi pearson yang bernilai negatif menunjukkan bahwa *turnover intention* (Y) cenderung menurun seiring dengan meningkatnya kualitas lingkungan kerja (X2).


Tabel 4. 24 Hasil Uji Koefisien Korelasi Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.931 ^a	.867	.862	4.271	.867	157.042	2	48	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Sumber: Olah data SPSS 26

Sesuai dengan perolehan uji korelasi di tabel 4.24 tersebut, nilai koefisien korelasi (R) sejumlah 0,931 berada dalam rentang 0,800 hingga 1,000, yang memperlihatkan bahwasanya hubungan antara *turnover intention* (Y) dengan variabel beban kerja (X1) serta lingkungan kerja (X2) tergolong sangat kuat. Korelasi positif ini menandakan bahwasanya semakin tinggi beban kerja serta lingkungan kerja, dengan demikian kemauan untuk berpindah (*turnover intention*) juga cenderung meningkat.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 25 Hasil Uji Koefisien Determinasi Beban Kerja (X1) terhadap Turnover Intention (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.624	.616	7.123

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber: Olah data SPSS 26

Sesuai tabel 4.25, nilai R-squared bagi variabel beban kerja tercatat sejumlah 0,624. Bermakna 62,4% dari turnover intention bisa dijabarkan oleh variabel beban kerja (X1), sementara 37,6% sisanya mendapatkan pengaruh oleh faktor lainnya yang tidak dikaji di penelitian ini

Tabel 4. 26 Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.501	.491	8.198

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Olah data SPSS 26

Sesuai dengan tabel 4.26, nilai R-squared bagi variabel lingkungan kerja (X2) yakni 0,501. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya 50,1% turnover intention bisa dijabarkan oleh variabel lingkungan kerja (X2), sementara 49,9% sisanya mendapatkan pengaruh oleh faktor lainnya yang tidak termasuk di studi ini.

Tabel 4. 27 Hasil Uji Koefisien Determinasi Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 ^a	.867	.862	4.271

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Sumber: Olah data SPSS 26



Sesuai dengan tabel 4.27, nilai R-squared bagi variabel beban kerja serta lingkungan kerja adalah 0,867. Ini berarti bahwa 86,7% turnover intention bisa dijabarkan oleh variabel independen dalam model penelitian, lalu 13,3% sisanya mendapatkan pengaruh oleh faktor lain yang tidak dimasukkan di model ini.

6. Uji Hipotesis

Tabel 4. 28 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) Beban Kerja (X1) terhadap Turnover Intention (Y)

Turnover Intention (1)						
Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	Sig.	
1	(Constant)	-3.709	3.590		-1.033	.307
	Beban Kerja	1.184	.131	.790	9.012	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Olah data SPSS 26

Sesuai dengan tabel 4.28 tersebut, perolehan uji hipotesis untuk variabel beban kerja (X1) memperlihatkan bahwa nilai t-hitung ialah 9,012 di atas t-tabel sejumlah 1,67655. Di samping itu, nilai Sig ialah 0,000 ada di bawah 0,05. Oleh sebab itu, (H1) diterima, serta hipotesis nol (H0) ditolak. Maknanya, dijumpai pengaruh parsial yang signifikan antar variabel beban kerja terhadap *turnover intention*

Tabel 4. 29 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) Lingkungan Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	71.307	6.362		11.207
	Lingkungan Kerja	-1.489	.212	-.708	-7.021

a. Dependent Variable: Turnover Intention

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Olah data SPSS 26

Sesuai dengan tabel 4.29 tersebut, hasil pengujian hipotesis variabel pengungkapan lingkungan kerja (X2) memperlihatkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-7.021 < 1,67655$; Artinya H0 diterima serta H2 ditolak, maknanya tidak dijumpai pengaruh secara parsial antara pengungkapan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*

Tabel 4. 30 Hasil Uji Simultan (Uji f) Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5730.201	2	2865.100	157.042	.000
	Residual	875.721	48	18.244		
	Total	6605.922	50			
a. Dependent Variable: Turnover Intention						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja						

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Sumber: Olah data SPSS 26

Sesuai dengan perolehan uji simultan (Uji f) didapatkan koefisien signifikan sejumlah $0,000 < 0,05$ bernilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ sejumlah $157,042 > 3,19$. Artinya, model regresi bisa dipergunakan dalam memprediksi *turnover intention*, atau bisa diambil suatu simpulan bahwasanya variabel independen, yakni beban kerja serta lingkungan kerja, secara bersamaan punya pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.



KESIMPULAN

Merujuk terhadap hasil penelitian, serangkaian pengolahan data, analisis, serta pembahasan yang berhubungan dengan “pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z PT. Mustika Citra Rasa (Holland Bakery) unit Gajah Mada, Jakarta Barat”, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yang bisa diambil yang meliputi

1. Beban kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan atas *turnover intention* pada pegawai Generasi Z PT. Mustika Citra Rasa (Holland Bakery) Unit Gajah Mada Jakarta Barat. Makin besar beban kerja yang diemban oleh pegawai, makin besar pula keinginan mereka untuk keluar dari pekerjaan tersebut. Hal demikian divalidasi dengan koefisien korelasi yang kuat sejumlah 0,790 serta koefisien determinasi (R^2) sejumlah 62,4% memperlihatkan bahwasanya sebagian besar *turnover intention* bisa diuraikan oleh variabel beban kerja.
2. Lingkungan kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh atas *turnover intention*, Meskipun lingkungan kerja yang bagus bisa meminimalkan *turnover intention*, namun hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwasanya tidak terdapat pengaruh signifikan antara dua variabel itu. Walaupun koefisien korelasi sejumlah 0,708 memperlihatkan korelasi yang kuat, namun koefisien determinasi (R^2) sejumlah 50,1% memperlihatkan bahwa kontribusi lingkungan kerja terhadap *turnover intention* lebih kecil daripada dengan beban kerja.
3. Secara simultan, beban kerja serta lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan atas *turnover intention* pegawai Generasi Z PT. Mustika Citra Rasa (Holland Bakery) Unit Gajah Mada, Jakarta Barat. Hal ini divalidasi dengan nilai F hitung sejumlah 157,042 melebihi nilai F sejumlah 3,19 serta nilai signifikansi sejumlah 0,000 memperlihatkan bahwasanya model regresi yang dipergunakan di penelitian ini layak untuk diterapkan. Koefisien determinasi (R^2) sejumlah 86,7% memperlihatkan bahwasanya kontribusi kedua variabel independen terhadap *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, R. D., Kurniawan, B., & Setyorini, N. (2023). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada PT Pura Barutama Divisi Smart Technology Melalui Stres Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(2), 102–124. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i2.147>
- Akbar, M. F., Yusnita, R. T., & Lestari, S. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turn Over Intentions Karyawan PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya (Survei Pada Karyawan PT. Primajasa). *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 20–41. <https://doi.org/10.61132/rimba.v1i4.278>
- Alwi, M. (2023). Implementasi Fungsi Manajemen Dalam Penerapan Boarding School. *El Banar : Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 6(1), 9–18. <https://doi.org/10.54125/elbanar.v6i1.150>
- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 8. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.337>
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*.
- Arta, D. N. C., Pabendon, T., Sandy, S., Anwar, M. A., & Taime, H. (2023). Analisis Hubungan



- Antara Stres Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Turnover Intention: Literatur review. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(2), 1406–1417. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i2.5417>
- Augustin, R. A., Zamralita, Z., & Saraswati, K. D. H. (2022). The Mediating Role of Burnout on Job Insecurity and Turnover Intention among Automotive Sales Force in Jakarta. *Proceedings of the 3rd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2021)*, 655(Ticash 2021), 1573–1578. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220404.253>
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.147>
- Bogar, R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4), 342–347.
- Daffa, M. T., Suwarsi, S., & Firdaus, F. S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z (Studi Kasus Pada PT X). *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(2), 602–611. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i2.7698>
- Griffin, R. W. (2022). *MANAGEMENT Fundamentals of 10 TH EDITION*. 1—480. <https://thuvienso.hoasen.edu.vn/handle/123456789/13211>
- Hutagalung, B. A. (2022). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 3(1), 201–210.
- Indriyani, D., & Meria, L. (2022). Influence of Work Environment and Work Characteristics on Turnover Intention System with Mediation Role of Work Engagement. *International Journal of Cyber and IT Service Management*, 2(2), 127–138. <https://doi.org/10.34306/ijcitsm.v2i2.108>
- Iqbal, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 12–19. <https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.359>
- Irsyadi, M. T. I., & Djamil, M. (2023). The Influence of Work Environment and Workload on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable in IZI. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 4(4), 833–844.
- Irwan, A., Latif, N., Ismail, A., & Nurmega, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 19(2), 163–175. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/10997>
- Jannah, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1–20.
- Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Data Karyawan Turnover PT . Alfaria Trijaya 2020. *Economics, Accounting and Business*, 2(1), 97–107.
- Lestari, G. F., & Primadineska, R. W. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention dengan dukungan sosial sebagai variabel pemoderasi pada pekerja milenial. *Cakrawangsa Bisnis*, 2(1), 11–20.



- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja*. 210.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nasir, M., Syahnur, M. H., & Hasan, M. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus : PT. BANK SYARIAH INDONESIA, Tbk KC MAKASSAR 2). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 9(1), 16–29. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i1.37470>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Nurramadhania, K. P., & Idulfilastri, R. M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Z Di Perusahaan Startup. *Tajug : Jurnal Pemikiran Islam, Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 1–10.
- Nursalimah, D., & Oktafien, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3224–3236. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1998>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Pambudi, C. S., & Djastuti, I. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Dankos Farma). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 16(2), 45–54. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v16i2.39388>
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecurity 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>
- Pribadi, H. N. (2022). pengaruh lingkungan kerja, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. Karoseri bus putra pelangi kota tegal (Doctoral dissertation, Universitas Pancasakti Tegal).
- Retmawanto, I., Suherman, E., & Hidayaty, D. E. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja sebagai Intervening pada Karyawan PT Central Motor Wheel Indonesia. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2681–2696. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i>
- Rojaki, M., Fitria, H., Martha, A., Sama, K., Usaha, D., & Industri, D. (2021). Manajemen Kerja Sama Sekolah Menengah Kejuruan dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 6337–6349.
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926



– 935.

- Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asir, M., Arta, I. P. S., Siregar, L. A., Mahriani, E., Umiyati, H., Haerana, H., Renaldi, R., Ahdiyat, M., Ahmad, D., Sihotang, R. B., Komalasari, I., & Widiyawati, W. (2022). *Manajemen Sumber daya Manusia*.
- Sugiharto, N., & Lubis, A. (2023). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT . Central Mega Kencana di Jakarta*. 11(1), 575–587.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (1st ed.). Alfabeta
- Suriadi, S., Jasiyah, R., Agustini, I. S., Karyasa, T. B., Munawaroh, M., Puspita, M., Harto, B., & Dyanasari, D. (2022). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Adab : CV. Adanu Abimata.
- Suryani, N. K., & FoEh, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 192). NILACAKRA PUBLISHING HOUSE. <http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/9344%0A>
- Syahroni, M. I. (2022). *Prosedur Penelitian Kuantitatif*. 2(3), 43–56.
- Ussu, M., Nelwan, O. S., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Profesionalisme Dan Komitmen Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Massindo Sinar Pratama Tbk. Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 601–612. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.45129>
- Utama, Z. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep dasar & teori*.
- Yuliasari, E., Hidayati, N., & Priyono, A. A. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Batu). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699