

Pengaruh Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada Home Industri Alfakids

Tari Nur Anggraeni¹, Muslim Faisal²

¹ *Manajemen, Universitas Teknologi Digital*

² *Manajemen, Universitas Teknologi Digital*

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap keputusan turnover, dan untuk mengetahui adanya pengaruh beban kerja terhadap turnover karyawan home industry alfakids. sampel yang digunakan pada penelitian adalah sebanyak 30 responden, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data menggunakan angket dengan alat kuesioner dengan skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yang artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover, selanjutnya pada beban kerja memiliki nilai t hitung yang lebih kecil dari t tabel artinya beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover. Perusahaan home industry diharapkan memperhatikan sarana dan prasarana dalam mendukung pekerjaan karyawannya serta memberikan kenyamanan dalam bekerja agar tenaga kerja karyawan tidak merasa beban kerja mereka tinggi dan dapat menurunkan tingkat turnover karyawan.

Kata Kunci: kepuasan kerja, beban kerja, turnover

Abstract

This research aims to determine the influence of job satisfaction on turnover decisions, and to determine the influence of workload on turnover of Alfakids home industry employees. The sample used in the research was 30 respondents, the data collection technique in this research used quantitative research methods, the data collection technique used a questionnaire with a Likert scale questionnaire. The results of the research show that job satisfaction has a calculated t value that is greater than the t table, which means that job satisfaction has a significant effect on turnover. Furthermore, workload has a calculated t value that is smaller than the t table, meaning that workload has no significant effect on turnover. Home industry companies are expected to pay attention to facilities and infrastructure to support the work of their employees and provide comfort at work so that employees do not feel their workload is high and can reduce employee turnover rates.

Copyright (c) 2025 Reni Marlina Sianturi¹, Syahrizal Chalil²

Corresponding author :

Email Address: tari10121200@digitechuniversity.ac.id

PENDAHULUAN

Perkembangan era globalisasi yang semakin maju mengakibatkan persaingan yang ketat dalam dunia bisnis. Kondisi tersebut memberikan tantangan kepada pelaku bisnis untuk dapat mengikuti perkembangan zaman, organisasi atau perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia yang terampil dan kreatif sehingga dapat memberikan kinerja yang

baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. sehingga perusahaan perlu mengetahui bagaimana mengelola sumber daya manusia secara optimal karena pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan bergantung pada baik dan buruknya pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh organisasi atau perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan aset utama suatu perusahaan yang menjalankan seluruh aktivitas perusahaan agar dapat berjalan karena tanpa adanya peran karyawan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Permasalahan *turnover* merupakan masalah yang tidak dapat diremehkan karena akan sangat berpengaruh pada seluruh kegiatan perusahaan. Tingginya tingat *turnover* di Home Industri Alfakids menyebabkan berbagai permasalahan seperti yang disampaikan oleh manager melalui wawancara bahwa *turnover* karyawan yang tinggi, mengakibatkan kegiatan produksi terganggu karena keluarnya karyawan secara tiba-tiba sehingga megharuskan karyawan lain untuk lembur mengantikan posisi karyawan yang tiba-tiba keluar. Pada umumnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan karena mereka tidak mendapatkan apa yang mereka harapkan didalam perusahaan tersebut. Rendahnya kepuasan kerja menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk keluar atau pindah mencari pekerjaan lain. kepuasan yang dimaksud dapat berupa kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, ataupun kepuasan terhadap rekan kerja.

Selain kepuasan kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi *turnover* yaitu beban kerja. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Menurut karyawan Home Industri Alfakids, adanya target produksi yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan serta jam lembur yang panjang membuat karyawan merasa memiliki beban kerja yang berat.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif, yang meneliti hubungan antar variabel dengan menggunakan analisis statistik untuk menguji hipotesis. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X1), beban kerja sedangkan variabel dependen adalah turnover (Y).

Penelitian ini dilakukan pada home indutri alfakids. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja diperusahaan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden metode pengambilan sampel berdasarkan siapa saja yang secara kebetulan ditemui dan bersedia mengisi kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari; Data Primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang berisi pertanyaan terkait kepuasan kerja, beban kerja, turnover dan data Sekunder diperoleh dari literatur, jurnal ilmiah, serta laporan yang relevan dengan penelitian ini.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan lima tingkat jawaban, yaitu: 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi klasik, Uji Regresi Linier, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, Uji t, dan Uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Penelitian ini melibatkan 30 responden yang merupakan karyawan home industry alfakids. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas pelanggan adalah perempuan (53,3%), dengan rentang usia dominan antara 30-40 tahun (43,3%). Sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan Diploma dan SMA/MA (masing-masing 73,3%).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	R=Hitung	R-Tabel	keterangan
1	0,38	0,36	Valid
2	0,47	0,36	Valid
3	0,65	0,36	Valid
4	0,50	0,36	Valid
5	0,57	0,36	Valid
6	0,67	0,36	Valid
7	0,64	0,36	Valid
8	0,67	0,36	Valid
9	0,76	0,36	Valid
10	0,79	0,36	Valid
11	0,79	0,36	Valid
12	0,78	0,36	Valid
13	0,65	0,36	Valid
14	0,65	0,36	Valid
15	0,67	0,36	Valid
16	0,62	0,36	Valid
17	0,75	0,36	Valid
18	0,75	0,36	Valid
19	0,70	0,36	Valid
20	0,55	0,36	Valid
21	0,48	0,36	Valid
22	0,59	0,36	Valid

23	0,60	0,36	Valid
24	0,57	0,36	Valid
25	0,59	0,36	Valid
26	0,67	0,36	Valid
27	0,69	0,36	Valid
28	0,73	0,36	Valid
29	0,74	0,36	Valid
30	0,65	0,36	Valid
31	0,67	0,36	Valid
32	0,67	0,36	Valid
33	0,54	0,36	Valid

Sumber: *Output SPSS ver. 25 (2024)*

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap butir instrumen yang dapat diketahui dengan mengkorelasikan antara skor dari setiap butir dengan skor totalnya. Uji validitas dapat dikatakan valid apabila R hitung $>$ R Tabel

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Kriteria Pengujian		
Nilai acuan	Nilai Cronbach's Alpha	Kesimpulan
0,70	0,95	RELIABEL

Sumber: *Output SPSS ver. 25 (2024)*

Keterangan Jika Nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,70 Maka Berkesimpulan Reliabel dan Jika Nilai

Cronbach's Alpha $<$ 0,70 Maka Berkesimpulan tidak Reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual

N	30	
Normal Parameters ^a , b	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,29020980
Most Extreme Differences	Absolute	0,087
	Positive	0,051
	Negative	-0,087
Test Statistic	0,087	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}	
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Nilai dikatakan signifikansi karena $0,200 > 0,10$ maka data berdistribusi normal

Tabel 4. Hasil Uji Regresi

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,625	7,363		0,900	0,376
	Kepuasan Kerja	0,282	0,154	0,374	1,825	0,079

	Beban Kerja	0,341	0,246	0,283	1,383	0,178
a. Dependent Variable: Turnover						

Nilai koefisien regresi untuk variabel X1 kepuasan kerja adalah 0,282 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 dan Y memiliki arah yang positif

Nilai koefisien regresi untuk variabel X2 beban kerja adalah 0,341 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X2 dan Y memiliki arah yang positif.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi

Correlations				
		Kepuasan Kerja	Beban Kerja	Turnover
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	,659**	,560**
	Sig. (2tailed)		0,000	0,001
	N	30	30	30
Beban Kerja	Pearson Correlation	,659**	1	,529**
	Sig. (2tailed)	0,000		0,003
	N	30	30	30
Turnover	Pearson Correlation	,560**	,529**	1
	Sig. (2tailed)	0,001	0,003	
	N	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel kepuasan kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 berhubungan secara signifikan dengan variabel Y. Demikian pula, variabel beban kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X2 memiliki hubungan signifikan terhadap variabel Y.

Berdasarkan nilai Pearson Correlation, variabel kepuasan kerja (X1) memiliki korelasi sebesar 0,560 dengan nilai positif, yang menunjukkan adanya hubungan yang sedang antara X1 dan Y. Sementara itu, variabel beban kerja (X2) memiliki nilai Pearson Correlation sebesar 0,529, juga dengan nilai positif, yang mengindikasikan hubungan yang sedang dengan variabel turnover (Y).

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,599 ^a	0,359	0,312	4,446
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kepuasan Kerja				

Hasil dari uji determinasi dapat dilihat pada tabel diatas, nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,599. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,359 artinya pengaruh variabel independen yaitu X1 kepuasan kerja dan X2 beban kerja terhadap variabel dependen yaitu Y turnover adalah sebesar 35,9%.

Tabel 7. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	6,625	7,363		0,900	0,376
	Kepuasan Kerja	0,282	0,154	0,374	1,825	0,079
	Beban Kerja	0,341	0,246	0,283	1,383	0,178
a. Dependent Variable: Turnover						

Sumber: *Output SPSS ver. 25 (2024)*

Variabel kepuasan kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 1,825, nilai ini lebih besar dari nilai t tabelnya yaitu 1,699 ($1,825 > 1,699$) artinya variabel X1 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y

Variabel beban kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 1,383, nilai ini lebih kecil dari nilai t tabelnya yaitu 1,699 ($1,383 < 1,699$) dengan nilai signifikan $0,178 > 0,05$ artinya variabel X2 tidak berpengaruh signifikan

Tabel 6. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	299,196	2	149,598	7,567	,002 ^b
	Residual	533,771	27	19,769		
	Total	832,967	29			
a. Dependent Variable: Turnover						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, erja Kepuasan K						

Dilihat dari hasil perhitungan uji f nilai f hitung lebih besar dari f tabel yaitu $7,567 > 2,51$ dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, ini artinya variabel X1 dan X2 berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y

Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover karyawan

Dari hasil pengkategorian berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terhadap karyawan home industri alfakids diketahui bahwa hasil analisis deskriptif

variabel kepuasan kerja adalah baik hal ini diperoleh dari hasil aktual yaitu sebesar 1694 dimana nilai tersebut berada diantara nilai 1530 (baik) dan 2250 (sangat baik).

Pada uji asumsi klasik, nilai uji normalitas dikatakan signifikan yaitu $0,200 > 0,10$. Menurut Ghazali (2018) uji normalitas dapat dikatakan signifikan jika data yang kita peroleh $> 0,10$. sehingga pada uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan nilai dapat dinyatakan signifikan karena data yang di peroleh oleh peneliti adalah $0,846 > 0,10$, hal ini dikemukakan oleh Ghazali (2018) bahwa uji heteroskedastisitas dapat dikatakan signifikan jika nilai yang diperoleh $> 0,10$ maka hal tersebut tidak terjadi gejala indikasi heteroskedastisitas. Dan pada uji multikolinearitas nilai tolerance variabel kepuasan kerja berada pada angka $0,566 > 0,10$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas menurut Umar (2017) kriteria multikolinearitas dengan tolerance adalah jika nilai $< 0,10$ kemungkinan terjadi multikolinearitas dan jika nilai $> 0,10$ maka tidak ada masalah multikolinearitas, kemudian pada nilai nilai VIF nilai variabel kepuasan kerja berada pada angka $1,766 < 10$ dan dinyatakan tidak masalah multikolinearitas.

Pada uji Regresi variabel kepuasan kerja berada pada angka $0,282$ yang betanda positif, hal ini menunjukkan bahwa hubungan variael X1 dengan Y memiliki arah yang positif. Dan pada uji korelasi variabel kepuasan kerja menunjukkan angka signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berhubungan secara signifikan dengan variabel Y, menurut

Sugiyono (2016) uji korelasi digunakan untuk mengukur hubungan natara dua variabel baik dalam arah posotif maupun arah negatif uji korelasi dapat dikatakan signigikan jika nilai $< 0,05$ dan tidak sgnifikan jika angka $> 0,05$. Selanjutnya pada uji determinasi dari output diperoleh R2 sebesar $0,359$ artinya pengaruh variabel independen yaitu X1 terhadap Y adalah sebesar $35,9\%$.

Pada Uji T variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar $1,825$ nilai ini lebih besar dari tabelnya yaitu $1,669$ artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Y, menurut sugiyono (2016) Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, dan jika t hitung $> t$ table maka H_0 ditolak dan dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dan pada uji peneliti menyimpulkan sesuai dengan data yang diperoleh yaitu t hiyung $>$ dari t tabel yaitu $7,567 > 2,51$ dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Keputusan Turnover Karyawan

Dari hasil pengkategorian berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terhadap karyawan home industri alfakids diketahui bahwa hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja adalah baik hal ini diperoleh dari hasil aktual yaitu sebesar 1094 dimana nilai tersebut berada diantara nilai 918 (baik) dan 1350 (sangat baik).

Pada uji asumsi klasik, nilai uji normalitas dikatakan signifikan yaitu $0,200 > 0,10$ maka data berdistribusi normal, Menurut Ghazali (2018) uji normalitas dapat dikatakan signifikan jika data yang kita peroleh $> 0,10$. sehingga pada uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan nilai dapat dinyatakan signifikan karena data yang di peroleh oleh peneliti adalah $0,585 > 0,10$, hal ini dikemukakan oleh Ghazali (2018) bahwa uji heteroskedastisitas dapat dikatakan signifikan jika nilai yang diperoleh $> 0,10$ maka hal tersebut tidak terjadi gejala indikasi heteroskedastisitas. Dan pada uji multikolinearitas nilai tolerance variabel beban kerja berada pada angka $0,566 > 0,10$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas menurut

Umar (2017) kriteria multikolinearitas dengan tolerance adalah jika nilai $< 0,10$ kemungkinan terjadi multikolinearitas dan jika nilai $> 0,10$ maka tidak ada masalah multikolinearitas, kemudian pada nilai nilai VIF nilai variabel kepuasan kerja berada pada angka $1,766 < 10$ dan dinyatakan tidak masalah multikolinearitas. Pada uji Regresi variabel beban kerja berada pada angka 0,341 yang betanda positif, hal ini menunjukan bahwa hubungan variael X1 dengan Y memiliki arah yang positif. Dan pada uji korelasi variabel beban kerja menunjukan angka signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berhubungan secara signifikan dengan variabel Y, menurut Sugiyono (2016) uji korelasi digunakan untuk mengukur hubungan natara dua variabel baik dalam arah posotif maupun arah negatif uji korelasi dapat dikatakan signigikan jika nilai $< 0,05$ dan tidak signifikan jika angka $> 0,05$. Selanjutnya pada uji determinasi dari output diperoleh R2 sebesar 0,359 artinya pengaruh variabel independen yaitu X1 terhadap Y adalah sebesar 35,9 %. Pada Uji T variabel beban kerja memiliki nilai t hitung sebesar 1,383 nilai ini lebih kecil dari tabelnya yaitu 1,669 artinya variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y, menurut sugiyono (2016) Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{table}}$ maka H_0 diterima dan dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dan pada uji f peneliti menyimpulkan sesuai dengan data yang diperoleh yaitu $f_{\text{hitung}} > f_{\text{table}}$ yaitu $7,567 > 2,51$ dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Karyawan

Pengaruh kepuasan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap turnover (Y) dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan Terhadap Turnover (Y) Berdasarkan nilai Pearson Correlation, variabel kepuasan kerja (X1) memiliki korelasi sebesar 0,560 dengan nilai positif, yang menunjukkan adanya hubungan yang sedang antara X1 dan Y. Sementara itu, variabel beban kerja (X2) memiliki nilai Pearson Correlation sebesar 0,529, juga dengan nilai positif, yang mengindikasikan hubungan yang sedang dengan variabel turnover (Y).

SIMPULAN

1. Dari hasil uji t, pada variabel kepuasan kerja (X1) memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabelnya, artinya variabel kepuasan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel turnover (Y) secara parsial.
2. Dari hasil uji t, pada variabel beban kerja (X2) memiliki t hitung lebih kecil dari nilai t tabelnya artinya variabel beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel turnover (Y) secara parsial,
3. Dilihat dari hasil perhitungan uji f nilai f hitung lebih besar dari f tabel, artinya variabel kepuasan kerja (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel turnover (Y) secara simultan

Referensi :

- Aeniyatul. (2019). Bab iii metoda penelitian. Jurnal Akuntansi Dan Keuangan, 3, 1-9.
- Amin, J. (2021). Pengaruh Kualitas Produk, Harga, dan Promosi terhadap Keputusan Pembelian Indomie di Kecamatan Tarumajaya. Stie, 1(3), 41- 52.
- <https://www.ejournal.stitpn.ac.id/index.php/bintang/article/view/716/476>
- Awang, J. K., Wiloso, P. G., & Kristiyanto, W. H. (2021). Kekuatan Otot Tangan Petani Padi Sebagai Sarana Informasi Klinis Dalam Mengantisipasi Risiko Kecelakaan Kerja Kritis, 30(2), 101-109.

<https://doi.org/10.24246/kritis.v30i2p101-109>

Bimaputra, A., & Parwoto. (2020). Pengaruh Beban Kerja , Kepuasan Kerja , dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intentions (Studi Kasus pada PT . ABC) Program Studi Magister Manajemen Universitas Mercu Buana , Kranggan. Jurnal Publikasi Universitas Mercubuana, 4(3), 1-14.

<https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/indikator>

Faisal, Y., Indriyani, I., Mayang, T., & Muhamad4, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan

Keuangan. Jurnal Maneksi, 12(1), 176–185. <https://doi.org/10.31959/jm.v12i1.1307>

Fujiana, R., Rahardja, E., & Manajemen, J. (2016). ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL

TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi pada PT Indotirta Jaya Abadi, Ungaran). Diponegoro Journal of Management, 5(3), 1-12. <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php>

Hadi, H. (2021). Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Produk Pt Matahari Department Store Di Arion Mall.

Handayani. (2020). Bab III Metode Penelitian. Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3), 248–253.

Handoyo, M. A. (2019). Kemampuan Sumber Daya Manusia dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja. Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local., 1(69), 5–24.

Hermiyanty, Wandira Ayu Bertin, D. S. (2017). BAB III metode penelitian. Journal of Chemical Information and Modeling, 8(9), 1-58.

Indriasari, at all. (2019). Pengaruh Locus Of Control Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Etos Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Journal of Management, 2(3), 1-19. <https://journal.stteamkop.ac.id/index.php/yume>

Jahidah Islamy, F. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Kayawan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun (Studi Kasus pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 019). Jurnal Indonesia Membangun, 18(2), 30 –44. <https://jurnal.inaba.ac.id/>

JASMINE, K. (2014). Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu, 1978, 11–35.

Kurniawan, H., Kurniasih, N., & Yuzianah, D. (2023). Enhancing Problem Solving Skills in Mathematics: Applying LDMAT and SRL for Students with Learning Difficulties.

Jurnal Gantang, 8(1), 21–35. <https://doi.org/10.31629/jg.v8i1.5647> Lidya. (2021). Uji Reliabilitas Dalam Metode Penelitian. 30–42.

OKTAVIYANTI, N. (2020). pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada GraPARI Telkomsel Medan. 1–64.

Pada, K., Albasi, P. T., & Lestari, P. (2023). Pengaruh employee retention terhadap turnover intention karyawan pada pt. albasi priangan lestari banjar. 5(2013), 75–84.

Pranata, I. G. N., & Utama, I. W. M. (2019). PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia

Pratiwi, G., & Lubis, T. (2021). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan UD Adli di Desa Sukajadi Kecamatan Perbaungan. All Fields of Science Journal Liaison Academia and Sosioity, 1(3), 27–41. <https://doi.org/10.58939/afosj-las.v1i3.83> Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi. 7.

Romer, E. (2020). Pengaruh Harga Transfer dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Penghindaran Pajak. Akuntansi, 2(1), 15–22. <https://www.statistikian.com/2013/01/ujif-dan-ujit.html>

Ruslani, L., & Nurfajriah, N. (2017). Analisis Beban Kerja Fisiologi Dan Psikolog Karyawan Pembuatan Baju Di Pt Jaba Garmindo Majalengka. Bina Teknika, 11(2), 114.

<https://doi.org/10.54378/bt.v11i2.103>

Setiani Tia. (2018). Pengaruh Tingkat Suku Bunga Kredit Terhadap Permintaan Kredit Modal Kerja (Kmk) Pada Bank Umum Di Indonesia Periode Tahun 2006-2016. Jurnal Akuntansi, 10, 99–107.

- Sujarweni Wiratna. (2017). Metodologi Penelitian: Metodologi penelitian Skripsi. Rake Sarasin, c, 1-36. http://bppsdmk.kemkes.go.id/pusdiksdmk/wpcontent/uploads/2017/11/Daft_ar-isiMetodologi-Penelitian_k1_restu.pdf
- Teguh, R., Bambang Swasto, S., & Ika, R. (2017). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(2), 1-9.
- Tjiabrata, F. R. (2022). Anitha Paulina Tinambunan (Hal. 24-33) Pengaruh Beban Kerja. *Jrak*, 8(1), 24-33.