



PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA MAHASISWA MANAJEMEN ANGKATAN 2022 YANG BEKERJA SAMBIL KULIAH

Vika Fajariyani

mn22.vikafajariyani@mhs.ubpkarawang.ac.id

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Puji Isyanto

puji.isyanto@ubpkarawang.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Abstrak *This research aims to analyze the impact of workload on turnover intention among students of the Management Study Program at Universitas Buana Perjuangan Karawang class of 2022 who work while attending lectures. Students may experience physical and psychological pressure due to managing their tasks as workers and learners, which can ultimately affect their desire to change jobs. This study uses a causal strategy along with a quantitative approach. Purposive sampling is used to select a sample from thirty respondents. A Likert scale questionnaire is used to collect data, and SPSS software is used for basic linear regression analysis. With a regression coefficient of 0.350 and a significance value of 0.040 (< 0.05), the findings indicate that workload has a positive and significant impact on turnover intention. Therefore, students are more likely to intend to change jobs if they feel a heavier workload.*

Keywords: *simple linear regression, turnover intention, workload.*

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak beban kerja terhadap turnover intention di kalangan mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Buana Perjuangan Karawang angkatan 2022 yang bekerja sambil mengikuti perkuliahan. Mahasiswa mungkin mengalami tekanan fisik dan psikologis akibat mengatur tugas mereka sebagai pekerja dan pelajar, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi keinginan mereka berpindah kerja. Penelitian ini menggunakan strategi kausal bersamaan dengan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel purposif digunakan untuk memilih sampel dari tiga puluh responden. Kuesioner skala Likert digunakan untuk mengumpulkan data, dan perangkat lunak SPSS digunakan untuk analisis regresi linier dasar. Dengan koefisien regresi sebesar 0,350 dan nilai signifikansi 0,040 ($< 0,05$), temuan menunjukkan bahwa beban kerja berdampak positif dan signifikan terhadap turnover intention. Oleh karena itu, mahasiswa lebih cenderung berniat untuk berganti pekerjaan jika mereka merasakan beban kerja yang lebih berat.

Kata kunci: *beban kerja, regresi linier sederhana, turnover intention.*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, perubahan sosial dan ekonomi telah mendorong mahasiswa untuk tidak hanya berkonsentrasi pada pendidikan mereka tetapi juga berpartisipasi dalam aktivitas pekerjaan. Fenomena mahasiswa yang bekerja sambil kuliah telah menjadi semakin umum, terutama di daerah dengan perkembangan industri yang pesat seperti Karawang. Mahasiswa yang bekerja sambil kuliah sering memiliki motivasi ekonomi, pengalaman kerja, dan keinginan untuk mandiri secara finansial. Namun, peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja telah menjadi semakin umum.

Received Mei 29, 2025; Revised Juni 30, 2025; Juli 10, 2025

* Vika Fajariyani, *mn22.vikafajariyani@mhs.ubpkarawang.ac.id*

Dalam konteks ini, jumlah, durasi, dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan untuk tujuan pekerjaan dan studi disebut sebagai beban kerja. Beban kerja didefinisikan oleh Nurhasanah et al. (2022) sebagai kumpulan tugas yang perlu diselesaikan sesuai jadwal untuk memenuhi tenggat waktu perusahaan. Selain itu, Rahmawati dan Kurnia (2017) mendefinisikan beban kerja sebagai kemampuan fisik seorang karyawan untuk menerima tugas yang ditugaskan oleh organisasi. Beban kerja adalah sekelompok kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dan melibatkan usaha mental dan fisik (Pratama, 2018). Beban kerja seseorang adalah cara mereka melakukan tugas dalam suatu pekerjaan atau kumpulan pekerjaan yang biasanya diselesaikan dalam waktu tertentu. (Rofi, 2019). Beban kerja yang mengganggu keadaan emosional karyawan dan menurunkan motivasi, produktivitas, dan kinerja mereka disebut sebagai beban kerja dalam konteks perusahaan (Fajri et al., 2021).

Filka (2024) mendefinisikan beban kerja sebagai sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Seseorang dapat mengalami stres, kelelahan, dan bahkan kehabisan semangat jika bebannya melebihi kemampuan fisik dan mentalnya. Seiring waktu, situasi ini dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja dan peningkatan keinginan untuk meninggalkan posisi saat ini. Ini disebut sebagai niat keluar, yaitu kecenderungan atau keinginan individu untuk pindah atau meninggalkan posisinya.

Turnover intention adalah masalah signifikan bagi baik bisnis maupun orang-orang yang terpengaruh olehnya. Menurut Mobley dalam Fera dan Sutarto (2025), turnover intention adalah kecenderungan atau niat untuk meninggalkan pekerjaan seseorang secara bebas atau pindah ke pekerjaan lain yang dipilih sendiri. Pergantian terjadi ketika hubungan kerja seorang karyawan dengan perusahaan dihentikan secara permanen, baik melalui pilihan pribadi atau keadaan lain, dan individu menerima kompensasi tunai dari organisasi tersebut (Handri, 2021). Kemauan maupun maksud pribadi pegawai gynameninggalkan atau pindah dari tempat kerja mereka saat ini dikenal sebagai Turnover Intention (Maulidah et al., 2022).

Menurut Yendra et al. (2023), Turnover Intention meliputi pada keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya sebagai akibat dari penilaian mereka terhadap tingkat ketidakpuasan mereka dengan peran saat ini, yang mendorong mereka untuk mencari peluang pekerjaan lain di perusahaan lain. Turnover Intention adalah hasil dari penilaian seseorang tentang apakah akan melanjutkan bekerja untuk organisasi, yang belum berlanjut menjadi tindakan meninggalkan (Fitriyah, 2023). Niat seseorang untuk beralih pekerjaan dikenal sebagai Turnover intention (Suhardi, 2023). Filka (2024) mendefinisikan Turnover intention sebagai keinginan karyawan untuk meninggalkan atau mengundurkan diri dari posisi mereka yang ada, baik secara sukarela atau karena alasan lain.

Keinginan ini berasal dari penilaian seseorang terhadap ketidakpuasan mereka terhadap posisi saat ini, yang memotivasi mereka untuk mencari peluang pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain. Selain meningkatkan biaya operasional karena mempekerjakan dan melatih staf baru, niat tinggi untuk pergi dapat menjadi tanda ketidakpuasan karyawan bagi perusahaan. Sementara itu, keputusan seseorang untuk meninggalkan pekerjaan mereka dapat menunjukkan ketidakcocokan antara harapan pribadi dan profesional mereka, yang pada akhirnya dapat mengganggu kemampuan mereka untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan akademis mereka.

Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Buana Perjuangan Karawang Angkatan 2022 adalah populasi yang menarik untuk diteliti karena mereka berada dalam rentang usia produktif, memiliki beban kuliah yang berat, dan sekaligus terikat pada pekerjaan mereka. Konflik peran yang disebabkan oleh tekanan dari kedua pihak dapat memengaruhi kesehatan

psikologis mereka dan keputusan mereka terhadap pekerjaan yang sedang dijalani. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengetahui apakah keinginan mereka untuk berpindah pekerjaan dipengaruhi oleh beban kerja yang mereka hadapi.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis Pengaruh beban kerja terhadap niat berpindah kerja (turnover intention) pada mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2022 Universitas Buana Perjuangan Karawang yang bekerja sambil kuliah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memahami dinamika mahasiswa pekerja serta menjadi acuan bagi institusi pendidikan dan perusahaan dalam menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan peran dan mengurangi potensi turnover intention.

KAJIAN TEORI

Beban Kerja

Beban kerja seseorang terdiri dari berbagai aktivitas yang menimbulkan stres (Fransiskan & Tupti, 2020). Satu set atau kumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau individu dalam pekerjaan tertentu dalam jangka waktu tertentu disebut sebagai beban kerja (Rohmann & Ichsan, 2021). Beban kerja seorang pekerja harus sesuai dengan bakat dan kemampuannya, karena jika tidak, hal tersebut dapat menimbulkan masalah yang dapat mempengaruhi kinerja mereka di kemudian hari. Menurut Koesomowodjojo (2017), ada tiga komponen beban kerja: pemanfaatan waktu, aspek beban kerja psikologis, dan aspek beban kerja fisik. Kondisi di tempat kerja, bagaimana waktu digunakan, dan tujuan yang harus dicapai adalah semua indikator beban kerja.

Turnover intention

Turnover intention ialah cara mereka melakukan tugas dalam suatu pekerjaan atau kumpulan pekerjaan yang biasanya diselesaikan dalam waktu tertentu (Astuti, 2020). Turnover intention didefinisikan oleh Deswarta (2021) sebagai keinginan internal karyawan untuk keluar dari pekerjaannya, yang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja, gaji, dan pertimbangan lain yang sebanding. Pricelda dan Pramono (2021) mendefinisikan turnover intention sebagai kemungkinan seseorang akan meninggalkan pekerjaannya saat ini untuk menerima posisi di tempat lain. Pilihan mereka untuk meninggalkan pekerjaan sering kali dimotivasi oleh perasaan ketidakmampuan untuk melaksanakan tugas mereka atau keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif metode kausal, yang menunjukkan bahwa tujuan penelitian adalah untuk memastikan bagaimana dua atau lebih variabel berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain. (Sugiyono, 2020) menyatakan penelitian kausal merupakan penelitian dengan tujuan membangun hubungan sebab antara pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Manajemen Angkatan 2022 Universitas Buana Perjuangan Karawang yang bekerja sambil kuliah. Sebanyak tiga puluh responden dijadikan sampel dengan menggunakan pendekatan purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert (1–5) yang mengukur persepsi responden terhadap beban kerja dan Turnover intention. Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, koefisien determinasi (R^2), serta uji t untuk mengetahui signifikansi pengaruh.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap instrumen penelitian pada variabel **Beban Kerja (X)** dan **Turnover Intention (Y)**, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung masing-masing item lebih besar dari r tabel (0,361). Dengan demikian, seluruh item digunakan dalam analisis lanjutan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X (Beban Kerja)

No	R table (5%)	R Hitung	Uji Validitas	Keterangan Pernyataan
X.1	0,361	0,723	valid	digunakan
X.2	0,361	0,684	valid	digunakan
X.3	0,361	0,686	valid	digunakan
X.4	0,361	0,574	valid	digunakan
X.5	0,361	0,580	valid	digunakan
X.6	0,361	0,714	valid	digunakan
X.7	0,361	0,756	valid	digunakan
X.8	0,361	0,371	valid	digunakan
X.9	0,361	0,400	valid	digunakan
X.10	0,361	0,397	valid	digunakan
X.11	0,361	0,396	valid	digunakan
X.12	0,361	0,683	valid	digunakan
X.13	0,361	0,669	valid	digunakan
X.14	0,361	0,620	valid	digunakan
X.15	0,361	0,578	valid	digunakan

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Y (Turnover Intention)

No Item	R table (5%)	R Hitung	Uji Validitas	Keterangan Pernyataan
Y.1	0,361	0,570	valid	digunakan
Y.2	0,361	0,484	valid	digunakan
Y.3	0,361	0,607	valid	digunakan
Y.4	0,361	0,480	valid	digunakan
Y.5	0,361	0,712	valid	digunakan
Y.6	0,361	0,503	valid	digunakan
Y.7	0,361	0,647	valid	digunakan
Y.8	0,361	0,544	valid	digunakan
Y.9	0,361	0,815	valid	digunakan
Y.10	0,361	0,510	valid	digunakan
Y.11	0,361	0,492	valid	digunakan
Y.12	0,361	0,599	valid	digunakan
Y.13	0,361	0,731	valid	digunakan
Y.14	0,361	0,661	Valid	Digunakan

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA MAHASISWA
MANAJEMEN ANGKATAN 2022 YANG BEKERJA SAMBIL KULIAH**

Y.15	0,361	0,375	Valid	Digunakan
------	-------	-------	-------	-----------

2. Uji Reabilitas

Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi internal instrumen. Hasil menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Beban Kerja adalah 0,903 dan untuk Turnover Intention adalah 0,901. Karena nilai keduanya melebihi 0,5, maka instrumen dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		30	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	6,56217057	
Most Extreme Differences	Absolute	,194	
	Positive	,145	
	Negative	-,194	
Test Statistic		,194	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,005 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,189 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,179
		Upper Bound	,199

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Teknik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test digunakan untuk melakukan uji normalitas. Kriteria signifikansi sebesar 0,05 terlampaui dengan nilai signifikansi hasil sebesar 0,199. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa data residual terdistribusi secara teratur dan memenuhi syarat normalitas regresi linier.

Uji Linearitas

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total.Y	* Between	(Combined)	1010,633	15	67,376	2,120	,084
Total.X	Groups	Linearity	206,666	1	206,666	6,504	,023

	Deviation from Linearity	803,967	14	57,426	1,807	,140
	Within Groups	444,833	14	31,774		
	Total	1455,467	29			

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier antara variabel independen dan dependen. Hasil menunjukkan nilai signifikansi deviasi dari linearitas sebesar 0,140 ($> 0,05$), yang mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel Beban Kerja dan Turnover Intention bersifat linier.

4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap turnover intention. Berdasarkan output SPSS, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,149	10,285		4,001	,000
	X	,350	,163	,377	2,153	,040

a. Dependent Variable: Y

$$Y = 41,149 + 0,350X$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa ketika beban kerja bernilai nol, maka turnover intention diprediksi sebesar 41,149. Koefisien regresi sebesar 0,350 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan beban kerja akan meningkatkan turnover intention sebesar 0,350 satuan. Hubungan ini bersifat positif, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, maka semakin tinggi pula kecenderungan untuk memiliki niat berpindah kerja.

5. Uji Hipotesis Pada Analisis Regresi Linear Sederhana :

Hipotesis Penelitian :

Ho: Tidak ada pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Ha: Ada pengaruh beban kerja terhadap Turnover Intention

Uji f (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji f

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	206,666	1	206,666	4,634	,040 ^b
	Residual	1248,800	28	44,600		

Total	1455,467	29			
-------	----------	----	--	--	--

- a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X

Karena nilai signifikansi $0,040 < 0,05$, maka terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap turnover intention.

Uji t (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,149	10,285		4,001	,000
	X	,350	,163	,377	2,153	,040

- a. Dependent Variable: Y

Nilai t-hitung = $2,153 > t\text{-tabel} = 1,701$, yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention.

6. Analisis Korelasi dan Determinasi

Analisis Koefisien Korelasi :

Tabel 8. Hasil analisis koefisien korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,377 ^a	,142	,111	6,678

- a. Predictors: (Constant), X

Jadi, nilai pearson correlation yaitu $0,377$ menunjukkan korelasi positif kuat. Variabel X terhadap variabel Y memiliki korelasi dengan derajat hubungan yaitu korelasinya kuat dan bentuk hubungannya adalah positif, maka semakin tinggi **Beban kerja** maka semakin tinggi **Turnover Intention**.

Analisis Koefisien Determinasi :

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisin Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,377 ^a	,142	,111	6,678

- a. Predictors: (Constant), X

Dari hasil output diatas, diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,142. Artinya pengaruh Beban kerja (variabel X) terhadap Turnover Intention (variabel Y) sebesar 14,2% sedangkan sisanya sebesar 85,8% Turnover Intention dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, beban kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap niat untuk keluar dari pekerjaan di kalangan mahasiswa Universitas Buana Perjuangan Karawang yang terdaftar dalam Program Studi Manajemen 2022 dan bekerja sambil kuliah, menurut temuan analisis ini. Nilai koefisien regresi sebesar 0,350 menunjukkan arah positif, yang berarti akan ada peningkatan niat untuk beralih pekerjaan untuk setiap kenaikan beban kerja. Dengan kata lain, mahasiswa lebih cenderung merencanakan untuk keluar dari posisi mereka saat ini jika mereka merasakan beban kerja yang lebih berat.

Selain itu, hasil uji-t menunjukkan bahwa pengaruhnya signifikan secara statistik dengan nilai t-hitung sebesar 2,153 yang lebih tinggi dari nilai t-tabel sebesar 1,701 dan nilai signifikansi sebesar 0,040 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap turnover intention dan bukan merupakan hasil yang tidak disengaja. Namun, pengaruhnya hanya moderat, yaitu sebesar 14,2% ($R^2 = 0,142$), yang berarti 85,8% faktor lain masih mempengaruhi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Secara teoritis, temuan ini mendukung gagasan bahwa beban kerja yang berat dapat menyebabkan stres pada tingkat fisik dan psikologis, terutama bagi mereka yang harus menyeimbangkan antara pekerjaan dan perkuliahan. Mahasiswa yang memiliki beban kerja yang terlalu berat untuk fleksibilitas mereka mungkin merasa terbebani, cemas, dan kehilangan motivasi, yang membuat mereka ingin mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan kebutuhan mereka. Untuk mengurangi kemungkinan terjadinya turnover dan mendorong keberhasilan mahasiswa dalam kehidupan akademis dan profesional mereka, sangat penting bagi perusahaan dan institusi pendidikan untuk mempertimbangkan keseimbangan tanggung jawab yang dihadapi oleh mahasiswa yang bekerja saat mereka terdaftar di kelas.

Temuan ini secara teoritis mendukung gagasan bahwa beban kerja yang berat dapat menyebabkan stres baik secara fisik maupun psikologis, terutama bagi orang-orang yang harus menyeimbangkan pekerjaan dan kuliah. Mahasiswa sering merasa terbebani, cemas, dan kehilangan motivasi ketika tugas mereka menjadi terlalu banyak untuk ditangani, yang membuat mereka mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan keadaan dan kemampuan mereka. Oleh karena itu, untuk mengurangi kemungkinan keluar dari pekerjaan dan mendorong kesuksesan mahasiswa di industri dan di universitas, sangat penting bagi baik perusahaan maupun institusi pendidikan untuk memperhatikan keseimbangan beban kerja yang dialami oleh mahasiswa yang bekerja sambil kuliah.

KESIMPULAN

Beban kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap niat mahasiswa untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat mereka sedang belajar, berdasarkan temuan penelitian dan analisis data. Mahasiswa lebih mungkin membuat rencana untuk mengubah pekerjaan jika mereka merasakan beban kerja yang lebih besar. Menurut hasil uji regresi, variabel beban kerja menyumbang 14,2% variasi dalam Turnover Intention, dengan faktor lain yang tidak terkait dengan penelitian ini mempengaruhi sisa 85,8%. Ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja diklasifikasikan sebagai memiliki efek yang moderat, namun tetap secara signifikan mempengaruhi niat untuk mengubah pekerjaan. Tekanan fisik dan psikologis akibat peran ganda

sebagai pekerja dan mahasiswa dapat menjadi pemicu utama munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan kapasitas dan waktu yang tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- Astiti, M. W., & Surya, I. B. K. (2020). *The role of organizational commitments in mediating the effect of work motivation and job satisfaction towards turnover intention on nurses private hospital. Internaltional Research Journal of Management, IT and Social Sciences, 8(1), 25-34*
- Astiti, M. W., & Surya, I. B. K. (2020). The role of organizational commitments in mediating the effect of work motivation and job satisfaction towards turnover intention on nurses private hospital. *Internaltional Research Journal of Management, IT and Social Sciences, 8(1), 25-34*
- Cantikasari, F. (n.d.). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Charoen Pokphand Indonesia Food Division RPHU Lebak, Banten.*
- Deswarta, D., & Mardiansah, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 14(2), 58-63.*
- Fajri, C., et al. (2021). Membangun kinerja melalui lingkungan kondusif, pemberian motivasi dan proporsional beban kerja. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 4(1), 211- 220.* Retrieved from <https://ojs pustek.org/index.php/SJR/article/view/269>.
- Handri, M. (2021). Pengaruh kompensasi, komitmen kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover karyawan pada PT Puri Wira Mahkota Medan. *Literasi Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 3(1), 62–76.*
- Irvianti, Laksmi dan Renno Eka. 2015. *Analisis Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT XL Axiata Tbk Jakarta. Binus Business Review, 6(1), 117-126.*
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.*
- Maulidah, K., et al. (2022). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen (Jakman), 3(2), 159–176.* <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>.
- Pratama, P. Y. A. (2018). Pengaruh konflik interpersonal, beban kerja terhadap stres kerja pada pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud, 7(8), 4570–4598.* <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i08.p19>.
- Pricelda, A., & Pramono, R. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Turnover Intention sebagai Mediasi pada Karyawan PT Farmasi XYZ dalam Masa Pandemi COVID-19. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, 4(3), 712-721.*

- Rofi, A. N. (2019). Efikasi diri, beban kerja dan kepuasan sebagai faktor penentu kinerja pegawai (Studi kasus pada Satker PJN Metropolitan Wilayah Semarang). *ECONBANK: Journal of Economics and Banking*, 1(2), 97– 107. <https://doi.org/10.35829/econbank.v1i2.172>.
- Rohman, & Ichsan. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi*. 2(1), 1–22
- Santoso, K. R., Adriansyah, A., Simatupang, B. M., Joyosumarto, S., & Haryanti, E. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 10(2), 177-194.
- Saputra, S., & Marlius, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, Vol.17 No.
- Suhardi, G. T. (2023). Peran gaya kepemimpinan transformasional, perilaku kewarganegaraan organisasional, dan stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 22(2), 183–192. <https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm>.
- Sulistiyana, F., & Wijono, S. (2025). Lingkungan Kerja (Fisik dan Sosial) Sebagai Prediktor Turnover Intention Karyawan PT X Boyolali. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, Vol 5 No.2.
- Uma, A., & Swasti, I. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT.X. *Journal of Economics and Business*, Vol 8 No.1.
- Wangi, V., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol.7 No.1.
- Winoto, S., & Perkasa, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. *Lentera Bisnis Manajemen*, Vol 02 No.
- Yendra, et al. (2023). *Faktor penyebab turnover intention karyawan PT Dilatama Karya*. *Jurnal Reliability*, 1(2), 71–82. <http://journal.febuniyap.id/index.php/rjim>.