

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DIV PEMASARAN  
PT ARTA BOGA CEMERLANG CAB. BANDUNG**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Salah  
Satu Syarat Menempuh Ujian Sidang  
Sarjana Pendidikan Pada Program  
Studi Pendidikan Bisnis



Oleh  
**Fitria Nurfajar**  
**1601947**

**FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA  
2021**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJ  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DIV PEMASARAN  
PT ARTA BOGA CEMERLANG CAB. BANDUNG**

Oleh :  
Fitria Nurfajar  
1601947

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

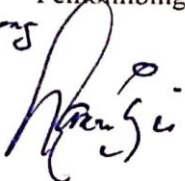
© Fitria Nurfajar 2021  
Universitas Pendidikan Indonesia 2021  
Mei 2021

Hak Cipta dilindungi undang-undang. Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan di cetak ulang, difotokopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis


**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DIV PEMASARAN  
PT ARTA BOGA CEMERLANG CAB. BANDUNG**

Skripsi ini disetujui dan disahkan oleh :

Pembimbing I  
*acc sidang  
7/5*  


Prof. Dr. H Hari Mulyadi, M.Si  
NIP. 19590515 198601 1 001

Pembimbing II  
*acc sidang  
10/5 - 20*  


Dr. Bambang Widjajanta, M.M.  
NIP. 19611022 198903 1 002


Menyetujui,

Ketua Program Studi  
Pendidikan Bisnis

*10/5/21.*  


Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., M.T., M.M.  
NIP. 19820830 200501 2 001

Tanggung Jawab Yuridis  
Ada pada Penulis



Fitria Nurfajar  
1601947

## ABSTRAK

Fitria Nurfajar (1601947), “**Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Div Pemasaran PT Arta Boga Cemerlang Cab. Bandung**”. Di bawah bimbingan Prof. Dr. H Hari Mulyadi, M.Si dan Dr. Bambang Widjajanta, M.M.

Permasalahan tingginya tingkat *turnover intention* masih banyak terdapat di perusahaan jasa baik itu milik negara maupun swasta. Seringkali perusahaan menemukan hambatan dalam setiap proses produksinya. Salah satu hambatan yang ada ialah keinginan pindah kerja (*turnover intention*) yang berakhir pada keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Salah satu perusahaan yang mengalami peningkatan *turnover intention* adalah PT. Arta Boga Cemerlang Bandung. Ada beberapa strategi untuk menurunkan tingkat *turnover intention* dengan menurunkan beban kerja dan meningkatkan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh (1) gambaran lingkungan kerja, (2) gambaran beban kerja, (3) tingkat *turnover intention*, (4) pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, (5) pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik sampel yang digunakan adalah sampe jenuh sebanyak 57 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan perangkat lunak computer SPSS versi 25.0. hasil penelitian dapat diketahui bahwa (1) lingkungan kerja berada pada kategori kondusif, (2) beban kerja berada pada kategori tinggi, (3) *turnover intention* pada kategori tinggi. (4) Lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 52,4% terhadap *turnover intention*, (5) beban kerja memiliki pengaruh sebesar 65,9%, dan (6) pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* adalah 57,4%. Dari hasil pengujian hipotesis, dapat diketahui bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil penelitian disarankan agar perusahaan dapat meningkatkan lingkungan kerja pada aspek lingkungan kerja non fisik, memperbaiki beban kerja pada aspek beban usaha mental, dan menurunkan *turnover intention* pada aspek *intent to quit* (niat untuk keluar), seperti meningkatkan kualitas pelayanan dengan memahami dan memperlakukan karyawan dengan tepat. Implikasi dari penelitian terhadap pendidikan bisnis yaitu perbaikan beban kerja, lingkungan kerja dinilai akan menurunkan *turnover intention* dosen, staf dan mahasiswa.

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

## **ABSTRACT**

*Fitria Nurfajar (1601947), "The Effect of Workload and Work Environment on Turnover intention of Employees of Marketing Division of Pt Arta Boga Cemerlang Cab. Bandung ". Under guidance Prof. Dr. H Hari Mulyadi, M.Si and Dr. Bambang Widjajanta, M.M.*

*The problem with the high level of turnover intention is that there are still many service companies, both state-owned and private. Often companies encounter obstacles in each of their production processes. One of the obstacles is the desire to change jobs (turnover intention) which ends in the employee's decision to leave the company. One company that has experienced an increase in turnover intention is PT. Arta Boga Cemerlang Bandung. There are several strategies to reduce turnover intention by reducing workloads and improving the work environment. This study aims to obtain (1) an overview of the work environment, (2) an overview of workload, (3) the level of turnover intention, (4) the effect of work environment on turnover intention, (5) the effect of workload on turnover intention. This research uses quantitative methods. The sample technique used is saturated sampe as many as 57 employees. The data analysis technique used is multiple linear regression with SPSS version 25.0 computer software. The research results show that (1) the work environment is in the conducive category, (2) the workload is in the high category, (3) turnover intention is in the high category. (4) The work environment has an effect of 52.4% on turnover intention, (5) the workload has an effect of 65.9%, and (6) the effect of work environment and workload on turnover intention is 57.4%. From the results of hypothesis testing, it can be seen that the work environment and workload affect turnover intention. Based on the results of the study, it is suggested that companies can improve the work environment in non-physical aspects of the work environment, improve workload on mental business load aspects, and reduce turnover intention in the intent to quit aspects, such as improving service quality by understanding and treating employees. appropriately. The implications of research on business education are improving workload, work environment is considered to reduce the turnover intention of lecturers, staff and students.*

**Keywords: Work Environment, Workload, Turnover intention**

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
<i>ABSTRACT</i> .....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Kegunaan Penelitian .....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS...8	
2.1 Kajian Pustaka .....	8
2.1.1 Beban Kerja.....	8
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	12
2.1.3 Turnover intention .....	20
2.1.4 Penelitian Terdahulu .....	25
2.1.5 Pengaruh Antar Variabel .....	27
2.2 Kerangka Pemikiran .....	30
2.3 Hipotesis .....	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	35
3.1 Objek Penelitian.....	35
3.2 Metode Penelitian .....	35
3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan .....	35
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	36
3.4 Operasional Variabel .....	37
3.5 Populasi dan Sampel.....	43
3.5.2 Sampel.....	44

3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	44
3.7 Teknik Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	45
3.7.1 Pengujian Validitas.....	45
3.7.2 Pengujian Reliabilitas .....	50
3.8 Analisis Data.....	51
3.8.1 Analisis Data Deskriptif .....	53
3.8.2 Analisis Data Verifikatif Regresi Berganda .....	54
3.9 Pengujian Hipotesis .....	57
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>60</b>
4.1 Profil Perusahaan Dan Karakter Responden .....	
4.1.1 Profil Perusahaan.....	60
4.1.2 Karakteristik Responden PT Arta Boga Cemerlang Bandung .....	61
4.2 Hasil Pengujian Deskriptif.....	63
4.2.1 Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja PT. Arta Boga Cemerlang Bandung.....	63
4.2.2 Tanggapan Responden terhadap Beban Kerja PT. Arta Boga Cemerlang Bandung .....	
4.2.3 Tanggapan Responden mengenai Turnover intention pada PT Arta Boga Cemerlang Bandung.....	73
4.3 Hasil Pengujian Verifikatif.....	81
4.3.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap Turnover intention pada PT. Arta Boga Cemerlang Bandung.....	<a href="#">81</a>
4.3.2 Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F) .....	81
4.3.3 Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t).....	81
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	81
4.4.1 Pembahasan Gambaran Lingkungan Kerja .....	
4.4.2 Pembahasan Gambaran Beban Kerja .....	87
4.4.3 Pembahasan Gambaran Turnover intention .....	93
4.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Turnover intention .....	96
4.4.5 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover intention .....	96
4.5 Implikasi Hasil Penelitian.....	98
4.5.1 Temuan Penelitian Bersifat Teoritis .....	98
4.5.2 Temuan Penelitian Bersifat Empirik .....	101
4.6 Implikasi Penelitian Terhadap Pendidikan Bisnis .....	101

BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI .....	122
5.1 Kesimpulan.....	122
5.2 Rekomendasi .....	123
DAFTAR PUSTAKA .....	125
LAMPIRAN.....	130



## DAFTAR TABEL

<b>No</b>	<b>Judul</b>	<b>Hal</b>
1.1	Data <i>Turnover</i> PT. Arta Boga Cemerlang Tahun 2016-2019	3
1.2	Persentase Absensi PT. Arta Boga Cemerlang periode tahun 2016 – 2019	4
2.1	Definisi Beban Kerja	8
2.2	Definisi Lingkungan Kerja	13
2.3	Definisi <i>Turnover Intention</i>	20
2.4	Penelitian Terdahulu	25
3.1	Jenis Dan Sumber Data	37
3.2	Hasil pengujian validitas Lingkungan Kerja (X1)	47
3.3	Hasil pengujian validitas Beban Kerja (X2)	46
3.4	Hasil pengujian validitas <i>Turnover Intention</i> (Y)	48
3.5	Hasil pengujian validitas <i>Turnover Intention</i> (Y)	49
3.6	Hasil pengujian reliabilitas	51
3.7	Skor alternatif	52
3.8	Kriteria penafsiran hasil perhitungan responden	54
4.1	Karakteristik pegawai berdasarkan jenis kelamin	61
4.2	Karakteristik responden berdasarkan usia	62
4.3	Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir	62
4.4	Tanggapan karyawan pt arta boga cemerlang bandung terhadap dimensi lingkungan kerja fisik	69
4.5	Tanggapan responden pt arta boga cemerlangbandung terhadap dimensi lingkungan kerja non fisik	71
4.6	Tanggapan karyawan pt arta boga cemerlang bandung terhadap dimensi beban waku	63
4.7	Tanggapan karyawan pt arta boga cemerlang bandung terhadap dimensi beban usaha mental	65
4.8	Tanggapan karyawan pt arta boga cemerlang bandung terhadap dimensi beban tekanan psikologis	67
4.9	Tanggapan karyawan pt arta boga cemerlang bandung terhadap dimensi thinking of quitting	75
4.10	Tanggapan karyawan pt arta boga cemerlang bandung terhadap dimensi intent to search	77
4.11	Tanggapan karyawan pt arta boga cemerlang bandung terhadap dimensi intent to quit	79
4.12	Uji multikolinearitas	84
4.13	Koefisien regresi	85
4.14	Koefisien determinasi secara parsial	87
4.15	Koefisien determinasi secara parsial	87
4.16	Nilai signifikansi uji f	88
4.17	Nilai signifikansi uji t	89
4.18	Rekapitulasi tanggapan responden pt. Arta boga cemerlang bandung terhadap lingkungan kerja	93
4.19	Rekapitulasi tanggapan responden pt. Arta boga cemerlang	91

	bandung terhadap beban kerja	
4.20	Rekapitulasi tanggapan responden pt. arta boga cemerlang bandung terhadap turnover intention	96

## DAFTAR GAMBAR

<b>No</b>	<b>Judul</b>	<b>Hal</b>
2.1	Model Beban Kerja	11
2.2	Model Lingkungan Kerja Sarode Dan Shirsath	17
2.3	Model Turnover Intention	24
2.4	Kerangka Pemikiran Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention	33
2.5	Paradigma Penelitian	34
4.1	Garis Kontinum Penilaian Dimensi Lingkungan Kerja Fisik	71
4.2	Garis Kontinum Penilaian Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik	73
4.3	Garis Kontinum Penilaian Dimensi Beban Waktu	65
4.4	Garis Kontinum Penilaian Dimensi Beban Usaha Mental	66
4.5	Garis Kontinum Penilaian Dimensi Beban Tekanan Psikologis	68
4.6	Garis Kontinum Penilaian Dimensi Thinking Of Quitting	76
4.7	Garis Kontinum Penilaian Dimensi Intent To Search	79
4.8	garis kontinum penilaian dimensi intent to quit	81
4.9	Output Uji Normalitas	82
4.10	Uji Kolmogorov Smirnov	82
4.11	Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	83
4.13	Garis Kontinum Penilaian Variabel Beban Kerja	92
4.14	Garis Kontinum Penilaian Variabel Turnover Intention	98

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	SK Pembimbing Skripsi
Lampiran 2	Rekapitulasi Bimbingan
Lampiran 3	Surat Pengantar dan Kuesioner Penelitian
Lampiran 4	Koding Uji Validitas dan Reliabilitas Varibel X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , dan Y
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , dan Y
Lampiran 6	Koding Karakteristik Responden
Lampiran 7	Hasil Pengolahan Data Deskriptif Variabel X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , dan Y
Lampiran 8	Hasil Pengolahan Data Verifikatif Variabel X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , dan Y
Lampiran 9	<i>Curriculum Vitae</i>

## DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Alfianika, N. (2016). *Buku Ajar Metode Penelitian Pengajaran Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arikunto, S. (2008). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, S. (2009a). *Manajemen Penelitian (Kesepuluh)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2009b). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi 15)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asep Saepul Hamdi, E. Baharudin. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Asep Saepul Hamdi, E. B. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Djiwandono, P. I. (2015). *Meneliti itu Tidak Sulit: Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Bahasa*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fathnur Sani K. (2016). *Metodologi Penelitian Farmasi Komunitas dan Eksperimental*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS) (4th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Muhammad, A. (1985). *Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung: Angkasa.
- Mulyani, S. (2017). *Metode Analisis dan Perancangan Sistem*. Bandung: Abdi Sistematika.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (Edisi 16)*. Salemba Empat. Pearson Education.
- Sarwono, J. (2012). *Mengenal PLS-SEM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach (Abridged)*. New Jersey: John Wiley and Sons Inc.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, H. (2016). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Tenenhaus, M., Amato, S., & Vinzi, V. E. (2004). *A global Goodness – of – Fit index for PLS structural*.

**Jurnal :**

- Ambarwati, Diah. 2014. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Perawat IGD dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus pada RSUP Dr. Kariadi Semarang)*. FEB Universitas Diponegoro.
- Banasik, M. (2015). Plastics. Hamilton and Hardy's Industrial Toxicology: Sixth Edition, 3(2), 759–784. <https://doi.org/10.1002/9781118834015.ch75>
- Dewi, D. A., Senen, S. H., & Masharyono, M. (2018). Gambaran Kemampuan, Lingkungan Kerja Sosial Dan Kinerja Karyawan. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 3(3), 145–154. <https://doi.org/10.17509/jbme.v3i3.14318>
- Dewi, N. A. T. M., & Wulanyani, N. M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Intensi *Turnover* Pada Karyawan Bank Di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(02), 399. <https://doi.org/10.24843/jpu.2017.v04.i02.p15>
- Haholongan, R. (2018). *Stress Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Turnover intention Perusahaan*. *Jurnal Manajemen Indonesia*. 61–67.
- Hair, J. F. (2011). *Multivariat Data Analysis* (5th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Halimah, T., Fathoni, A., & Minarsih, M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* Pramuniaga di Galael Supermarket (Studi Kasus pada Galael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1–16.
- Handaru, A. W. (2012). Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi *Turnover* Pada Divisi Pt Jamso. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 3(1), 1–19.
- Hendri K., Muh M. W., Azis F. 2016. *Pengaruh Rewars, punishment, Beban Kerja,*

- dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Perawat PT. Andalan Arthalestari Semarang. Journal of Management Vol.2 No.2.*
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>
- Maharani, N., Sumiyati, S., & Masharyono, M. (2019). Lingkungan Kerja Sosial Dan Pengembangan Karir Sebagai Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan. *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 17(1), 15. <https://doi.org/10.17509/strategic.v17i1.17532>
- Anwar, S. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Firlana, F. (2017). *Analisa Mudah dengan PSPP*. Depok: Spasi Media.
- Fuaidah, N. R., Sunuharyo, B. ., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Karyawan terhadap *Turnover intention* (Studi pada Karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 192–198. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2525>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herjanto, E. (2015). *Manajemen Operasi*. Jakarta: Grasindo.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>
- Kurniawan, R. (2016). *Analisis Regresi*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sekaran & Bougie. (2013). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (5th ed.; John Wileyson, ed.). New York.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*

- Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sujadi, I. N. A. S. & D. (2020). *e-ISSN 2716-4381 (media online) Journal Research Management* (. 02(1), 90–101.
- Udriyah, Riyadi, & Utamingtiyas, R. R. B. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Work-Family Conflict Dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap *Turnover intention* Di Pt Binabusana Internusa Semarang. *Admisi & Bisnins*, 18(3), 163–182.
- Umar, H. (2008). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Unisma, F. E. (n.d.). *Prodi manajemen*. 86–97.
- Yunita, N., & Putra, M. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(5), 255290.
- Zulfikar. (2016). *Pengantar Pasar Modal dengan Pendekatan Statistika*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rajagukguk, T. (2017). Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Ii (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 124–137.
- Riani, N. L. T., & Made Surya Putra. (2017). *Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover intention Karyawan Pada Hotel Amanusa di Nusa Dua Bali*. 6(11), 5970–5998.
- Sitepu, Agripa Toar. 2013. *Beban Kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado*. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 1.4.
- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap *Turnover intention* Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 210–239. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2153>
- Suprihhadi, Heru., dkk. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. *Jurnal Riset Manajemen* Vol.3 No.7



Yunita, N., & Putra, M. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(5), 255290.