



THE EFFECT OF WORKLOAD, JOB SATISFACTION AND COMPETENCE ON TURNOVER INTENTION OF EMPLOYEES OF PT KIDO MULIA INDONESIA IN BREBES

PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT KIDO MULIA INDONESIA DI BREBES

Dea Rahayu Liany¹, Nike Larasati²

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Slamet Riyadi Surakarta

E-mail: rahayudearahayu@gmail.com¹, la.nikework@gmail.com²

ARTICLE INFO

Correspondent

Dea Rahayu Liany

rahayudearahayu@gmail.com

Key words:

workload, job satisfaction, competence and turnover intention

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 234 – 249

ABSTRACT

This study analyzes the effect of workload, job satisfaction, and competence on employee turnover intention at PT. Kido Mulia Indonesia in Brebes. The research adopts a quantitative approach using primary data collected through questionnaires from 91 respondents. The data analysis techniques include multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination test. The validity and reliability tests indicate that all questionnaire statements are valid ($p\text{-value} < 0.05$) and reliable (Cronbach's Alpha > 0.60). The classical assumption tests also confirm that all variables pass the multicollinearity, heteroscedasticity, and normality tests. The regression analysis results show that workload does not significantly affect turnover intention ($p = 0.054 > 0.05$), while job satisfaction has a significant negative effect ($p = 0.000 < 0.05$), and competence has no significant effect ($p = 0.375 > 0.05$). The F-test results indicate that the regression model is significant ($F = 11.955$; $p = 0.000 < 0.05$), meaning the model can predict variable relationships. The coefficient of determination (R^2) test reveals that 26.7% of the turnover intention variation is influenced by the variables in this study, while the remaining 73.3% is affected by other factors.

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL

Koresponden

Dea Rahayu Liany

rahayudearahayu@gmail.com

Kata kunci:

beban kerja, kepuasan kerja, kompetensi, *turnover intention*

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Hal: 234 – 249

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, dan kompetensi terhadap turnover intention karyawan PT. Kido Mulia Indonesia di Brebes. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dari 91 responden. Teknik analisis data yang digunakan mencakup regresi linear berganda, uji t, uji F, serta uji koefisien determinasi. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner valid ($p\text{-value} < 0,05$) dan reliabel (Cronbach's Alpha $> 0,60$). Uji asumsi klasik juga menunjukkan bahwa semua variabel lolos uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention ($p = 0,054 > 0,05$), sementara kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif ($p = 0,000 < 0,05$), dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan ($p = 0,375 > 0,05$). Uji F menunjukkan bahwa model regresi signifikan ($F = 11,955$; $p = 0,000 < 0,05$), sehingga model dapat memprediksi hubungan variabel. Uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa 26,7% variasi turnover intention dipengaruhi oleh variabel dalam penelitian ini, sementara 73,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Industri garmen di Indonesia semakin berkembang karena hasil produk atau keuntungannya yang meyakinkan. Selain menjangkau pasar lokal, industri garmen saat ini sudah banyak yang mencapai pasar internasional melalui ekspor dan impor. memproduksi bahan baku untuk menghasilkan pakaian jadi. Sebagai salah satu industri utama untuk memenuhi kebutuhan sandang masyarakat, industri garmen harus terus berkembang. Hal ini menuntut industri garmen agar mampu menciptakan produk yang berkualitas dan mampu beradaptasi dengan perkembangan dunia *fashion* Kusumah, S., Satriadi, & Ilyas, I., (2022).

Turnover karyawan masih menjadi masalah yang tidak dapat dihindari pada perusahaan, meskipun organisasi itu telah memiliki komitmen terhadap karyawannya guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman untuk digunakan saat bekerja, tetapi tetap saja ada karyawan yang mengundurkan dirinya (Widiyanto & Yunus, 2021). Sehingga niat karyawan untuk keluar dari perusahaan merupakan permasalahan sumber daya manusia yang perlu diperhatikan.

Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi memberikan berbagai dampak pada karyawan dan perusahaan Arie (2022). Ketika banyak karyawan yang ingin berpindah kerja, bagi karyawan beban kerja yang tinggal tersisa akan meningkat, karena jumlah karyawan yang berkurang. Selain itu, hilangnya karyawan yang berpengalaman dapat menurunkan produktivitas dan pencapaian target. Semua ini bisa menambah stres bagi karyawan yang tetap bertahan karena mereka harus menyesuaikan diri dengan rekan

baru. Ini juga berarti perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk merekrut dan melatih karyawan baru (Hamsal, & Annisa, N., 2023: Saleh, S.L., & Arif, M., 2023).

Penyebab yang mempengaruhi *turnover intention*, antara lain karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, beban kerja, dan kompetensi kerja Iskandar & Rahadi, (2021). Hal serupa terjadi pada PT Kido Mulia Indonesia di Brebes.

PT Kido Mulia Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam material ekspor dan impor di bidang garmen. Perusahaan ini sudah berdiri selama 40 tahun. PT Kido Mulia Indonesia mempunyai kantor yang terletak di Jl. Raya Pantura, Kemuning, Cimohong, Kec. Bulakamba, Kabupaten Brebes, Provinsi Jawa Tengah. Perusahaan ini berfokus pada industri pakaian yang diperuntukan bagi pengguna sepeda motor. PT Kido Mulia Indonesia telah mengembangkan inovasinya dengan berspesialisasi dalam pakaian anti air atau *waterproof*. Saat ini PT Kido Mulia Indonesia mengalami kenaikan *turnover intention* karyawan. Terjadinya *turnover intention* yang tinggi akibat dari karyawan tidak betah dalam bekerja yang menjadi masalah serius bagi perusahaan. Dari tingginya tingkat *turnover intention* menunjukkan bahwa karyawan selalu memiliki niat untuk berpindah dari perusahaan, karena berkurangnya karyawan akan berdampak buruk bagi perusahaan. Jika hal ini dibiarkan terjadi dikhawatirkan akan menimbulkan *turnover intention* yang semakin meningkat dan pada akhirnya menyebabkan kinerja yang tidak optimal.

Jumlah *turnover intention* karyawan pada PT Kido Mulia Indonesia bahwa tahun 2022 hingga 2024 terbilang cukup tinggi dengan capaian rata-rata 42,15%. Menurut Ali & Raza, (2020) menyatakan bahwa tingkat *turnover intention* karyawan dikatakan tinggi apabila antara 40%-50% dari jumlah karyawan yang keluar sehingga dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* yang terjadi di PT Kido Mulia Indonesia sudah termasuk kedalam kategori tinggi, hal tersebut dibuktikan dengan tingkat karyawan keluar sudah melebihi angka 40%, yaitu 45,97%. Hal inilah yang menjadi dasar peneliti melakukan penelitian terhadap *turnover intention* karyawan PT Kido Mulia Indonesia. Berdasarkan wawancara dengan salah satu manajer PT Kido Mulia Indonesia, ditemukan tiga aspek yang mempengaruhi *turnover intention* PT Kido Mulia Indonesia yaitu beban kerja, kepuasan kerja dan kompetensi.

Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dan karyawan tersebut wajib menyelesaikannya dalam kurun waktu tertentu. Ketika menghadapi pekerjaan, individu dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan cepat dan tepat agar semua tujuan dapat tercapai. Hasil wawancara yang dilakukan, peneliti mendapatkan fenomena lain yaitu besarnya beban kerja yang dirasakan oleh para karyawan. Hal ini karena waktu kerja karyawan yang melebihi jam kerja terjadinya *overtime* dengan keseluruhan karyawan dan bekerja lembur secara terus menerus, selain itu adapun tuntutan waktu pekerjaan yang sudah ditentukan terlalu singkat yang menyebabkan adanya kesalahan banyak pada saat bekerja. Menurut Tarwaka (2021) beban kerja sendiri disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal ini muncul dari dalam diri seseorang akibat beban kerja yang dirasakan sehingga dapat memicu stres. Sedangkan faktor eksternal ini berasal dari tugas, organisasi kerja, atau bahkan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi beban seseorang. Pekerjaan yang dibebankan melampaui batas kemampuannya akan memicu niat keluar dari pekerjaannya. Beban kerja yang tinggi sering kali mengganggu keseimbangan kehidupan kerja, yang dapat meningkatkan *turnover intention*.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setyo & Ratri (2024), Radinka & Kustini (2023), Purwati & Maricy, (2021), dan Priyana, Syifa, & Rusnendar, (2021)

menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Namun hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizky, Saroh, & Zunaida, (2021) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh pada *turnover intention*.

Selain beban kerja, faktor kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi *turnover intention* pada suatu instansi. Kepuasan kerja merupakan kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan karyawan di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik (Amavisca & Sukarno, 2023).

Menurut Mayasari (2023) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan masalah yang sangat penting untuk diperhatikan dalam suatu organisasi. Ketidakpuasan kerja yang tinggi dapat menyebabkan karyawan menjadi tidak bersemangat dan meninggalkan pekerjaan mereka. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin rendah tingkat *turnover intention*. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi tingkat *turnover intention*. Menurut Robbins (dalam Mawadati & Saputra, 2020) menyatakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja, kepemimpinan, stres kerja, pengembangan karir, prestasi kerja, beban kerja, imbalan, hubungan karyawan, fasilitas kerja dan supervisi. Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti mendapatkan fenomena pada kondisi pekerjaan yang berat dan tidak sesuai dengan perkiraan sehingga menjadikan karyawan tidak puas dalam pekerjaan yang menyebabkan untuk keluar dari tempat bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat sebelumnya.

Dari hasil penelitian terdahulu Setyo & Ratri (2024), Rizky, Saroh, & Zunaida, (2021), dan Priyana, Syifa, & Rusnendar, (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Namun berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu Radinka & Kustini, (2023) dan Lubis & Onsardi, (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain beban kerja dan kepuasan kerja, faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* PT Kido Mulia Indonesia adalah kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang karyawan untuk menyelesaikan tugas yang didasarkan pada keterampilan dan pengalaman mereka serta didukung oleh sikap kerja yang menuntut karyawan. Kompetensi karyawan sangat dibutuhkan oleh karyawan agar mencapai kinerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja pekerja menunjukkan kompetensinya dengan mencapai atau melampaui target. Berdasarkan wawancara, peneliti menemukan bahwa karyawan sulit dalam menerima informasi dari atasan terkait pekerjaan sehingga sepenuhnya mengetahui pekerjaannya dan menyebabkan tugas yang diberikan menjadi tidak terselesaikan dengan baik. Selain itu, belum tercapainya target karyawan secara maksimal dikarenakan banyaknya karyawan yang belum paham dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan menyebabkan hasil dalam pekerjaan menjadi rendah.

Menurut Nurliawan & Wulandari (2022) satu cara untuk mengukur kapasitas seseorang adalah dengan mengukur kompetensi mereka ini dapat memberikan dampak yang baik dan sesuai dengan harapan dalam pekerjaan. Dengan kompetensi kerja, karyawan diharapkan dapat bekerja lebih efisien dan produktif. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Freshdiana, (2022) dan Saripuddin & Hafiz, (2023) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Namun

berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu Ramadhani, Fikri, & Ramadhan, (2023) dan Ari Novariani et al., (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian permasalahan dan *research gap* di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT Kido Mulia Indonesia di Brebes”**.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan dilakukan merupakan penelitian lapangan tentang beban kerja, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Kido Mulia Indonesia di Brebes. Alasan saya memilih lokasi ini sebagai objek penelitian karena pihak instansi memberi izin dan mempunyai banyak karyawan yang mendukung dalam melakukan pencarian data. Data penelitian pada karyawan bagian produksi PT Kido Mulia Indonesia, metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang diberikan kepada responden dalam bentuk kumpulan pertanyaan.

Sugiyono (2018: 130), mengemukakan bahwa populasi sebagai wilayah secara umum terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dibuat kesimpulan. Pada penelitian ini, peneliti melakukan wawancara terhadap salah satu manajer PT Kido Mulia Indonesia yang memiliki jumlah populasi 1058 karyawan dibagian produksi. Karyawan memiliki kriteria yang cocok bagi peneliti karena sesuai dengan variabel penelitian yang sudah ditentukan.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Metode ini ialah metode pengambilan sampel bersumber pada kriteria tertentu. Menurut Sugiyono (2018: 136) salah satu metode *non probability* sampling dimana metode pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan atau peluang sama untuk tiap faktor ataupun anggota populasi buat diseleksi jadi sampel. Menurut Hendryadi et al., (2019) Untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan, maka peneliti menggunakan rumus slovin untuk mengukurnya:

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

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Total Populasi

E = Toleransi Kesalahan

Terdapat dua ketentuan pada rumus slovin dalam menentukan toleransi kesalahan, yaitu:

1. Nilai $e = 10\%$ (0,1) apabila populasi dalam jumlah yang besar
2. Nilai $e = 20\%$ (0,2) apabila populasi dalam jumlah yang kecil

Rumus Slovin digunakan jika jumlah populasi diketahui. Menurut Hendriyani et al., (2019) jika jumlah populasi yang digunakan terlalu besar saat pengambilan sampel karyawan, maka rumus slovin dapat digunakan untuk perhitungan ukuran sampel yang diperlukan.

Berdasarkan data pada PT Kido Mulia Indonesia di Brebes yang berjumlah 1058 karyawan dibagian produksi, jumlah karyawan pada populasi ini yang tergolong besar.

Oleh karena itu, toleransi kesalahan dalam penelitian ini menggunakan 10% (0,1). Untuk mengetahui sampel penelitian ini digunakan rumus slovin dalam perhitungan berikut:

$$n = \frac{1.058}{1 + 1.058(0,1)^2} = 91$$

Pada perhitungan rumus slovin didapatkan sebesar 91,3 yang diartikan bahwa peneliti membutuhkan 91,3 sampel untuk penelitian ini dan akan dibulatkan menjadi 91 responden

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner sebagai instrumen (alat) dalam penelitian tersebut sudah valid atau tepat untuk mengambil data. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Pearson correlation* dengan kriteria kuesioner dikatakan valid apabila *p-value* < 0,05, dan sebaliknya apabila *p-value* > 0,05 maka dapat dinyatakan tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Kuesioner	<i>p-value</i>	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Item Kuesioner	<i>p-value</i>	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Item Kuesioner	<i>p-value</i>	Kriteria	Keterangan
X3.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Item Kuesioner	<i>p-value</i>	Kriteria	Keterangan
Y.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel Beban Kerja (X1.1–X1.8), Kepuasan Kerja (X2.1–X2.8), Kompetensi (X3.1–X3.8), dan Turnover Intention (Y.1–Y.8) memiliki nilai signifikansi (p -value) $< 0,05$. Dengan demikian, seluruh item kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Kuesioner dikatakan handal (*reliable*) apabila jawaban responden adalah konsisten dari waktu ke waktu. Hasil uji reliabilitas dari variabel-variabel penelitian menggunakan alat ukur *Cronbach Alpha* dengan bantuan SPSS. Kuesioner dinyatakan *reliable* apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,060$. Hasil uji reliabilitas disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai kritis	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Beban Kerja	0,60	0,711	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,60	0,838	Reliabel
Kompetensi	0,60	0,851	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,60	0,881	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan uji reliabilitas kuesioner pada tabel di atas menunjukkan hasil bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada semua variabel yang mencakup beban kerja, kepuasan kerja, kompetensi dan *turnover intention* $>$ nilai kritis (0,60), maka dalam penelitian ini keseluruhan variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat untuk melakukan analisis regresi linear berganda. Uji yang akan dilaksanakan ini digunakan sebagai upaya memperkecil terjadinya penyimpangan.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah ada korelasi antar variabel bebas (independen) dalam model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *VIF* (*Value Inflation Factor*) yang dihasilkan melalui program SPSS. Apabila *tolerance value* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	35.995	3.361			10.711	.000		
Beban Kerja	.286	.146	.218		1.954	.054	.653	1.532
Kepuasan Kerja	-.614	.148	-.540		-4.156	.000	.482	2.073
Kompetensi	-.141	.158	-.119		-.892	.375	.454	2.205

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan uji multikolinearitas pada tabel di atas menunjukkan hasil bahwa nilai toleransi variabel beban kerja, kepuasan kerja, kompetensi dan *turnover intention* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dalam penelitian ini dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas atau lolos uji multikolinearitas.

Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Penelitian ini menggunakan uji Spearman's Rho yang meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Kriteria uji ini apabila $p\text{-value} \geq 0,05$ yang artinya tidak terjadi heteroskedastitas, sebaliknya apabila $p\text{-value} < 0,05$ artinya terjadi heteroskedastitas, hasil uji heteroskedastitas ditunjukkan dalam Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastitas

		Correlations				
			BEBAN KERJA (X1)	KEPUASAN KERJA (X2)	KOMPETENSI (X3)	Unstandardized Residual
Spearman's rho	BEBAN KERJA (X1)	Correlation	1.000	.344**	.483**	-.053
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	.	.001	.000	.620
		N	91	91	91	91
	KEPUASAN KERJA (X2)	Correlation	.344**	1.000	.630**	-.039
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	.001	.	.000	.715
		N	91	91	91	91
	KOMPETENS I (X3)	Correlation	.483**	.630**	1.000	-.032
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.764
		N	91	91	91	91
Unstandardiz ed Residual	Correlation	-.053	-.039	-.032	1.000	
	Coefficient					
	Sig. (2-tailed)	.620	.715	.764	.	
	N	91	91	91	91	

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

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan uji heteroskedastitas pada tabel X di atas hasil menunjukkan p-value (signifikansi) variabel X1 (beban kerja) = 0,620, X2 (kepuasan kerja) = 0,715, dan X3 (kompetensi) = 0,764 > 0,05, ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria uji ini apabila $p\text{-value} > 0,05$ maka sebaran data residual terdistribusi normal, sebaliknya apabila $p\text{-value} \leq 0,05$ maka sebaran data residual tidak terdistribusi normal. Hasil uji normalitas ditunjukkan dalam Tabel 5

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
		Unstandardized Residual	
N		91	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std.	7.04244576	
	Deviation		
Most Extreme Differences	Absolute	.071	
	Positive	.045	
	Negative	-.071	
Test Statistic		.071	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan uji normalitas pada tabel di atas menunjukkan hasil bahwa *p-value* sebesar $0,200 > 0,05$, maka dalam penelitian ini residual dinyatakan terdistribusi normal atau lolos uji normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas antara lain beban kerja X_1 , kepuasan kerja X_2 dan kompetensi X_3 terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention* (Y) PT Kido Mulia Indonesia di Brebes.

Persamaan regresi linear berganda menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= <i>Turnover Intention</i>
a	= Konstanta
b_1, b_2, b_3	= Koefisien Regresi
X_1	= Beban Kerja
X_2	= Kepuasan Kerja
X_3	= Kompetensi
e	= <i>Error</i> (tingkat kesalahan)

Perhitungan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	35.995	3.361		10.711	.000
Beban Kerja	.286	.146	.218	1.954	.054
Kepuasan Kerja	-.614	.148	-.540	-4.156	.000
Kompetensi	-.141	.158	-.119	-.892	.375

a. *Dependent Variable:* Turnover Intention

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 6 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 35,995 + 0,286 X_1 - 0,614 X_2 - 0,141 X_3 + e$$

Hasil regresi linear yang diperoleh dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$a = 35,995$ bertanda positif, artinya jika X_1 (Beban Kerja) = 0, X_2 (Kepuasan Kerja) = 0, dan X_3 (Kompetensi) = 0 maka Y (*Turnover Intention*) adalah positif.

$b_1 = 0,286$ (pengaruh positif), artinya jika X_1 (Beban Kerja) meningkat maka Y (*Turnover Intention*) akan meningkat, dengan, asumsi variable X_2 (Kepuasan Kerja) dan X_3 (Kompetensi) konstan/tetap.

$b_2 = -0,614$ (pengaruh negative), Artinya jika X_2 (kepuasan kerja) meningkat maka Y (*turnover intention*) akan menurun, dengan asumsi variabel X_1 (beban kerja) dan X_3 (kompetensi) konstan/tetap.

$b_3 = -0,141$ (pengaruh negative), Artinya jika X_3 kompetensi meningkat maka Y (*turnover intention*) akan menurun, dengan asumsi variabel X_1 (beban kerja) dan X_2 (kepuasan kerja) konstan/tetap.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas antara lain beban kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan Kompetensi (X_3) terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention* (Y) PT kido Mulia Indonesia di Brebes. Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

Hasil penelitian uji t dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	35.995	3.361		10.711	.000
Beban Kerja	.286	.146	.218	1.954	.054
Kepuasan Kerja	-.614	.148	-.540	-4.156	.000
Kompetensi	-.141	.158	-.119	-.892	.375

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Kesimpulan

- Hasil uji t variabel beban kerja diperoleh $p\text{-value}$ (signifikansi) = $0,054 > 0,05$ maka H_0 diterima artinya beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga H_1 tidak terbukti kebenarannya
- Hasil uji t variabel kepuasan kerja diperoleh $p\text{-value}$ (signifikansi) = $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga H_2 terbukti kebenarannya
- Hasil uji t variabel kompetensi $p\text{-value}$ (signifikansi) = $0,375 > 0,05$ maka H_0 diterima artinya kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga H_3 tidak terbukti kebenarannya.

Uji F (Ketepatan Model)

Uji F digunakan untuk menguji ketepatan model regresi dalam memprediksi pengaruh variabel bebas antara lain beban kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan Kompetensi (X_3) terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention* (Y) PT kido Mulia Indonesia di Brebes.

Hasil penelitian uji ketepatan model dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1840.114	3	613.371	11.955	.000 ^b
Residual	4463.644	87	51.306		
Total	6303.758	90			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

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

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Kesimpulan:

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 11,955 dengan nilai signifikansi ($p\text{-value}$) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model tepat dalam memprediksi pengaruh X_1 (Beban Kerja), X_2 (Kepuasan Kerja) dan X_3 (Kompetensi) terhadap Y (*Turnover Intention*).

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diiberikan variabel bebas yaitu lain beban kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan Kompetensi (X_3) terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention* (Y) PT kido Mulia Indonesia di Brebes. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.540 ^a	.292	.267	7.163

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X3), Beban Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2)

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,267, artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X1 (Beban Kerja), X2 (Kepuasan Kerja) dan X3 (Kompetensi) terhadap *turnover intention* sebesar 26,7 %. Sisanya ($100\% - 26,7\% = 73,3\%$) diterangkan oleh variabel lain diluar model budaya organisasi, *work life balance*, stres kerja dan kompensasi.

Pembahasan dan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Kido Mulia Indonesia di Brebes. Pembahasan hasil penelitian disajikan sebagai berikut:

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Kido Mulia Indonesia di Brebes

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *p-value* (signifikansi) = 0,054 > 0,05 maka H_0 diterima artinya beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil analisis regresi linear berganda mengatakan bahwa $b_1 = 0,286$ beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sehingga H_1 yang mengatakan bahwa “beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Kido Mulia Indonesia di Brebes” tidak terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Rizky, Saroh, dan Zunaida, (2021) yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Meskipun beban kerja mereka tinggi tetapi karyawan memiliki pengetahuan yang dapat mengimbangi ketika melakukan pekerjaan sehingga beban kerja yang tinggi tidak berdampak kepada niat keluar mereka atau *turnover intention* mereka. Hal ini dilihat dari hasil rata-rata jawaban responden pada variabel beban kerja.

Implikasi penelitian ini agar variabel beban kerja tidak meningkatkan *turnover intention* karyawan pada PT Kido Mulia Indonesia di Brebes maka PT Kido Mulia Indonesia di Brebes sebaiknya semakin memperhatikan kondisi pekerjaan agar karyawan semakin tidak sering mengerjakan lebih dari satu pekerjaan dalam waktu yang bersamaan. PT Kido Mulia Indonesia di Brebes sebaiknya selalu memperhatikan target kerja karyawan dengan tidak menuntut untuk selalu dapat bekerja dengan cepat.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Kido Mulia Indonesia di Brebes

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *p-value* (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil analisis regresi linear berganda mengatakan bahwa $b_2 = -0,614$ kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sehingga H_2 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Kido Mulia Indonesia di Brebes” terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini memberi

makna bahwa semakin tinggi kepuasan kerja seseorang karyawan maka seorang karyawan tidak akan memiliki niat untuk berpindah dan ketika kepuasan kerja menurun maka *turnover intention* akan naik. Hasil ini mendukung pendapat yang dikemukakan oleh Hidayat (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan dan penilaian atas pekerjaan seseorang terhadap pemenuhan kebutuhan dan keinginannya. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem-sistem yang nilai berlaku.

Implikasi pada penelitian ini agar variabel kepuasan kerja menurunkan turnover intention karyawan pada PT Kido Mulia Indonesia di Brebes maka PT Kido Mulia Indonesia di Brebes, maka sebaiknya semakin meningkatkan upah sehingga karyawan semakin puas dengan upah atau gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan. PT Kido Mulia Indonesia di Brebes dan sebaiknya PT Kido Mulia Indonesia di Brebes selalu memperhatikan rekan kerja sehingga karyawan merasa rekan kerja selalu berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman.

Pengaruh Kompetensi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Kido Mulia Indonesia di Brebes

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $p\text{-value}$ (signifikansi) = $0,375 > 0,05$ maka H_0 diterima artinya kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil analisis regresi linear berganda mengatakan bahwa $b_3 = -0,141$ kompetensi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sehingga H_3 yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT Kido Mulia Indonesia di Brebes" tidak terbukti kebenarannya. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Ramadhani, Fikri, dan Ramadhan, (2020) dan Ari Novariani et al., (2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini tidak sesuai dengan pendapat Sutrisno (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Ternyata kondisi karyawan menghargai kesempatan yang ada dalam lingkungan kerja untuk belajar dari pengalaman orang lain dan terbuka terhadap gagasan atau ide baru, sehingga *turnover intention* yang menjadi rendah. Hal ini dilihat dari hasil rata-rata jawaban responden pada kuesioner divariabel kompetensi.

Implikasi penelitian ini agar variabel kompetensi menurunkan turnover intention karyawan pada PT Kido Mulia Indonesia di Brebes maka karyawan PT Kido Mulia Indonesia di Brebes sebaiknya semakin meningkatkan pengetahuan dengan cara semakin teratur mengevaluasi dan memperbarui pengetahuan sesuai dengan perkembangan terbaru dalam bidang yang diminati dan sebaiknya semakin meningkatkan sikap dengan cara semakin bertanggung jawab atas semua tindakan dan keputusan yang diambil. Karyawan PT Kido Mulia Indonesia di Brebes hendaknya selalu memiliki keterampilan sehingga karyawan selalu dapat berkomunikasi dengan baik antar sesama rekan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT. Kido Mulia Indonesia di Brebes.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT. Kido Mulia Indonesia di Brebes.
3. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT. Kido Mulia Indonesia di Brebes.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum
- Aisyah, (2021). Pengaruh Pengalaman Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja. *Journal Of Accounting and Business Management (Rjabm)*.
- Ali, R & Raza, H. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Penempatan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 6(1), 263-274.
- Amavisca, A., & Sukarno, G. (2023). Analisis Pengembangan Karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 8(1), 10-22.
- Andika, R. R., & Diwanti, D. P. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Terhadap Turnover Intention Pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta. *Nusantara. Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(3), 673-681.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan*. CV. Pena Persada.
- Ari Novarini, Ni Luh Putu Andriani, I Wayan Sujana, & Made Ika Prastyadewi. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Furamaxclusive Ocean Beach Seminyak Hotel. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen* 12(1), 75-85.
- Bintoro, Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media. Yogyakarta.
- Fadillah, A. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan Pada Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Medan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis [Jimeis]*, 1(2), 71-80.
- Freshdiana Sari, A. (2022). *Manajemen Bisnis Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Pt Samiplast Mitra Makmur)*. Jurnal Manajemen Bisnis Dan Akuntansi.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamsal, Annisa, N., Saleh, S. L., & Arif, M. (2023). Peran Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Tambang Kabupaten Kampar. *Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 6(1), Hal. 101-111.
- Harahap, Fialy dan Satria Tirtayasa. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.

- Hidayat, A. S. (2020). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Arena Ilmu. Jakarta
- Hidayat, D. A., Darmawati, D., & Anggraeni, A. I. (2022). The Influence of Workload, Compensation and Job Satisfaction on Turnover Intention of Employees of PT. Basirih Industrial. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), Hal. 463–476.
- I Komang Budiasa. (2021). *Beban kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Iskandar, Y & Rahadi, D. (2021). Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*. Vol. 19, No. 1, Januari 2021, Hal 102-116.
- Kusumah, S., Satriadi, & Ilyas, I. (2022). Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang. *Jurnal Syntax Admiration*.
- Kusumastuti, R. (2022). *Kinerja Kerja Auditor: Tinjauan Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja dan Komitmen Profesional*. Indramayu: CV. Adanu Abimata
- Koesomowidjojo (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*.
- Lamidi, Ahsani, R. F., Kristianto, D., & Endah, N. (2023). *Praktik Aplikasi Komputer Statistik Dengan Software SPSS*. Surakarta, Indonesia: UNISRI Press.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Bukit Angakasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi PT.BAM Bengkulu). (JEMS) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*.
- Lysaght, Rosemary, dkk. (2012). Measuring Workplace Social Support for Workers with Disability. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 22(3), 376–386.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Mawadati, D., & Saputra, A. R. P. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Forum Ekonomi*, 22(1), 20-37.
- Mayasari, E. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Berpindah Bekerja pada Perusahaan Startup. *Equator Journal of Managament and Enterpreneurship*, 11(2), 80-90.
- Napitupulu. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Putra Mulia Telecommunication Medan. *Jurnal Pembangunan Wilayah & Kota*, 1(3), 82–91.
- Nurcahyo, O., Prayekti, P., & Kirana, K. C. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada UMKM Persewaan Alat Pesta OR Yogyakarta). *Jurnal Manajemen*.
- Nurliawan, Wulandari, & Alfiana. (2022). The3Rd Widyagama National Conference on Economics and Business (Wnceb2022) Universitas Widyagama Malang Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi pada PT. victory International Futures Malang).

- Novitasari, M. (2022). *Outsourcing Turnover Analysis at PT Bank Negara Indonesia's Digital Operational Division*. Social Sciences, (2022), 292–311.
- Parashakti, R. D., & Apriani, F. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Daya Eka Samudera Jakarta. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan*, 1(1), 57-65.
- Permendagri. (2013). *Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah*, 53 (9). Hal. 1689–1699.
- Priyana, I., Syifa, D. N., & Rusnendar, E. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT. Puduk Scientific. *Journal Economics*.
- Putra, I., Agung, A., & Anggraini, N. (2020). Pengaruh Komitmen Karyawan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. World Innovative Telecommunication di Denpasar. *Values*, 1(3), 1–16.
- 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*.
- Radinka, N., & Kustini, K. (2023). The Influence of Workload and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at Pt. Umc Suzuki. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 06(10), Hal. 5160–5164.
- Ramadhani, R., Fikri, K., & Ramadhan, R. R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Garuda Ekspres Nusantara Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*.
- Rivai, Veithzal. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Grafindo Persada. Jakarta.
- Rizky, K. M., Saroh, S., & Zunaida, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention (Studi kasus pada PT. Fif Group Cabang Batu). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behaviour, Tent Edition (Perilaku Organisasi Edisi Ke Sepuluh)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan*. Pustaka Setia. Bandung.
- Saripuddin, J., & Hafiz, R. F. Al. (2023). The Effect of Competence, Work Motivation and Employee Engagement on Employee Turnover Intention at PT. Adiperkasa Medan Active Map. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Setyo, D. W., & Ratri, (2024). The Influence of Workload and Job Satisfaction on Turnover Intention of Lintasarta Central Sumatra Area Employees *International Journal of Social Science and Human Research*.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian dan pengembangan (Research and Development/R&D)*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Alfabeta, Bandung
- Sunyoto, Danang. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.

- Sutrisno, Edy (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedelapan, Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group.
- Tarwaka. (2021). *Ergonomi Industri “Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja.”*
- Titis, Widyastuti, & Ika, Z. R. (2018). Hubungan Antara Person Job Fit Dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang. *Jurnal Empati* Agustus 2018, Vol. 7 No. 3, Hal 73-79
- Umar H. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali. Jakarta.
- Widyanti, N. L. T., & Agustina, M. D. (2022). Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(1), 36
- Widiyanto, G, & Yunus, K. (2021). "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV. Wan Qian". *Ekonomi Dan Bisnis* 1 (1): 130-39.
- Widjanarko, G. P., Hermani, A., & Widiartanto, W. (2022). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada Bank ateng Cabang Utama). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(4).