

The Influence Of Workload And Work Ability On Turnover At CV Zaky Mandiri Plastik

Pengaruh Beban Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Turnover Pada Cv. Zaky Mandiri Plastik

Zalfa Nurazizah¹, Nandang², Rengga Madya Pranata³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

Mn22.zalfanurazizah@mhs.ubpkarawang.id¹, nandang@ubpkarawang.ac.id²
rengga.madya@ubpkarawang.ac.id³

***Corresponding Author**

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of workload and work ability on employee turnover in CV Zaky Mandiri Plastik. Employee turnover is a problem that can have an impact on the company's operational stability and effectiveness. The high level of employee entry and exit is suspected to be influenced by the high workload and the employee's work ability that is not fully in accordance with the demands of the job. This study uses a quantitative approach with a causal associative method. The population in this study is all employees of CV Zaky Mandiri Plastik totaling 40 people, with sampling techniques using saturated sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis. The results of the study show that workload has a positive and significant effect on employee turnover, which means that the higher the workload felt by employees, the higher the tendency to leave the company. Meanwhile, work ability has a negative and significant effect on turnover, which shows that the better the employee's work ability, the lower the turnover tendency. Simultaneously, workload and work ability have a significant effect on employee turnover. The conclusion of this study confirms that companies need to manage workloads proportionately and improve employees' employability through training and development to reduce turnover rates. The results of this research are expected to be considered for companies in more effective human resource management.

Keywords: workload, employability, employee turnover

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kemampuan kerja terhadap turnover karyawan pada CV Zaky Mandiri Plastik. Tingginya tingkat turnover di perusahaan, yaitu sebanyak 12 karyawan dari total 40 karyawan pada periode 2023–2025, menjadi dasar dilakukannya penelitian ini. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi penelitian berjumlah 40 karyawan dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (census). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sementara itu, kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover dengan nilai signifikansi $0,465 > 0,05$. Namun, secara simultan beban kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,420 menunjukkan bahwa beban kerja dan kemampuan kerja mampu menjelaskan turnover sebesar 42%, sedangkan sisanya 58% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional menjadi faktor penting dalam upaya perusahaan menekan tingkat turnover karyawan

Kata kunci: beban kerja, kemampuan kerja, turnover

1. Pendahuluan

Latar Belakang

Di tengah perkembangan globalisasi dan persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mampu mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas agar kinerja organisasi tetap optimal. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi dalam pengelolaan karyawan adalah *turnover intention*, yaitu keinginan atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Kondisi tersebut dapat memberikan dampak negatif terhadap perusahaan, seperti menurunnya produktivitas, terganggunya stabilitas organisasi, serta meningkatnya biaya yang harus dikeluarkan untuk proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan karyawan baru (Nisony & Rachmah, 2025).

CV Zaky Mandiri Plastik CV Zaky Mandiri Plastik merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan dan daur ulang limbah plastik menjadi produk yang memiliki nilai ekonomis, seperti botol plastik. Perusahaan yang didirikan pada 19 Februari 2018 ini memiliki komitmen untuk mendukung pelestarian lingkungan melalui pemanfaatan kembali limbah plastik sebagai bagian dari upaya mengurangi pencemaran lingkungan di Indonesia. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, CV Zaky Mandiri Plastik mengacu pada berbagai regulasi yang berkaitan dengan pengelolaan lingkungan, di antaranya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup, Peraturan Pemerintah Nomor 81 Tahun 2012 tentang Pengelolaan Sampah Rumah Tangga, serta Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.75 Tahun 2019 mengenai Peta Jalan Pengurangan Sampah oleh Produsen. Dengan mengedepankan inovasi, kepedulian terhadap lingkungan, dan tanggung jawab sosial, perusahaan terus berupaya berkontribusi dalam mengatasi permasalahan sampah plastik sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kondusif, dan berkelanjutan.

Fenomena yang terjadi di CV Zaky Mandiri Plastik menunjukkan adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia, yaitu tingginya tingkat pergantian karyawan (*turnover*). Berdasarkan data internal perusahaan selama periode 2023–2025, sebanyak 12 dari total 40 karyawan tercatat mengundurkan diri. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tingkat turnover di perusahaan tergolong cukup tinggi, sehingga diperlukan evaluasi terhadap berbagai faktor yang diduga menjadi penyebabnya, terutama yang berkaitan dengan beban kerja dan kemampuan kerja karyawan.

Turnover intention adalah kecenderungan yang menunjukkan adanya niat karyawan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan organisasi secara sukarela, yang diawali dengan munculnya keinginan atau pertimbangan untuk mencari pekerjaan di tempat lain (Purba & Ika, 2023). *Turnover intention* merupakan keinginan atau niat seorang karyawan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan perusahaan. Kondisi ini mencerminkan kecenderungan psikologis maupun perilaku individu untuk meninggalkan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu, yang umumnya diperkirakan dalam satu tahun. Keinginan tersebut juga menunjukkan adanya dorongan untuk keluar dari perusahaan dan mencari kesempatan kerja di organisasi lain (Safitri, 2025). *Turnover intention* Kondisi tersebut menjadi perhatian penting bagi perusahaan karena berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan, kualitas produk maupun layanan yang dihasilkan, serta tingkat profitabilitas perusahaan (Rizky & Sari, 2022). *Turnover intention* Turnover intention merupakan kecenderungan seorang karyawan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan organisasi saat ini dan beralih ke pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai dengan harapan atau kebutuhannya (Pascasarjana et al., 2024). *Turnover intention* umumnya muncul sebagai tahap awal sebelum karyawan mengambil keputusan untuk mengakhiri hubungan kerja. Kondisi ini mencerminkan adanya kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela dan beralih ke tempat kerja lain (Constantio S. & Bangun, 2025).

Tingginya tingkat keluar masuk karyawan dalam sebuah perusahaan menunjukkan adanya masalah internal yang cukup signifikan dan dapat memberikan dampak buruk terhadap persepsi calon pekerja. Berdasarkan informasi internal perusahaan untuk tahun 2023 hingga 2025,

seperti yang terlihat dalam tabel di bawah ini, angka turnover karyawan di CV Zaky Mandiri Plastik mencapai 12 orang dari total 40 karyawan.

Tabel 1. Data Karyawan Resign CV Zaky Mandiri Plastik

Data Karyawan Resign CV Zaky Mandiri Plastik			
NO.	Bagian	Jumlah Karyawan	Tahun Keluar
1.	Administrasi	1	21 November 2023
2.	Harian	1	20 Desember 2023
3.	Gilingan	1	01 Januari 2024
4.	Gilingan	1	12 Maret 2024
5.	Gilingan	1	15 Mei 2024
6.	Pressan	3	12 Juni 2024
7.	Harian	1	17 Januari 2025
8.	Sortiran	2	26 Februari 2025
9.	Harian	1	30 April 2025
Total		12	

Sumber Penulis, 2025

Sebagai akibatnya, perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap upaya mempertahankan karyawan melalui pemberian insentif yang layak, peningkatan kesejahteraan, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Langkah-langkah tersebut merupakan bentuk komitmen perusahaan dalam menjaga keberlangsungan sumber daya manusia. Oleh karena itu, tingginya tingkat pengunduran diri karyawan harus menjadi perhatian utama, mengingat karyawan merupakan aset yang memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan. Pandangan ini tidak lagi sekadar menjadi slogan, melainkan telah menjadi prinsip yang diakui secara luas dalam praktik manajemen sumber daya manusia.

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres pada pekerja dan menyulitkan mereka dalam melaksanakan tugasnya. Target kerja yang harus dicapai, kondisi kerja, serta standar kerja yang ditetapkan perusahaan merupakan beberapa indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur beban kerja (Manoppo et al., 2021). Beban kerja yang tidak seimbang, baik dari segi jumlah maupun tingkat kesulitannya, dapat meningkatkan stres, menurunkan kepuasan kerja, dan mendorong karyawan mencari pekerjaan lain. Sejauh mana karyawan dapat memenuhi ekspektasi pekerjaan ditentukan oleh kemampuan kerja mereka; ketidaksesuaian antara kemampuan dan beban kerja dapat menurunkan kinerja serta kepuasan. Berdasarkan sejumlah penelitian, kemampuan kerja yang tinggi memiliki korelasi negatif dengan niat untuk keluar dari pekerjaan, sedangkan beban kerja yang berlebihan memiliki korelasi positif dengan niat untuk berpindah kerja *turnover* (Wibowo et al., 2021). Beban kerja muncul ketika tuntutan perusahaan terhadap penyelesaian tugas melebihi kapasitas karyawan. Perusahaan biasanya mengharapkan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat (Constantio S. & Bangun, 2025). Beban kerja yang berlebihan disebut-sebut sebagai salah satu penyebab paling sering karyawan mengundurkan diri dari pekerjaannya (Fatmawati & Mansyur, 2024). Beban kerja dapat timbul ketika volume pekerjaan yang harus diselesaikan tidak sebanding dengan waktu yang tersedia. Hal ini merupakan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh seseorang atau kelompok di dalam organisasi dalam jangka waktu tertentu (Souisa et al., 2022).

Kemampuan kerja mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kondisi fisik dan mental, serta kesiapan beradaptasi dengan perubahan. Karyawan dengan kemampuan profesional yang baik biasanya mampu menyelesaikan tugas lebih cepat, akurat, dan konsisten,

sehingga produktivitas dan kualitas kerja meningkat (Syifa Fauziah et al., 2024). Kemampuan kerja merupakan karakteristik yang memiliki banyak dimensi; tingkatannya mencerminkan hubungan antara besarnya aktivitas mental dan fisik dengan kemampuan fungsional, kesehatan, serta penilaian subjektif pekerja mengenai posisi mereka dalam lingkungan sosial dan organisasi yang dominan (Mongilala et al., 2022), Kemampuan kerja merupakan potensi seseorang untuk melaksanakan berbagai jenis pekerjaan (Rizky & Sari, 2022).

Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti bermaksud melaksanakan penelitian berjudul "Pengaruh Beban Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap *Turnover* pada CV Zaky Mandiri Plastik." Melalui penelitian ini, organisasi diharapkan memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai variabel-variabel yang memengaruhi *turnover* karyawan, sehingga dapat mengelola beban kerja, meningkatkan keterampilan kerja karyawan, serta menurunkan tingkat *turnover* yang pada akhirnya berkontribusi pada kelangsungan operasional yang lebih stabil dan efektif..

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ainiyah et al. (2025) stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk berpindah kerja *turnover intention*. Namun, Tharfiq et al. (2024) menemukan hasil yang berbeda, yang menyatakan bahwa kebiasaan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk berpindah kerja. Hasil analisis regresi Liany & Larasati, (2025) menunjukkan bahwa *turnover intention* tidak banyak dipengaruhi oleh beban kerja.

Di sisi lain, penelitian oleh Syifa Fauziah et al. (2024) menunjukkan bahwa niat karyawan untuk berpindah kerja dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh kemampuan kerja. Namun, Conference et al., n.d. (2023) menemukan hasil yang bertolak belakang, yang menunjukkan bahwa kompetensi kerja tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap niat karyawan untuk berpindah kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana beban kerja di CV Zaky Mandiri Plastik memengaruhi pergantian karyawan *turnover*. Selain itu, penelitian ini juga berupaya mengkaji pengaruh kemampuan kerja terhadap tingkat pergantian karyawan guna menentukan apakah kemampuan tersebut memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau keluar dari organisasi. Untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai faktor-faktor penyebab tingginya tingkat pergantian karyawan di CV Zaky Mandiri Plastik, penelitian ini juga menganalisis dampak simultan dari beban kerja dan kemampuan kerja terhadap pergantian karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi organisasi dalam mengembangkan praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang lebih efektif.

2. Tinjauan Pustaka

Turnover

Menurut Sulastri (2021), *turnover intention* niat untuk keluar dari pekerjaan adalah kecenderungan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela atas dasar pilihan pribadi. Hal ini digambarkan sebagai pilihan atau keinginan pekerja untuk berhenti dari pekerjaannya (Juleiqa & Indarto, 2024). Organisasi sangat terdampak oleh *turnover intention* karena hal tersebut mengakibatkan ketidakstabilan tenaga kerja, rendahnya produktivitas, lingkungan kerja yang kurang kondusif, serta peningkatan biaya manajemen sumber daya manusia (Rismayanti, 2021). Hayati (2022) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator utama yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu niat untuk mengundurkan diri, niat untuk mencari pekerjaan lain, dan pemikiran untuk berhenti bekerja. *Intention to search* menunjukkan adanya upaya karyawan untuk mencari pekerjaan lain dengan mencari informasi lowongan kerja atau peluang pekerjaan di luar perusahaan. Sementara itu, *intention to quit* merupakan perilaku yang menunjukkan keinginan karyawan untuk benar-benar meninggalkan perusahaan. Ketiga indikator tersebut menggambarkan tahapan munculnya niat karyawan untuk keluar dari organisasi, mulai dari munculnya pemikiran, pencarian alternatif

pekerjaan, hingga keinginan untuk mengundurkan diri.

Teori

Prri Harsinihatin & Wahyuningsih (2023) mendefinisikan *turnover intention* sebagai niat individu untuk meninggalkan pekerjaan saat ini atau berpindah ke tempat kerja lain secara sukarela. *Turnover intention* umumnya dicirikan sebagai niat untuk beralih pekerjaan

Menurut Mobley (2021), Terdapat tiga cara untuk mengukur niat keluar *turnover intention* mempertimbangkan untuk berhenti, mencari alternatif, dan benar-benar berhenti.

Menurut penelitian Wirawan (2021) mengatakan bahwa *turnover intention* karyawan yang diteliti tidak memiliki hubungan dengan variable yang ditelitinya, menurutnya hal ini dikarenakan faktor pandemi yang membuat para pekerja berpikir dua kali untuk *turnover intention*.

Beban Kerja

Beban kerja merujuk pada jumlah tugas yang diberikan kepada karyawan, baik yang bersifat fisik maupun mental, dan dipandang sebagai tanggung jawab yang harus mereka jalankan (Ekonomi & Silaswara, 2023). Beban kerja merupakan sekumpulan tugas yang menuntut keterampilan tertentu dan harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu, baik yang melibatkan aspek fisik maupun mental (Ali et al., 2022). Beban kerja adalah serangkaian tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam waktu yang telah ditentukan. Jika karyawan mampu menyelesaikan berbagai tugas tersebut tepat waktu, maka hal itu tidak dianggap sebagai beban. Namun, apabila tugas-tugas tersebut tidak dapat diselesaikan secara efektif, barulah hal itu dikategorikan sebagai beban kerja (Kurnia et al., 2022).

Beban kerja adalah jumlah dan jenis tugas, baik fisik maupun mental, yang harus diselesaikan karyawan dalam batas waktu tertentu dan membutuhkan keterampilan tertentu. Suatu tugas dianggap sebagai beban kerja ketika tuntutananya melebihi kemampuan karyawan dalam menyelesaikannya secara efektif. Jika tugas dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu, maka hal tersebut tidak menimbulkan beban; namun ketika tidak mampu. Secara umum, kemampuan individu terdiri dari dua aspek utama, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Koming, 2021). Menurut Hermawati (2021) dimensi beban kerja dapat diukur melalui beban kerja waktu, beban usaha mental dan beban tekanan psikologis.

Kemampuan Kerja

Kemampuan merupakan salah satu aspek kedewasaan yang diperoleh melalui pengetahuan dan keterampilan, yang dapat dibangun dari proses pendidikan, pelatihan, serta berbagai pengalaman (Ekonomi & Silaswara, 2023). Kemampuan kerja merupakan kapasitas seseorang untuk menjalankan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Secara umum, kemampuan individu terdiri dari dua aspek utama, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Koming, 2021). Kemampuan bekerja menjadi indikator awal peningkatan kinerja, yang terlihat dari hasil pekerjaannya. Dengan kata lain, kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya sangat menentukan kualitas kinerjanya (Agus & Putra, 2023). Menurut (Koming, 2021) kemampuan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa indikator, yaitu pengetahuan, pelatihan, keterampilan, dan kesanggupan kerja. Pengetahuan merupakan dasar yang membentuk keterampilan dan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Pengetahuan yang terorganisasi dengan baik akan membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja. Selain itu, pelatihan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kemampuan kerja karena melalui pelatihan yang dilakukan secara sistematis dan terorganisir, karyawan dapat memperoleh pengetahuan serta

keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya. Keterampilan menunjukkan kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, menggunakan peralatan, serta mengoperasikan mesin dengan baik tanpa mengalami kesulitan. Sementara itu, kesanggupan kerja merupakan kondisi di mana karyawan merasa mampu dan yakin untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Dengan adanya pengetahuan, pelatihan, keterampilan, dan kesanggupan kerja yang baik, kemampuan kerja karyawan dapat meningkat sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover

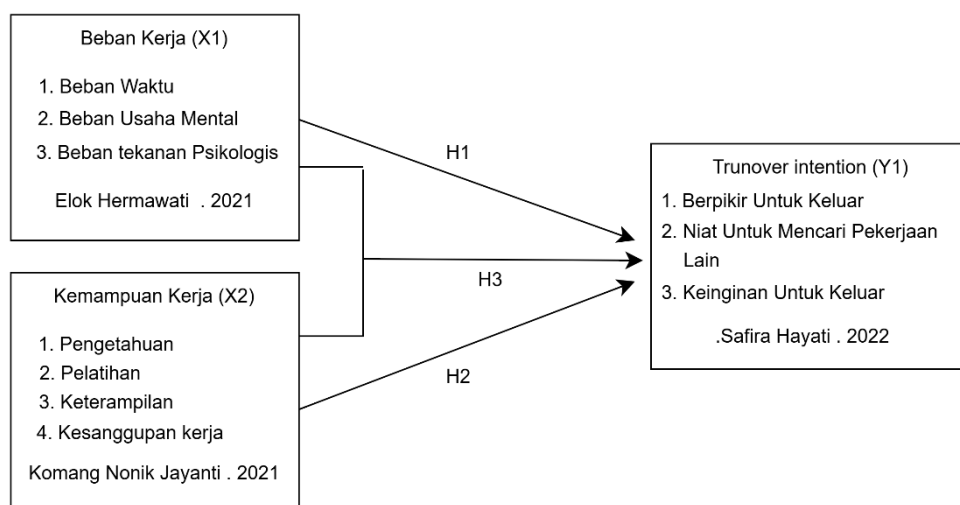
Beban kerja muncul ketika tuntutan perusahaan terhadap penyelesaian tugas melebihi kapasitas karyawan. Perusahaan biasanya mengharapkan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat (Constantio S. & Bangun, 2025). Beban kerja yang tinggi dianggap sebagai salah satu alasan paling umum yang mendorong karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Fatmawati & Mansyur, 2024).

2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Turnover

Kemampuan kerja mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kondisi fisik dan mental, serta kesiapan beradaptasi dengan perubahan. Karyawan dengan kemampuan profesional yang baik biasanya mampu menyelesaikan tugas lebih cepat, akurat, dan konsisten, sehingga produktivitas dan kualitas kerja meningkat (Syifa Fauziah et al., 2024). Kemampuan kerja merupakan suatu karakteristik yang rumit dan tingkatnya menunjukkan hubungan antara banyaknya kegiatan fisik serta mental dan kemampuan fungsional para pekerja, kondisi kesehatan mereka, serta penilaian pribadi mengenai posisi mereka dalam konteks organisasi dan sosial yang ada (Mongilala et al., 2022)

3. Pengaruh Beban Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Turnover

Beban kerja yang tidak seimbang, baik dari segi jumlah maupun tingkat kesulitannya, dapat meningkatkan stres, menurunkan kepuasan kerja, dan mendorong karyawan mencari pekerjaan lain. Sementara itu, kemampuan kerja menentukan sejauh mana karyawan mampu memenuhi tuntutan tugas ketidakcocokan kemampuan dengan beban kerja dapat menurunkan kinerja dan kepuasan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tinggi berhubungan positif dengan turnover intention, sedangkan kemampuan kerja yang baik berhubungan negatif dengan niat untuk keluar (Wibowo et al., 2021). Menurut (Hermawati, 2021) dimensi beban kerja dapat diukur melalui beban kerja waktu, beban usaha mental dan beban tekanan psikologis.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah di jelaskan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. H_1 : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan CV. Zaky Mandiri Plastik.
2. H_2 : Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Zaky Mandiri Plastik.
3. H_3 : Turnover intention secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Zaky Mandiri Plastik.

3. Metode Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan sebab-akibat antara dua atau lebih variabel. Dalam penelitian ini, variabel bebas yang digunakan adalah beban kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah turnover (Y) pada CV. Zaky Mandiri Plastik.

Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang dikumpulkan berbentuk angka dan dianalisis menggunakan metode statistik untuk menjawab hipotesis penelitian. Desain penelitian disusun secara sistematis, logis, dan terstruktur untuk memperoleh gambaran yang objektif mengenai pengaruh kedua variabel bebas terhadap turnover karyawan.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Zaky Mandiri Plastik yang berjumlah 40 orang. Populasi ini meliputi seluruh bagian kerja yang ada di perusahaan, seperti administrasi, gilingan, pressan, harian, dan sortiran. Pemilihan populasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa seluruh karyawan memiliki karakteristik yang relevan dengan variabel penelitian, yaitu terlibat langsung dalam kegiatan operasional dan berpotensi mengalami beban kerja serta turnover.

Sampel

Dalam penelitian ini, teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh (census), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil dan masih memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan.

Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang, sehingga seluruh populasi tersebut dijadikan responden penelitian. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh, diharapkan data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi sebenarnya secara lebih akurat tanpa adanya kesalahan pengambilan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Instrumen utama penelitian berupa kuesioner yang diberikan kepada seluruh responden. Pertanyaan disusun menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, mulai dari : 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Cenderung Tidak Setuju, 4 = Netral, 5 = Cenderung setuju, 6 = Setuju, 7 Sangat Setuju. Kuesioner ini digunakan untuk mengukur.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	39	97,50
	Perempuan	1	2,50
	Total	40	100,00
Usia	18–22 Tahun	14	37,50
	23–28 Tahun	16	45,00
	28–32 Tahun	4	10,00
	33–38 Tahun	4	7,50
	Total	40	100,00
Domisili	Bekasi	24	62,50
	Karawang	16	37,50
	Total	40	100,00
Lama Bekerja	< 6 Bulan	5	12,50
	6 Bulan – 1 Tahun	15	40,00
	1 – 2 Tahun	12	27,50
	3 – 5 Tahun	8	20,00
	Total	40	100,00

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2026

Uji Validitas**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

No	Varibel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	X1.1	0.640	0,312	Valid
2		X1.2	0.831	0,312	Valid
3		X1.3	0.839	0,312	Valid
4		X1.4	0.780	0,312	Valid
5		X1.5	0.758	0,312	Valid
6	Kemampuan Kerja (X2)	X2.1	0.774	0,312	Valid
7		X2.2	0.727	0,312	Valid
8		X2.3	0.767	0,312	Valid
9		X2.4	0.701	0,312	Valid
10		X2.5	0.558	0,312	Valid
11	Turnover (Y)	Y.1	0.595	0,312	Valid
12		Y.2	0.660	0,312	Valid
13		Y.3	0.779	0,312	Valid
14		Y.4	0.746	0,312	Valid
15		Y.5	0.564	0,312	Valid
16		Y.6	0.791	0,312	Valid
17		Y.7	0.616	0,312	Valid
18		Y.8	0.699	0,312	Valid
19		Y.9	0.701	0,312	Valid
20		Y.10	0.689	0,312	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Dengan menggunakan sampel sebanyak 40 responden dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk variabel beban kerja (X1), kemampuan kerja (X2), dan turnover (Y) seluruhnya lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,312.

Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat.

Uji Reabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	r tabel	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	0.827	0.60	Reliabel
2	Kemampuan Kerja (X2)	0.745	0.60	Reliabel
3	Turnover (Y)	0.870	0.60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel berada di atas batas minimum 0,60. Adapun nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh untuk variabel beban kerja (X1) sebesar 0,827, kemampuan kerja (X2) sebesar 0,745, dan turnover intention (Y) sebesar 0,870.

Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan dapat dinyatakan konsisten dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.41234406
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.680
Asymp. Sig. (2-tailed)		.744

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Hasil analisis data menunjukkan bahwa data residual tidak menyimpang secara signifikan dari distribusi normal, dengan nilai Asymp. Sig. Sebesar 0,744 (lebih besar dari 0,05) Berdasarkan uji normalitas Kolmogorov-smirnov.

Uji Multikolineritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolineritas

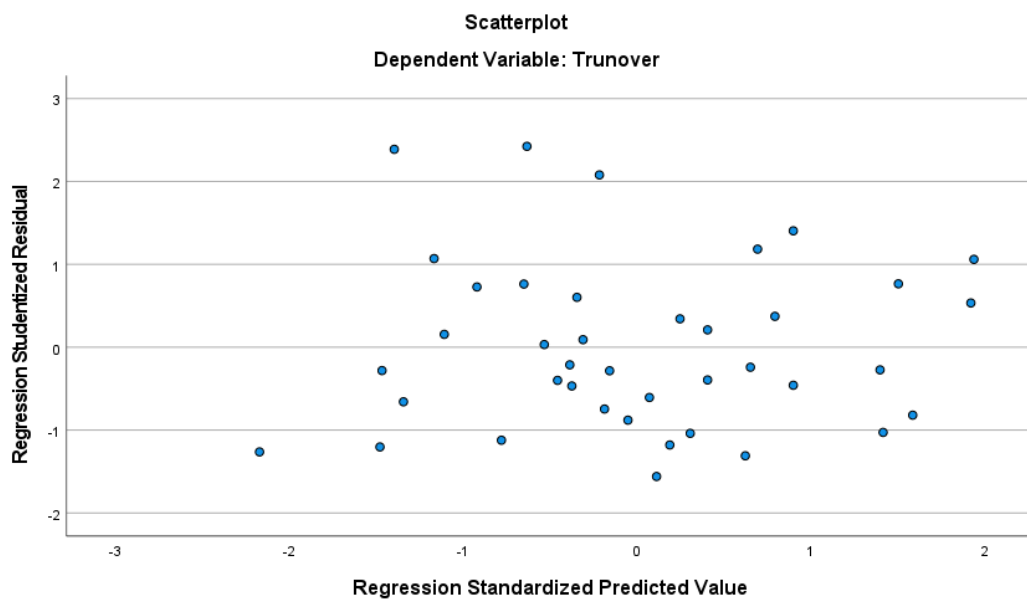
Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1 (Constant)	19.713	7.693		2.563	.014			
X1	1.013	.226	.589	4.487	.000	.953	1.049	
X2	.092	.272	.045	.339	.736	.953	1.049	

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk beban kerja (X1) serta kemampuan kerja (X2) adalah $0,953 > 0,1$, dan nilai VIF untuk kedua variabel tersebut adalah $1,049 < 10$. Dari hal ini dapat menyimpulkan bahwa multikolineritas tidak terjadi dalam studi ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan grafik scatterplot uji heteroskedastisitas pada gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y.

Selain itu, penyebaran titik juga tidak menunjukkan adanya pola yang teratur seperti mengerucut atau melebar. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan telah memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Berganda

Uji Signifinsia Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.504	7.865		1.971	.056
	Beban Kerja	1.102	.224	.625	4.918	<.001
	Kemampuan Kerja	.204	.276	.094	.739	.465

a. Dependent Variable: Trunover

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji t pada tabel coefficients di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel beban kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,918 dengan nilai signifikansi < 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention (Y).
2. Variabel kemampuan kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 0,739 dengan nilai signifikansi sebesar 0,465. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention (Y).

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**Tabel 8. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)****ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1887.941	2	943.971	13.403	<.001 ^b
	Residual	2605.834	37	70.428		
	Total	4493.775	39			

a. Dependent Variable: Trunover

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Beban Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA di atas, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 13,403 dengan tingkat signifikansi < 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y).

Uji Koefisien Determiniasi (R²)**Tabel 9. Uji Koefisien Determiniasi (R²)****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 ^a	.420	.389	8.39214

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Trunover

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) pada output SPSS, diperoleh nilai R Square sebesar 0,420. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu kemampuan kerja dan beban kerja, secara simultan mampu menjelaskan pengaruh terhadap variabel dependen

yaitu turnover sebesar 42%.

Sementara itu, sisanya sebesar 58% (100% - 42%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti, seperti misalnya lingkungan kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan faktor lainnya.

Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover*

Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover. Yang dibuktikan dengan variabel beban kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,918 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap turnover diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover*). Beban kerja muncul ketika tuntutan perusahaan terhadap penyelesaian tugas melebihi kapasitas karyawan. Perusahaan biasanya mengharapkan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat (Constantio S. & Bangun, 2025). Beban kerja yang tinggi dianggap sebagai salah satu alasan paling umum yang mendorong karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Fatmawati & Mansyur, 2024). Beban kerja juga dapat muncul ketika jumlah tugas yang harus diselesaikan tidak sebanding dengan waktu yang tersedia. Hal ini merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu di dalam organisasi (Souisa et al., 2022). Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Kondisi ini disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas karyawan serta banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas, sehingga mendorong meningkatnya keinginan untuk keluar dari perusahaan.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Turnover

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,739 dengan tingkat signifikansi $0,465 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh kemampuan kerja terhadap turnover ditolak. Temuan ini diduga terjadi Kemampuan kerja mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kondisi fisik dan mental, serta kesiapan beradaptasi dengan perubahan. Karyawan dengan kemampuan profesional yang baik biasanya mampu menyelesaikan tugas lebih cepat, akurat, dan konsisten, sehingga produktivitas dan kualitas kerja meningkat (Syifa Fauziah et al., 2024). Kemampuan kerja merupakan suatu karakteristik yang rumit dan tingkatnya menunjukkan hubungan antara banyaknya kegiatan fisik serta mental dan kemampuan fungsional para pekerja, kondisi kesehatan mereka, serta penilaian pribadi mengenai posisi mereka dalam konteks organisasi dan sosial yang ada (Mongilala et al., 2022). Kemampuan kerja merupakan potensi seseorang untuk melaksanakan berbagai jenis pekerjaan (Rizky & Sari, 2022). Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover karyawan. Artinya, tinggi atau rendahnya kemampuan kerja karyawan tidak memengaruhi keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap turnover ditolak.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Kemampuan Kerja secara Simultan terhadap Turnover

Hasil penelitian menunjukkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 13,403 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen, yaitu beban kerja dan kemampuan kerja, berpengaruh signifikan

terhadap variabel dependen yaitu turnover. Temuan ini di duga karena *Turnover intention* merupakan niat seseorang untuk berhenti bekerja, yang merujuk pada kecenderungan mental atau perilaku individu untuk meninggalkan pekerjaannya dalam kurun waktu satu tahun. Hal tersebut menggambarkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain (Safitri, 2025). *Turnover intention* menjadi perhatian penting bagi organisasi karena dapat berdampak pada produktivitas, kualitas produk maupun layanan, serta tingkat keuntungan perusahaan (Rizky & Sari, 2022). *Turnover intention* merujuk pada keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi guna mencari pekerjaan lain (Pascasarjana et al., 2024). Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama dapat memengaruhi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap turnover diterima.

5. Kesimpulan Dan Implikasi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan kemampuan kerja terhadap turnover karyawan pada CV. Zaky Mandiri Plastik, dapat disimpulkan bahwa:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.
2. Kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover karyawan. Artinya, tinggi atau rendahnya kemampuan kerja yang dimiliki karyawan tidak menjadi faktor utama yang memengaruhi keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dengan demikian, hipotesis kedua ditolak.
3. Beban kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama dapat memengaruhi tingkat turnover karyawan pada CV. Zaky Mandiri Plastik. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,420 menunjukkan bahwa beban kerja dan kemampuan kerja mampu menjelaskan turnover karyawan sebesar 42%, sedangkan sisanya sebesar 58% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan turnover karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover, sehingga memperkuat teori yang menyatakan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Namun, penelitian ini juga menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki, tetapi juga oleh faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan stres kerja.

2. Implikasi Praktis

Bagi CV. Zaky Mandiri Plastik, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan sumber daya manusia. Perusahaan perlu melakukan pengelolaan beban kerja secara lebih proporsional melalui pembagian tugas yang sesuai dengan kapasitas karyawan, penyesuaian target kerja, serta pemberian waktu

istirahat yang memadai guna mengurangi tingkat turnover. Selain itu, meskipun kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover, perusahaan tetap perlu meningkatkan kemampuan karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan keterampilan agar produktivitas kerja tetap optimal. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.

Daftar Pustaka

- Agus, I. K., & Putra, A. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Mas Ubud*. 3(7), 1373–1384.
- Ainiyah, M., Kurniawan, B., & Putri, N. K. (2025). *Pengaruh Beban Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada PT Java Wood Industri)*.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). *Pengukuran Organizational Citizenship Behavior : Beban Kerja , Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review)*. 1(1), 83–93.
- Conference, D. I., Fauziah, S., & Kartini, T. (n.d.). *THE INFLUENCE OF LEADERSHIP , WORKLOAD , AND WORK ABILITY ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION AT PT PEDIDIKAN MARITIM DAN LOGISTIK INDONESIA (PMLI) BOGOR*. 354–358.
- Constantio S., F., & Bangun, W. (2025). *Workload, Job Stress, and Employee Turnover Intention. Journal of Management and Digital Business*, 5(2), 435–448. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v5i2.1554>
- Ekonomi, P., & Silaswara, D. (2023). *Pengaruh Beban Kerja , Kemampuan Kerja , dan Motivasi Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan PT . Surya Teknik Dinamika*. 3(1).
- Fatmawati, C. D., & Mansyur, A. (2024). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi) TURNOVER INTENTION : APAKAH WORKLOAD AND WORK LIFE BALANCE MEMILIKI PERAN ? JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi)*. 8(3), 402–415.
- Hayati, S. (2022). *PENGARUH DISIPLIN KERJA , BEBAN KERJA , DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT . DELKA KARYA*. 4(2), 315–330.
- Hermawati, E. (2021). *LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION*. 03(01), 9–26.
- Juleiqa, S., & Indarto, M. R. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Job Insecurity, dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Industri Pengolahan Susu Kambing Etta Indotama. Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 5(1), 27. <https://doi.org/10.35917/cb.v5i1.482>
- Komang, J. N. (2021). *JEMBA : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Bisnis, Akuntansi Volume 1 Nomor 2 (Juni 2021) / e-journal.upr.ac.id*. 1, 75–84.
- Kurnia, N. A., Sitorus, D. H., Batam, U. P., & Batam, U. P. (2022). *Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. 17(1), 48–57.
- Liany, D. R., & Larasati, N. (2025). *Journal of Social and Economics Research*. 7(1), 234–249.
- Manoppo, P. K. P., Tewal, B., & Trang, I. (2021). *Pengaruh Beban Kerja , Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt . Empat Saudara Manado the Influence of Workload , Work Environment and Integrity on Employee Productivity At Pt . Empat Saudara Manado. Jurnal EMBA*, 9(4), 773–781.
- Mobley. (2021). *Acta Psychologia*. 3, 60–68.
- Mongilala, C. M. C., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2022). *Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah Di Desa Leilem. Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 861. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.43180>
- Nisnony, E. Y., & Rachmah, S. M. (2025). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Mex Internasional. Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, 3(1), 21–29. <https://doi.org/10.70052/juma.v3i1.995>

- Pascasarjana, S., Airlangga, UnivPascasarjana, S., Airlangga, U., Norma, D., Pengembangan, M., Daya, S., Airlangga, U., & Airlangga, U. (2024). THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL INDUCEMENTS ON. 4, 153–161.ersitas, Norma, D., Pengembangan, M., Daya, S., Airlangga, U., & Airlangga, U. (2024). THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL INDUCEMENTS ON. 4, 153–161.
- Prri Harsinihatin, S. D., & Wahyuningsih, T. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, dan*. 4(1), 69–80.
- Purba, O., & Ika, N. (2023). Pengaruh Burnout Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Pabrik di Kota Medan. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3, 5436–5446.
- Rismayanti, R. D. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN (*Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang*). 61(2), 127–136.
- Rizky, S., & Sari, S. (2022). *Antecedents of Turnover Intention on the Manufacturing Industry in Banten Province*. 10(3).
- Safitri, H. M. (2025). *Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Pada Puskesmas*. 26(1), 225–234.
- Souisa, J., Miftanudin, A., Satrio, R., & Utomo, T. (2022). ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA , STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA PADA TURNOVER INTENTION (*STUDI PADA PT . FORMOSA BAG INDONESIA*). 24(2), 773–784.
- Sulastri, O. muhammadiyah bengkulu. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap. *Nature Microbiology*, 3(1), 641. <http://dx.doi.org/10.1038/s41421-020-0164-0><https://doi.org/10.1016/j.solener.2019.02.027><https://www.golder.com/insights/block-caving-a-viable-alternative/><http://dx.doi.org/10.1038/s41467-020-15507-2><http://dx.doi.org/10.1038/s41587-020-05>
- Syifa Fauziah, Tini Kartini, & Sudarijati Sudarijati. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PMLI) Bogor. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(6), 67–75. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i6.1270>
- Tharfiq, M., Yusuf, M., & Aprianti, K. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada Pt . Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Daerah Bima*. 3, 114–125.
- Wibowo, A., Setiawan, M., & Yuniarinto, A. (2021). Intention with work stress as mediation and social support as moderated variables. *Journal of Applied Management*, 19(2).
- Wirawan, T. (2021). *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental Pengaruh Kepuasan dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Pengurangan Gaji Karyawan Saat Pandemi*. 1(2), 1388–1396.