

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN
PT PINUS MERAH ABADI BOGOR**

Daiva Daud Kodey¹, Yayan Hadiyat², Herdiyana³

^{1,2,3}Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

Email korespondensi: 021121369@student.unpak.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap turnover intention pada PT Pinus Merah Abadi Bogor. Jenis penelitian yang digunakan adalah verifikatif dengan metode penelitian explanatory survey. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Pinus Merah Abadi Bogor yang berjumlah 33 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Proses pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jawaban yang diukur dengan skala Likert. Metode pengolahan data pada penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana yang diolah menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,590 (positif) serta signifikansinya yaitu sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,348 yang menunjukkan bahwa beban kerja berkontribusi terhadap turnover intention sebesar 34,8% dan sisanya sebesar 65,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: beban kerja, *turnover intention*

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of workload on turnover intention at PT Pinus Merah Abadi Bogor. The type of research used is verificative research employing an explanatory survey method. The population in this study consists of all employees of PT Pinus Merah Abadi Bogor, totaling 33 people. The sampling technique used is saturated sampling. Data were collected through questionnaires, with responses measured using likert scale. The data processing methods in this study include validity and reliability tests. Data analysis was conducted using descriptive analysis and simple linear regression analysis, processed with the SPSS 25 program. The results of the study indicate that workload has a positive and significant effect on turnover intention. This is evidenced by a positive regression coefficient of 0.590 and a significance value of 0.000 ($0.000 < 0.05$). It can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted. The coefficient of determination (R^2) is 0.348 that indicates workload contributes 34.8% to turnover intention, while the remaining 65.2% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: workload; *turnover intention*

PENDAHULUAN

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan merupakan aset yang tak ternilai keberadaannya bagi suatu perusahaan sehingga harus dipertahankan dan berusaha semaksimal mungkin untuk menghindari terjadinya niat untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*). *Turnover intention* adalah niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini secara sukarela dengan tujuan untuk mencari kesempatan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain (Aziz dan Desiana, 2024). Hal tersebut disebabkan karena faktor individual maupun faktor organisasional yang mempengaruhi pandangan karyawan terhadap pekerjaannya saat ini. Hal ini akan menimbulkan dampak yang merugikan bagi perusahaan, seperti menyangkut biaya yang dikeluarkan untuk perekrutan karyawan baru, waktu yang dibutuhkan dan kehilangan kompetensi karyawan (Emillia et al., 2024). PT Pinus Merah Abadi (PMA) Bogor adalah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi penjualan produk-produk konsumen, berupa minuman dan makanan ringan. PT Pinus Merah Abadi (PMA) Bogor melayani berbagai outlet, baik tradisional maupun modern yang mencakup area seperti Sukaraja, Karadenan dan sekitarnya. PT Pinus Merah Abadi Bogor mengalami kendala pada *turnover* karyawan yang mengundurkan diri (*resign*) selama 3 tahun terakhir dengan rincian seperti pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Data *Resign* Karyawan PT Pinus Merah Abadi Bogor Tahun 2022–2024

Tahun	Jumlah Karyawan Masuk (orang)	Jumlah Karyawan Keluar (orang)	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Persentase <i>Turnover</i>
2022	3	4	35	34	11,59%
2023	6	5	34	35	14,49%
2024	4	6	35	33	17,65%

Sumber: PT Pinus Merah Abadi Bogor, 2025

Persentase *turnover* tersebut didapat menggunakan rumus sebagai berikut (Stanek, 2018):

$$\text{Persentase Turnover} = \frac{\text{Jumlah karyawan keluar}}{\frac{1}{2} (\text{Jumlah karyawan awal} + \text{Jumlah karyawan akhir})} \times 100$$

Menurut Farhani dan Amalia (2025) *Turnover* karyawan dikatakan normal antara 5-10 persen per tahun, dikatakan tinggi apabila lebih dari 10 persen per tahun. Angka persentase *turnover* yang berada diatas 10 persen selama 3 tahun terakhir pada PT Pinus Merah Abadi Bogor mengindikasikan bahwa tingkat *turnover* tergolong tinggi dan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun selama 3 tahun terakhir, yakni pada tahun 2022 sebesar 11,59 persen kemudian meningkat sebesar 14,49 persen pada tahun 2023 dan meningkat kembali sebesar 17,65 persen pada tahun 2024. Hal ini mengindikasikan adanya *turnover intention* atau niat untuk meninggalkan perusahaan yang muncul pada karyawan sebelum mereka memutuskan untuk mengundurkan diri (*resign*).

Tabel 2. Pra-survei Mengenai *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Pinus Merah Abadi Bogor

Indikator dan Pernyataan	Distribusi Jawaban					Total	Jumlah Skor	Skor Ideal	Persentase
	SL 5	SR 4	KK 3	P 2	TP 1				
Pikiran Untuk Keluar: Saya mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaan ini	3	5	4	2	1	15	52	75	69%
Keinginan Untuk Mencari Pekerjaan Lain: Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain	4	5	3	2	1	15	54	75	72%
Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi: Saya berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat	2	3	7	2	1	15	48	75	64%
Rata-rata Persentase									68%

Sumber: Hasil olah data pra-survei, 2025

Berdasarkan tabel pra-survei *turnover intention* di atas, diketahui bahwa rata-rata persentase *turnover intention* karyawan mencapai 68 persen. Secara spesifik, indikator “keinginan untuk mencari pekerjaan lain” menunjukkan persentase tertinggi dengan persentase 72%, mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan memiliki keinginan untuk mencari peluang pekerjaan di luar perusahaan saat ini. Indikator “pikiran untuk keluar” menunjukkan persentase sebesar 69%, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi. Sementara itu, indikator “keinginan untuk meninggalkan organisasi” menunjukkan persentase sebesar 64%, yang mengisyaratkan adanya niat di antara karyawan untuk benar-benar mengundurkan diri dari PT Pinus Merah Abadi Bogor. Temuan pra-survei ini mengindikasikan adanya permasalahan *turnover intention* di PT Pinus Merah Abadi Bogor dan perlu menjadi perhatian bagi perusahaan. Yuliani (2023) mengungkapkan bahwa *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang berlebih atau tidak seimbang dengan dukungan rekan kerja. Karyawan PT Pinus Merah Abadi Bogor terdiri dari divisi penjualan (posisi sales dan admin sales) dan divisi operasional (posisi gudang, *driver dropping*, *helper dropping*, *security*). Berdasarkan wawancara dengan satu orang di tiap posisi pada divisi penjualan dan operasional, ditemukan bahwa karyawan merasakan beban kerja seperti pada tabel 3.

Tabel 3. Beban Kerja Pada Karyawan PT Pinus Merah Abadi Bogor

Divisi	Penjualan			Operasional		
Posisi	Sales	Admin Sales	Gudang	Driver Dropping	Helper Dropping	Security
Beban Kerja Fisik	<ul style="list-style-type: none"> Mobilitas tinggi (mengunjungi 10-15 outlet per hari) Berkendara dalam berbagai kondisi lalu lintas dan cuaca yang tidak menentu 	<ul style="list-style-type: none"> Duduk di depan komputer dalam waktu lama (± 6 jam) Mengangkat dan memindahkan dokumen 	<ul style="list-style-type: none"> Mengangkat dan memindahkan dus produk Berdiri dan berjalan dalam waktu lama Aktivitas fisik yang berulang 	<ul style="list-style-type: none"> Mengemudi ke beberapa tempat dalam waktu lama Bongkar muat barang Tugas pengiriman yang lebih banyak saat terdapat <i>driver</i> yang tidak hadir 	<ul style="list-style-type: none"> Mengangkat/menurunkan barang yang lebih banyak saat terdapat <i>helper</i> yang tidak hadir Berjalan dan berdiri dalam waktu lama Mengangkat/menurunkan barang ke 	<ul style="list-style-type: none"> Patroli area (dua kali dalam sehari) Siaga sepanjang waktu bekerja Melakukan pemeriksaan terhadap tamu atau kendaraan dari

Divisi	Penjualan			Operasional			
	Posisi	Sales	Admin Sales	Gudang	Driver Dropping	Helper Dropping	Security
Beban Kerja Mental					<ul style="list-style-type: none"> Memeriksa kondisi kendaraan secara berkala 	lokasi pengiriman	luar perusahaan
	<ul style="list-style-type: none"> Tekanan untuk mencapai target Menghadapi berbagai jenis karakteristik pelanggan serta penolakan dari pelanggan 	<ul style="list-style-type: none"> Fokus dan ketelitian dalam <i>input</i> data pesanan dan mengelola data pelanggan Tekanan akurasi dalam pembuatan <i>invoice</i> dan administrasi penjualan <i>Multi-tasking</i> (saat admin sales lain tidak hadir) 	<ul style="list-style-type: none"> Tuntutan kecepatan dalam bongkar muat Kerapian penataan produk di gudang Fokus dan ketelitian dalam pencatatan produk di gudang 	<ul style="list-style-type: none"> Tanggung jawab terhadap produk pesanan dan kendaraan operasional Tekanan pengiriman tepat waktu 	<ul style="list-style-type: none"> Tanggung jawab terhadap produk yang dikirim Tekanan kecepatan kerja Ketelitian dalam verifikasi barang yang dipesan 	<ul style="list-style-type: none"> Tuntutan kewaspadaan yang tinggi dalam menjaga keamanan area perusahaan Mengelola situasi darurat yang mungkin terjadi Tanggung jawab terhadap keamanan area perusahaan 	

Sumber: Data primer, diolah 2025

Karyawan PT Pinus Merah Abadi Bogor merasakan beban kerja secara fisik maupun mental dalam upaya mereka melakukan pekerjaan dan memenuhi target yang ditentukan perusahaan. Pada divisi penjualan, karyawan merasakan kelelahan fisik dan tekanan mental dalam bekerja karena harus mencapai target penjualan, melakukan kunjungan dan menawarkan produk ke berbagai *outlet*, tekanan untuk menjaga akurasi pada *invoice* dan administrasi penjualan serta menghadapi karakteristik pelanggan yang beragam. Situasi tersebut menuntut fokus tinggi, kesabaran ekstra, dan rentan membuat karyawan merasa kelelahan secara emosional. Di sisi lain, karyawan pada divisi operasional harus menangani tugas fisik berat seperti mengangkat dan memindahkan produk, menyusun produk di gudang, mengantar produk pesanan ke pelanggan, serta memastikan keamanan area perusahaan, yang dilakukan berulang kali setiap hari. Aktivitas fisik tersebut membuat karyawan mudah merasakan nyeri otot, nyeri punggung dan penurunan kondisi kesehatan. Jadwal kerja selama enam hari dalam seminggu dengan rincian tujuh jam kerja dan satu jam istirahat per harinya juga membuat karyawan semakin merasakan beban kerja tersebut dan berpotensi menimbulkan kelelahan, sehingga pada akhirnya berdampak pada ketidakhadiran karyawan, baik karena sakit maupun ketidakhadiran dalam bentuk lain.

Tabel 4. Data Absensi PT Pinus Merah Abadi Bogor Tahun 2022 – 2024

Tahun	Keterangan Absensi	Bulan												Total Per Tahun	Persentase Absensi Per Tahun
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des		
2022	Sakit	3	5	4	3	3	4	5	3	4	4	5	3	46	2,13%
	Izin	5	4	6	8	6	6	5	5	4	5	6	5	65	
	Alpa	2	0	0	1	2	0	0	3	2	0	1	1	12	
	Terlambat	14	8	8	13	8	6	6	7	3	8	5	10	96	
	Jumlah Absensi	24	17	18	25	19	16	16	18	13	17	17	19	219	

Tahun	Keterangan Absensi	Bulan												Total Per Tahun	Persentase Absensi Per Tahun
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des		
2023	Jumlah Karyawan	35	34	34	35	35	34	34	33	34	34	34	34		
	Hari Kerja	25	24	26	25	21	25	26	25	26	27	26	25		
	Total Hari Kerja Karyawan	875	816	884	875	735	850	884	825	884	918	884	850	10280	
	Sakit	4	4	3	4	5	2	2	3	2	4	2	4	39	
	Izin	4	4	3	2	1	4	5	1	3	0	3	5	35	
	Alpa	0	0	1	2	1	0	1	2	0	1	0	0	8	
	Terlambat	12	8	3	6	4	3	9	6	2	4	3	8	68	
	Jumlah Absensi	20	16	10	14	11	9	17	12	7	9	8	17	150	
	Jumlah Karyawan	34	36	35	35	33	34	34	33	34	34	36	35		1,49%
	Hari Kerja	25	24	24	20	23	23	25	26	26	26	26	24		
Total Hari Kerja Karyawan	850	864	840	700	759	782	850	858	884	884	936	840	10047		
2024	Sakit	4	5	4	3	5	3	4	5	3	4	4	4	48	
	Izin	4	5	3	4	7	4	5	4	6	3	5	3	53	
	Alpa	2	2	1	0	1	2	2	3	1	0	2	2	18	
	Terlambat	11	8	10	11	6	12	7	8	7	11	8	9	108	
	Jumlah Absensi	21	20	18	18	19	21	18	20	17	18	19	18	227	
	Jumlah Karyawan	35	37	36	37	35	35	34	35	35	34	34	33		2,21%
	Hari Kerja	25	23	24	20	23	24	26	25	26	27	26	24		
	Total Hari Kerja Karyawan	875	851	864	740	805	840	884	875	910	918	884	792	10238	

Sumber: PT Pinus Merah Abadi Bogor, 2025

Berdasarkan ISO 30414:2018 dalam Van Vulpen (2023) Persentase absensi per tahun dapat diketahui menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Persentase Absensi Per Tahun} = \frac{\text{Jumlah absensi dalam setahun}}{\text{Total hari kerja dalam setahun}} \times 100$$

PT Pinus Merah Abadi Bogor menetapkan standar absensi sebesar 2% per tahun. Pada tabel 5 dapat diketahui bahwa terdapat tingkat absensi karyawan yang melebihi standar absensi sebesar 2% yang ditetapkan oleh perusahaan, yakni pada tahun 2022 (2,13%) dan tahun 2024 (2,21%). Tingkat absensi karyawan yang tinggi dalam suatu organisasi dapat memengaruhi beban kerja karyawan lain yang tetap hadir. Ketika sejumlah rekan kerja tidak masuk, tugas dan tanggung jawab mereka harus didistribusikan atau ditanggung oleh karyawan yang tersisa. Hal ini dapat menciptakan peningkatan volume pekerjaan, tenggat waktu yang lebih ketat, dan tekanan untuk menyelesaikan tugas dengan sumber daya yang terbatas. Akibatnya, karyawan yang hadir dapat mengalami kelelahan dikarenakan mereka harus bekerja lebih keras untuk menutupi kekurangan karyawan yang ada.

Tabel 5. Pra-survei Mengenai Beban Kerja Pada Karyawan PT Pinus Merah Abadi Bogor

Indikator dan Pernyataan	Distribusi Jawaban					Total	Jumlah Skor	Skor Ideal	Persentase
	SL	SR	KK	P	TP				
	5	4	3	2	1				
Tuntutan Mental: Saya merasa perlu konsentrasi penuh saat melakukan pekerjaan	4	5	6	0	0	15	58	75	77%
Tuntutan Fisik: Saya melakukan banyak aktivitas fisik selama bekerja	4	6	5	0	0	15	59	75	79%
Tuntutan Waktu: Saya merasa perlu bekerja dengan cepat agar semua pekerjaan selesai tepat waktu	2	4	6	3	0	15	50	75	67%
Performansi: Saya mampu memenuhi target kerja yang ditetapkan	2	7	6	0	0	15	56	75	75%
Usaha: Saya melakukan segala upaya untuk dapat mencapai target pekerjaan	4	7	4	0	0	15	60	75	80%
Tingkat Frustrasi: Saya merasa kesal ketika melakukan pekerjaan dengan jumlah yang banyak	0	2	6	5	2	15	38	75	51%
Rata-rata Persentase									71%

Sumber: Hasil olah data pra-survei, 2025

Berdasarkan data tabel 5 tersebut, hasil pra-survei beban kerja dari 15 karyawan menunjukkan bahwa rata-rata persentase keseluruhan beban kerja karyawan adalah sebesar 71 persen. Secara keseluruhan, hasil pra-survei ini mengindikasikan adanya tekanan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Pinus Merah Abadi Bogor. Sumber daya manusia yang terbatas atau berkurang, terutama apabila disebabkan oleh karyawan yang mengundurkan diri dapat menyebabkan beban kerja yang lebih berat bagi karyawan yang masih ada di organisasi tersebut. Dengan berkurangnya jumlah karyawan, tugas yang semula dibagi rata sesuai kemampuan kini harus diselesaikan oleh lebih sedikit orang, sehingga dapat meningkatkan tekanan bagi karyawan. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan, sehingga karyawan merasa tidak mampu mengatasi beban kerja yang semakin tinggi. Akibatnya, karyawan yang merasa terbebani dan tidak mendapat dukungan dalam bekerja cenderung mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan baru yang menawarkan beban kerja yang lebih seimbang.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sementara terdapat penelitian lain yang tidak menemukan hubungan yang serupa. Perbedaan temuan tersebut menandakan adanya *research gap* yang perlu untuk diteliti lebih lanjut. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hafizah dan Arifin (2024) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Novel dan Marchyta (2021) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dari pemaparan tersebut, diketahui adanya perbedaan pandangan mengenai pengaruh antara beban kerja karyawan dengan *turnover intention* karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan

penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Pinus Merah Abadi Bogor”.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2020) manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kebijakan, praktik, dan proses yang dirancang untuk mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan sumber daya manusia organisasi secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Beban Kerja

Menurut Nasrul et al. (2023) Beban kerja adalah sejumlah tugas atau aktivitas pekerjaan yang harus diselesaikan kepada sebuah unit organisasi atau pemegang jabatan dengan memanfaatkan keahlian dan potensi yang dimiliki oleh tenaga kerja dalam kurun waktu tertentu. Adapun indikator dari beban kerja terdiri dari indikator; (1) tuntutan mental, (2) tuntutan fisik, (3) tuntutan waktu, (4) performansi, (5) usaha, (6) tingkat frustrasi.

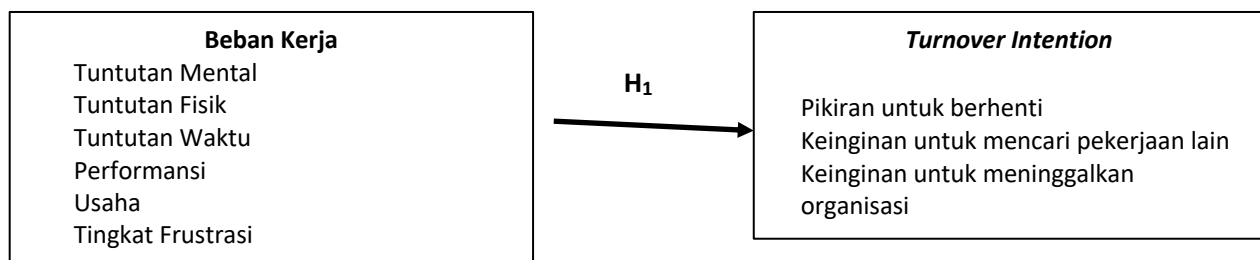
Turnover Intention

Turnover intention merupakan suatu pemikiran atau niat individu untuk meninggalkan pekerjaan yang sedang dijalani, dengan tujuan mencari peluang atau pekerjaan baru di tempat lain dikarenakan adanya keinginan untuk beralih dari organisasi saat ini menuju lingkungan kerja yang lebih sesuai atau lebih memuaskan (Ramadhani dan Ardiansyah, 2021). Adapun indikator dari *turnover intention* terdiri dari indikator; (1) pikiran untuk keluar, (2) keinginan untuk mencari pekerjaan lain, (3) keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Hipotesis

Beban kerja yang melebihi kapasitas karyawan dalam periode waktu tertentu berpotensi meningkatkan tekanan dan kelelahan, yang pada akhirnya dapat mendorong timbulnya niat untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*) di kalangan karyawan (Tereza et al. 2023). Bakker et al. (2023) menjelaskan bahwa interaksi antara tuntutan pekerjaan yang tinggi tanpa diimbangi sumber daya yang memadai dapat memicu stres dan kelelahan, yang pada akhirnya meningkatkan *turnover intention*, sementara sumber daya yang memadai dapat memitigasi dampak negatif tuntutan pekerjaan dan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Sejalan dengan pemaparan di atas, hasil penelitian Agustin (2022), Mahartini et al. (2024), Hafizhah dan Arifin (2024), Maulida dan Rahman (2025) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention*.

H₁: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Pinus Merah Abadi Bogor.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah verifikatif dengan metode penelitian yang digunakan yaitu *explanatory survey*. Informasi hasil survei dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner untuk semua variabel, yaitu variabel beban kerja dan *turnover intention*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pinus Merah Abadi Bogor yang berjumlah 33 orang. Metode pemilihan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik *sampling jenuh*. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran secara jelas terkait pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Pinus Merah Abadi Bogor.

Objek Penelitian

Penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan yaitu beban kerja dengan indikator; (1) tuntutan mental, (2) tuntutan fisik, (3) tuntutan waktu, (4) performansi, (5) usaha, (6) tingkat frustrasi. Sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *turnover intention* dengan indikator; (1) pikiran untuk keluar, (2) keinginan untuk mencari pekerjaan lain, (3) keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah analisis individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud adalah karyawan PT Pinus Merah Abadi Bogor yang berjumlah 33 orang.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Pinus Merah Abadi Bogor yang beralamat di Jl. Raya Pemda No. 88, Pasir Jambu, Sukaraja, Bogor, Jawa Barat.

Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber, yaitu (1) data primer, data yang diperoleh peneliti melalui hasil penelitian langsung terhadap objek yang diteliti yaitu karyawan PT Pinus Merah Abadi Bogor dengan menggunakan kuesioner maupun wawancara, serta (2) data sekunder, berupa data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Data ini dikumpulkan melalui pengumpulan informasi dan bahan pustaka lain yang relevan dengan permasalahan yang diteliti, seperti buku, *e-book*, internet, penelitian terdahulu, jurnal, dan data perusahaan seperti data *resign* karyawan serta data absensi karyawan yang tersedia di PT Pinus Merah Abadi Bogor.

Metode Penarikan Sampel

Penentuan metode penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* (sensus) merupakan metode pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sahir, 2022). Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan pada PT Pinus Merah Abadi Bogor yang berjumlah 33 karyawan. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini mencakup 33 karyawan.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui ketepatan antara data yang akan diukur dengan hasil pengukurannya (Sugiyono, 2023). Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pernyataan dalam kuesioner bisa menyatakan sesuatu yang akan diukur dalam kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas atas item-item pernyataan pada kuesioner digunakan rumus korelasi *product moment*. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan nilai *rtabel*. Setiap pernyataan dinyatakan valid apabila nilai *rhitung* lebih besar dari *rtabel*.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2023) uji reliabilitas adalah suatu instrumen yang digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama, dan akan menghasilkan hasil yang konsisten. Dalam penelitian ini, peneliti menguji reliabilitas dengan menggunakan rumus koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha*. Keputusan uji reliabilitas ditentukan berdasarkan kriteria sebagai berikut (Sugiyono, 2023):

Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,6 maka item pernyataan dalam kuesioner dapat dinyatakan tidak reliabel.

Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka item pernyataan dalam kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat variabel-variabel yang menyimpang dari asumsi-asumsi klasik. Pada penelitian ini, uji asumsi klasik yang dilakukan berupa uji normalitas dan uji linearitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data dalam penelitian terdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal. Menurut Ghazali (2021) uji normalitas dilakukan dengan uji kolmogorov-smirnov dengan ketentuan: Jika signifikansi > 0,05 maka data terdistribusi normal. Jika signifikansi < 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ditemukan adanya hubungan linear yang signifikan atau tidak antara variabel independen dengan variabel dependen melalui *Test for Linearity* dengan kriteria pengujian sebagai berikut (Ghozali, 2021): Jika signifikansi < 0,05 maka kedua variabel memiliki hubungan linear. Jika signifikansi > 0,05 maka kedua variabel tidak memiliki hubungan linear.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan dengan jelas mengenai beban kerja dan *turnover intention* pada PT Pinus Merah Abadi Bogor.

Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen (beban kerja) terhadap variabel dependen (*turnover intention*). Dalam pendekatan ini, fokus utama terletak pada interpretasi nilai koefisien regresi untuk mengetahui arah pengaruh variabel independen (beban kerja) terhadap variabel dependen (*turnover intention*). Selain itu, nilai signifikansi digunakan untuk menentukan apakah pengaruh tersebut terbukti signifikan secara statistik dengan menggunakan bantuan program SPSS 25.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Uji koefisien determinasi pada penelitian ini dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Pinus Merah Abadi Bogor.

$$KD = R^2 \times 100$$

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien regresi kuadrat (nilai *R square*)

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menilai kebenaran suatu dugaan mengenai pengaruh variabel independen (beban kerja) terhadap variabel dependen (*turnover intention*) berdasarkan koefisien regresi yang dihasilkan. Untuk itu, diperlukan uji hipotesis terhadap koefisien regresi sebagai berikut:

1) $H_0 : \beta = 0$, berarti beban kerja tidak terdapat pengaruh positif terhadap *turnover intention*.

2) $H_a : \beta > 0$, berarti beban kerja terdapat pengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 atau 5%. Kriteria hasil pengujiannya adalah:

1) Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka variabel Beban Kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*.

2) Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel Beban Kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi *pearson product moment* dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung $> r$ tabel, maka butir pernyataan kuesioner dapat dikatakan valid. Sementara apabila r hitung $< r$ tabel, maka butir pernyataan kuesioner dapat dikatakan tidak valid. Berikut hasil uji validitas terhadap variabel beban kerja dan variabel *turnover intention* dengan menggunakan SPSS 25 pada taraf nyata atau signifikansi sebesar 0,05 ($df = 33 - 2 = 31$) yang diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,291$.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Beban Kerja	Tuntutan Mental	BK.1	0,574	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		BK.2	0,788	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		BK.3	0,506	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Tuntutan Fisik	BK.4	0,523	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		BK.5	0,422	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		BK.6	0,693	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Tuntutan Waktu	BK.7	0,607	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		BK.8	0,519	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		BK.9	0,444	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		BK.10	0,509	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Performansi	BK.11	0,492	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		BK.12	0,577	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Usaha	BK.13	0,702	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		BK.14	0,552	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Variabel	Indikator	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
	Tingkat Frustrasi	BK.15	0,438	0,291	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
		BK.16	0,652	0,291	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
		BK.17	0,633	0,291	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
		BK.18	0,601	0,291	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Turnover Intention	Pikiran Untuk Keluar	TI.1	0,618	0,291	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
		TI.2	0,599	0,291	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
		TI.3	0,675	0,291	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Keinginan Untuk Mencari Pekerjaan Lain	TI.4	0,688	0,291	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
		TI.5	0,670	0,291	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
		TI.6	0,535	0,291	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi	TI.7	0,493	0,291	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
		TI.8	0,696	0,291	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
		TI.9	0,680	0,291	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 6 di atas, hasil uji validitas pernyataan kuesioner variabel beban kerja dan variabel *turnover intention* menunjukkan bahwa semua pernyataan kuesioner yang digunakan menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian, seluruh pernyataan kuesioner variabel beban kerja dan variabel *turnover intention* pada penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, dilakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel beban kerja dan variabel *turnover intention* menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS 25. Adapun hasil uji reliabilitas sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,875	Reliabel
Turnover Intention	0,807	Reliabel

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 7 di atas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha pernyataan variabel beban kerja sebesar 0,875 di mana nilai 0,875 ini berada pada interval $\alpha > 0,6$ yang artinya memiliki reliabilitas yang baik serta semua butir pernyataan pada variabel beban kerja dinyatakan reliabel. Sementara nilai Cronbach's Alpha pernyataan variabel *turnover intention* sebesar 0,807 di mana nilai 0,807 ini berada pada interval $\alpha > 0,6$ yang artinya memiliki reliabilitas yang baik serta semua butir pernyataan pada variabel *turnover intention* dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.39649631
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.094
	Negative	-.105

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
Test Statistic	.105
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber: *Output* SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat dilihat pada baris Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	451.682	19	23.773	2.699	.036
		Linearity	197.024	1	197.024	22.370	.000
		Deviation from Linearity	254.658	18	14.148	1.606	.194
Within Groups			114.500	13	8.808		
Total			566.182	32			

Berdasarkan tabel 9, hasil pengujian linearitas diketahui bahwa nilai signifikan *linearity* 0,000 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat diartikan bahwa pada variabel independen (beban kerja) dan variabel dependen (*turnover intention*) terdapat pengaruh yang linear.

Beban Kerja Pada Karyawan PT Pinus Merah Abadi Bogor

Hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden indikator beban kerja pada PT Pinus Merah Abadi Bogor menunjukkan hasil rata-rata dari enam indikator yang digambarkan ke dalam 18 pernyataan dengan melibatkan 33 responden didapat nilai rata-rata sebesar 74,4%, di mana nilai tersebut berada pada rentang (61%-80%) sehingga dapat dikatakan bahwa indikator beban kerja termasuk dalam kategori "tinggi". Secara keseluruhan, nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada indikator tuntutan fisik sebesar 83,6%, sedangkan nilai rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada indikator tingkat frustrasi yaitu sebesar 67,3%. Sementara untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-6 yaitu "Saya merasa kelelahan fisik setelah menyelesaikan pekerjaan" dengan persentase sebesar 86,1%, sedangkan untuk sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-16 yaitu "Saya merasa cemas saat bekerja di bawah tekanan" sebesar 58,2%.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum beban kerja yang dirasakan karyawan PT Pinus Merah Abadi Bogor lebih dominan pada aspek tuntutan fisik, yang menandakan bahwa intensitas kerja yang tinggi dan pekerjaan yang dilakukan cenderung membutuhkan tenaga fisik yang besar. Sebaliknya, indikator tingkat frustrasi yang memiliki nilai rata-rata terendah menunjukkan bahwa meskipun tuntutan fisik tinggi, sebagian besar karyawan masih mampu mengendalikan tekanan psikologis yang muncul dalam melakukan pekerjaan.

Turnover Intention Pada Karyawan PT Pinus Merah Abadi Bogor

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden mengenai variabel *turnover intention* yaitu sebesar 72,3% di mana rata-rata tersebut berada pada interval (61% - 80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover intention* pada PT Pinus Merah Abadi Bogor berada dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan, nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat

pada indikator keinginan untuk mencari pekerjaan lain yaitu sebesar 76%. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator keinginan untuk meninggalkan organisasi sebesar 69,1%. Untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-6 yaitu “Saya membandingkan pekerjaan saya saat ini dengan peluang kerja di tempat lain” sebesar 83%, sedangkan untuk sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-9 yaitu “Saya berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat” sebesar 52,1%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum karyawan PT Pinus Merah Abadi Bogor mulai mempertimbangkan peluang kerja di luar perusahaan. Hal tersebut mengindikasikan adanya kecenderungan karyawan untuk melakukan evaluasi terhadap pekerjaan mereka saat ini yang dibandingkan dengan kesempatan bekerja di tempat lain yang dianggap lebih menarik. Sebaliknya, indikator keinginan untuk meninggalkan organisasi yang memiliki nilai rata-rata terendah menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan, belum banyak dari karyawan yang memiliki niat kuat untuk segera keluar atau mengundurkan diri dari perusahaan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Pinus Merah Abadi Bogor

Penelitian ini memperoleh hasil yang menjawab bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Pinus Merah Abadi Bogor.

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.109	4.572		3.086	.004
	Beban Kerja	.275	.068	.590	4.068	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: *Output SPSS 25, 2025*

Untuk menguji hipotesis yang telah dibuat, perlu diketahui nilai koefisien regresi dan nilai signifikansinya. Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linear sederhana di atas, dapat diketahui koefisien regresi sebesar 0,590. Koefisien regresi yang bernilai positif tersebut menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap variabel *turnover intention*. Berdasarkan nilai signifikansi diperoleh nilai sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa hipotesis “beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Pinus Merah Abadi Bogor” terbukti.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 ^a	.348	.327	3.451

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber: *Output SPSS 25, 2025*

Adapun hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *R Square* (R²) sebesar 0,348. Hal ini berarti 34,8% variabel *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel beban kerja, sedangkan sisanya 65,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agustin (2022), Mahartini et. al (2024), Hafizhah dan Arifin (2024), Maulida dan Rahman (2025) yang menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang dirasakan oleh karyawan perlu menjadi perhatian perusahaan karena dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan. Perusahaan perlu menyesuaikan pemberian beban kerja dengan

kapasitas dan kemampuan tiap individu, terutama dalam hal tuntutan fisik serta memberikan dukungan yang memadai bagi karyawan untuk mencapai performansi yang optimal tanpa meningkatkan tekanan atau frustrasi yang berlebihan. Hal tersebut penting dilakukan untuk mengurangi tingkat *turnover intention* dan memastikan karyawan berkualitas tetap bertahan dalam perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa: (1) hasil total tanggapan mengenai variabel beban kerja memperoleh hasil rata-rata tanggapan responden sebesar 74,4%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61%-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja pada karyawan PT Pinus Merah Abadi Bogor dapat dikatakan tinggi; (2) hasil total tanggapan mengenai variabel *turnover intention* diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden sebesar 72,3%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61%-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* pada karyawan PT Pinus Merah Abadi Bogor dapat dikatakan tinggi; (3) Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi sebesar 0,590 (positif) serta signifikansinya yaitu sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 34,8% menunjukkan bahwa beban kerja berdampak pada kontribusi *turnover intention* sebesar 34,8% dan sisanya sebesar 65,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, E. P. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja Pada PT Indomarco Prismatama Kota Magelang. *Manajemen Bisnis*, 12(1), 94–101. <https://doi.org/https://doi.org/10.22219/mb.v15i01>
- Agustini, T. T., Muharni, S., & Dwiputri, Y. M. (2023). Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Metode Workload Indicators Staffing Need (WISN) di Depo Farmasi Rawat Jalan RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. *Jurnal Hasil Penelitian dan Pengkajian Ilmiah Eksakta (JPPIE)*, 2(1), 110–115. <https://doi.org/10.47233/jppie.v2i1.797>
- Aziz, R. A., & Desiana, P. M. (2024). Analysis of Factors That Influence the Turnover Intention of Layoff Survivor Employees. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 10(1), 59–76. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v10i1.9398>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job Demands – Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Dessler, G. (2020). Human Resource Management, Sixteenth Edition. In *Pearson Education, Inc.*
- Emillia, R. H., Rahmah, A. H., & Hadiyanti, S. (2024). Turnover Intention pada Pekerja Pria Generasi Z di Kota Samarinda. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 10(2), 185–198. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v10i2.10139>
- Farhani, A., & Amalia, R. (2025). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention Pada PT Triatra Sinergia Pratama Muara Teweh. *Jurnal Bina Manajemen*, 13(2), 19–30. <https://doi.org/10.52859/jbm.v13i2.739>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafizah, Y., & Arifin, K. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Maessafna Tanjung Kabupaten Tabalong. *Jurnal Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis (JAPB)*, 7(2), 1762–1772. <https://doi.org/10.35722/japb.v7i2.1115>

- Mahartini, P. L., Wirata, I. N., & Paramita, R. (2024). The Effect of Workload on Turnover Intention Level of Employees at The Westin Resort Nusa Dua Bali Pengaruh Beban Kerja terhadap Tingkat Turnover Intention pada Karyawan di The Westin Resort Nusa Dua Bali. *Indonesian Journal of Applied and Industrial Sciences (ESA)*, 3(5), 555–566. <https://doi.org/10.55927/esa.v3i5.11285>
- Maulida, A., & Rahman, T. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Equator Yuneas Mebas. *JAPB*, 8(2), 1663–1677. <https://doi.org/10.35722/japb>
- Nasrul, R. N., Zainal, V. R., & Hakim, A. (2023). Workload, Work Stress, and Employee Performance: A Literature Review. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 4(3), 415–422. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v4i2>
- Novel, C., & Marchyta, N. K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Kairatu Indonesia. *Agora*, 9(2), 1–11.
- Ramadhani, S., & Ardiansyah, F. (2021). Turnover Intention dan Kepuasan Kerja: Locus of Control Internal sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Ilmiah Psikomuda Connectedness*, 1(1), 44–55. <https://doi.org/10.24014/jp.v9i2.174>
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Sugiyono. (2023). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Tereza, L., Ramashar, W., & Azmi, Z. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Pemediasi Pada Karyawan Hotel (Studi Kasus Hotel Mutiara Merdeka). *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(1), 2041–2050. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i1.16203>
- Van Vulpen, E. (2023). *Absenteeism Rate Explained, Formula & Meaning of Absence Rate*. AIHR. <https://www.aihr.com/blog/absenteeism-rate/>
- Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada.