



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP  
TURNOVER INTENTION PT. DWINDO BERLIAN SAMJAYA  
TANGERANG SELATAN**

**THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND JOB CONFLICT ON TURNOVER  
INTENTION OF PT. DWINDO BERLIAN SAMJAYA SOUTH TANGERANG**

**Elsa Hafifah<sup>1\*</sup>, Desi Prasetyani<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Email : [elsahafifah89@gmail.com](mailto:elsahafifah89@gmail.com)<sup>1</sup> \*, [dosen02496@unpam.ac.id](mailto:dosen02496@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

Article history :

Received : 04-02-2025  
Revised : 06-02-2025  
Accepted : 08-02-2025  
Published: 10-02-2025

**Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of workload and work conflict on turnover intention at PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and the sample obtained in this study amounted to 57 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis test. The results of the study showed that partially the workload variable did not. The results of the hypothesis test (t test), have proven that there is no influence between workload and turnover intention at PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan, through the results of the calculations that have been carried out the t count value = 2.116 which means  $t \text{ count} < t \text{ table}$  ( $2.116 < 1.673$ ), so it can be concluded that  $H_1$  is rejected which means  $H_a$  is accepted which means there is an influence between variable  $X_1$  on variable  $Y$ . The results of the study indicate that partially the work conflict variable has a significant effect on turnover intention at PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan calculation results that have been done Known sign value  $0.000 > 0.05$  and t count value  $< t \text{ table}$  ( $4.137 < 1.673$ ), so it can be concluded that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted which means there is an influence between variable  $X_2$  on variable  $Y$ . The results of the study indicate that there is a positive and significant influence between the variables of workload and work conflict on turnover intention PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan. This is evidenced by the simultaneous hypothesis test (f test) of the variables Workload ( $X_1$ ) and Work Conflict ( $X_2$ ) on Turnover Intention ( $Y$ ) shows that the F count value is  $35.313 > F \text{ table}$  3.168 with a significant level of  $0.000 < 0.05$ . Thus it can be said that workload and work conflict together have a positive and significant effect on turnover intention at PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan City..*

**Keywords: Workload, Work Conflict, Turnover Intention**

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap *turnover intention* PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 57 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel beban kerja tidak . Hasil pengujian



hipotesis (uji t), telah membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan nilai t hitung = 2,116 yang artinya t hitung < t tabel (2,116 < 1,673) , sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X1 terhadap variabel Y. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan hasil perhitungan yang telah dilakukan Diketahui nilai sign 0,000 > 0,05 dan nilai t hitung < t tabel ( 4,137 < 1,673), sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X2 terhadap variabel Y. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel beban kerja dan konflik kerja terhadap *turnover intention* PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan. Hal itu dibuktikan dengan uji hipotesis (uji f) simultan variabel Beban Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) menunjukkan bahwa nilai Fhitung 35.313 > Ftabel 3,168 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa beban kerja dan konflik kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Dwindo Berlian Samjaya Kota Tangerang Selatan.

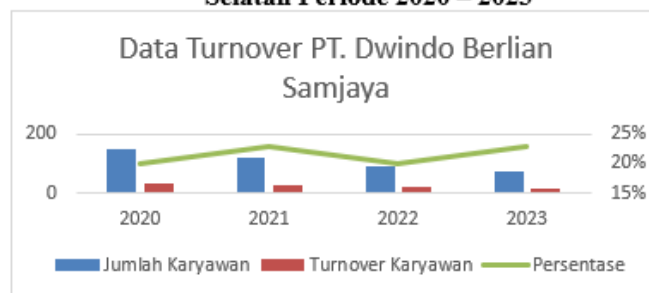
**Kata Kunci : Beban Kerja, Konflik Kerja, Turnover Intention**

**PENDAHULUAN**

PT Dwindo Berlian Samjaya adalah *dealer* resmi Mitsubishi Motors Cooperation dan Misubishi Fuso Truck And Bus Cooperation yang menjual dan perawatan kendaraan merk dagang Mitsubishi, PT. Dwindo Berlian Samjaya berdiri pada 02 Juli 2001 sampai sekarang di Bintaro Tangerang Selatan. PT. Dwindo Berlian Samjaya merupakan bagian dari Deta Group yang bergerak di bisnis Otomotif Merk Mitsubishi dengan visi perusahaan yaitu : menjadi perusahaan distribusi otomotif terdepan dengan mengutamakan *customer service* terbaik.

Dimana *Turnover* pada di PT. Dwindo Berlian Samjaya selama periode 2020 sampai 2023. mengalami peningkatan, *Turnover* tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian yang dilakukan karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Berikut ini data *Turnover* pada karyawan PT Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan Periode 2020 – 2023 dari hasil prasurvi peneliti

**Tabel 1.1**  
**Data Turnover Karyawan PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan Periode 2020 – 2023**



Sumber : Data *Turnover* karyawan PT. Dwindo Berlian Samjaya (2020 - 2023)

Berdasarkan pada data diatas, dapat dilihat pada tahun 2020 dengan data awal jumlah karyawan yaitu 150 orang dan jumlah turnover karyawan sebanyak 30 karyawan dengan tingkat *Turnover* karyawan yaitu sebesar 20%, tahun 2021 dengan data awal karyawan 120 orang dan jumlah turnover karyawan sebanyak 27 karyawan dengan tingkat *Turnover* karyawan yaitu sebesar 23%, tahun 2022 dengan data awal jumlah karyawan yaitu 93 orang dan jumlah turnover karyawan



sebanyak 19 karyawan dengan tingkat *Turnover* karyawan yaitu sebesar 20% dan pada tahun 2023 data awal jumlah karyawan yaitu 74 orang dan jumlah turnover karyawan sebanyak 17 karyawan dengan tingkat *Turnover* karyawan yaitu sebesar 23%. Hal ini dapat diketahui bahwa tingkat *Turnover* pada perusahaan tersebut mengalami variasi setiap tahunnya

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra Survey Variabel Beban Kerja PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan**

| No | Pernyataan   | YA | %   | TIDAK | %   |
|----|--|----|-----|-------|-----|
| 1  | Beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan hasil kerja tidak optimal | 46 | 81% | 11    | 19% |
| 2  | Penambahan tugas bisa membuat beban kerja semakin berat.                     | 28 | 49% | 29    | 51% |
| 3  | Dibutuhkan usaha yang lebih keras untuk mencapai target.                     | 23 | 40% | 34    | 60% |
| 4  | Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan                    | 31 | 54% | 26    | 46% |

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan data diatas menunjukkan data pra survey beban kerja dengan 57 karyawan pada PT. Dwindo Berlian Samjaya didapatkan hasil bahwa Beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan hasil kerja tidak optimal mencapai 81% (46 karyawan) dari 57 karyawan, sedangkan yang tidak 19% (11 karyawan) dari 57 karyawan. Lalu Penambahan tugas bisa membuat beban kerja semakin berat. mencapai 49% (28 karyawan) dari 57 karyawan, sedangkan yang tidak mencapai 51% (29 karyawan). Selanjutnya dibutuhkan usaha yang lebih keras untuk mencapai target. mencapai 54% (31 karyawan) dari 57 karyawan, sedangkan yang tidak 46% (26 karyawan). Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra Survey Variabel Konflik Kerja PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan**

| No | Pernyataan  | YA | %   | TIDAK | %   |
|----|---|----|-----|-------|-----|
| 1  | Saya merasakan antara saya dan rekan kerja saya mempunyai visi yang berbeda dalam tugas ataupun pekerjaan.                                      | 34 | 60% | 23    | 40% |
| 2  | Saya merasakan antar saya dan rekan kerja saya mempunyai perbedaan dalam menentukan penyebab atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan. | 32 | 56% | 25    | 44% |
| 3  | Saya merasakan adanya ketidakcocokan antara tugas yang diberikan dengan kemampuan saya.   | 35 | 61% | 22    | 39% |
| 4  | Saya merasa keterampilan dan kemampuan saya tidak digunakan dengan baik.  | 25 | 44% | 32    | 56% |

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan tabel data pra survey diatas, menunjukkan data konflik kerja dengan 57 karyawan pada PT. Dwindo Berlian Samjaya didapatkan hasil bahwa karyawan mempunyai visi dan misi yang berbeda dengan rekan kerjanya sendiri mencapai 60% (34 karyawan) sedangkan yang tidak 40% (23 karyawan). Lalu karyawan mempunyai perbedaan dalam menentukan penyebab atas



permasalahan yang ada sebesar 56% (32 karyawan) sedangkan yang tidak 44% (25 karyawan). Selanjutnya terdapat karyawan merasa ada ketidakcocokan antara tugas yang diberikan dengan kemampuan yang saya punya ini sebesar 61% (35 karyawan) sedangkan yang tidak sebesar 37% (22 karyawan), dan yang terakhir terdapat karyawan merasa keterampilannya dan kemampuannya tidak digunakan dengan baik sebesar 44% (23 karyawan) sedangkan yang tidak 56% (32 karyawan).

## METODE PENELITIAN

### 1. Teknik Analisis Data

#### a. Uji Statistik Deskriptif

Metode deskriptif merupakan data yang digunakan dengan mengadakan pengumpulan data dan menganalisa sehingga diperoleh deskripsi, gambaran atau fenomena yang diteliti.

#### b. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2019:361) berpendapat "valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya". Sedangkan menurut Ghazali (2019:52) berpendapat "suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut". Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel *Item-Total Statistics*.

#### c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu.

#### d. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak

##### 2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghazali (2019:105), berpendapat bahwa "uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)".

##### 3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel.



#### 4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2019:139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.

#### e. Uji Regresi Linier

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Menurut Sugiyono (2019:277) berpendapat “regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”. Analisis regresi linier berganda yang berbeda merupakan strategi faktual yang digunakan untuk menemukan kondisi kekambuhan yang berguna untuk mengantisipasi nilai variabel dependen mengingat sisi positif dari faktor bebas dan mencari potensi kesalahan serta membedah hubungan antara satu variabel lingkungan dengan faktor otonom. Bersama.

#### f. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

#### g. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2019:350) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen.”

#### h. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2019:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.”

**HASIL DAN PEMBAHASAN****1. Uji Asumsi Klasik****a. Uji Normalitas**

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X<sub>1</sub>)**

| No  | No item | R<br>hitung | R tabel | Keterangan |
|-----|---------|-------------|---------|------------|
| 1.  | X1.1    | 0,833       | 0,260   | Valid      |
| 2.  | X1.2    | 0,855       | 0,260   | Valid      |
| 3.  | X1.3    | 0,811       | 0,260   | Valid      |
| 4.  | X1.4    | 0,728       | 0,260   | Valid      |
| 5.  | X1.5    | 0,761       | 0,260   | Valid      |
| 6.  | X1.6    | 0,708       | 0,260   | Valid      |
| 7.  | X1.7    | 0,795       | 0,260   | Valid      |
| 8.  | X1.8    | 0,441       | 0,260   | Valid      |
| 9.  | X1.9    | 0,760       | 0,260   | Valid      |
| 10. | X1.10   | 0,825       | 0,260   | Valid      |

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel beban kerja (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.260), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Kerja (X<sub>2</sub>)**

| No  | No item | R<br>hitung | R tabel | Keterangan |
|-----|---------|-------------|---------|------------|
| 1.  | X2.1    | 0,775       | 0,260   | Valid      |
| 2.  | X2.2    | 0,672       | 0,260   | Valid      |
| 3.  | X2.3    | 0,540       | 0,260   | Valid      |
| 4.  | X2.4    | 0,863       | 0,260   | Valid      |
| 5.  | X2.5    | 0,726       | 0,260   | Valid      |
| 6.  | X2.6    | 0,735       | 0,260   | Valid      |
| 7.  | X2.7    | 0,843       | 0,260   | Valid      |
| 8.  | X2.8    | 0,842       | 0,260   | Valid      |
| 9.  | X2.9    | 0,809       | 0,260   | Valid      |
| 10. | X2.10   | 0,820       | 0,260   | Valid      |

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel konflik kerja (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.260), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian



**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)**

| No  | No item | R hitung | R tabel | Keterangan |
|-----|---------|----------|---------|------------|
| 1.  | Y.1     | 0,752    | 0,260   | Valid      |
| 2.  | Y.2     | 0,739    | 0,260   | Valid      |
| 3.  | Y.3     | 0,646    | 0,260   | Valid      |
| 4.  | Y.4     | 0,708    | 0,260   | Valid      |
| 5.  | Y.5     | 0,770    | 0,260   | Valid      |
| 6.  | Y.6     | 0,809    | 0,260   | Valid      |
| 7.  | Y.7     | 0,815    | 0,260   | Valid      |
| 8.  | Y.8     | 0,759    | 0,260   | Valid      |
| 9.  | Y.9     | 0,665    | 0,260   | Valid      |
| 10. | Y.10    | 0,811    | 0,260   | Valid      |

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas maka variabel *Turnover Intention* (Y) memperoleh r hitung yang ditentukan  $>$  r tabel (0,260), selanjutnya semua hal survei dinyatakan valid. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

**b. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4.14**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  | Collinearity Statistics |             |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       | Tolerance               | VIF         |
| 1     | (Constant)                  | 14.469     | 4.518                     |       | 3.202 | 0.002                   |             |
|       | BEBAN KERJA                 | 0.143      | 0.117                     | 0.153 | 1.229 | 0.224                   | 0.730 1.369 |
|       | KONFLIK KERJA               | 0.502      | 0.117                     | 0.532 | 4.281 | 0.000                   | 0.730 1.369 |

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, maka pada kolom tolerance nilai tolerance variabel beban kerja adalah 0,730 dan nilai tolerance variabel konflik kerja adalah 0,730 atau diatas 0,1 pada kolom VIF. Nilai VIF variabel beban kerja adalah 1,369 dan nilai VIF konflik kerja adalah senilai 1,369 atau dibawah 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas karena dalam penelitian ini nilai toleran diatas 0,1 yaitu 0,730 dan nilai VIF dibawah 10 yaitu 1,369.





**c. Uji Autokorelasi**

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson**

| Model Summary <sup>b</sup> |                    |          |                   |                            |               |
|----------------------------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                      | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                          | 0.625 <sup>a</sup> | 0.391    | 0.368             | 5.97797                    | 2.351         |

a. Predictors: (Constant), KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA

b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

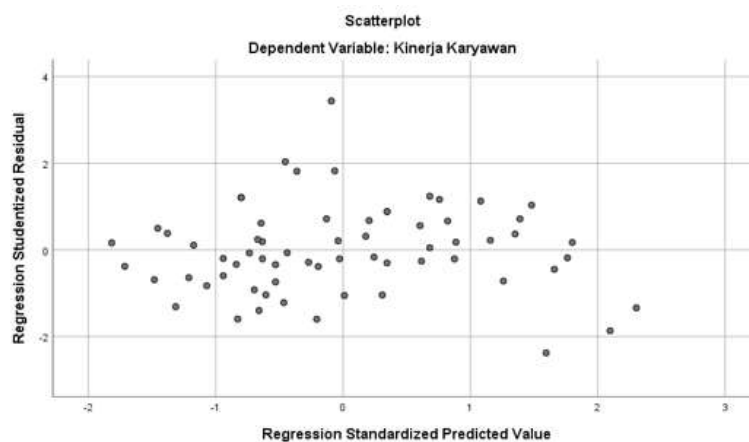
Sumber : data pengolahan SPSS 2024

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.19 diatas, model regresi ini, hasil pengujian dinyatakan tidak menyakinkan atau hasilnya tidak bisa disimpulkan hal ini dibuktikan dengan nilai durbin Watson sebesar 2.351 yang berada di interval 1,550 – 2,460.

**d. Uji Heteroskedastisitas**

Mengingat akibat dari gambar berikut, maka fokus pada grafik *scatterplot* tidak memiliki pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk contoh yang spesifik. Oleh karena itu, disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian



Sumber: Data diolah, 2023

**Gambar 4.3**  
**Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**2. Uji Asumsi Regresi Linier**

**Tabel 4.17**  
**Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Beban Kerja(X1) terhadap Turnover Intention (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|       |             | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1     | (Constant)  | 23.741                      | 4.547      |                           | 5.221 | 0.000 |
|       | BEBAN KERJA | 0.403                       | 0.114      | 0.429                     | 3.523 | 0.001 |

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber: Data diolah, 2023





Berdasarkan hasil tabel 4.17 perhitungan regresi linear sederhana pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 23,741 + 0,403X1$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 23,741 diartikan bahwa jika variabel Beban Kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai Turnover Intention (Y) sebesar 23,741 point.
2. Nilai koefisien regresi Beban Kerja (X1) sebesar 0,403 diartikan apabila mengalami peningkatan satu satuan maka Turnover Intention (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,403 atau 40,3%.

**Tabel 4.18**  
**Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Konflik Kerja (X2)**  
**terhadap Turnover Intention (Y)**

| Model |               | Coefficients <sup>a</sup>   |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|-------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|       |               | Unstandardized Coefficients |            |                           |       |       |
|       |               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1     | (Constant)    | 17.168                      | 3.967      |                           | 4.328 | 0.000 |
|       | KONFLIK KERJA | 0.577                       | 0.101      | 0.611                     | 5.730 | 0.000 |

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil tabel 4.18 perhitungan regresi linear sederhana pda tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 17,168 + 0,577X2$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 17,168 diartikan bahwa jika variabel Konflik Kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai Turnover Intention (Y) sebesar 17,168 point.
2. Nilai koefisien regresi Konflik Kerja (X2) sebesar 0,577 diartikan apabila mengalami peningkatan satu satuan maka Turnover Intention (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,577 atau 57,7%.

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Regresi Berganda (X1) dan (X2) Terhadap (Y)**

| Model |               | Coefficients <sup>a</sup>   |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|-------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|       |               | Unstandardized Coefficients |            |                           |       |       |
|       |               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1     | (Constant)    | 14.469                      | 4.518      |                           | 3.202 | 0.002 |
|       | BEBAN KERJA   | 0.143                       | 0.117      | 0.153                     | 1.229 | 0.224 |
|       | KONFLIK KERJA | 0.502                       | 0.117      | 0.532                     | 4.281 | 0.000 |

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis regresi linear berganda diatas, nilai persamaan yang dipakai adalah yang berada pada kolom B (Koefisien), maka persamaan regresi linear berganda diperoleh sebagai berikut:

$Y = 14.469 + 0.143X1 + 0.502X2$  dari hasil analisis regresi linear berganda tersebut diperoleh hasil bahwa variabel beban kerja (X1) dan konflik kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel



turnover intention (Y) secara linear. Berdasarkan pernyataan diatas maka pengaruh tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

1.  $a = 14.469$

Konstanta sebesar 14.469 artinya jika tidak ada perubahan atau sama dengan nol pada beban kerja (X1) dan konflik kerja (X2) maka turnover intention (Y) pada PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan memiliki nilai 14.469

2.  $B1 = 0,143$

Nilai koefisien regresi linear berganda pada variabel beban kerja (X1) yaitu sebesar 0,143. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila beban kerja (X1) semakin baik, maka turnover intention (Y) pada PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan akan meningkat sebesar 0,143.

3.  $B2 = 0,502$

Nilai koefisien regresi linear berganda pada variabel konflik kerja (X2) yaitu sebesar 0,502. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila beban kerja (X1) semakin baik, maka turnover intention (Y) pada PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan akan meningkat sebesar 0,502.

**3. Analisis Koefisien Korelasi (r).**

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.21, diperoleh nilai koefisien korelasi Beban Kerja sebesar 0,429. Berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang “0,40 – 0,599” yang berarti tingkat hubungan beban kerja (X1) terhadap turnover intention (Y) termasuk pada tingkat hubungan yang sedang

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial (X<sub>1</sub>) Terhadap (Y)**

|                    |                     | Correlations |                    |
|--------------------|---------------------|--------------|--------------------|
|                    |                     | BEBAN KERJA  | TURNOVER INTENTION |
| BEBAN KERJA        | Pearson Correlation | 1            | 0.429**            |
|                    | Sig. (2-tailed)     |              | 0.001              |
|                    | N                   | 57           | 57                 |
| TURNOVER INTENTION | Pearson Correlation | 0.429**      | 1                  |
|                    | Sig. (2-tailed)     | 0.001        |                    |
|                    | N                   | 57           | 57                 |

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

Sumber: Data diolah, 2023.



**Tabel 4.22**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial (X<sub>2</sub>) Terhadap (Y)**

| Correlations       |                     |               |                    |
|--------------------|---------------------|---------------|--------------------|
|                    |                     | KONFLIK KERJA | TURNOVER INTENTION |
| KONFLIK KERJA      | Pearson Correlation | 1             | 0.611**            |
|                    | Sig. (2-tailed)     |               | 0.000              |
|                    | N                   | 57            | 57                 |
| TURNOVER INTENTION | Pearson Correlation | 0.611**       | 1                  |
|                    | Sig. (2-tailed)     | 0.000         |                    |
|                    | N                   | 57            | 57                 |

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

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi Konflik Kerja sebesar 0,611. Berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang “0,60 – 0,799” yang berarti tingkat hubungan Konflik Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap turnover intention (Y) termasuk pada tingkat hubungan yang kuat

**Tabel 4.23**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan (X<sub>1</sub>) dan (X<sub>2</sub>) Terhadap(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             | 0.625 <sup>a</sup> | 0.391    | 0.368             | 5.97797                    | 0.391             | 17.325   | 2   | 54  | 0.000         |

a. Predictors: (Constant), KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.23 diatas, diketahui bahwa nilai signifikan adalah <, 000 maka dikatakan korelasi secara variabel, dan nilai r square = 0,625 artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel Beban Kerja (X<sub>1</sub>) dan Konflik Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Turnover Intention (Y).

#### 4. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4.24**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial (X<sub>1</sub>) Terhadap (Y)**

| Model Summary |                    |          |                   |                            |
|---------------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | 0.655 <sup>a</sup> | 0.429    | 0.419             | 6.025                      |

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada table 4.24 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,429 maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap variabel turnover intention sebesar 42,9% sedangkan sisanya (100 – 42,9%) = 57,1 dipengaruhi faktor lain.



**Tabel 4.25**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial (X<sub>2</sub>) Terhadap (Y)**

**Model Summary**

| Model | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0.729 <sup>a</sup> | 0.531    | 0.522             | 5.463                      |

a. Predictors: (Constant), KONFLIK KERJA

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada table 4.25 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,531 maka dapat disimpulkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh terhadap variabel turnover intention sebesar 53,1% sedangkan sisanya (100 – 53,1%) = 46,9% dipengaruhi faktor lain

**Tabel 4.26**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan (X<sub>1</sub>) dan (X<sub>2</sub>) Terhadap (Y)**

**Model Summary**

| Model | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0.753 <sup>a</sup> | 0.567    | 0.551             | 5.298                      |

a. Predictors: (Constant), KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada table 4.28 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,567 maka dapat disimpulkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh terhadap variabel turnover intention sebesar 56,7% sedangkan sisanya (100 – 56,7%) = 43,3% dipengaruhi faktor lain.

**5. Uji hipotesis**

**Tabel 4.27**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel (X<sub>1</sub>) Terhadap (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|-------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|       |               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1     | (Constant)    | 5.230                       | 4.444      |                           | 1.177 | 0.244 |
|       | BEBAN KERJA   | 0.333                       | 0.157      | 0.273                     | 2.116 | 0.039 |
|       | KONFLIK KERJA | 0.529                       | 0.128      | 0.533                     | 4.137 | 0.000 |

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil output SPSS uji parsial (uji t) pada tabel 4.29 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Diketahui nilai sign 0,039 > 0,05 dan nilai t hitung 2,116 < t tabel 1,673, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X1 terhadap variabel Y.



b. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Turnover Intention

Diketahui nilai sign  $0,000 > 0,05$  dan nilai t hitung  $4,137 < t$  tabel  $1,673$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel  $X_2$  terhadap variabel  $Y$ .

**Tabel 4.28**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.               |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1     | Regression | 1982.638       | 2  | 991.319     | 35.313 | 0.000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 1515.924       | 54 | 28.073      |        |                    |
|       | Total      | 3498.561       | 56 |             |        |                    |

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

b. Predictors: (Constant), KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan dari hasil uji simultan Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Turnover Intention pada tabel dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung} 35.313 > F_{tabel} 3,168$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Beban Kerja dan Konflik Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada PT. Dwindo Berlian Samjaya Kota Tangerang Selatan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap turnover intention PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan. Dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan. Hasil pengujian hipotesis (uji t), telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap turnover intention pada PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan nilai t hitung =  $1,229$  yang artinya  $t$  hitung  $2,116 < t$  tabel  $1,673$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel  $X_1$  terhadap variabel  $Y$ .
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan. Hasil pengujian hipotesis (uji t), telah membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap turnover intention pada PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan Diketahui nilai sign  $0,000 > 0,05$  dan nilai t hitung  $4,137 < t$  tabel  $1,673$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel  $X_2$  terhadap variabel  $Y$ .
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel beban kerja dan konflik kerja terhadap turnover intention PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan. Hal itu dibuktikan dengan uji hipotesis (uji f) simultan variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Konflik Kerja ( $X_2$ ) terhadap Turnover Intention ( $Y$ ) menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$



35,313 > Ftabel 3,168 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa beban kerja dan konflik kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada PT. Dwindo Berlian Samjaya Kota Tangerang Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2017). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFPE.
- Anoraga. Panji (2017) *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Anwar Prabu Mangkunegara (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung, 2015.
- Ardana, I Komang dkk 92018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arikunto Suharsimi (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayu Kusuma Wardani (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang*, Jurnal Skripsi Universitas Pamulang. Pamulang.
- Carrel, Michael R., Elbert, Norbert F., Hatfield, Robert D., (2018) "*Human Resource Management: Global Strategies for Managing a Diverse Workplace*"
- Clairinie Manghumbahang, Rita Taroreh, Indri Palandeng (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Pelangi Sulut*. Jurnal Emba. (150-1519)
- Coulter,Robbins, Stephen (2018) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Dede Solihin, Ayu Kusuma Wardani (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang*. *Jurnal Disrupsi Bisnis Universitas Pamulang*, Pamulang.
- Edwin B Flippo (2018). *Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia*. Edisi ke Duabelas, Jakarta: Erlangga.
- Ellya (2018) *Mensiasati Produktivitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Trans Info Media.
- Emy Wakhyuni, Nashrudin Setiawan, Abdi Setiawan (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi kasus di PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal)*. Jurnal Universitas Pembangunan Panca Budi (101)
- Endang Sugiarti (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mengelola Potensi Untuk Keunggulan Kompetitif. PT. Dewangga Energi Internasional*, Bekasi.
- Erika Suhroh, Frida Yulianti, Abdul Kadir et al (2023). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention (studi pada karyawan CV. Berkat Ibu di Banjarmasin)*. Jurnal Bisnis dan manajemen (JURBISMAN) VOL 1 NO 3. HAL 633-654.
- G.R Terr. Leslie W. Rue (2017) *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hamalik, Oemar Hamalik (2018), *Manajemen Pengembangan Manajemen*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.





- Handoko (2018) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot, T.E (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hery (2019) *Auditing dan Asurans*. Jakarta: Grasindo.
- Imam Ghozali (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2018) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Jackson (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair
- John R. Schermerhorn, Jr, (2018) *Manajemen*, edisi kelima, Andi, Yogyakarta
- Kherina Maulidah, Syarif Ali, Dewi Cahyani Pangestuti (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU "ABC" Jakarta Selatan*, Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen (Jakman).
- Malhotra N.K (2018). *Marketing Research An Applied Orientation. International*. Edition: Pearson.
- Malthis, R.L dan Jackson. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara. Prabu Anwar (2019) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Nawawi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ni Nyoman Ayu Purwita Lestari, Putu Agus EkaRismawan, Ary Wira Andhika (2023). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Kopi Untuk Indonesia*. Jurnal Emas.
- Nugraha, Agung (2018) *Strategi Jitu Dalam Memilih Metode Statistik Penelitian*,
- Nurul Hidayatin Nisa, Ayu Febriyanti, Fauziah (2019). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intentionn yang Dimediasi oleh Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi*. Optimal Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan
- Rahma Okta Putri, Afreyeni Afriyeni (2022). *Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Divisi Produksi dan Mutu PT Lembah Karet Padang*. Ejournal.45mataram.ac.id (4)
- Rivai Veithzal (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rizqi Lenggogeni Putri (2023). *Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Tunas Dwipa Mtra Rajabasa Lampung*. Bandar Lampung.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter (2019) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Roi Martin Aritonang, Kiki Joesyiana, Sri Mulyana (2023). *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya) di Pekanbaru*, Jurnal Bisnis dan Manajemen, Pekanbaru.





- Safira Jingga Hernita, Intan Nia Ruhyat, Abdul Riduwan, Iwan Eko Ariyadi (2021). *Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Moderasi Kepuasan Gaji*. Jurnal Manajemen dan Bisnis
- Salam, Darma Setyawan (2018) *Manajemen Pemerintahan Indonesia*, Djambatan, Jakarta.
- Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2019) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian Sondang P, (2018) *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Simamora, Bilson (2018) *Panduan Riset Prilaku Konsumen*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Sinambela, Lijan Poltak (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah (2018) *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sofyandi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha. Ilmu
- Stoner dalam Wijayanti (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sudjana (2018) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Suherman, Wawan (2018) *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*, FIK UNY, Yogyakarta, 2012
- Sutrisno. Edi (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tino Indra Wardono, Andhi Supriyadi, Krisna Setyaningrum Nugraheni (2024). *Pengaruh Beban Kerja Perceived Organizational Support dan Work Balance sebagai Prediktor Turnover Intention di CV Tirta Fertindo Pratama*. Owner : Riset & Jurnal Akuntansi
- Wibowo (2018) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan (2018) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yusrayanto (2024). *Pengaruh konflik kerja an semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan galesong utara kabupaten takalar*.