

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP NIAT BERPINDAH KERJA (*TURNOVER INTENTION*) PADA  
KARYAWAN DEPARTEMEN QC (*QUALITY CONTROL*) PT. BUSANA  
INDAH GLOBAL SUKABUMI**

**SKRIPSI**

**AHMAD SAHAL GOJALI**

**20190080150**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS NUSA PUTRA  
SUKABUMI  
2023**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP NIAT BERPINDAH KERJA (*TURNOVER  
INTENTION*) PADA KARYAWAN DEPARTEMEN QC  
(*QUALITY CONTROL*) PT. BUSANA INDAH GLOBAL  
SUKABUMI**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh  
Gelar Sarjana Di Program Studi Manajemen*

**AHMAD SAHAL GOJALI**

**20190080150**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS NUSA PUTRA  
SUKABUMI  
2023**

## PERNYATAAN PENULIS

**JUDUL** : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP NIAT BERPINDAH KERJA (*TURNOVER INTENTION*) PADA KARYAWAN DEPARTEMEN QC (*QUALITY CONTROL*) PT. BUSANA INDAH GLOBAL SUKABUMI

**NAMA** : AHMAD SAHAL GOJALI

**NIM** : 20190080150

“Saya menyatakan dan bertanggungjawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti-bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”



**AHMAD SAHAL GOJALI**

Penulis

## PENGESAHAN SKRIPSI

**JUDUL** : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP NIAT BERPINDAH KERJA (*TURNOVER INTENTION*) PADA KARYAWAN DEPARTEMEN QC (*QUALITY CONTROL*) PT. BUSANA INDAH GLOBAL SUKABUMI

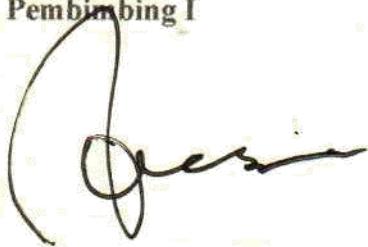
**NAMA** : AHMAD SAHAL GOJALI

**NIM** : 20190080150

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Penguji pada Sidang Skripsi tanggal 11 Agustus 2023. Menurut pandangan kami, Skripsi ini memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana Manajemen.

Sukabumi, 11 Agustus 2023

**Pembimbing I**



Hesri Mintawati, S.Pd., M.M., Ph.D  
NIDN. 8955420021

Ketua Penguji

**Pembimbing II**



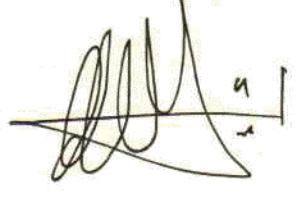
Marina, M.Pd., M.M  
NIDN. 0404039601

Ketua Program Studi



Kalfajrin Kurniaji, M.M., MBA  
NIDN. 0429128506

Dekan Fakultas Bisnis dan Humaniora



Agung Maulana, M.A  
NIDN. 0412089501

CSA Teddy Lesmana, S.H., M.H  
NIDN. 0414058705

## ABSTRACT

*The purpose of this study was conducted to determine the effect of the Work Environment and Workload on Turnover Intentions in the employees of the QC Department of PT. Busana Indah Global Sukabumi. The method used in this research is quantitative. The population used was all QC department employees, totaling 85 and the sample in this study were 46 employees. Data collection techniques using a questionnaire. Data analysis used was validity test, reliability test, classic assumption test and multiple linear regression test using SPSS 25. The results showed that partially the work environment did not affect the intention to change jobs, this was obtained from the t test showing a Sig value of  $0.591 > 0.05$  and  $t_{hitung} 0.542 < t_{tabel} 1.681$ . Workload partially has a significant effect on the intention to change jobs, this is obtained from the t test showing a Sig value of  $0.000 < 0.05$  and a  $t_{hitung}$  value of  $4.333 > t_{tabel} 1.681$ . The results of the F test show that the Work Environment and Workload jointly affect the Intention to Switch Jobs, this is obtained from the F test showing a Sig value of  $0.000 < 0.05$  and an  $F_{hitung}$  value of  $15.692 > F_{tabel} 3.21$ .*

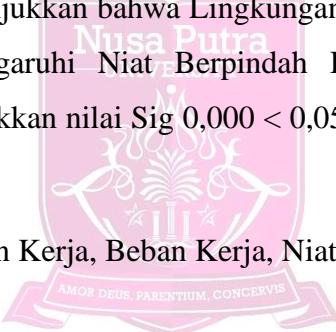
**Keywords:** Work Environment, Workload, Turnover Intention



## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Niat Berpindah Kerja (*turnover intention*) pada karyawan Departemen QC (*Quality Control*) PT. Busana Indah Global Sukabumi. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah Kuantitatif. Populasi yang digunakan seluruh karyawan departemen QC yang berjumlah 85 dan sampel dalam penelitian ini adalah 46 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap niat berpindah kerja, hal ini diperoleh dari pengujian uji t menunjukkan nilai  $Sig\ 0,591 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}\ 0,542 < t_{tabel}\ 1,681$ . Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah kerja, hal ini diperoleh dari pengujian uji t menunjukkan nilai  $Sig\ 0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}\ 4,333 > t_{tabel}\ 1,681$ . Hasil uji F menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama mempengaruhi Niat Berpindah Kerja, hal ini diperoleh dari pengujian uji F menunjukkan nilai  $Sig\ 0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung}\ 15,692 > F_{tabel}\ 3,21$ .

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Niat Berpindah Kerja



## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik UNIVERSITAS NUSA PUTRA saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ahmad Sahal Gojali  
NIM : 20190080150  
Program Studi : Manajemen  
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP NIAT BERPINDAH KERJA (*TURNOVER INTENTION*) PADA KARYAWAN DEPARTEMEN QC (*QUALITY CONTROL*) PT. BUSANA INDAH GLOBAL SUKABUMI

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Univeritas Nusa Putra berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Sukabumi  
Pada Tanggal : 11 Agustus 2023



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT. yang telah memberikan karunia, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Niat Berpindah Kerja (*Turnover Intention*) pada Karyawan Departemen QC (*Quality Control*) PT. Busana Indah Global Sukabumi” sebagai upaya melengkapi syarat untuk mencapai jenjang Sarjana Strata Satu pada Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih terdapat kesalahan dan kekurangan, tetapi harapan penulis skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca atau mungkin menjadi sebuah inspirasi untuk penelitian-penelitian berikutnya. Selanjutnya, dari penulisan skripsi ini penulis menyadari tidak terlepas dari berbagai hambatan dan rintangan, namun berkat doa, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak maka hambatan dapat teratasi dengan baik.

Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak **Dr. Kurniawan, S.T., M.Si., M.M.** selaku Rektor Universitas Nusa Putra Sukabumi.
2. Bapak **Anggy Pradiftha Junfithrana, S.Pd., M.T.** selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Nusa Putra Sukabumi.
3. Bapak **Agung Maulana M.A** selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi.
4. Ibu **Dr. Hesri Mintawati, S.Pd., M.M., Ph.D** selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan solusi, saran, bimbingan dan arahan serta turut berkontribusi dalam memaksimalkan skripsi ini agar mendapatkan hasil yang terbaik.
5. Ibu **Marina M.Pd., M.M** selaku Dosen Pembimbing II yang bersama-sama turut serta berkontribusi waktu dan pemikiran demi membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak **Kalfajrin Kurniaji, M.M., MBA** selaku Dosen Penguji yang dalam hal ini telah memberikan arahan dan saran yang tidak lain demi menjadikan skripsi ini menjadi lebih baik.
7. Para Dosen Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi.
8. Orangtua dan Keluarga yang sangat penulis cintai, teristimewa kedua orangtua Ayah (Alm. Mukhtar), dan Ibu (Cucun). Terima kasih atas setiap doa yang tidak pernah henti dipanjangkan dan kasih sayang yang tidak pernah henti diberikan, membantu dan mendukung penulis baik secara moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini dengan baik dan penuh tanggung jawab.
9. Karyawan Departemen QC PT. Busana Indah Global Sukabumi yang telah membantu demi terlaksananya penelitian ini.
10. Sahabat (Otak Salmon) dan (Gundul19) juga kepada rekan-rekan mahasiswa Manajemen Universitas Nusa Putra angkatan 2019 yang sama-sama berjuang dengan tujuan dan cita-cita yang sama.
11. Kepada pihak yang tidak dapat saya sebutkan, terimakasih telah menemani dan membantu dalam proses penelitian ini meskipun pada akhirnya perjalanan ini harus saya lewati sendiri. Terimakasih pernah menjadi orang yang bisa menguatkan disaat bener-bener terpuruk. Terimakasih atas pembelajaran yang mampu mendewasakan dan mampu menuntun saya untuk belajar ikhlas dan menerima kata kehilangan sebagai bentuk proses dalam menghadapi kehidupan.

Akhir kata hanya kepada Allah SWT penulis memanjatkan doa, semoga Allah SWT memberikan balasan berupa amal yang berlipat kepada semuanya. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi bagi orang lain. Aamiin.

Sukabumi, 11 Agustus 2023

Ahmad Sahal Gojali

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN PENULIS.....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>v</b>
<b>PERSETUJUAN PUBLIKASI.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Rumusan Masalah.....	5
1.4 Batasan Masalah .....	6
1.5 Tujuan Penelitian .....	6
1.6 Manfaat Penelitian .....	6
1.7 Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
2.1 Landasan Teori .....	8
2.2 Penelitian Terkait .....	16
2.3 Kerangka Penelitian .....	21
2.4 Pengembangan Hipotesis .....	22
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>26</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	26
3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	27
3.3 Populasi dan Sampel .....	27
3.4 Teknik Pengambilan Sampel .....	28
3.5 Instrumen Penelitian.....	28
3.6 Uji Instrumen Penelitian .....	29

3.7 Teknik Analisis Data.....	30
3.8 Definisi Operasional Variabel .....	34
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>41</b>
4.1 Profil Lembaga Penelitian .....	41
4.2 Karakteristik Responden .....	43
4.3 Deskripsi Data Penelitian.....	44
4.4 Uji Instrumen Penelitian .....	46
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	49
4.6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	51
4.7 Uji Hipotesis.....	53
4.8 Pembahasan .....	56
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>61</b>
5.1 Kesimpulan.....	61
5.2 Saran .....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>63</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>68</b>



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan Departemen QC PT. BIG Tahun 2022</b>	<b>2</b>
<b>Tabel 2.1 Penelitian Terkait</b>	<b>17</b>
<b>Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian</b>	<b>26</b>
<b>Tabel 3. 2 Skala Likert</b>	<b>29</b>
<b>Tabel 3.3 Alat ukur variabel Turnover Intention (Y)</b>	<b>35</b>
<b>Tabel 3. 4 Sebaran butir intrumen variabel Turnover Intention (Y)</b>	<b>36</b>
<b>Tabel 3. 5 Alat Ukur variabel Lingkungan Kerja (X1)</b>	<b>37</b>
<b>Tabel 3. 6 Sebaran butir Instrumen variabel Lingkungan Kerja (X1)</b>	<b>37</b>
<b>Tabel 3. 7 Alat Ukur variabel Beban Kerja (X2)</b>	<b>39</b>
<b>Tabel 3. 8 Sebaran butir Instrumen variabel Beban Kerja (X2)</b>	<b>39</b>
<b>Tabel 4.1 Karakteristik Responden</b>	<b>43</b>
<b>Tabel 4. 2 Tanggapan Responden Pada Niat Berpindah Kerja</b>	<b>44</b>
<b>Tabel 4.3 Tanggapan Responden Pada Lingkungan Kerja</b>	<b>45</b>
<b>Tabel 4.4 Tanggapan Responden Pada Beban Kerja</b>	<b>46</b>
<b>Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Niat Berpindah Kerja (Turnover Intention) (Y)</b>	<b>47</b>
<b>Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)</b>	<b>47</b>
<b>Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)</b>	<b>48</b>
<b>Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas</b>	<b>49</b>
<b>Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas</b>	<b>49</b>
<b>Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas</b>	<b>50</b>
<b>Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas</b>	<b>51</b>
<b>Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda</b>	<b>52</b>
<b>Tabel 4. 13 Hasil Uji t (Parsial)</b>	<b>53</b>
<b>Tabel 4. 14 Hasil Uji F (Simultan)</b>	<b>54</b>
<b>Tabel 4. 15 Uji Koefisien Determinan (R2)</b>	<b>55</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Dalam menjalankan aktivitas bisnisnya, tentu semua perusahaan berupaya untuk meningkatkan kualitas kinerja Sumber Daya Manusianya dengan harapan mendapatkan yang sesuai dengan kualifikasi agar tujuan perusahaan tercapai (Ratih, 2021: h.26). Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting yang berperan dalam kegiatan organisasi, karena Sumber Daya Manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan (Elvina et al., 2023: h.170).

Keberhasilan suatu perusahaan dapat di ukur dan dilihat berdasarkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Perusahaan didirikan memiliki tujuan agar seluruh karyawan merasa puas dengan yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila mampu mengelola karyawannya dengan baik, namun sebaliknya apabila tidak dapat dikelola secara baik dan benar maka hal tersebut dapat menimbulkan kecenderungan terhadap *turnover intention* (Pangihutan, 2021:h.29).

Menurut Fitriantini (2020:h.24) *Turnover* atau yang dikenal dengan istilah pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari *turnover intention* yang dapat memberikan dampak bagi perusahaan. tingkat *turnover* yang tinggi merupakan suatu ukuran yang mengindikasi bahwa terdapat masalah yang terjadi pada perusahaan. Sedangkan *intention* atau intensi menurut Widiawati et, al (2017) merupakan kecenderungan niat atau keinginan yang tumbuh pada individu untuk melakukan sesuatu. Jadi *turnover intention* merupakan keadaan dimana karyawan memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan dengan sadar untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan lain (Fitriantini, 2020:h.24).

*Turnover Intention* merupakan suatu fenomena yang seringkali terjadi pada perusahaan. Menurut Ramalho (2018: h.85) menyatakan bahwa *turnover*

*intention* dianggap sebagai salah satu fenomena dalam perusahaan yang sangat penting karena dengan hal ini setiap manajer perusahaan diwajibkan memiliki kapasitas untuk mampu menganalisis, memahami dan mengelola konsekuensinya.

Menurut Karina (2018:h.63) terjadinya *turnover* pada suatu perusahaan bukanlah hal yang diinginkannya, sebab dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan baik dari segi biaya, waktu maupun sumber daya yang digunakan. Jika *turnover* karyawan pada suatu perusahaan tinggi, maka hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan tidak mampu mengelola karyawannya dengan baik (Pangihutan, 2021:h.30).

Adapun perusahaan yang juga mengalami dampak dari tingginya tingkat *turnover* adalah PT. Busana Indah Global (BIG) Sukabumi yang merupakan bagian dari MOLAX Group yaitu perusahaan dibidang *industry* garmen yang memproduksi pakaian jadi dari mulai pakaian untuk bayi hingga dewasa yang nantinya akan di ekspor ke luar negeri, seperti Jepang, Amerika, Arab, Cina, Korea dan negara lainnya. PT. Busana Indah Global Sukabumi dalam menjalankan proses bisnisnya didukung oleh tenaga SDM dari berbagai departemen. Salah satu departemen yang memiliki peran penting adalah departemen QC (*Quality Control*) yang merupakan bagian penting dari perusahaan ini untuk dapat menghasilkan produk yang berkualitas dan dapat diterima oleh pasar. Berdasarkan data yang diperoleh dari manajemen perusahaan, didapatkan bahwa fenomena yang dialami adalah tingginya tingkat *turnover* pada karyawan Departemen QC PT. Busana Indah Global. Adapun persentase *turnover* tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan Departemen QC PT. Busana Indah Global Tahun 2022**

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	KARYAWAN MASUK	KARYAWAN KELUAR	PERSENTASE KARYAWAN MASUK	PERSENTASE KARYAWAN KELUAR
JAN	68	0	0	0,0%	0,0%
FEB	65	0	3	0,0%	4,6%
MARET	66	1	0	1,5%	0,0%

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	KARYAWAN MASUK	KARYAWAN KELUAR	PERSENTASE KARYAWAN MASUK	PERSENTASE KARYAWAN KELUAR
APR	62	0	4	0,0%	6,5%
MEI	58	0	4	0,0%	6,9%
JUN	63	5	0	7,9%	0,0%
JUL	53	0	10	0,0%	18,9%
AGUS	53	0	0	0,0%	0,0%
SEPT	53	0	0	0,0%	0,0%
OKT	53	0	0	0,0%	0,0%
NOV	85	32	0	37,6%	0,0%
DES	85	0	0	0,0%	0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>21</b>		<b>47%</b>	<b>36,9%</b>

Sumber : PT. Busana Indah Global Sukabumi 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat digambarkan bahwa sejak bulan Januari sampai bulan Desember 2022, tingkat *turnover intention* karyawan Departemen QC PT. Busana Indah Global Sukabumi cukup tinggi yaitu mencapai **36,9%**. Selama satu tahun terakhir, *turnover* tertinggi terjadi pada bulan Juli, dimana sepuluh orang atau sekitar **18,9%** karyawan keluar dari perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat sakinah dalam (Widiyanto et,al 2021: h.130) yang menyatakan bahwa tingkat *turnover intention* perusahaan dinyatakan tinggi apabila mencapai lebih dari **10%** dalam satu tahun.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan pada suatu perusahaan menjadi tinggi, seperti beban kerja berlebihan yang dimiliki oleh karyawan sehingga hal ini menjadi salah satu penyebab terjadinya keinginan karyawan untuk berpindah kerja (Pangihutan, 2021:30).

Beban kerja merupakan suatu tuntutan dalam pekerjaan, perintah atau tugas yang akan menghasilkan *output* dan tingkatan kinerja. Tingginya beban kerja dapat merugikan organisasi dan pekerjanya. Sebab, jika beban kerja yang diterima karyawan terlalu tinggi sedang kapasitas dari kemampuan karyawan tersebut tidak memenuhi tuntutan pekerjaan, maka perusahaan akan membutuhkan tambahan waktu agar karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya (Kurniawan, 2020: h.4).

Selain beban kerja, *turnover intention* karyawan juga dapat disebabkan oleh faktor lain seperti gaji, lingkungan kerja dan kebijakan perusahaan. Namun, faktor lingkungan kerja dan beban kerja merupakan dua hal yang seringkali dikaitkan dengan tingkat *turnover intention* karyawan (Pangihutan, 2021).

Berdasarkan informasi yang didapat dari tiga orang karyawan departemen QC PT. Busana Indah Global Sukabumi bahwa beban kerja yang diterima cukup berat, pasalnya sering kali mendapatkan *scorsing time* (jam kerja melebihi batas waktu yang ditentukan) hal ini dapat disebabkan karena tidak tercapainya target atau tidak tercapainya kualitas produk yang baik.

Selain itu, didapatkan juga informasi bahwa pada saat bekerja terdapat beberapa hal yang membuat karyawan merasa tidak nyaman pada lingkungan kerjanya, seperti suhu ruangan yang terlalu panas, sering tercium bau yang tidak sedap, yang disebabkan oleh tempat pengolahan limbah yang jaraknya terlalu dekat dengan area kerja karyawan. Juga masih banyak karyawan yang kurang profesional dalam hal pekerjaan.

Penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan mengenai variabel lingkungan kerja, beban kerja dan *turnover intention* yaitu penelitian yang telah dilakukan oleh (Putu et al., 2022) menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian selanjutnya yaitu yang dilakukan oleh (Efitriana et,al 2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Malik Maulana et, al 2021) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan menunjukkan hasil penelitian yang berbeda mengenai lingkungan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention*. Perbedaan hasil dari penelitian tersebut tentu menunjukkan hasil yang tidak konsisten, maka penulis tertarik melakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh

antara Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja (*Turnover Intention*) pada karyawan Departemen QC PT. Busana Indah Global Sukabumi. Sehingga penelitian ini berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Niat Berpindah Kerja (*Turnover Intention*) Pada Karyawan Departemen QC PT. Busana Indah Global Sukabumi”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah diatas maka peneliti mengidentifikasi masalah-masalah yang ada di PT. Busana Indah Global Sukabumi sebagai berikut :

1. Tingginya tingkat *turnover intention* pada departemen QC PT. Busana Indah Global Sukabumi tahun 2022.
2. Beratnya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan departemen QC PT. Busana Indah Global Sukabumi.
3. Kurangnya kenyamanan yang dirasakan oleh karyawan departemen QC PT. Busana Indah Global Sukabumi pada saat aktivitas kerja.

## 1.3 Rumusan Masalah

Dari judul penelitian **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Niat Berpindah Kerja (*Turnover Intention*) pada Karyawan Departemen QC PT. Busana Indah Global Sukabumi** peneliti membuat tiga rumusan masalah yang akan diuji, dan kemudian ditarik kesimpulannya, adapun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Niat Berpindah Kerja (*Turnover Intention*) pada Karyawan Departemen QC PT. Busana Indah Global Sukabumi?
2. Bagaimana Beban Kerja berpengaruh terhadap Niat Berpindah Kerja (*Turnover Intention*) pada Karyawan Departemen QC PT. Busana Indah Global Sukabumi ?
3. Bagaimana Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Niat Berpindah Kerja (*Turnover Intention*) pada Karyawan Departemen QC PT. Busana Indah Global Sukabumi?

## 1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan batasan permasalahan dan fokus penelitian ini hanya pada pengaruh Lingkungan kerja dan Beban kerja terhadap Niat Berpindah Kerja (*turnover intention*) pada Karyawan Departemen QC PT. Busana Indah Global Sukabumi.

## 1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Niat Berpindah Kerja (*turnover intention*) terhadap Niat Berpindah Kerja (*Turnover Intention*) pada Karyawan Departemen QC PT. Busana Indah Global Sukabumi.
2. Mengetahui bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Niat Berpindah Kerja (*Turnover Intention*) pada Karyawan Departemen QC PT. Busana Indah Global Sukabumi.
3. Mengathui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Niat Berpindah Kerja (*Turnover Intention*) pada Karyawan Departemen QC PT. Busana Indah Global Sukabumi.

## 1.6 Manfaat Penelitian

### a. Secara Teoritis

Manfaat secara teoritis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberi sumbangan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya di Fakultas Bisnis dan Humaniora program studi Manajemen Universitas Nusa Putra yang berkaitan dengan lingkungan kerja, beban kerja dan niat berpindah kerja (*turnover intention*). Selain itu, juga diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan informasi untuk penelitian selanjutnya terkait topik yang berhubungan, sehingga dapat mengembangkan pengetahuan tentang masalah ini lebih lanjut.

### **b. Secara Praktis**

Manfaat secara praktis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam rangka meningkatkan kualitas manajemen perusahaan untuk meminimalisir konflik/ permasalahan terkait *turnover intention* sehingga dapat mengurangi tingkat *turnover* dan mempertahankan karyawan yang sudah ada.

## **1.7 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini membahas mengenai pemaparan latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas mengenai pemaparan penelitian terkait, landasan teori, konsep hipotesis yang dikembangkan pada penelitian, kerangka berpikir, serta definisi dan pengukuran terkait variabel lingkungan kerja, beban kerja dan *turnover intention*.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas mengenai pemaparan sumber dan jenis data, populasi dan sampel penelitian, variabel-variabel penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memaparkan hasil dari pengujian instrumen penelitian, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan hasil dari pengujian hipotesis serta pembahasan.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini akan terbagi dalam dua bagian, pertama adalah kesimpulan yang berisikan ringkasan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan dijelaskan pada bab IV dalam penelitian ini. Sedangkan pada bagian kedua, berisikan saran yang menitikberatkan pada gagasan dan ide-ide yang dapat dijadikan masukan untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan pembahasan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Secara parsial Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Niat Berpindah Kerja (*turnover intention*) pada karyawan departemen QC PT. Busana Indah Global Sukabumi. Hal ini didasarkan pada hasil pengujian statistik uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai  $Sig 0,591 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 0,542 < t_{tabel} 1,681$ . Artinya Lingkungan Kerja di PT. Busana Indah Global Sukabumi sudah dalam kondisi yang baik sehingga tidak mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
2. Secara parsial Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Niat berpindah kerja (*turnover intention*) pada karyawan departemen QC PT. Busana Indah Global Sukabumi. Hal ini didasarkan pada hasil pengujian statistik uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai  $Sig 0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 4,333 > t_{tabel} 1,681$ .
3. Secara Simultan Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan Niat Berpindah Kerja pada karyawan departemen QC PT. Busana Indah Global Sukabumi. Hal ini didasarkan pada hasil pengujian statstik uji F yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan beban kerja secara bersamaan mendapatkan nilai  $Sig 0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 15,692$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel} 3,21$ .

#### **5.2 Saran**

Adapun saran-saran yang diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penulis menyarankan kepada pihak manajemen perusahaan PT. Busana Indah Global Sukabumi untuk memperhatikan tingkat beban kerja yang diberikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja diperusahaan serta memberikan motivasi-motivasi dengan tujuan agar dapat menekan tingkat *turnover intention*. Untuk meminimalisir terjadinya tingkat *turnover intention* pada karyawan departemen QC PT. Busana Indah Global Sukabumi, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention* tersebut.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang akan mengembangkan topik ini lebih lanjut diharapkan untuk berkontribusi dengan menggunakan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Niat Berpindah Kerja (*turnover intention*) yang belum digunakan pada penelitian ini seperti variabel insentif/ gaji, kebijakan perusahaan, gaya kepemimpinan, motiasi, dan budaya organisasi.



## DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIF GROUP MANADO THE EFFECT OF WORK STRESS, WORKLOAD, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. FIF GROUP MANADO. In *Pengaruh... 2811 Jurnal EMBA* (Vol. 7, Issue 3).

Alwi, A., & Suhendra, I. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Bappeda Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, Vol. 3 (1).

Andriani, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Kuala Mina Persada. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1).  
<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1>

Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. CV. Pena Persada.

Audina, V., & Kusmayandi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, X No. 1.

Ayunasrah, T., & Diana, R. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal JUIIM*, 2022–2023.  
<https://jurnal.ugp.ac.id/index.php/juiim>

Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (N. K. Suryani, Ed.). CV. Pena Persada.

Dwihana, I. B., Yuda, P., & Komang Ardana, I. (2017). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN HOTEL HOLIDAY INN EXPRESS*. 6(10), 5319–5347.

Efentris, T., & Chandra, S. (2019). *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND TURNOVER INTENTION AT PT.CAHAYA ARAMINTA PEKANBARU* (Vol. 7, Issue 2).  
<http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>

Efitriana, I., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2182.  
<https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2084>

Elvina Widyawati, C., Saroh, S., & Krisdianto, D. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJATERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Pada Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya). In *JIAGABI* (Vol. 13, Issue 1).

Fikria Zulfa, E., Azizah, S. N., Putra, S., & Kebumen, B. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Non PNS UPTD Puskesmas Alian Kebumen). In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* (Vol. 2, Issue 2). <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

Fitriantini, R., & Nurmayanti, S. (2020). *PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION TENAGA KESEHATAN BERSTATUS KONTRAK DI RSUD KOTA MATARAM* (Vol. 8, Issue 1).

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Hamizar, A. (2020). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus pada BPS Maluku). *Journal of Islamic Economic And Business (JIEB)*, Vol. 2, No. 01.

Handayani, S., & Daulay, R. (n.d.). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *SiNTESA CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 2021, 1.

Herlina, V. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia, Anggota IKAPI.

I Dewa Gede Dharma Putra, & I Wayan Mudiartha Utama. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DI MAYALOKA VILLAS SEMINYAK. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 9.

I Wayan Sentana Putra, & Anak Agung Ayu Sriathi. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 2.

Karina, D., Rakhmawati, R., Abidin, M. Z., Manajemen, J., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Banjarmasin, U. (n.d.). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Amaris*. <http://feb.jtam.unlam.ac.id>

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.

Kepuasan Kerja, P., Kerja Dan Stres Kerja, B., Maulana Malik, M., Sumardjo, M., Fadila, A., & Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, U. (n.d.). *PROSIDING BIEMA Business Management, Economic, and Accounting National Seminar* (Vol. 2).

Kristin, D., Marlina, E., Lawita, N. F., Ekonomi, F., Universitas, B., & Riau, M. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN

KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN. In *Economics, Accounting and Business Journal* (Vol. 2, Issue 1). [www.alfamartku.com](http://www.alfamartku.com)

Kristiyanto, T., & Khasanah, N. (n.d.). Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Kurir J&T Express Cabang Kebumen). In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* (Vol. 3, Issue 3). <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimma/index>

Kurniawan, F. (2020). *PENGARUH KELELAHAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA JNT EXPRESS CABANG NASKAH KM 7 PALEMBANG*. Universitas Tridinanti Palembang.

Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Loka Satria, D., Wicaksono UPN Veteran Yogyakarta, D., & Veteran Yogyakarta, U. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium di Yogyakarta. In *Riset Ekonomi Manajemen* (Vol. 3).

Mahrofi, R., Sunaryo, hadi, & Wahono, B. (2019). PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA). *E-Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi Unisma*.

Manajemen, J. E., Akuntansi, D., Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (n.d.). *PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINARMAS DISTRIBUSI NUSANTARA SEMARANG*.

Mardikaningsih, R., & Arifin, S. (2022). PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(1), 40–49. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v5i1.76>

Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>

Murti, A. D., Sheviyani, H., & Desiree, H. S. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja terhadap Turnover Intention. *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 2(2), 153–161. <https://doi.org/10.56672/syirkah.v2i2.92>

Muslim, M. (2022). PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. SUNGGONG LOGISTICS JAKARTA. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 426–435. <https://doi.org/10.55886/esensi.v24i3.421>

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>

Nabilah, I., & Ridwan, M. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Di PT. Bumi Menara Internusa Surabaya.

*Formosa Journal of Applied Sciences, 1(5), 725–744.*  
<https://doi.org/10.55927/fjas.v1i5.1510>

Nurhasanah, N., Jufrizan, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>

Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori, Konsep dan Indikator)*.

Pangihutan Sirait, T. (n.d.). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan PT Pembangkitan Jawa Bali Services Amurang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 2021.

Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). EFFECT OF COMPENSATION, WORK MOTIVATION AND WORKLOAD ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION. In *Jurnal Ilmiah Manajemen* (Vol. 370, Issue 3). <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>

Putri, N. D., & Islamuddin. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. KARYA SAWITINDO MAS. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, Vol 3.

Putu, N., Dewi, P., & Suartina, W. (n.d.). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung* (Vol. 2, Issue 1).

Ramalho Luz, C. M. D., Luiz de Paula, S., & de Oliveira, L. M. B. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestao*, 25(1), 84–101. <https://doi.org/10.1108/REGE-12-2017-008>

Ratih Prameswari Wulan Asih. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 25–35. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v1i1.37>

Riwukore, J. R. (2022). Pelatihan Penentuan Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja Eksisting di Sekretariat Daerah Pemkot Kupang. *Jurnal Abdimas Multidisiplin*, 1(1), 51–64. <https://doi.org/10.35912/jamu.v1i1.1465>

Ronal, O. ;, Sihaloho, D., Siregar, H., Sisingamangaraja, U., Tapanuli, X., Kunci, K., Kerja, L., & Karyawan, K. (n.d.). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN*.

Seplifriskila Tampubolon, V., Sagala, E. J., Manajemen, P., Telekomunikasi, B., & Informatika, D. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. BUM DIVISI PMKS. *Jurnal Business Management Journal*, 16(2), 65–80. <https://doi.org/10.30813/bmj>

Solehah, S., & Ratnasari, L. (n.d.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention Employee Of PT. FIF Federal Internasional Finance Batam Branch. *DIMENSI*, 8(2), 210–239.

Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>

Sugiyono. (2018). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D* (Sutopo, Ed.). ALFABETA.

Sutikno, M. (n.d.). *Prosiding KONFERENSI ILMIAH MAHASISWA UNISSULA (KIMU) 3 Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 28 Oktober 2020 PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan PT. DELTA DUNIA SANDANG TEKSTIL)*.

Widiawati, F., Amboningtyas, D., Mastisia Rakanita, A., & Mukeri Warso, M. (n.d.). *PENGARUH BEBAN KERJA, STRESS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT GEOGIVEN VISI MANDIRI SEMARANG*.

Widiyanto, G., & Yunus, K. (2021). *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV. Wan Qian* (Vol. 1, Issue 1).