

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. SARIMELATI KENCANA TBK.

Ayu Nengsih¹, Fitri Rezeki², Ani Dahlia³, Supiah Ratnasari⁴, Juhanah⁵

Program study S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Pelita Bangsa Bekasi 2023

ayunengsih126@gmail.com anid0713@gmail.com Supiahratnasari081@gmail.com
juhanahir10@gmail.com

ABSTRAK

Tingkat *turnover intention* karyawan yang tinggi dapat mengakibatkan organisasi menjadi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Sarimelati. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan program SPSS 25 for window untuk menganalisis regresi linier berganda. Jumlah responden sebanyak 42 orang karyawan dengan teknik sampling sensus. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, *Turnover Intention*

ABSTRACT

Highy employee turnover rats can lead to ineffective organization because the company loses experienced employees and needs to retrain new employees. This study aims to determine the effect of workload and work environment on turnover intention at PT Sarimelati Kencana Tbk. The method used in this study is kuantitatif using program SPSS 25 for window to analyze multiple linear regression. The number of respondents was 42 employees using census sampling techniques. The results showed that partial workload shad a significant effect on inte turnover. Workload and work environment together (simultaneously) had a significant effect on turnover intention.

Keyword: Workload, Environment, *Turnover intention*

PENDAHULUAN

Pada dasarnya karyawan merupakan aset dari perusahaan, karena kegiatan perusahaan tidak dapat dilaksanakan tanpa adanya sumber daya manusia. Peran manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam mengelola tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup kerja untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manusia merupakan salah satu unsur yang penting di dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah individu yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari oleh sumber daya manusia adalah masalah yang berpengaruh dengan tenaga kerja manusia.

Manajemen sumber daya manusia menangani berbagai masalah tenaga kerja, salah satu permasalahan yang berkaitan dengan tenaga kerja yaitu *turnover intention* yang dapat diartikan sebagai keinginan karyawan untuk berhenti atau pindah dari pekerjaannya (Moblely dalam Sari, 2016 : 9).[1] Permasalahan mengenai *turnover intention* karyawan juga dialami oleh PT.

Sarimelati Kencana Tbk yang bergerak di bidang jasa penyedia makanan terutama pizza dan pasta di Indonesia melalui waralaba yang dimiliki. Sebagai anak perusahaan PT. Sriboga Raturaya, Perseroan adalah pemilik franchise YUM International yang memegang merek Pizza Hut di Indonesia. Perusahaan dengan 220 karyawan ini tidak luput dari persoalan sebagaimana mempertahankan karyawan, hal tersebut diketahui dari hasil wawancara dengan Manajer HRD (Human Resource Development) PT Sarimelati Kencana Tbk. Tingginya *turnover intention* PT Sarimelati juga ditunjukkan dari data jumlah karyawan keluar tahun 2021-2023.

Turnover intention juga dapat dikatakan sebagai pengepresian kesadaran karyawan atau pikiran karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa *turnover intention* merupakan kecenderungan karyawan baik secara psikologis ataupun perilaku dan secara sadar memiliki keinginan yang disengaja untuk meninggalkan organisasi.

Darmayanti dkk (2020), mendefinisikan intensi turnover (*turnover intention*) sebagai keinginan atau niat tenaga kerja keluar dari perusahaan. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai lanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan perusahaan. [2]

Faktor yang menyebabkan *turnover intention* yang pertama adalah beban kerja pengertian dari beban kerja adalah sesuatu bawaan yang di pikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan. (muttaqiyathum dkk 2020) [3], sedangkan soleman dalam verina dkk (2015) menyatakan bahwa pekerjaan yang harus dikerjakan oleh suatu organisasi atau jabatan yang merupakan hasil perkalian antara volume kerja dan norma waktu.[4]

Selain beban kerja faktor kedua yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu lingkungan kerja. Menurut Pandi Apandi (2016:51) definisi lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.[5]

Lingkungan kerja yang kondusif perlu menjadi perhatian juga untuk PT. Sarimelati Kencana itu sendiri, apabila lingkungan kerjanya baik maka karyawan akan lebih nyaman dalam bekerja dan sebaliknya apabila lingkungan kerja yang kurang baik maka akan menyebabkan turunnya kenyamanan dalam kerja karyawan karena, lingkungan kerja yang baik umumnya menciptakan suasana yang mendukung kolaborasi, kreativitas, dan kesejahteraan karyawan. Hal ini dapat mencakup aspek-aspek seperti komunikasi terbuka, dukungan dari rekan kerja dan atasan, serta fasilitas yang nyaman.

LANDASAN TEORI

Menurut Rohman & Ichsana (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya.[6]

Menurut Fransiska & Tupti (2020) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya.[7]

Sedangkan menurut Rolos *et al* (2018) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, nantinya akan muncul rasa bosan dan sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebih. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan beban kerja merupakan kegiatan yang meliputi aktivitas fisik, mental, dan sosial yang harus diselesaikan oleh suatu unit dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu.[8]

Darmadi (2020:242) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya seperti adanya pendingin udara, pencahayaan, yang bagus dan lain-lain.[9]

Sedangkan menurut Effendy & Fitria (2019:50) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama ataupun jabatan lebih rendah.[10]

Menurut Pandi Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Robbins (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik, di antaranya adalah penerangan/cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, dan musik di tempat kerja.[11]

Menurut Abidan dkk (2018), *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.[12] Sedangkan menurut Darmayanti dkk (2020) mendefinisikan intensi turnover (*turnover intention*) sebagai keinginan atau niat tenaga kerja keluar dari perusahaan. Turnover mengarah pada kenyataan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai lanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan perusahaan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, karena jenis penelitian ini penulis melakukan observasi langsung dengan cara survei, wawancara kepada pihak perusahaan dan akan diolah dengan alat statistik, untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yaitu, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel *turnover intention* karyawan. Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada perusahaan PT Sarimelati Kencana Tbk.

Operasionalisasi variabel adalah penjabaran dari variabel yang diteliti, dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang digunakan, yaitu, beban kerja, lingkungan kerja dan *turnover intention*. Dimensi dari variabel beban kerja adalah faktor eksternal dan internal. Seperti halnya variabel beban kerja, variabel lingkungan kerja juga memiliki dua dimensi, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Untuk variabel *turnover intention*, dimensinya adalah keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang sama di perusahaan lain, keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang lain di perusahaan lain, serta keinginan untuk mencari profesi baru.

Sumber data penelitian ini ada dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2019), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.[13] Teknik pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner oleh PT. Sarimelati Kencana Tbk. Adapun jumlah keseluruhan karyawan PT.Sarimelati Kencana Tbk adalah orang karyawan. Dengan presentase toleransi ketidaktelitian sebesar 10%, maka sesuai rumus Slovin jumlah karyawan yang dijadikan sampel penelitian adalah sebanyak 42 orang karyawan dengan teknik *sampling* adalah *simple random sampling*. Data yang telah diperoleh kemudian dilakukan uji validitas, reliabilitas serta uji asumsi klasik.

HASIL

1. Uji Validasi

Menurut sugiyono (2019) uji validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Tujuan uji validitas ini adalah untuk menguji keabsahan instrumen penelitian yang hendak disebarkan Uji keabsahan data dalam penelitian, sering hanya ditekankan pada uji vaiditas. penelitian kuantitatif, kriteria utama terhadap data hasil penelitian adalah valid. Dengan demikian data yang valid adalah data “ yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian

2. Uji Reliabilitas

Jika nilai alpha > 0,7 artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability), sementara jika alpha > 0,8 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes konsisten memiliki reliabilitas yang kuat.

Uji reliabilitas variabel beban kerja (X1)

Jika nilai alpha > 0,7 artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability), sementara jika alpha > 0,8 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes konsisten memiliki reliabilitas yang kuat.

Tabel 1
 Uji reliabilitas variabel beban kerja (X1)

Case Processing Summary				Reliability Statistics	
		N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Valid	42	100,0	0,875	8
	Excluded ^a	0	,0		
	Total	42	100,0		

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25, 2023

X1 memiliki nilai Alpha 0,875 maka seluruh item reliabel dan seluruh tes konsisten memiliki reliabel yang kuat.

Variabel X2

Tabel 2
 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja X2

Case Processing Summary				Reliability Statistics	
		N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Valid	42	100,0	,874	6
	Excluded ^a	0	,0		
	Total	42	100,0		

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25, 2023

X2 memiliki nilai alpha 0,874. Maka, seluruh item reliabel dan seluruh tes konsisten memiliki reliabel yang kuat.

Variabel Y

Tabel 3

Case Processing Summary				Reliability Statistics	
		N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Valid	42	100,0	0,656	5
	Excluded ^a	0	,0		
	Total	42	100,0		

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25, 2023

Y memiliki nilai alpha 0,656. Maka, seluruh item reliabel dan seluruh tes konsisten memiliki reliabel yang kuat.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi kalsik yang meliputi uji multikolinieritas, heterokedastisitas, dan normalitas.

1) Uji Normalitas

Dikatakan apabila nilai tingkat signifikasinya $>0,05$. Begitu juga sebaliknya jika tingkat signifikasinya $<0,05$ tidak normal.

Tabel 4

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,31673577
Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive	,119
	Negative	-,115
Test Statistic		,119
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,144 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25, 2023

Data ini dikatakan normal jika nilai asymp.sig diatas 0,05. Dalam data diatas didapatkan 0,144 $>$ 0,05 maka data diatas berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

VIF (Variance Inflation Factor) Jika VIF dibawah atau < 10 dan tolerance diatas kurang dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 5

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,756	1,856		1,485	,146		
Beban kerja	,305	,067	,482	4,532	,000	,895	1,118
Lingkungan Kerja	,350	,078	,475	4,464	,000	,895	1,118

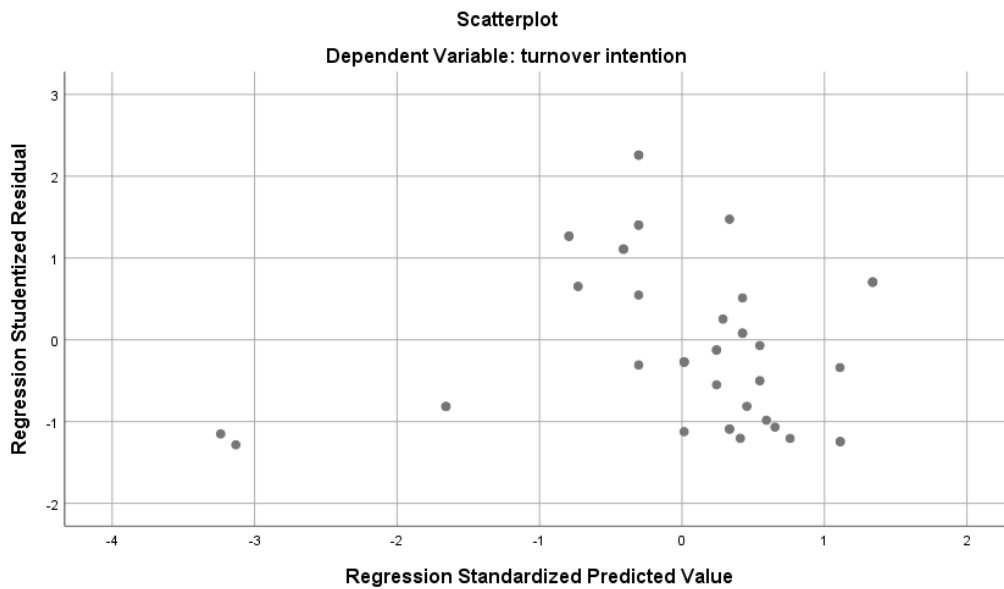
a. Dependent Variable: turnover intention

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25, 2023

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai VIF variable beban kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) adalah $1,118 < 10$ dan nilai tolerance value $0,895 > 0,1$. Maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedasitas

Tabel 6



Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25, 2023

Tidak terjadi heterokedastisitas karena titik-titik tidak beraturan.
 Cara kedua meregresikan variabel independen dengan abs, jika diatas 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas

Tabel 7

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2,756	1,856		1,485	,146
Beban kerja	,305	,067	,482	4,532	,000
Lingkungan Kerja	,350	,078	,475	4,464	,000

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25, 2023

Data diatas menunjukkan terjadinya heteroskedastisitas.

4) Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variable bebas dengan variable terikat, serta untuk menunjukkanarah hubungan variable-variabel tersebut. Analisis ini akan membentuk sebuah persamaan yang dapat dijelaskan hasilnya dibawah ini:

Tabel 8

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,756	1,856		1,485	,146		
	Beban kerja	,305	,067	,482	4,532	,000	,895	1,118
	Lingkungan Kerja	,350	,078	,475	4,464	,000	,895	1,118

4. Uji HipotesisTabel 9
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	338,061	2	169,031	29,957	,000 ^b
	Residual	220,058	39	5,643		
	Total	558,119	41			

a. Dependent Variable: turnover intention

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban kerja

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25, 2023

Jika nilai signifikan dibawah 0,05 artinya adanya pengaruh.

Sedangkan nilai signifikan data diatas 0,000 artinya di uji F terdapat pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

Tabel 10
Uji T**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,756	1,856		1,485	,146		
	X1	,305	,067	,482	4,532	,000	,895	1,118
	X2	,350	,078	,475	4,464	,000	,895	1,118

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25, 2023

Uji signifikansi dibawah 0,05 artinya adanya pengaruh

Nilai signifikansi X1 0,000 artinya berpengaruh

Nilai signifikansi X2 0,000 artinya berpengaruh

Tabel 11

**Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,778 ^a	,606	,585	2,37540

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban kerja

b. Dependent Variable: turnover intention

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25, 2023

X1 dan X2 berpengaruh 60,6% terhadap Y

SIMPULAN

berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan akan ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap *turnover intention*
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap *turnover intention*
3. Beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*

Terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja dan lingkungan terhadap turnover intention. Oleh karena itu hal utama yang mendorong karyawan untuk keluar dari perusahaan adalah

tingginya tingkat beban kerja karyawan. Faktor kedua yang mendorong keinginan karyawan untuk keluar adalah lingkungan kerja.

Perusahaan sebaiknya fokus pada karyawannya, dengan cara memberikan promosi jabatan yang lebih baik kepada karyawan yang mempunyai kinerja yang baik untuk perusahaan. PT Sarimelati Kencana Tbk juga sebaiknya memberikan sistem kerja tetap (permanen) terhadap karyawannya agar karyawan mendapatkan peluang untuk mengejar karir yang lebih tinggi seperti kenaikan jabatan dalam perusahaan.

Beban kerja merupakan pengaruh yang cukup besar terhadap turnover intention karyawan pada PT Sarimelati Kencana Tbk. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mengurangi beban kerja terhadap karyawan adalah dengan melakukan perekrutan karyawan baru yang berpengalaman karena karyawan di PT Sarimelati Kencana Tbk merasakan beban kerja yang berlebihan karena tugas-tugas yang diberikan terlalu banyak sehingga menyebabkan karyawan menggunakan jam istirahat untuk menyelesaikan tugas.

Turnover intention timbul akibat rasa kurang puas karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Angka turnover yang tinggi pada perusahaan mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja di perusahaan yang bisa disebabkan oleh beberapa faktor yang dirasakan karyawan. Hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah bagaimana agar karyawan dapat bertahan di perusahaan. Tekanan beban kerja yang tinggi, tuntutan peran menyebabkan karyawan tidak betah untuk menetap, sehingga dalam proses seleksi dan rekrutmen perusahaan harus lebih jeli dalam memilih karyawan apakah karyawan yang dipilih dapat bekerja dibawah tekanan dan cocok dengan budaya maupun sistem kerja di perusahaan. Dengan memperbaiki sistem seleksi dan rekrutmen diharapkan dapat mengurangi tingkat *turnover* pada perusahaan. Perusahaan perlu menganalisis dan mengembangkan lagi faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi *turnover intention* karyawan dalam upaya mempertahankan karyawan yang berkompeten.

DAFTAR PUSTAKA

- [Aidil Amin Efendy, Juwita Ramadani Fitria (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Moderland Realty, Tbk. Tesis Program Pascasarjana Universitas Pamulang.
- Abidin, dkk. (2018). Pembelajaran Literasi : Strategi Meningkatkan Kemampuan Literasi Manusia, Sains, Membaca, dan Menulis. Jakarta : Bumi Aksara.
- Afandi, P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori Konsep dan Indikator Cetakan ke-1. Riau: Zanafa Publishing.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Gayatri, E. & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh Job Security, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Milineal. *University Research Colloquim*.
- Hapsari, T. D., Istiqomah, I. & Damayanti, R. (2020). Analisa Faktor Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan konflik terhadap *Turnover* Karyawan Bagian Sewing PT. Solo Kawistara Garmindo. *Eduonomika*.
- Irvianti, Laskmi. S.D., Verina dan Renno Eka (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Bussines Review*.
- Mobley, W. H. (2016). *Human Resource Management*. Edisi . Jakarta: Salemba Empat.
- Rachman, T., & Rezeki, F. (2023). *The Influence Of Transformational Leadership Style And Job Satisfaction On Work Engagement Through Perceived Organizational Support At CV Rafana Kids Store*. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 3(04), 1292-1310.
- Rezeki, F. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus UD. Rafana Bukit Singamerta*. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(2).
- Rezeki, F. (2023). *WORK ENGAGEMENT (TEORI, FAKTOR DAN IMPLEMENTASINYA)*. PT KIMHSAFI ALUNG CIPTA.

- Rezeki, F., Librianty, N., & Farhas, R. J. (2023). *The Influence of Supervision and Organizational Culture on Employee Work Productivity through Organizational Commitment to Kimshafi Alung Cipta Ltd. Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*, 7(1), 138-151.
- Rezeki, F., Mardiputera, H. M., & Wulandari, A. (2023). *High and low levels of employee performance: The role of transformational leadership styles and employee engagement. Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 3(03), 568-584.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*. Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Rohman, & Ichsan (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi*.
- Rolos, J. K. R. Sambul, S. A. P., & Rumawas, W (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Stres Kerja dan Dampak nya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Sugiyono (2019) *Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembeli (Studi pada Alfamart Matraman Raya 3 Jakarta Timur)*