



FACTORS ASSOCIATED WITH TURNOVER INTENTION IN WORKERS AT PT. SHIMIZU ADHIKARYA IN 2023

Eka Putri Marbun¹, Henny Arwina. B²

¹Mahasiswa Program Studi Kesehatan Masyarakat, ² Staf Pengajar Fakultas Farmasi dan Ilmu Kesehatan Universitas Sari Mutiara Indoneisa

Article Info

Article History

Received: 09 Oktober 2023

Revised : 15 November 2023

Accepted : 12 Desember 2023

Keyword:

Turnover intention

Correspondening Author:

E-mail address: silviaeka018@gmail.com

Abstract

Background: Turnover intention is the desire of workers to quit the company because they move to another company. Companies that have good development programs are the cause of the trigger for someone to change jobs. The high level of turnover intention has now become a serious problem for many companies and even some companies experience frustration when they find out that the recruitment process that has succeeded in attracting qualified staff in the end turns out to be in vain because the recruited staff have chosen jobs in other companies.

Purpose: This study aims to determine the factors associated with turnover intention in workers at PT Shimizu Adhikarya.

Method: This type of research is quantitative using a cross sectional approach. This research was conducted at PT Shimizu Adhikarya, with a total sample of 35 respondents. This study uses univariate and bivariate analysis.

Results: The results of bivariate analysis using Fisher's Exact Test, obtained the results that there is no relationship between workload with a P value of 0.055, no relationship between work stress with a P value of 0.095 and no relationship between the work environment with a P value of 0.450 to turnover intention in workers at PT. Shimizu Adhikarya in 2023.

Discussion and Conclusion: It is suggested to workers to pay attention to workloads that are too heavy and can be useful and experience regarding workload, work stress and work environment on turnover intention, as well as for companies it is hoped that it can help company management as information, consideration and evaluation that can be used for decision making to support the company in a better direction in the future, to further researchers to pay more attention to matters related to workload, work stress and work environment that come both from external, internal, outside or within a company organization, group or individual is an element or matter that must continue to be considered by the company in the future.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah aset fundamental bagi perusahaan karena peranannya yang aktif dan dominan sebagai subyek perencanaan, pelaku aktivitas operasi perusahaan serta penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Potensi manusia yang idealis adalah sesuatu yang sangat diperlukan, digantungkan dan tentunya dipercayakan oleh tiap perusahaan, supaya perusahaannya bisa terus progresif dan unggul kedepannya (Afnisyaid dan Aulia, 2021).

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang mempertemukan orang-orang yang lazim disebut dengan karyawan atau pegawai untuk melakukan pekerjaan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di segala perusahaan memiliki maksud ialah meningkatkan keuntungan dan nilai untuk perusahaan, dan juga untuk menunjukkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Oleh karena itu karyawan merupakan salah satu modal sumber daya manusia yang benar-benar menentukan keberadaannya dalam tiap-tiap sendi



operasional sebab sumber daya manusia adalah salah satu aset penunjang yang berlaku menjadi penggerak operasi perusahaan (Yenny, dkk 2021).

Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak, oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan, akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Viniartha Septhiarska Tampubolon dan Ella Jauvani Sagala 2020).

Turnover intention merupakan keinginan pekerja untuk berhenti dari perusahaan karena pindah ke perusahaan lain. Perusahaan yang mempunyai program pengembangan yang baik, justru menjadi penyebab atas pemicu seseorang untuk berpindah pekerjaan. Tingginya tingkat *turnover intention* saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjangkau staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang di rekrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Marlina E dan Lawita 2022).

Tingkat *turnover* karyawan bukanlah suatu hal yang bisa ditebak. Namun, persoalan terkait perputaran antara karyawan satu dengan karyawan lainnya adalah suatu persoalan yang tentunya umumnya di jumpai oleh perusahaan. Terdapat berbagai dampak yang bisa didapati perusahaan jika terjadi *turnover* karyawan

tinggi dan terus menerus terjadi, seperti besarnya potensi perusahaan kehabisan sumber daya yang bertaraf/berkualitas (Agustin dan Rusmana, 2023).

Perusahaan tentunya tidak berkeinginan *turnover* karyawan terjadi, akan tetapi opsi terakhir karyawan jika keadaan maupun situasi kerjanya sudah tidak sejalan dengan apa yang diinginkan *turnover* adalah solusi baginya (Silaswara Diana, dkk 2021). Ada beberapa faktor penyebab karyawan berkeinginan keluar dari perusahaan. Beban kerja, stres kerja, dan juga lingkungan kerja menjadi fokus utama dalam observasi kali ini karena dilansir sebagai penyebab atau pemicu kemungkinan terjadinya *turnover intention* karyawan pada perusahaan (Nurazizah, 2022).

Menguraikan *turnover intention* merupakan kemungkinan yang bersifat subjektif dimana seorang individu akan merubah pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu dan merupakan pelopor dasar kepada *turnover* yang sebenarnya. Stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja merupakan variabel penting yang berpengaruh dengan *turnover intention* karyawan. Dalam perkembangannya, stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan untuk membuat karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut merasa nyaman dalam bekerja (Staffelbach, 2018).

Menurut Airlangga dan Adin Bayu (2021) mengemukakan bahwa reaksi karyawan yang stres di dalam pekerjaan yaitu, cepat tersinggung, tidak komunikatif, lelah mental, kehilangan spontanitas dan kreativitas, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, merokok berlebihan, menunda atau menghindari pekerjaan. Menurut Garnita dan Suana (2014) apabila tingkat *turnover* berada diatas 10 persen maka *turnover* di perusahaan tersebut dikategorikan tinggi.

PT. Shimizu Adhikarya adalah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi pembuatan PLTA ASAHAN III.

Perusahaan ini terletak di jalan Sigura-gura km.17, Dusun Taratak, Desa Meranti Utara, Kecamatan Pintu Pohon Meranti No. 3 *Hydroelectric Power Plant Contruction* Project, Porsea, kabupaten Toba Samosir.

Berdasarkan survei awal telah dilakukan diperoleh data *turnover intention* pada pekerja bagian terowongan work adit 3 selama tahun 2022 sebanyak 172 orang, dan wawancara dengan 8 orang karyawan. Dari hasil wawancara 8 orang karyawan yang bekerja di PT. Shimizu Adhikarya tersebut mereka mengeluhkan bahwa mengalami stres kerja dan mereka mengatakan ingin lebih dekat dengan keluarga kemudian dapat job yang upahnya lebih besar. Selain stres kerja beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingginya tingkat *turnover intention*. Beban kerja yang diberikan PT. Shimizu Adhikarya kepada para karyawan telalu banyak sehingga terjadi tumpang tindih dengan yang lainnya dan pengerjaannya membutuhkan waktu yang sangat mendesak sehingga menyebabkan para karyawan-karyawan mengalami stres kerja dan sakit akibat beban yang terlalu banyak. Jumlah karyawan yang terbatas menjadikan beban bagi karyawan, beban yang sering dialami oleh karyawan di PT. Shimizu Adhikarya yaitu adanya *double job* yang harus dikerjakan sehingga *jobdisct* yang seharusnya bisa dikerjakan secara maksimal tidak bisa terselesaikan secara tepat waktu. Kemudian karyawan yang bekerja di PT. Shimizu Adhikarya mengeluh ketidaknyamanan dengan masyarakat akibat orang lokalnya sering melakukan demo. Ditambah dengan loyalitas yang tinggi membuat karyawan semakin terbebani yang dapat menimbulkan stres kerja bagi karyawan keinginan keluar seperti mencari

pekerjaan lain diluar perusahaan disebabkan karena karyawan itu sendiri untuk mencari pekerjaan yang lebih baik, diluar organisasi dari wawancara yang dilakukan peneliti didapati beberapa faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* di PT. Shimizu Adhikarya.

Gejala yang dapat diamati pada karyawan yang memiliki intensi *turnover intention* selain berusaha mencari lowongan kerja dan merasa tidak krasan bekerja di perusahaan juga memiliki gejala-gejala sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaan, pernyataan bernada negatif, dan tidak mau peduli dengan perusahaan tempat dia bekerja. *Turnover intention* ini juga akan berdampak pada karyawan lainnya yang masih bertahan diperusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang keluar, maka semakin membuat karyawan yang tersisa di perusahaan tersebut resah, tak bersemangat dan mendorong niat untuk ikut mencari peluang yang lebih baik di luar sana dan akhirnya meningkatnya lagi keinginan berpindah.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu peneliti berusaha untuk menemukan hubungan masing-masing variabel bebas yaitu beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja dengan *turnover intention* karyawan di PT. Shimizu Adhikarya dengan menggunakan pendekatan *cross sectional* yaitu pengambilan data variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan secara bersamaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Reponden Pada Perusahaan Di PT Shimizu Adhikarya Tahun 2023

No	Karakteristik Karyawan	n	%
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	35	100,0
	Total	35	100
2	Usia		
	< 24 tahun	8	22,9



25-31 tahun	9	25,7
32-38 tahun	7	20,0
> 39 tahun	11	31,4
Total	35	100
3 Pendidikan Terakhir		
SMA	19	54,3
D3	3	8,6
S1	13	37,1
Total	35	100

Berdasarkan Tabel 1 seluruh responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 35 (100%). Mayoritas responden berusia > 39 tahun, yaitu sebanyak 11 (31,4%) responden. Selanjutnya, sebanyak 9 (25,7%) responden berusia 25-31 tahun, sebanyak 8 (22,9%) responden berusia < 24 tahun, dan sebanyak 7 (20,0%) responden berusia 32-38 tahun. Mayoritas tingkat pendidikan responden yaitu SMA sebanyak

19 (54,3%) responden. Selanjutnya, tingkat pendidikan S1 sebanyak 13 (37,1%), dan tingkat pendidikan D3 sebanyak 3 (8,6%) responden.

Analisis Univariat

1. Beban Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Beban Kerja Pada Pekerja di PT. Shimizu Adhikarya

No	Beban Kerja	SS		S		KS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	Tugas yang diberikan terlalu banyak	4	11,4	9	25,7	1	31,4	8	22,9	3	8,6
2	Pemberian waktu kerja dan deadline yang diberikan terlalu sedikit	2	5,7	7	20,0	1	40,0	9	25,7	3	8,6
3	Kurangnya hubungan kerjasama antar rekan satu tim di dalam perusahaan tempat bekerja	3	8,6	1	2,9	7	20,0	16	45,7	8	22,9
4	Pembagian tugas yang dilakukan oleh atasan tidak sesuai sehingga terbebani ketika bekerja	2	5,7	2	5,7	8	22,9	16	45,7	7	20,0
5	Target pekerjaan yang diberikan terlalu banyak	2	5,7	7	20,0	8	22,9	14	40,0	4	11,4
6	Hubungan kerja dengan rekan kerja, atasan, ataupun bawahan di dalam perusahaan tidak terbina dengan baik	3	8,6	3	8,6	7	20,0	13	37,1	9	25,7
7	Sistem pengawasan kurang berjalan dengan baik	5	14,3	4	11,4	7	20,0	14	40,0	5	14,3
8	Kurangnya pujian ketika telah bekerja dengan baik	5	14,3	5	14,3	9	25,7	13	37,1	3	8,6
9	Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan job description	4	11,4	5	14,3	3	8,6	17	48,6	6	17,1
10	Beban kerja yang diterima secara berlebihan dapat menimbulkan kelelahan mental maupun fisik	8	22,9	1	4,0	4	11,4	5	14,3	4	11,4

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa dari 35 responden, terkait pernyataan tugas yang diberikan terlalu banyak mayoritas menjawab kurang setuju

sebanyak 11 (31,4%), dan mayoritas menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 (8,6%). Pemberian waktu kerja dan deadline yang diberikan terlalu sedikit

mayoritas menjawab kurang setuju sebanyak 14 (40,0 %) dan miyoritas menjawab sangat setuju sebanyak 2 (5,7%). Kurangnya hubungan kerjasama antar rekan satu tim mayoritas menjawab tidak setuju 16 (45,7%) dan miyoritas menjawab 1 (2,9%). Pembagian tugas tidak sesuai mayoritas menjawab tidak setuju sebanyak 16 (45,7%) dan miyoritas menjawab sangat setuju 2 (5,7%). Target pekerjaan yang diberikan terlalu banyak mayoritas menjawab tidak setuju sebanyak 14 (40,0%) dan miyoritas menjawab sangat setuju sebanyak 2 (5,7%). Hubungan kerja dengan rekan kerja tidak terbina mayoritas menjawab tidak setuju sebanyak 13 (37,1%) dan miyoritas menjawab setuju

sebanyak 3 (8,6%). Sistem pengawasan kurang mayoritas menjawab tidak setuju sebanyak 14 (40,0%) dan miyoritas menjawab setuju sebanyak 4 (11,4%). Kurangnya pujian ketika telah bekerja dengan baik mayoritas menjawab tidak setuju sebanyak 13 (37,1%) dan miyoritas menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 (8,6%). Pekerjaan tidak sesuai dengan job description mayoritas menjawab tidak setuju sebanyak 17 (48,6%) dan miyoritas menjawab kurang setuju sebanyak 3 (8,6%). Beban kerja yang berlebihan mayoritas menjawab setuju sebanyak 14 (40,0%) dan miyoritas menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 (11,4%).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Beban Kerja Pada Pekerja di PT.Shimizu Adhikarya

	Beban Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Berat	28	80.0
2.	Ringan	7	20.0
	Total	35	100,0

Berdasarkan Tabel 3. sebanyak 28 (80.0%) responden mengalami beban kerja yang berat, dan sebanyak 7 (20.0%) responden mengalami beban kerja yang ringan.

2. Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, stres kerja responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Stres Kerja Pada Pekerja di PT.Shimizu Adhikarya

No	Stres Kerja	SS		S		KS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	Pada jam istirahat juga mengerjakan pekerjaan saya	3	8,6	2	5,7	6	17,1	15	42,9	9	25,7
2	Mendapat target kerja yang terlalu berlebihan sehingga menyebabkan stres	1	2,9	2	5,7	1	31,4	14	40,0	7	20,0
3	Penentuan jam kerja yang diberikan oleh pimpinan tidak sesuai dengan aturan jam kerja yang sudah disepakati	2	5,7	2	5,7	1	28,6	11	31,4	1	28,6
4	Teknologi, alat atau sarana dilingkungan kerja tidak mendukung	4	11,4	6	17,1	6	17,1	14	40,0	5	14,3
5	Sering terjadi konflik peran (rangkap jabatan) di perusahaan	2	5,7	5	14,3	6	17,1	12	34,3	1	28,6
6	Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres	2	5,7	8	22,9	5	14,3	14	40,0	6	17,1
7	Tidak adanya kesempatan untuk mengemukakan pendapat dan mengembangkan karir	4	11,4	4	11,4	1	31,4	11	31,4	5	14,3

8	Kondisi fisik yang sedang tidak stabil menyebabkan stres dalam bekerja	1	2,9	10	28,6	12	34,3	7	20,0	5	14,3
9	Permasalahan pribadi seringkali mempengaruhi konsentrasi pada saat melakukan sehingga menyebabkan stres kerja	2	5,7	7	20,0	12	34,3	8	22,9	6	17,1
10	Peran atau jobdesk di perusahaan tidak jelas	2	5,7	5	14,3	8	22,9	12	34,3	8	22,9

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa dari 35 responden, terkait pernyataan pada jam istirahat juga mengerjakan pekerjaan mayoritas menjawab tidak setuju sebanyak 15 (42,9%), dan minoritas menjawab setuju sebanyak 2 (5,7%). Mendapat target kerja yang berlebihan mayoritas menjawab tidak setuju sebanyak 14 (40,0 %) dan minoritas menjawab sangat setuju sebanyak 1 (2,9%). Penentuan jam kerja tidak sesuai dengan aturan jam kerja yang di sepakati mayoritas menjawab tidak setuju 11 (31,4%) dan minoritas menjawab setuju sebanyak 2 (5,7%). Teknologi atau sarana dilingkungan kerja tidak mendukung mayoritas menjawab tidak setuju sebanyak 14 (40,0%) dan minoritas menjawab sangat setuju 4 (11,4%). Sering terjadi konflik peran di perusahaan mayoritas menjawab tidak setuju sebanyak 12 (34,3%) dan minoritas menjawab sangat setuju

sebanyak 2 (5,7%). Beban kerja yang berlebihan mayoritas menjawab tidak setuju sebanyak 14 (40,0%) dan minoritas menjawab sangat setuju sebanyak 2 (5,7%). Tidak ada kesempatan untuk mengemukakan pendapat mayoritas menjawab kurang setuju sebanyak 11 (31,4%) dan minoritas menjawab setuju sebanyak 4 (11,4%). Kondisi fisik yang tidak stabil menyebabkan stres dalam bekerja mayoritas menjawab kurang setuju sebanyak 12 (34,4%) dan minoritas menjawab sangat setuju sebanyak 1 (2,9%). Permasalahan pribadi saya seringkali mempengaruhi konsentrasi mayoritas menjawab kurang setuju sebanyak 12 (34,3%) dan minoritas menjawab kurang setuju sebanyak 2 (5,7%). Peran atau jobdesk di perusahaan tidak jelas mayoritas menjawab tidak setuju sebanyak 12 (34,3%) dan minoritas menjawab sangat setuju sebanyak 2 (5,7%).

Tabel 5.
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Stres Kerja
Pada Pekerja di PT.Shimizu Adhikarya

Stres Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1. Berat	30	85.7
2. Ringan	5	14.3
Total	35	100,0

Berdasarkan Tabel 5. sebanyak 30 (85.7%) responden mengalami stres kerja yang berat, dan sebanyak 5 (14.3%) responden mengalami stres kerja yang ringan.

3. Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja responden dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 6.
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja
Pada Pekerja di PT.Shimizu Adhikarya

No	Lingkungan Kerja	SS	S	KS	TS	STS
----	------------------	----	---	----	----	-----

		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	Perusahaan tidak membedakan antar karyawan satu dengan lainnya	13	37,1	12	34,3	5	14,3	2	5,7	3	8,6
2	Hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan (rekan kerja) terjalin baik	2	5,7	4	11,4	1	2,9	19	54,3	9	25,7
3	Sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan tersedia lengkap	3	8,6	5	14,3	14	40,0	7	20,0	6	17,1
4	Penghargaan berupa pengakuan dari atasan membuat rajin dalam bekerja	7	20,0	12	34,3	7	20,0	5	14,3	4	11,4
5	Area lingkungan tempat bekerja terawat dan bersih sehingga nyaman saat bekerja	3	8,6	2	5,7	6	17,1	14	40,0	1	2,9
6	Karyawan memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung	14	40,0	13	37,1	3	8,6	5	14,3	-	-
7	Hubungan antara karyawan dan pimpinan (atasan) terjalin baik	-	-	1	2,9	8	22,9	13	37,1	1	2,9
8	Suasana tempat kerja karyawan dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja	18	51,4	13	37,1	3	8,6	1	2,9	-	-
9	Pemimpin bersikap ramah dan suka menanyakan kelancaran pekerjaan kepada karyawan	13	37,1	18	51,4	-	-	3	8,6	1	2,9
10	Sistem sirkulasi udara di tempat bekerja sudah memadai	-	-	3	8,6	11	31,4	14	40,0	7	20,0

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa dari 35 responden, terkait pernyataan perusahaan tidak membedakan antar karyawan mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 13 (37,1%), dan mayoritas menjawab tidak setuju sebanyak 2 (5,7%). Hubungan antar karyawan terjalin baik mayoritas menjawab tidak setuju sebanyak 19 (54,3 %) dan mayoritas menjawab kurang setuju sebanyak 1 (2,9%). Sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan tersedia lengkap mayoritas menjawab kurang setuju 14 (40,0%) dan mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 3 (8,6%). Penghargaan berupa pengakuan dari atasan membuat rajin dalam bekerja mayoritas menjawab setuju sebanyak 12 (34,3%) dan mayoritas menjawab sangat tidak setuju 4 (11,4%). Area lingkungan terawat dan bersih mayoritas menjawab tidak setuju sebanyak 14 (40,0%) dan mayoritas menjawab setuju

sebanyak 2 (5,7%). Karyawan memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 14 (40,0%) dan mayoritas menjawab tidak setuju sebanyak 5 (14,3%). Hubungan antara karyawan dan pimpinan terjalin baik mayoritas menjawab sangat tidak setuju sebanyak 13 (37,1%) dan mayoritas menjawab setuju sebanyak 1 (2,9%). Suasana tempat kerja karyawan dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 18 (51,4%) dan mayoritas menjawab tidak setuju sebanyak 1 (2,9%). Pemimpin bersikap ramah dan suka menanyakan kelancaran pekerjaan kepada karyawan mayoritas menjawab kurang setuju sebanyak 12 (34,3%) dan mayoritas menjawab setuju sebanyak 18 (51,4%). Sistem sirkulasi udara sudah memadai mayoritas menjawab tidak setuju sebanyak 14 (40,0%) dan mayoritas menjawab setuju sebanyak 3 (8,6%).

Tabel 7.

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja Pada Pekerja di PT.Shimizu Adhikarya

Lingkungan Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1. Nyaman	12	34.3
2. Tidak Nyaman	23	65.7
Total	35	100,0

Berdasarkan Tabel 7. sebanyak 23 (65.7%) responden mengalami lingkungan kerja yang tidak nyaman, dan sebanyak 12 (34.3%) responden mengalami lingkungan kerja yang nyaman.

4. Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8.
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Turnover intention Pada Pekerja di PT.Shimizu Adhikarya

No	Turnover Intention	SS		S		KS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	Tunjangan yang didapatkan karyawan tidak sebanding dengan pekerjaan yang dikerjakan	7	20,0	4	11,4	11	31,4	8	22,9	5	14,3
2	Berniat untuk keluar (resign) dari perusahaan	1	2,9	-	-	11	31,4	14	40,0	9	25,7
3	Melihat peluang kerja lebih baik di perusahaan lain	2	5,7	5	14,3	12	34,3	11	31,4	5	14,3
4	Diperusahaan tempat bekerja kurang tersedianya peluang atau jenjang karir yang menjanjikan untuk kedepannya	7	20,0	5	14,3	9	25,7	10	28,6	4	11,4
5	Karyawan dengan usia yang lebih muda lebih besar pula kemungkinannya untuk mengambil keputusan keluar dari perusahaan	6	17,1	12	34,3	6	17,1	8	22,9	3	8,6
6	Ukuran perusahaan dapat mempengaruhi tingkat turnover intention (keinginan) karyawan untuk keluar dari perusahaan	5	14,3	10	28,6	7	20,0	12	34,3	1	2,9
7	Sedang mencari-cari informasi lowongan pekerjaan baru di tempat lain	6	17,1	15	42,9	7	20,0	5	14,3	2	5,7
8	Gaji yang didapatkan karyawan tidak sebanding dengan pekerjaan yang dikerjakan	4	11,4	3	8,6	12	34,3	11	31,4	5	14,3
9	Berniat untuk keluar (resign) dari perusahaan dalam waktu dekat	3	8,6	4	11,4	8	22,9	12	34,3	8	22,9
10	Dalam perusahaan tempat bekerja karyawan mendapatkan posisi atau jabatan sudah sesuai atau setara dengan pendidikannya	10	28,6	15	42,9	6	17,1	4	11,4	-	-

Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat bahwa dari 35 responden, terkait pernyataan tunjangan yang didapatkan tidak sebanding dengan pekerjaan yang dikerjakan mayoritas menjawab kurang setuju sebanyak 11 (31,4%), dan minoritas menjawab setuju sebanyak 4 (11,4%). Berniat untuk keluar (resign) mayoritas menjawab tidak setuju sebanyak 14 (40,0 %) dan minoritas menjawab sangat setuju sebanyak 1 (2,9%). Melihat peluang kerja lebih baik di perusahaan lain mayoritas menjawab kurang setuju 12 (34,3%) dan minoritas menjawab sangat setuju sebanyak 2 (5,7%). Kurang tersedianya peluang yang menjanjikan ke depannya mayoritas menjawab tidak setuju sebanyak 10 (28,6%) dan minoritas menjawab sangat tidak setuju 4 (11,4%). Karyawan dengan usia yang lebih muda lebih besar untuk mengambil keputusan keluar dari

perusahaan mayoritas menjawab setuju sebanyak 12 (34,3%) dan minoritas menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 (8,6%). Ukuran perusahaan dapat mempengaruhi tingkat turnover intention mayoritas menjawab tidak setuju sebanyak 12 (34,3%) dan minoritas menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 (2,9%). Sedang mencari-cari informasi lowongan pekerjaan di tempat lain mayoritas menjawab setuju sebanyak 15 (42,9%) dan minoritas menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 (5,7%). Gaji yang didapatkan tidak sebanding dengan pekerjaan yang dikerjakan mayoritas menjawab kurang setuju sebanyak 12 (34,4%) dan minoritas menjawab setuju sebanyak 3 (8,6%). Berniat untuk resign dalam waktu dekat mayoritas menjawab tidak setuju sebanyak 12 (34,3%) dan minoritas menjawab sangat setuju sebanyak 3 (8,6%). Dalam

perusahaan tempat bekerja karyawan mendapatkan posisi atau jabatan sesuai

setuju sebanyak 15 (42,9%) dan mayoritas menjawab tidak setuju sebanyak 4 (11,4%).

Tabel 9.

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan *Turnover intention* Pada Pekerja di PT.Shimizu Adhikarya

	Turnover Intention	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Ada	26	74.3
2.	Tidak Ada	9	25.7
	Total	35	100,0

Berdasarkan Tabel 4.9. sebanyak 26 (74.3%) responden ada mengalami turnover intention, dan sebanyak 9 (25.7%) responden tidak ada mengalami turnover intention.

Analisis Bivariat

1. Hubungan Beban Kerja dengan *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian, hubungan beban kerja dengan *turnover intention* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10.

Hubungan Beban Kerja dengan *Turnover intention* Pada Pekerja di PT.Shimizu Adhikarya

No. Beban Kerja		<i>Turnover intention</i>				Total		P-value	OR
		Ada		Tidak Ada					
		n	%	n	%	n	%	(95% CI)	
1.	Berat	23	20.8	5	7.2	28	100.0	.055	6.133
2.	Ringan	3	5.2	4	1.8	7	100.0		(1.032-36.449)

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa dari 28 (28.0%) responden dengan beban kerja yang berat, sebanyak 23 (20.8) responden memiliki *turnover intention* (keinginan untuk keluar), sedangkan dari 7 (7.0%) responden dengan beban kerja yang ringan, sebanyak 3 (5.2%) memiliki *turnover intention* (keinginan untuk keluar).

Hasil uji statistik dengan menggunakan *Fisher's Exact Test* diperoleh

p-value sebesar .055 ($p > 0,05$), yang artinya tidak ada hubungan beban kerja terhadap *turnover intention* pada pekerja di PT.Shimizu Adhikarya Tahun 2023.

2. Hubungan Stres Kerja dengan *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian, hubungan stres kerja dengan *turnover intention* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 11.

Hubungan Stres Kerja dengan *Turnover intention* Pada Pekerja di PT.Shimizu Adhikarya

Tabel 1. Persepsi dan Perilaku Turnover Intention								OR (95%CI)	
No.	Stres Kerja	Turnover intention				Total			P-value
		Ada		Tidak Ada					
		n	%	n	%	n	%		
1.	Berat	24	22.3	6	7.7	30	100.0	.095	6.000
2.	Ringan	2	3.7	3	1.3	5	100.0		(.812-44.351)

Berdasarkan Tabel 11 dapat dilihat bahwa dari 30 (30.0%) responden dengan stres kerja yang berat, sebanyak 24 (22.3%) responden memiliki *turnover intention* (keinginan untuk keluar), sedangkan dari 5 (5.0%) responden dengan stres kerja yang ringan, sebanyak 2 (3.7%) memiliki *turnover intention* (keinginan untuk keluar).

Hasil uji statistik dengan menggunakan *Fisher's Exact Test* diperoleh

p-value sebesar .095 ($p > 0,05$), yang artinya tidak ada hubungan stres kerja terhadap *turnover intention* pada pekerja di PT.Shimizu Adhikarya Tahun 2023.

3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian, hubungan lingkungan kerja dengan *turnover intention* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 12.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan *Turnover intention* Pada Pekerja di PT.Shimizu Adhikarya

Pada Pekerja di PT. Sinarisa Adhikarya								OR (95% CI)	
No.	Lingkungan Kerja	<i>Turnover intention</i>				P-value			
		Total							
		Ada		Tidak Ada					
		n	%	n	%	n	%		
1.	Nyaman	10	8.9	2	3.1	12	12.0	.450	2.118 (.377-12.701)
2.	Tidak Nyaman	16	17.1	7	5.9	23	23.0		

Berdasarkan Tabel 12 dapat dilihat bahwa dari 12 (12.0%) responden dengan lingkungan kerja yang nyaman, sebanyak 10 (8.9%) responden memiliki *turnover intention* (keinginan untuk keluar), sedangkan dari 23 (23.0%) responden dengan lingkungan kerja yang tidak nyaman, sebanyak 16 (17.1%) memiliki *turnover intention* (keinginan untuk keluar).

Hasil uji statistik dengan menggunakan *Fisher's Exact Test* diperoleh *p-value* sebesar .450 ($p > 0,05$), yang artinya tidak ada hubungan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada pekerja di PT.Shimizu Adhikarya Tahun 2023.

Pembahasan

1. Hubungan Beban Kerja dengan Turnover Intention

Ketika perusahaan memberikan pekerjaan kepada karyawan diluar kompetensi yang dimiliki karyawan serta terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga terjadi ketidak seimbangan kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan begitu akan

menciptakan pemikiran *turnover intention* pada diri karyawan.

Beban kerja merupakan sekumpulan tugas atau aktivitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Ketika target perusahaan meningkat dari yang biasanya maka para karyawan dituntut untuk lebih giat dalam bekerja sehingga karyawan harus bekerja ekstra. Tanggung jawab yang diberikan terlalu besar akan membuat karyawan merasa terbebani dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki hubungan dengan *turnover intention* pada pekerja di PT. Shimizu Adhikarya. Hubungan ini dapat disimpulkan bahwa jika semakin rendah beban kerja yang diberikan kepada pekerja PT.Shimizu Adhikarya, maka akan semakin rendah juga *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan hasil analisis bivariat menggunakan *Fisher's Exact Test* diperoleh hasil bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan *turnover intention* pada pekerja di

PT.Shimizu Adhikarya Tahun 2023, dengan *p-value* sebesar .055 ($p > 0,05$) dan $OR = 6.133$ (95% CI 1.032-36.449). Penelitian ini menggunakan *Fisher's Exact Test* dikarenakan pada tabel 2x2 ditemukan frekuensi harapan (*expected count*) < 5 atau dalam kata lain syarat uji *Chi-Square* tidak terpenuhi.

Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian Imran *et al.* (2013) yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan turnover intention. Menurut Peneliti, berat beban kerja yang dimiliki oleh pekerja di PT.Shimizu Adhikarya tidak memengaruhi frekuensi turnover intention. Hal tersebut dapat dilihat melalui hasil penelitian, dimana frekuensi *turnover intention* tidak banyak dialami oleh responden dengan beban kerja yang berat.

Dalam penelitian ini, beban kerja yang diterima secara berlebihan dapat menimbulkan kelelahan mental maupun fisik di kategorikan beban kerja yang berat mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 (22,9%) dan tugas yang diberikan terlalu banyak mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 (11,4%).

2. Hubungan Stres Kerja dengan Turnover Intention

Setiap orang memiliki kemampuan yang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan layanan stres. Stres dapat diartikan sebagai sesuatu yang menyangkut interaksi antara stimulasi dan respon. Pada dasarnya ada kriteria dari stres yaitu adanya kesempatan, adanya hambatan, dan adanya demand atau tuntutan. Hasil penelitian yang dilakukan Tziner (2015) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan masih bisa ditangani dengan baik oleh perusahaan dan individu itu sendiri tidak akan membuat karyawan berpikir untuk berpindah kerja.

Berdasarkan hasil analisis bivariat menggunakan *Fisher's Exact Test* diperoleh

hasil bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan *turnover intention* pada pekerja di PT.Shimizu Adhikarya Tahun 2023, dengan *p-value* sebesar .095 ($p > 0,05$) dan $OR = 6.000$ (95% CI .812-44.351). Penelitian ini menggunakan *Fisher's Exact Test* dikarenakan pada tabel 2x2 ditemukan frekuensi harapan (*expected count*) < 5 atau dalam kata lain syarat uji *Chi-Square* tidak terpenuhi.

Menurut Peneliti, berat stres kerja yang dimiliki oleh pekerja di PT.Shimizu Adhikarya tidak memengaruhi frekuensi turnover intention. Hal tersebut dapat dilihat melalui hasil penelitian, dimana frekuensi *turnover intention* tidak banyak dialami oleh responden dengan stres kerja berat.

Dalam penelitian ini, teknologi, alat atau sarana dilingkungan kerja tidak mendukung di kategorikan stres kerja yang berat mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 (11,4%) dan tidak adanya kesempatan untuk mengemukakan pendapat dan mengembangkan karir mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 (11,4%).

3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Turnover Intention

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki hubungan dengan turnover



intention pada pekerja di PT.Shimizu Adhikarya. Hubungan ini dapat disimpulkan bahwa jika semakin nyaman lingkungan kerja yang diberikan kepada pekerja PT.Shimizu Adhikarya, maka akan semakin rendah juga *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Renno Eka Verina (2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil analisis bivariat menggunakan *Fisher's Exact Test* diperoleh hasil bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan *turnover intention* pada pekerja di PT.Shimizu Adhikarya Tahun 2023, dengan *p-value* sebesar .450 ($p > 0,05$) dan $OR = 2.118$ (95% CI .377-12.701). Penelitian ini menggunakan *Fisher's Exact Test* dikarenakan pada tabel 2x2 ditemukan frekuensi harapan (*expected count*) < 5 atau dalam kata lain syarat uji *Chi-Square* tidak terpenuhi.

Dalam penelitian ini, hubungan antara karyawan dan pimpinan (atasan) terjalin baik di kategorikan lingkungan yang tidak nyaman mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 13 (37,1%) dan area lingkungan tempat bekerja terawat dan bersih sehingga nyaman saat bekerja mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 10 (28,6%).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis bivariat menggunakan *Fisher's Exact Test* diperoleh hasil bahwa

1. Tidak ada hubungan beban kerja dengan *turnover intention* di PT. Shimizu Adhikarya dengan nilai *P value* sebesar 0.055
2. Tidak ada hubungan stres kerja dengan *turnover intention* di PT. Shimizu Adhikarya dengan nilai *P value* sebesar 0.095
3. Tidak ada hubungan lingkungan kerja dengan *turnover intention* di PT.

Shimizu Adhikarya dengan nilai *P value* sebesar 0.450

Saran

1. Bagi pekerja, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan tambahan terkait dengan beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan *turnover intention*.
2. Bagi perusahaan, penulis menyarankan agar memperhatikan beban kerja yang terlalu berat, menghindari terlalu banyaknya jam kerja lembur. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis mengharapkan dapat bermanfaat dan pengalaman mengenai beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.
3. Bagi Peneliti lain
Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis melihat adanya beberapa hal yang perlu dilakukan perusahaan agar dapat memperkecil tingkat *turnover intention* karyawan. Dengan begitu, maka tentunya hal-hal yang berkaitan dengan beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja yang datang baik dari faktor eksternal, internal, luar atau dalam suatu organisasi perusahaan, kelompok atau individu merupakan suatu elemen ataupun perihal yang harus terus di perhatikan oleh perusahaan untuk kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adduriyatun Nafisah, C., Sunaryo, H., & Wahono, B. (n.d.). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover intention pada karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang* Oleh. www.fe.unisma.ac.id
- Adhani, A. R. (2013). Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1223-1233.
- Afnisyaid, M. D., & Aulia, P. (2021). Pengaruh Work-life Balance Terhadap *Turnover intention* Karyawan Kantor



- Pusat Jakarta. Perum eProceedings of Bulog Management, 8(5).
- Afrisal, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan* (Doctoral dissertation).
- Agustin, D. A., & Rusmana, S. C. (2023). *Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover intention Pada PT Muawanah Al-Ma'soem Kabupaten Bandung* (Doctoral dissertation, Unuversitas Pasundan).
- Airlangga, A. B. (2021). *Pengaruh Work Stress, Work Family Conflict, Dan Job Insecurity Terhadap Turnover intention (Studi Empiris Pada Plataran Borobudur Resort and Spa, Magelang)* (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Aksa, M. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Andiarta Muzizat* (Doctoral dissertation, Unsada).
- Amalia, R. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Loyalitas Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT. Relso Nasional Food Mcdonald Gresik* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Christiandi, A., & Hermawan, E. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan Pada PT. Ginsa Inti Pratama* (Vol. 1, Issue 3). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Dawam, M., & Setiawan, I. T. (2022). Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Stres Kerja (Studi Empirik). *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 9(1), 77-88.
- Dewi, N. A. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover intention* (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Garnita, M. A., & Suana, I. W. (2014). *Pengaruh job embeddedness dan kepuasan kerja terhadap turnover intention* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Habibah, M. N. (2022). *Analisis Beban Kerja Mental Dengan Menggunakan Metode Nasa-Tlx Di PT Inspectindo Mediatama* (Doctoral dissertation, Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Widyatama).
- Hadiwijaya, D., & Ahmad, A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Internasional Industries Tangerang. JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 62-79.
- Hermawan, E. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 379-387.
- Hernawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173-180.
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Maret*, 11(1), 51-66. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v10i1.2516>
- 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), 117-126.
- Lubis, M. K. A. (2022). *Analisis Beban Kerja Fisik Dengan Menggunakan Metode Cardiovascular Load (CVL) Pada Lantai Produksi Di PT. Tri Bahtera Srikandi Pks Patiluban* (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).

- Fakultas Teknik, Universitas Islam Sumatera Utara).
- Luh, N., Riani, T., & Putra, M. S. (2017). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover intention Karyawan*. 6(11), 5970-5998.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., ... & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Malino, D. S. D. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Intervening Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Makassar. *Niagawan*, 9(2), 94-101.
- Malna, M. A., Rodhiyah, R., & Dewi, R. S. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover intention* Melalui Stress Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(1), 154-165.
- Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 97-107.
- Mufidah, L. (2016). *Pengaruh Job Satisfaction terhadap Turnover intention dengan Continuance Commitment sebagai Variabel Intervening pada Karyawan EF Sinergy Consultant* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Mujiati, N. W., & Dewi, A. A. S. K. (2016, July). Faktor-faktor yang menentukan intensi turnover karyawan dalam organisasi. In *Forum Manajemen* (Vol. 14, No. 2, pp. 56-63).
- Mutawakilah, H. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap Turnover intention di Koperasi Syariah BMT Itqan Bandung* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).
- Nazenin, S. (2014). *Jurnal Dinamika Manajemen Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover intention The Influence Of Job Stress And Job Satisfaction Toward Turnover Intention*. *JDM*, 5(2), 220-227.
<http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm>
- Nazenin, S., & Palupiningdyah, P. (2014). Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 5(2).
- Novian, A. (2014). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepatuhan Diit Pasien Hipertensi (Studi Pada Pasien Rawat Jalan Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Tahun 2013). *Unnes Journal of Public Health*, 3(3).
- Nurazizah J. (2022). *pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai badan pusat statistik kota makassar pada masa pandemi covid-19*. 20-25.
- Staffelbach. (2018). *pengaruh turnover intention karyawan stres kerja beban kerja dan lingkungan kerja*. *Jurnalistik*.
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan pt. bum divisi pmks. *Business Management Journal*, 16(2), 65-79.
- YENNY, T. F., & Andarini, D. (2021). *Hubungan Pelaksanaan Program K3 Berdasarkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) UP 3 KABUPATEN LAHAT* (Doctoral dissertation, Sriwijaya University).