



Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di Hamzah Batik Yogyakarta

Hilwa Ramadhani¹, Widarta²

Universitas Mercu Buana Yogyakarta¹²

Abstrak

Received: 07 July 2025
Revised: 16 July 2025
Accepted: 23 July 2025

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* di Hamzah Batik Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 105 karyawan Hamzah Batik Yogyakarta. Analisis data dilakukan dengan menggunakan skala likert dan uji statistik menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Hamzah Batik Yogyakarta, (2) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Hamzah Batik Yogyakarta, (3) Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Hamzah Batik Yogyakarta.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*

(*) Corresponding Author:

hilwa.ramadhani3@gmail.com, widarta@mercubuana-yogya.ac.id

How to Cite: Ramadhani, H., & Widarta, W. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di Hamzah Batik Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(8.A), 97-106.

Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11040>

PENDAHULUAN

Industri ritel merupakan sektor yang memiliki peranan sangat krusial pada perekonomian, dikarenakan menyediakan berbagai barang dan jasa yang dibutuhkan konsumen. Di Indonesia, industri ritel telah berevolusi dari pasar tradisional menjadi pasar modern dengan munculnya supermarket, mall, dan *e-commerce*. Yogyakarta yakni satu diantara beragam pusat industri ritel yang mengalami perkembangan pesat, didorong oleh tingginya permintaan dari penduduk lokal dan wisatawan, serta semakin populernya belanja online. Hal ini diindikasikan melalui semakin banyaknya pusat perbelanjaan modern dan pasar tradisional yang memenuhi kebutuhan konsumen. Untuk beberapa tahun terakhir, industri ritel di Indonesia telah menjadi salah satu penyumbang utama Produk Domestik Bruto negara, dengan perkiraan kontribusi sebesar 10,70% dari perdagangan besar dan eceran (ritel) pada tahun 2023. Namun pada triwulan II tahun 2024, kontribusinya meningkat hingga 10,89% (Badan Pusat Statistik, 2024).

Turnover intention yakni keinginan individu untuk keluar dari perusahaan baik terpaksa ataupun sukarela serta pindah ke tempat kerja lain karena kurangnya kepuasan dalam melakukan pencarian pekerjaannya yang lebih baik (Sari et al., 2024). *Turnover intention* dalam artian lainnya berarti seberapa lamanya karyawan memiliki kecenderungan bertahan di organisasi (Alam & Asim, 2019). Beberapa literatur terdahulu memperlihatkan bahwa *turnover intention* dapat didorong oleh beberapa faktor kunci antara lain lingkungan kerja (Hariyanto et al., 2022; Saputri et al., 2023), beban kerja (Irsyadi & Djamil, 2023; Manalu et al., 2023), dan kepuasan kerja (Hidayati & Rizalti, 2021; Ernawati et al., 2022).

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi tidak hanya mempunyai pengaruh penting terhadap kelancaran produksi, namun juga berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan serta menumbuhkan rasa puas terhadap pekerjaan (Saputra, 2022). Gani et al., (2022)

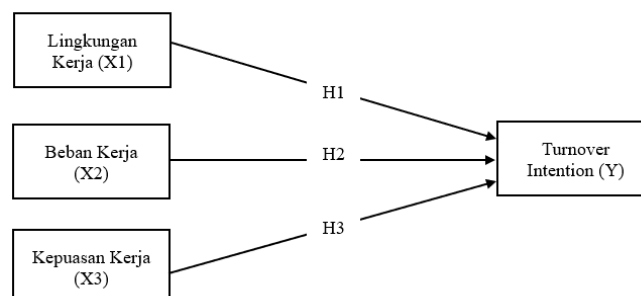
mengungkapkan bahwa lingkungan serta fasilitas kerja yang tidak mendukung, mengakibatkan karyawannya tidak betah berlama-lama di perusahaan, bahkan hingga mempertimbangkan untuk berhenti. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian oleh Saputra (2021) dan Saputri et al., (2023) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, berbeda dengan hasil penelitian oleh Amalia (2018) dan Widayati et al., (2019) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa masih adanya gap penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Faktor lain yang dapat memberikan pengaruh *turnover intention* adalah beban kerja. Beban kerja yakni sebuah proses kegiatan yang dapat di selesaikan oleh seorang karyawan pada rentang waktu tertentu (Sumantrie, 2022). Beban kerja merupakan seberapa besar kapasitas seorang pekerja dituntut untuk menuntaskan tugas yang dibebankan kepadanya (Suradi & Syarifuddin, 2023). Hal tersebut dibuktikan melalui hasil penelitian Windayanti (2024) dan Situmorang & Wardhani (2022) yang memberikan pernyataan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian yang dilakukan Raihan & Chaerudin (2021) dan Risambessy (2021) memberikan pernyataan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada gap penelitian antara pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*.

Faktor selanjutnya yang memberikan pengaruh pada *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan individu terhadap pekerjaannya, yang berasal dari usahanya sendiri (internal) serta didukung oleh faktor (eksternal), yang menyangkut lingkungan kerja, hasil kerjanya, serta pekerjaan itu sendiri (Sinambela, 2021). Kepuasan kerja merupakan evaluasi individu terhadap pengalaman dan persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Holid et al., 2024). Hal tersebut didukung oleh penelitian Huda et al., (2022) dan Suhakim & Badrianto (2021) yang menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian Balouch & Hassan (2014) dan Kurniawaty et al., (2019) yang memberikan pernyataan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini memperlihatkan terdapat gap penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian pendahuluan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* di Hamzah Batik Yogyakarta”.

Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Teknik pengambilan data melalui kuesioner secara langsung dengan sampel penelitian yaitu karyawan divisi toko pada Hamzah Batik yang jumlahnya 105 karyawan sebagai responden. Penelitian ini menyajikan data tanpa adanya manipulasi tambahan atau pengolahan lainnya. Sumber utama dalam penyusunan artikel ini yaitu data yang diperoleh serta artikel-artikel terdahulu yang berkaitan dengan isi masalah penelitian. Tujuan penulisan ini untuk memberikan pemahaman lebih baik kepada pembaca terutama pada karyawan toko terkait pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

HASIL & PEMBAHASAN

Berdasarkan objek pada penelitian ini yaitu karyawan divisi toko pada Hamzah Batik sejumlah 105 orang, dengan karakteristik sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Presentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	52	49,5%
Perempuan	53	50,5%
Usia		
18 - 25 Tahun	42	40%
26 - 35 Tahun	38	36%
36 - 45 Tahun	19	18%
> 45 Tahun	6	6%
Masa Kerja		
< 1 tahun	23	21,9%
1 - 3 tahun	29	27,6%
4 - 6 tahun	25	23,8%
> 6 tahun	28	26,7%
Pendidikan		
SMA/SMK	78	74%
Diploma	3	3%
S1	23	22%
Lainnya	1	1%

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan data yang didapatkan dari 105 responden pada karyawan divisi toko di Hamzah Batik menunjukkan bahwa mayoritas adalah perempuan (50,5%). Kelompok usia utama adalah 18 hingga 25 tahun (40%), diikuti oleh kelompok usia 26 hingga 35 tahun (36%), kelompok usia 36 hingga 45 tahun (18%), dan usia lebih dari 45 tahun (6%). Sebagian besar responden dengan masa kerja 1 hingga 3 tahun (27,6%), diikuti oleh masa kerja lebih dari 6 tahun (26,7%), masa kerja 4 hingga 6 tahun (23,8%) dan masa kerja kurang dari 1 tahun (21,9%). Dalam hal pendidikan, responden utama dengan pendidikan SMA (74%), diikuti oleh S1 (22%), Diploma (3%), dan lainnya (1%).

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
----------	-----------------	----------	---------	------------

Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,800	0,1918	Valid
	X1.2	0,661	0,1918	Valid
	X1.3	0,800	0,1918	Valid
	X1.4	0,769	0,1918	Valid
	X1.5	0,794	0,1918	Valid
	X1.6	0,550	0,1918	Valid
	X1.7	0,752	0,1918	Valid
	X1.8	0,467	0,1918	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,579	0,1918	Valid
	X2.2	0,660	0,1918	Valid
	X2.3	0,753	0,1918	Valid
	X2.4	0,334	0,1918	Valid
	X2.5	0,574	0,1918	Valid
	X2.6	0,774	0,1918	Valid
	X2.7	0,475	0,1918	Valid
	X2.8	0,794	0,1918	Valid
	X2.9	0,821	0,1918	Valid
	X2.10	0,764	0,1918	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,638	0,1918	Valid
	X3.2	0,636	0,1918	Valid
	X3.3	0,696	0,1918	Valid
	X3.4	0,718	0,1918	Valid
	X3.5	0,819	0,1918	Valid
	X3.6	0,840	0,1918	Valid
	X3.7	0,829	0,1918	Valid
	X3.8	0,794	0,1918	Valid
	X3.9	0,793	0,1918	Valid
	X3.10	0,740	0,1918	Valid
	X3.11	0,472	0,1918	Valid
	X3.12	0,570	0,1918	Valid
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y.1	0,943	0,1918	Valid
	Y.2	0,923	0,1918	Valid
	Y.3	0,906	0,1918	Valid
	Y.4	0,913	0,1918	Valid
	Y.5	0,915	0,1918	Valid
	Y.6	0,925	0,1918	Valid

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa keseluruhan item pertanyaan pada tiap-tiap variabel dikategorikan valid. Hal ini ditunjukkan dengan skor r hitung yang melebihi skor r tabel, yaitu dengan jumlah 0,1918.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> (α)	Batas Relibialitas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,856	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,855	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,915	0,60	Reliabel

<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,964	0,60	Reliabel
-------------------------------	-------	------	----------

Sumber: Data diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel 3, skor *Cronbach Alpha* untuk variabel Lingkungan Kerja yaitu 0,856, Beban Kerja yaitu 0,855, Kepuasan Kerja yaitu 0,915, dan *Turnover Intention* yaitu 0,964. Sehingga, seluruh variabel pada penelitian ini mempunyai skor *Cronbach Alpha* > 0,60, makakeseluruhan variabel pada penelitian ini dikategorikan Reliabel serta konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		105	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.26574856	
Most Extreme Differences	Absolute	.050	
	Positive	.038	
	Negative	-.050	
Test Statistic		.050	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.765	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.754
		Upper Bound	.776

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengujian *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test* mempunyai nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, yang mengandung arti bahwa skor tersebut melebihi tingkat signifikansinya 0,05. Maka, dapat dikatakan nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	36.398	2.625		13.865	<.001		
	LingkunganKerja	-.680	.088	-.631	-7.729	<.001	.340	2.939
	BebanKerja	.142	.049	.152	2.904	.005	.823	1.215
	KepuasanKerja	-.144	.058	-.204	-2.489	.014	.338	2.956

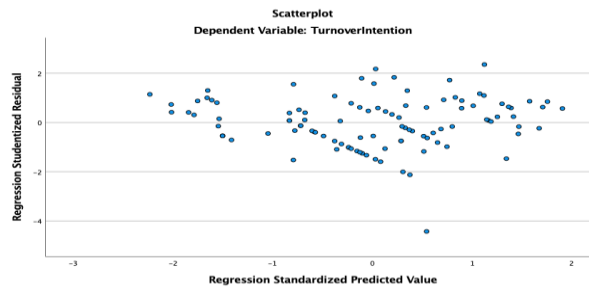
a. Dependent Variable: TurnoverIntention

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel 5, didapatkan hasil pengujian multikolinearitas pada seluruh variabel independen memiliki nilai VIF ≤ 10 serta skor tolerance > dari 0,10. Maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat persoalan multikolinearitas, sehingga layak dipakai menjadi alat ukur untuk mengukur variabel *turnover intention*.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel 6, menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot* yang dapat dilihat bahwa data terdistribusi merata di atas dan di bawah garis nol. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa dalam uji regresi ini tidak ditemukan persoalan dalam data atau gejala heteroskedastisitas.

Pengujian Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	36.398	2.625		13.865	<.001
	LingkunganKerja	-.680	.088	-.631	-7.729	<.001
	BebanKerja	.142	.049	.152	2.904	.005
	KepuasanKerja	-.144	.058	-.204	-2.489	.014

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel 7, dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 36,398 yang mengandung arti bahwa jika variabel lingkungan kerja (x1), beban kerja (x2), dan kepuasan kerja (x3) memiliki nilai 0 maka nilai *turnover intention* adalah sebesar 36,398. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) sebesar -0,680 berarti bahwa apabila skor penilaian variabel Lingkungan Kerja (X1) bertambah satu satuan maka akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,680. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X2) sebesar 0,142 berarti bahwa apabila skor penilaian variabel beban kerja (X2) bertambah satu satuan maka akan menaikkan *turnover intention* sebesar 0,142. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X3) sebesar -0,144 berarti bahwa apabila skor penilaian variabel kepuasan Kerja (X1) bertambah satu satuan maka akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,144.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Tabel 8. Hasil Uji T

Variabel	t	Signifikansi (p)	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	-7.729	<.001	H1 diterima
Beban Kerja	2.904	.005	H2 diterima
Kepuasan Kerja	-2.489	.014	H3 diterima

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel 8, dapat dijelaskan bahwa Lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar -7,729 < dari t tabel 1,983 dan nilai signifikansi sebesar <0,001 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Beban kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,904 > dari t tabel 1,983 dan nilai signifikansi sebesar 0,005 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Kepuasan kerja

memiliki nilai t hitung sebesar $-2.489 < t$ tabel $1,983$ dan nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.878 ^a	.771	.764	3.31389	1.717

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, BebanKerja, LingkunganKerja

b. Dependent Variable: TurnoverIntention

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0.764 , artinya kontribusi variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap variabel *turnover intention* sebesar $76,4\%$, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di Hamzah Batik Yogyakarta. Pembuktian tersebut menjelaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan menurunkan tingkat *turnover intention*. Sebaliknya jika lingkungan kerja buruk maka akan meningkatkan *turnover intention*.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat dijelaskan bahwa secara rata-rata penilaian karyawan terhadap lingkungan kerja berada pada kategori cukup tinggi. Adapun faktor utama pada lingkungan kerja yang dinilai berdampak besar pada *turnover intention* adalah sering membatu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Marzuqi (2021) dan Misbakhudin (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di Hamzah Batik Yogyakarta. Pembuktian tersebut menjelaskan bahwa beban kerja yang tinggi akan meningkatkan *turnover intention*. Sebaliknya jika beban kerja rendah maka akan menurunkan *turnover intention*.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat dijelaskan bahwa secara rata-rata penilaian karyawan terhadap beban kerja berada pada kategori cukup tinggi. Adapun faktor utama pada beban kerja yang dinilai berdampak besar pada *turnover intention* adalah membutuhkan kekuatan mental dalam bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hermawati (2021) dan Priyono & Tampubolon, (2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di Hamzah Batik Yogyakarta. Pembuktian tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan menurunkan *turnover intention*. Sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka akan meningkatkan *turnover intention*.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat dijelaskan bahwa secara rata-rata penilaian karyawan terhadap kepuasan kerja berada pada kategori cukup tinggi. Adapun faktor utama

pada kepuasan kerja yang dinilai berdampak besar pada *turnover intention* adalah rekan kerja selalu memberikan dukungan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mangumbahang et al., (2023) dan Khomaryah et al., (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa hasil yaitu: 1) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di Hamzah Batik Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja karyawan maka semakin rendah *turnover intention* di Hamzah Batik Yogyakarta, 2) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di Hamzah Batik Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja karyawan maka semakin meningkat *turnover intention* di Hamzah Batik Yogyakarta, dan 3) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di Hamzah Batik Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah tingkat *turnover intention* di Hamzah Batik Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, A., & Asim, M. (2019). Relationship between job satisfaction and turnover intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 163.
- Amalia, M. D. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan di PT Mirota Kampus Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(1), 107–117.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Produk Domestik Bruto Indonesia Triwulan 2020-2024* (Vol. 7). Badan Pusat Statistik.
- Balouch, R., & Hassan, F. (2014). Determinants of job satisfaction and its impact on employee performance and turnover intentions. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 120–140.
- Ernawati, F. Y., Novandalina, A., & Majid, U. A. (2022). Affect of job satisfaction, work stress, and work environment on potential turnover intention of operator level employees at PT. Prima Sejati Sejahtera 3. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(1), 264–271.
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(2), 579–588.
- Hariyanto, D., Soetjipto, B. E., & Sopiah, S. (2022). The influence of workload and environment on turnover intention through job satisfaction and Organizational Commitment. *PENANOMICS: International Journal of Economics*, 1(3), 335–346.
- Hermawati, E. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan Di Tidar Property Group Malang. *Journal of Applied Management Studies*, 3(1), 9–26.
- Hidayati, H., & Rizalti, M. K. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. *Jurnal Pundi*, 5(2).
- Holid, A., S Pd I, S., Christian, F. S., Djibu, R., Sukmawati, H., Suacana, I. W. G., Seneru, W., Sondeng, S. S., Yansen, A. S., & Anwar, H. (2024). *PEMAHAMAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MANAJEMEN SDM*. CV Rey Media Grafika.

- Huda, A. N., Dalimunthe, R. F., & Silalahi, A. (2022). Ba. *The International Journal of Business Management and Technology*, 6(3), 102–116.
- Irsyadi, M. T., & Djamil, M. (2023). The Influence of Work Environment and Workload on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable in IZI. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 4(4), 833–844.
- Khomaryah, E., Pawenang, S., & AB, S. H. (2020). Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 35–45.
- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati, R. (2019). *Management science letters*, 9(6), 877–886.
- Manalu, S., Broto, F. S. W. W., & Kristiyani, A. M. (2023). The Influence of Compensation, Work Environment, and Workload on Turnover Intention Phenomena at Royal Orchid Garden Hotel. *International Journal of Business and Applied Economics*, 2(4), 569–584.
- Mangumbahang, C. A. A., Tarore, R., & Palandeng, I. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Pelangi Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 1510–1519.
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh job insecurity, job satisfaction dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393–1405.
- Misbakhudin, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Stres Kerja Dan Burnout Terhadap Tingkat Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 4(1), 53–63.
- Priyono, A., & Tampubolon, S. (2023). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan Milenial dan Gen Z di Bank BJB Cabang Daan Mogot). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 5(2), 15–33. <https://journal.paramadina.ac.id/index.php/madani/article/view/768>
- Raihan, M. A., & Chaerudin, C. (2021). INFLUENCE COMPENSATION, WORKLOAD AND JOB SATISFACTION TO TURNOVER INTENTION. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 2(5), 882–897.
- Risambessy, A. (2021). Pengaruh ketidakamanan kerja dan beban kerja terhadap turnover intention dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi: Studi kasus pada alfa midi di kota ambon. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(10), 66–83.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68–77.
- Saputra, M. F. (2021). The Effect of Job Satisfaction and Work Environment on Employee Turnover Intention of PT Honda Forward Motor Tanjung Api-Api. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 2(3), 115–128.
- Saputri, S. R., Pono, M., & Mardiana, R. (2023). The Influence Of The Work Environment, Work Compensation On Turnover Intention Through Job Satisfaction At PT. Albadriyah Wisata. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 237–250.
- Sari, S. Y., Aima, M. H., & Zefriyenni, Z. (2024). *MENGURAI TURNOVER INTENTION: Strategi Mempertahankan Karyawan*. CV. Gita Lentera.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara. https://books.google.co.id/books?id=_AUIEAAQBAJ

- Situmorang, E. D., & Wardhani, N. K. (2022). The influence of transformational leadership style, workload and job satisfaction on turnover intention. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 463–476.
- Suhakim, A. I., & Badrianto, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 137–146.
- Sumantrie, P. S. K. M. K. (2022). *MANAJEMEN DALAM BERORGANISASI*. Ahlimedia Book. <https://books.google.co.id/books?id=JpNkEAAAQBAJ>
- Suradi, D. I., & Syarifuddin, R. (2023). *Beban Kerja: Teori dan Aplikasi Bata Ringan (Autoclaved Aerated Concrete)*. Nas Media Pustaka.
- Widayati, C. C., Widjaja, P. H., & Lia, D. (2019). The effect of job satisfaction and job environment on turnover intention employees in engineering and services construction services. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(1), 28–43.
- Windayanti, W. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Z di Jabodetabek. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(12).