



PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PT BOLDE INOVASI GLOBAL

THE EFFECT OF WORKLOAD AND JOB SATISFACTION ON TURNOVER INTENTION OF PT BOLDE INOVASI GLOBAL

Yezi Armalia Putri¹, Hendra Kurniawan², Syabrinildi³

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email: yeziarmalia39@gmail.com^{1*} hendra.hku@bsi.ac.id², syabrinildi.syb@bsi.ac.id³

Article Info

Article history :

Received : 04-10-2025

Revised : 05-10-2025

Accepted : 07-10-2025

Published : 09-10-2025

Abstract

This research aims to determine the influence of workload and job satisfaction on Turnover intention among employees at PT Bolde Inovasi Global. The high level of employees' desire to leave the company is a critical issue in human resource management, as it can affect both productivity and organizational stability. This study employs a quantitative approach with an associative research design. Data was collected through questionnaires distributed to 52 permanent employees at the company's head office. The data was analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 25. The results show that workload has a positive and significant effect on turnover intention. This indicates that the higher the perceived workload, the greater the tendency for employees to consider leaving the company. Conversely, job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention, meaning that the more satisfied employees are with their jobs, the lower their intention to leave the organization. Simultaneously, workload and job satisfaction have a significant effect on Turnover intention. This research is expected to serve as an evaluation material for company management in managing employee workload and improving job satisfaction to reduce turnover intention.

Keywords: Workload, Job Satisfaction, Turnover Intention

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT Bolde Inovasi Global. Fenomena tingginya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan menjadi perhatian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena dapat memengaruhi produktivitas dan stabilitas organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada 52 karyawan tetap di kantor pusat PT Bolde Inovasi Global. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar kecenderungan mereka untuk ingin keluar dari perusahaan. Sebaliknya, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah. Secara simultan, beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen perusahaan dalam mengelola beban kerja dan meningkatkan kepuasan kerja guna menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Turnover Intention



PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bagian yang sangat penting dalam suatu perusahaan. SDM bukan hanya sekadar pekerja, tetapi merupakan aset strategis yang bisa menentukan keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih dalam mengelola SDM, seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, beban kerja yang seimbang, serta peluang pengembangan diri. Hal ini penting agar karyawan merasa betah dan memiliki komitmen untuk bekerja dalam jangka panjang.

Namun, dalam kenyataannya, banyak perusahaan menghadapi tantangan berupa tingginya *Turnover intention*, yaitu keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini bisa menjadi masalah besar karena jika banyak karyawan yang ingin resign, perusahaan akan mengalami kerugian, baik dari segi biaya perekrutan ulang, pelatihan, maupun terganggunya produktivitas. Jika tidak ditangani dengan baik, tingginya *Turnover intention* dapat menyebabkan perusahaan kehilangan tenaga kerja berpengalaman, meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan, serta mengganggu stabilitas dan kinerja tim. Dalam konteks ini, PT Bolde Inovasi Global menjadi perusahaan yang menarik untuk diteliti.

PT Bolde Inovasi Global adalah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi produk rumah tangga dengan merek BOLDe, yang dikenal luas dengan produk-produk inovatif seperti Super MOP dan Spray MOP. Merek ini telah menjadi market leader dalam kategori alat pel otomatis di Indonesia. Di balik kesuksesan mereknya, PT Bolde Inovasi Global juga menghadapi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait beban kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan awal di kantor pusat PT Bolde Inovasi Global, ditemukan adanya indikasi tingkat *Turnover intention* yang cukup tinggi pada beberapa divisi, yang ditunjukkan oleh meningkatnya jumlah karyawan yang mengajukan resign dalam satu tahun terakhir. Selain itu, survei internal sederhana menunjukkan adanya keluhan mengenai beban kerja yang dirasa berat dan tidak merata antarbagian. Beberapa karyawan juga menyatakan kurang puas dengan jalur pengembangan karier, ketidaknyamanan dalam berinteraksi dengan rekan, serta keseimbangan antara tuntutan kerja dan waktu istirahat. Hal ini menjadi sinyal penting bagi perusahaan untuk lebih serius dalam mengevaluasi kondisi kerja dan kesejahteraan karyawan.

Beban kerja yang berlebihan dapat membuat karyawan merasa kelelahan, stres, dan pada akhirnya kehilangan semangat kerja. Di sisi lain, kepuasan kerja yang rendah misalnya karena kurangnya pengakuan, gaji yang tidak sesuai, atau hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja dan atasan juga dapat memicu niat untuk resign. Kedua hal tersebut menjadi faktor penting yang perlu dianalisis lebih lanjut untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap *Turnover intention* di perusahaan.

Melihat kondisi tersebut, penting dilakukan penelitian untuk mengetahui apakah beban kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *Turnover intention* karyawan di PT Bolde Inovasi Global. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran nyata mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, serta menjadi dasar bagi manajemen dalam mengambil keputusan strategis untuk meningkatkan retensi dan kenyamanan kerja di lingkungan perusahaan.



Turnover Intention adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu, sementara *Turnover Intention* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat kerjanya secara sukarela. Dengan demikian, *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atas pilihannya sendiri. Tingginya tingkat *Turnover Intention* pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki oleh karyawan suatu organisasi atau perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

1. Beban Kerja

“Beban kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan peningkatan tingkat burnout, yang meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Beban kerja juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti jam kerja, jumlah tugas yang harus diselesaikan, serta tingkat kesulitan dari pekerjaan tersebut” (Mondo et al., 2023)

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan dan penilaian individu mengenai pekerjaannya seperti kondisi pekerjaan, dan pengaruh pekerjaan dalam memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Kepuasan kerja juga berarti bahwa perasaan emosi pekerja yang didasari oleh hasil kerja yang telah terselesaikan, jika pekerjaan yang telah dilaksanakan menghasilkan hasil yang baik maka karyawan akan merasa puas dan bangga akan hal itu (Dika Ramadhina & Frianto, 2021).

3. *Turnover Intention*

“*Turnover intention* merupakan suatu bentuk keinginan terhadap arah pemikiran tentang hubungan di masa depan. *Turnover intention* adalah keadaan dimana seorang karyawan sudah memiliki niatan untuk berhenti bekerja yang berasal dari dirinya sendiri dengan sukarela namun belum sampai tahap realisasi” (Pangau et al., 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT Bolde Inovasi Global. Penelitian ini dilakukan dalam kondisi alami di mana data diperoleh melalui pendapat langsung dari responden, dengan mengedepankan aturan berpikir yang sistematis dan berdasarkan teori sebagai dasar eksplorasi. Penelitian kuantitatif ini mengandalkan pengumpulan data numerik yang kemudian dianalisis dengan metode statistik untuk mengetahui hubungan antar variabel.



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Beban Kerja (X1)

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1.	Pekerjaan saya menuntut usaha fisik yang tinggi	0,748	0,273	Valid
2.	Saya sering merasa kelelahan secara fisik setelah menyelesaikan pekerjaan saya.	0,699	0,273	Valid
3.	Tugas-tugas yang saya kerjakan memerlukan perhatian yang tinggi terhadap detail.	0,525	0,273	Valid
4.	Pekerjaan saya sering memerlukan fokus penuh agar hasilnya maksimal	0,445	0,273	Valid
5.	Saya sering dihadapkan pada batas waktu (deadline) yang cukup ketat	0,705	0,273	Valid
6.	Waktu yang tersedia sering terasa kurang untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya	0,580	0,273	Valid

Sumber : SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel, berdasarkan uji signifikan 0,05. Artinya bahwa variabel Beban Kerja (X1) di atas yang terdiri atas 6 item tersebut dinyatakan valid

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1.	Saya merasa puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan saat ini.	0,837	0,273	Valid
2.	Pekerjaan saya sesuai dengan minat dan kemampuan pribadi saya.	0,859	0,273	Valid
3.	Saya merasa puas dengan jumlah gaji yang saya terima dari perusahaan	0,864	0,273	Valid
4.	Gaji yang saya peroleh sebanding dengan beban kerja yang saya jalani	0,774	0,273	Valid
5.	Atasan saya memberikan bimbingan dan arahan yang membantu saya dalam bekerja	0,806	0,273	Valid
6.	Saya merasa bahwa atasan saya menghargai kinerja dan kontribusi saya	0,762	0,273	Valid
7.	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dan saling mendukung dengan rekan kerja saya.	0,833	0,273	Valid
8.	Saya merasa nyaman berinteraksi dan bekerja sama dengan rekan-rekan di tempat kerja	0,797	0,273	Valid

Sumber : SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel, berdasarkan uji signifikan 0,05. Artinya bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) di atas yang terdiri atas 8 item tersebut dinyatakan valid



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

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1.	Saat ini saya mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain.	0,652	0,273	Valid
2.	Saya mulai mencari informasi tentang peluang kerja di luar perusahaan ini.	0,774	0,273	Valid
3.	Saya sering terpikir untuk resign (keluar) dari pekerjaan saya saat ini.	0,800	0,273	Valid
4.	Keinginan saya untuk berhenti bekerja di perusahaan ini semakin kuat	0,775	0,273	Valid
5.	Dalam waktu dekat, saya berencana untuk meninggalkan perusahaan ini	0,718	0,273	Valid
6.	Kemungkinan saya mengundurkan diri dari perusahaan dalam waktu 6 bulan ke depan cukup besar.	0,703	0,273	Valid

Sumber: SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel, berdasarkan uji signifikan 0,05. Artinya bahwa variabel *Turnover Intention* (Y) di atas yang terdiri atas 6 item tersebut dinyatakan valid

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Beban Kerja	,676	,600	Reliabel
Kepuasan Kerja	,928	,600	Reliabel
Turnover Intention	,832	,600	Reliabel

Sumber : SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa nilai *Coronbatch Alpha* $>$ 0,600 yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja (0,676), kepuasan kerja (0,928), dan *Turnover Intention* (0,832) dinyatakan *reliabel*, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki *Cronbatch Alpha* lebih besar 0,600.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal.



Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.98904139
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.059
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil output SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, dapat dilihat dari nilai sig. pada bagian *Kolmogorov-Smirnov* sebesar $0,200 > 0,05$. Jadi variabel-variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas dengan Collinearity Statistic

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	.767	2.962		.259	.797		
Beban Kerja	.277	.131	.178	2.110	.040	.976	1.024
Kepuasan Kerja	.504	.055	.766	9.091	.000	.976	1.024

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil output SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.14 di atas, diperoleh nilai *tolerance* variabel Beban Kerja sebesar 0,976 dan Kepuasan Kerja sebesar 0,976, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel Beban Kerja sebesar 1,024 serta Kepuasan Kerja sebesar 1,024 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinearitas.



c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Rank Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.291	1.649		-.176	.861
	Beban Kerja	.091	.073	.177	1.243	.220
	Kepuasan Kerja	-.001	.031	-.003	-.023	.982

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Hasil output SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.15 di atas, *glejser test model* pada variabel Beban Kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,220 dan Kepuasan Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,982 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak di pakai sebagai data penelitian.

3. Uji Regresi Linear

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Beban Kerja (X1)
dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Turnover Intention(Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.767	2.962		.259	.797
	Beban Kerja	.277	.131	.178	2.110	.040
	Kepuasan Kerja	.504	.055	.766	9.091	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil output SPSS 25 (2025)

- Nilai konstanta sebesar 0,767 diartikan bahwa jika variabel Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka *Turnover Intention* (Y) hanya akan bernilai sebesar 0,767 *point*
- Nilai Beban Kerja (X1) sebesar 0,277 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kepuasan Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Beban Kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,277 *point*
- Nilai Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,504 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Beban Kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kepuasan Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,504 *point*



4. Uji Hipotesis

Tabel 4.17
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,767	2,962		,259	,797
	BEBAN KERJA	,277	,131	,178	2,110	,040
	KEPUASAN KERJA	,504	,055	,766	9,091	,000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber: Hasil output SPSS 25 (2025)

- Pengaruh X1 terhadap Y = diketahui nilai t_{hitung} 2,186 > t_{tabel} 2.009 dan nilai sig sebesar $0.034 < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_{a1} diterima. Maka terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan
- Pengaruh X2 terhadap Y = diketahui nilai t_{hitung} 9.215 > t_{tabel} 2.009 dan nilai sig sebesar $0.000 < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_{a2} diterima. Maka terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.18
Hasil Hipotesis (Uji F) Variabel Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2)
Terhadap Turnover Intention(Y) Secara Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	392.153	2	196.076	47.617	.000 ^b
	Residual	201.771	49	4.118		
	Total	593.923	51			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

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

Sumber: Hasil output SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.18 di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (47,617 > 3,187) hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Bolde Inovasi Global.

5. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* baik secara parsial maupun simultan, dalam penelitian ini adalah variabel beban kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y).



Tabel 4.21
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Beban Kerja (X1) dan
Kepuasan Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention*(Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.660	.646	2.02923

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

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil output SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.21 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,660 maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 66% sedangkan sisanya sebesar $(100-66\%) = 34\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Bolde Inovasi Global, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji t menunjukkan nilai thitung > ttabel ($2,186 > 2,009$) dengan signifikansi $0,034 < 0,05$. Koefisien regresi sebesar 0,460 menandakan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar kecenderungan mereka untuk memiliki niat keluar dari perusahaan. Koefisien determinasi parsial menunjukkan kontribusi pengaruh sebesar 8,7%, sementara 91,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti
2. Uji t menghasilkan nilai thitung > ttabel ($9,215 > 2,009$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi sebesar 0,521 menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja menurunkan kecenderungan *turnover intention*. Koefisien determinasi parsial sebesar 62,9% menunjukkan pengaruh yang kuat, dengan 37,1% sisanya dipengaruhi faktor lain.
3. Uji F menghasilkan nilai Fhitung > Ftabel ($47,617 > 3,187$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi simultan (Adjusted R²) sebesar 66% menunjukkan bahwa kedua variabel bersama-sama dapat menjelaskan 66% variasi *turnover intention*, sedangkan 34% dipengaruhi faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriany, & et all. (2023). Analisis kepuasan kerja karyawan pada PT Elang Perdana Tyre Industry. *J-Lee*, 5(1), 66–77.
- Aisyah Nur Jannavi, & Kristiana Sri Utami. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan di Perusahaan Konstruksi Bangunan. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(4), 58–62. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i4.960>



- Dika Ramadhina, S., & Frianto, A. (2021). Volume 11 Nomor 3 Halaman 715-724 Jurnal Ilmu Manajemen Analisis kepuasan kerja terhadap kompetensi melalui motivasi. *Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kompetensi Melalui Motivasi*, 11(2019), 715–724.
- Dwi Novita Sari, A., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial Sains*, 2(5), 554–562. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i5.390>
- Ekonomika, C., Ekonomi, J., & Risambessy, A. (2019). *FAKTOR-FAKTOR BEBAN KERJA YANG MEMPENGARUHI KINERJA*. XIII(1).
- Ferre, A. N. L. C., Tumbel, A. L., & Djemly, W. (2023). Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan (Pada Pengguna Produk Indihome Pt.Telkom Akses Kotamobagu). *Jurnal EMBA*, 11(02), 190–204.
- Hidayati, Y. R., & Mahfudiyanto. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Karyawan Bagian Produksi PT Wilis Indonesia Steel Kediri). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(3), 368–377. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i3.6732>
- Idam Wahyudi, Auliya Nurmallasari, Bikorin Bikorin, Muhammad Akmal, & Yoshua Ronaldo Primartono. (2024). Kajian Literatur : Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 47–53. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i2.704>
- Lompoliu, W., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. (2022). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Jurnal EMBA*, 8(1), 554–564.
- Mondo, C. M., Pileri, J., Barbieri, B., Bellini, D., & Simone, S. De. (2023). *Techno-Stress and Psychological Detachment in Workload and Well-Being*. 1–10.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana. 1–23.
- Novel, C., Marchyta, K., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2021). *PENGARUH BEBAN KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN SWALAYAN VALENTINE DI KAIRATU*. 9(2).
- Pangau, G. Y., Rumawas, W., & Walangitan, O. F. C. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention Karyawan. *Productivity*, 4(6), 780–785. <https://doi.org/10.35797/ejp.v4i6.52452>
- Putu, N., Sintya, A., Made, N., Utami, S., Made, N., Wardani, K., Ekonomika, J., Dan, M., Jemb, B., & Hal, V. N. J. (2025). *Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan CV Surya Buana*. 04(01), 8–19.