

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Putra Mustika Prima Bandung

Achmad Syauqi, Dudung Abdurrahman, Rusman Frendika
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung
Bandung, Indonesia
syauqiiqi@gmail.com, abahdar@gmail.com, rusmanf82@gmail.com.

Abstract—This research aims to determine the impact of workload and working environment on turnover intention at PT Putra Mustika Prima Bandung. The methods used in this study were descriptive and verificative using the SPSS 22 for Window program to analyze multiple linear regression. The number of respondents was 32 employees with a census sampling technique. The results of the study show workloads partially significant to the intention turnover, the work environment is partially significantly impacting the intention turnover, the workload and working environment together (simultaneous) a significant effect on the turnover of intention.

Keywords—Workload, Environment, Turnover Intention.

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada PT Putra Mustika Prima Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan program SPSS 22 for window untuk menganalisis regresi linier berganda. Jumlah responden sebanyak 32 orang karyawan dengan teknik sampling sensus. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, beban kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan (simultan) berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Kata kunci—Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Turnover Intention.

I. PENDAHULUAN

Pada dasarnya karyawan merupakan aset dari perusahaan, karena kegiatan perusahaan tidak dapat dilaksanakan tanpa adanya sumber daya manusia. Peran manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam mengelola tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia menangani berbagai masalah tenaga kerja, salah satu permasalahan yang berkaitan dengan tenaga kerja yaitu *turnover intention* yang dapat diartikan sebagai keinginan karyawan untuk berhenti atau pindah dari pekerjaannya (Mobley dalam Sari, 2014 : 9).

Permasalahan mengenai *turnover intention* karyawan juga dialami oleh PT. Putra Mustika Prima Bandung yang merupakan salah satu perusahaan distribusi oli dan suku

cadang. Perusahaan dengan 32 karyawan ini tidak luput dari persoalan bagaimana mempertahankan karyawan, hal tersebut diketahui dari hasil wawancara dengan Manajer HRD (Human Resource Development) PT Putra Mustika Prima Bandung. Tingginya *turnover intention* PT Putra Mustika Prima Bandung juga ditunjukkan dari data jumlah karyawan keluar tahun 2017-2019, berikut ini:

TABEL 1 DATA *TURNOVER* PT PUTRA MUSTIKA PRIMA BANDUNG

| Tahun | Jumlah Karyawan | Keluar | Persentase (%) |
|--------------------------|-----------------|--------|----------------|
| 2017 | 30 | 5 | 16,67% |
| 2018 | 37 | 8 | 21,62% |
| 2019 (Januari-September) | 32 | 4 | 12,5% |

Sumber: bagian HRD PT Putra Mustika Prima Bandung.

Data diatas menunjukkan bahwa tingkat *turnover* perusahaan terbilang tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Sakinah (2008) menyatakan bahwa jika tingkat *turnover* lebih dari 10% pertahun maka tingkat *turnover* perusahaan tersebut dinyatakan tinggi. Sedangkan berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan pada 32 karyawan PT Putra Mustika Prima Bandung, faktor dominan yang memengaruhi *turnover intention* adalah beban kerja dan lingkungan kerja. Berikut data hasil pra survei tersebut:

TABEL 2 FAKTOR-FAKTOR *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT PUTRA MUSTIKA PRIMA BANDUNG

| Variabel | Frekuensi |
|---------------------|-----------|
| 1. Kepuasan | 8 |
| 2. Beban Kerja | 23 |
| 3. Stress | 10 |
| 4. Lingkungan kerja | 16 |
| 5. Motivasi | 7 |

Sumber: Data primer, diolah 2019

Dari 32 responden setiap karyawan memilih dua jawaban, hasil observasi menunjukkan bahwa faktor beban kerja memiliki angka yang paling tinggi sebesar 23 dan di posisi kedua ada lingkungan kerja mendapatkan 16 jawaban. Hal tersebut menunjukkan bahwa masalah utama yang dihadapi PT Putra Mustika Prima Bandung adalah beban kerja dan lingkungan kerja.

Beban kerja adalah kegiatan yang harus diselesaikan oleh organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu (Sunarso 2010), sedangkan Soleman (2011) menyatakan bahwa pekerjaan yang harus dikerjakan oleh suatu organisasi atau jabatan yang merupakan hasil perkalian antara volume kerja dan norma waktu.

Berdasarkan hasil observasi karyawan merasa beban kerja karyawan cukup berat. Suasana kerja yang cukup sibuk, terutama saat masuk keluarnya kendaraan pengantaran barang. Karyawan dituntut untuk teliti, terkadang karyawan bekerja diluar *jobdesknya*.

Selain beban kerja faktor kedua dari hasil pra survei menunjukkan bahwa yang mempengaruhi *turnover intention* PT Putra Mustika Prima Bandung adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayati (2009: 21) definisi lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitar pekerjaan, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Menurut Sihombing (2004:134) Faktor-faktor fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Dari hasil survei dan observasi yang dilakukan dapat diketahui sirkulasi udara hanya berada di area pintu masuk atau keluar yang membuat sirkulasi udara tidak baik, tata letak fasilitas ruangan masih terlihat kurang luas bagi 32 karyawan yang bekerja di PT Putra Mustika Prima Bandung, sempitnya ruang kerja terkadang membuat para karyawan berdesakan dengan karyawan lain saat sedang bekerja, sehingga hal itu mengurangi kenyamanan karyawan dalam bekerja dan menghambat proses kerja karyawan. Jika masalah ini tidak cepat di atasi maka akan

mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja yang dimana secara tidak langsung menurunkan produktifitas perusahaan pula.

Lingkungan kerja yang kondusif perlu menjadi perhatian PT Putra Mustika Prima Bandung itu sendiri, apabila lingkungan kerjanya baik maka karyawan akan lebih nyaman dalam bekerja dan sebaliknya apabila lingkungan kerja yang kurang baik maka akan menyebabkan turunnya kenyamanan dalam kerja karyawan. Maka dari itu perusahaan wajib menciptakan lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik bagi karyawan.

Berdasarkan pendahuluan yang telah dipaparkan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana beban kerja PT Putra Mustika Prima Bandung ?
2. Bagaimana lingkungan kerja PT Putra Mustika Prima Bandung ?
3. Bagaimana *turnover intention* PT Putra Mustika Prima Bandung ?
4. Seberapa besar pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* PT Putra Mustika Prima Bandung secara simultan dan parsial ?

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja PT Putra Mustika Prima Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja PT Putra Mustika Prima Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh *turnover intention* PT Putra Mustika Prima Bandung.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* PT Putra Mustika Prima Bandung secara parsial dan simultan.

II. LANDASAN TEORI

Beban kerja merupakan jumlah atau kuantitas pekerjaan yang harus dilakukan karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi (Qureshi et. al., 2013). Beban kerja yang tinggi akan memberikan tekanan tersendiri untuk karyawan yang merasa tidak mampu untuk menyelesaikannya, sedangkan beban kerja yang rendah akan membuat karyawan merasa pekerjaan tersebut kurang memuaskan karena keahlian yang merka miliki tidak terasah.

Menurut Manuaba (dalam Ambarwati, 2014), beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada. Seperti yang dikatakan oleh Munandar (2001), setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut.

Beban kerja karyawan harus disesuaikan dengan kuantitas dimana pekerjaan yang harus dikerjakan terlalu banyak atau sedikit maupun secara kualitas dimana pekerjaan yang dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik

fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres (Ilyas, 2000). Sedangkan Dhini (2010) menyatakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Sedarmayanti (2013:23) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk Mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktivitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito 2009:39).

Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain.”

Sedarmayati (2011:2) mendefinisikan Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Pergantian karyawan merupakan suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi atau perusahaan. Keluarnya karyawan tentunya adalah sesuatu hal yang tidak diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus bisa meminimalisir tingkat turnover intention untuk menghindari dampak yang kurang baik bagi perusahaan.

Berdasarkan Mobley (2011:15) menyatakan bahwa definisi turnover intention adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan : “Turnover Intention adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.” Sedangkan menurut Zahara (2016:34) menyatakan bahwa *turnover*

intention sebagai keinginan untuk mencari peluang kerja pada perusahaan lain.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

TABEL 3 PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 10,017 | 2 | 5,009 | 13,680 | ,000 ^b |
| Residual | 10,618 | 29 | ,366 | | |
| Total | 20,635 | 31 | | | |

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Beban Kerja (X1)

Berdasarkan hasil uji F didapatkan nilai koefisien sebesar 13.680. dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ karena $13.680 > 3,32$. Artinya beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

TABEL 4 KOEFISIEN DETERMINASI BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,697 ^a | ,485 | ,450 | ,60509 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Beban Kerja (X1)

Berdasarkan tabel di atas, pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh 48,5% terhadap *turnover intention* dibandingkan faktor atau variabel lain yang mempengaruhi *turnover intention* yang tidak diteliti yaitu stres kerja, motivasi dan lain-lain sebesar 51,5%, seperti dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widiawati, dkk (2017) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Motivasi terhadap *Turnover Intention*” dan oleh Haholongan (2018) “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention”.

Dari tabel di atas nilai R Square 0,485 berada pada interval koefisien $\pm 0,25 - \pm 0,49$ yang berarti variable beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* memiliki hubungan yang lemah.

IV. KESIMPULAN

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan

signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Beban kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan (simultan) berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

- Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan yang telah disampaikan maka penulis akan memberikan beberapa saran kepada PT Putra Mustika Prima Bandung sebagai bahan pertimbangan sebagai berikut:

1. Dalam hal standar pekerjaan pada beban kerja PT Putra Mustika Prima Bandung yang masih rendah, penulis memberi masukan agar perusahaan melakukan analisis beban kerja untuk mengetahui komposisi yang tepat menyangkut standar pekerjaan.
2. Dalam hal kondisi pekerjaan pada PT Putra Mustika Prima Bandung masih rendah, ada baiknya bila perusahaan menambah karyawan agar pekerjaan sesuai dengan jumlah karyawan dan tidak menumpuk pada seorang pekerja yang bukan *jobdesknya*, hal ini dilakukan dengan harapan karyawan lebih fokus dan efektif dalam melakukan pekerjaannya.
3. Ada baiknya bila perusahaan memperluas raungan kerja dan lebih memperhatikan lagi dalam segi tata letak peralatan dalam ruang kerja.
4. Dalam hal hubungan antar karyawan atau atasan dengan bawahan pada lingkungan kerja non fisik, dan juga kerjasama di PT Putra Mustika Prima Bandung yang masih rendah ditandai dengan indikator kemampuan komunikasi dengan atasan, tingkat adaptasi dan penyampaian intruksi kerja, maka penulis memberi masukan agar perusahaan mengadakan kegiatan-kegiatan di luar kantor yang berkaitan dengan *teamwork* seperti *outbond* atau *rafting* supaya meningkatkan kerjasama kelompok antar pegawai.

- Keterbatasan/penelitian lanjutan

Berdasarkan hasil penelitian penulis walaupun beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, namun jika dilihat dari hasil data yang telah diolah pengaruh dari lingkungan kerja terhadap *turnover intention* tergolong rendah. Peneliti menyarankan kepada para mahasiswa yang akan melakukan penelitian untuk menggunakan variabel dan sampel yang berbeda dengan melibatkan beberapa variabel independen atau variabel bebas lainnya seperti pengaruh stres kerja, motivasi, kepuasan dan variabel lainnya agar memiliki persentase pengaruh yang dihasilkan bisa lebih tinggi terhadap *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A Prabu, Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- [2] Ambarwati, Diah. (2014). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres

- Perawat IGD dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating Studi pada RSUP Dr. Kariadi Semarang. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [3] Analisa, Lucky Wulan. (2011). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang). Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
 - [4] Arikunto S, (2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Ed Revisi VI. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.
 - [5] Assauri, Sofjan. (1993). Manajemen Produksi. Edisi Ketiga. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
 - [6] Danang, Sunyoto. (2012). Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
 - [7] Dhini, Rama Dhania. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus. Volume I No.
 - [8] Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
 - [9] Gujarati, Damodar N. 2006. Ekonometrika Dasar. Jakarta : Penerbit Erlangga
 - [10] Halimah T.N, Fathoni.A , Minarsih M.M (2016). Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga di Gelalea Supermarket (Studi Kasus pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*
 - [11] Hasibuan, Malayu S. P. (1999) Organisasi & Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
 - [12] Ilyas, Yalis. 2000. Perencanaan Sumber Daya Manusia PT (Teori, Metode dan Formula). Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Informasi FKM-UI Depok.
 - [13] Irvianti, L.S.D. dan Verina, R.E (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Jurnal Manajemen*. Jakarta: Universitas Bina Nusantara.
 - [14] Mathis, Robert.L dan Jackson, John H, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
 - [15] Mobley, William H. (2011). Pergantian Karyawan Sebab Akibat dan Pengendaliannya. Jakarta, Indonesia: PPM dan Bisnis2030.
 - [16] Moch. Nazir (2003) Metode Penelitian, Salemba Empat, Jakarta, 63.
 - [17] Munandar, A.S. (2001). Psikologi industri dan organisasi. Jakarta: UI-Press.
 - [18] Nuraini, T. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
 - [19] Putra, A.S . (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*.
 - [20] Quereshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S.G., Khan, K., Zaman, K. (2013). *Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know. Journal of Management Info*, 23(6).
 - [21] R.Terry, George (2006). Prinsip-Prinsip Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
 - [22] Rachmad, R.A, Nurul Qomariah, dan Pawestri Winahyu (2018). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi pada CV Laras Inti Agrisatwa Jember). *Journal Undergraduate Thesis*.
 - [23] Rutinianas Haholongan (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Manajemen Indonesia*.
 - [24] Sakinah. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UMM Pres.

- [25] Schultz, D., Schultz, S E. (2006). *Psychology & Work Today* Ninth Edition. New Jersey: Pearson Education. Inc.
- [26] Sedarmayanti, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama.
- [27] Sedarmayanti, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- [28] Sedarmayanti. (1996). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja, Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Pertama. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- [29] Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- [30] Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia dengan Pendekatan Recommended Weight Limit. *ARIKA*, 5(2).
- [31] Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV.Afabeta: Bandung.
- [32] Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif* . Bandung : Alfabeta.
- [33] Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisni (Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- [34] Sunarso, Kusdi (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen SD Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta Vol.4 No.1*.
- [35] Suputra P.M.A, Yuesti A, Sudja I.N (2018). *The Effect of Work Satisfaction, Organizational Commitment and Workload on Turnover Intention on Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Sekanca Denpasar Gajah Mada*. *RESEARCH*
- [36] Widiawati, F., Amboningtyas, D., Rakanita, A.M., dan Warso, M.M., (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Motivasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang. *Journal of Managemen*.
- [37] Wignjosubroto, Sritomo. (1989). *Teknik Tata Cara dan Pengukuran Kerja*. Jakarta: Pt. Guna Widya
- [38] Witasari, L. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* Studi Empiris pada Novotel Semarang. Tesis Manajemen Universitas Diponegoro. Semarang.
- [39] Wursanto, Ignasius. 2009 *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi Dua. Yogyakarta: Andi
- [40] Yunita, N.K.L, Putra, M.S, (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*. *E-Journal Unud*