
PENGARUH INSENTIF, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

*(The Influence Of Incentives, workload, And Working Environment On Turnover
Intention)*

Majid Budiarto¹; Tri Wahyu Wirjawan²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh insentif, beban kerja dan lingkungan kerja pada turnover intention pada Karyawan PT Mulia Industrindo Tbk). Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner. Hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan berarah positif insentif, beban kerja dan lingkungan kerja pada turnover intention.

Kata kunci: *Insentif, beban kerja, lingkungan kerja, turnover intention*
Kode JEL:

Abstract

This study aims to examine the effect of incentives, workload and work environment on turnover intention of PT Mulia Industrindo Tbk employees). This research method uses a quantitative method by distributing questionnaires. The results of this study can prove that there is a significant positive influence of incentives, workload and work environment on turnover intention.

Keywords: *Incentives, workload, work environment, turnover intention*
JEL Codes:

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya utama dalam setiap perusahaan. Perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan baik dan memperhitungkan kelebihan dan kekurangan karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Hal inilah yang menjadi salah satu tantangan sumber daya manusia dalam mempertahankan karyawan di perusahaan. Apabila perusahaan tidak mengorganisasikan sumber daya manusianya dengan baik, maka konsekuensi yang dapat diterima adalah karyawan akan memilih mencari peluang kerja di tempat lain.

Pandemi covid-19 berangsur pulih secara bertahap pada tahun 2022 hingga saat ini, menyebabkan kekurangan bahan baku dan gangguan rantai pasokan, sehingga menyebabkan inflasi global lebih tinggi. Situasi ini memperburuk situasi perekonomian global. Di tengah gejolak perekonomian global, perbaikan perekonomian Indonesia kemungkinan akan terus berlanjut. Pertumbuhan ekonomi tersebut didukung oleh peningkatan konsumsi nasional dan juga didukung oleh penyaluran bantuan sosial dan pelonggaran ruang lingkup aktivitas. Di bidang dunia usaha, pemerintah telah mengambil kebijakan fiskal dan moneter yang mendukung pertumbuhan positif kinerja ekspor dan investasi.

Keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari tempat kerja lain dapat disebut dengan *turnover intention* (Ardianto & Bukhori, 2021). Niat melakukan *turnover* karyawan dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan karena akan menambah anggaran proses *rekrutmen* dan pelatihan, sehingga produktivitas perusahaan akan menurun (Ismael et al., 2021).

Menurut data Michae pada tahun 2022, 84% karyawan yang bekerja di perusahaan manufaktur akan meninggalkan pekerjaannya. Menurut survei yang dilakukan oleh Polls (Annur 2023), beberapa faktor menjadi alasan yang mendorong karyawan untuk berhenti: 1) Gaji yang tidak sesuai (64,9% karyawan); 2) Bekerja lembur dan tidak teratur (56,9% pekerja); 3) Budaya kerja yang tidak sehat (52,4% pegawai); 4) Ketidakmampuan mengembangkan karir (38,5% pekerja); 5) Tidak adanya keseimbangan antara kehidupan karyawan dan pribadi karyawan (37,2% karyawan).

Turnover pada PT. Mulia Industrindo Tbk selama dua tahun terakhir adalah sebagai berikut :

Tabel 1 Data *Turnover* PT. Mulia Industrindo Tbk

2021	2022
0,87%	0,89%

Sumber : Laporan Tahunan PT Mulia Industri Tbk (2022)

Dampak dari pulihnya pandemi Covid-19 dan perbaikan perekonomian menyebabkan beban kerja karyawan bertambah, hal tersebut terjadi dikarenakan output produksi di PT Mulia Industrindo bertambah sehingga karyawan mendapatkan tekanan dalam pekerjaannya. Oleh sebab itu, karyawan banyak yang meninggalkan perusahaan dikarenakan beban kerja semakin bertambah tetapi tidak sesuai dengan benefit yang didapatkan. Dari data *turnover intention* pada tabel diatas dapat diketahui pada tahun 2021 *turnover intention* sebesar 0,87% terdiri dari 28 orang. Sedangkan pada tahun 2022 *turnover intention* sebesar 0,89% terdiri dari 29 orang. Bagus & Surya, (2017) berpendapat bahwa salah satu alasan karyawan berniat keluar dari perusahaan adalah karena insentif yang ditawarkan tidak sesuai. Hal inilah yang menyebabkan pegawai meninggalkan pekerjaannya, khususnya pegawai yang telah memberikan kontribusi dan mempunyai potensi yang baik bagi perusahaan, dengan harapan agar pegawai tersebut dapat memperoleh insentif atau imbalan dari perusahaan (Saputra et al., 2022).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi & Komariah, 2020) mengatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Krisdianto & Widyastuti, 2022) mengatakan terdapat aspek insentif yang berdampak positif terhadap *turnover intention*. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Setiawati & Yunita, 2019) menyatakan Insentif berpengaruh

terhadap *turnover intention*. Insentif telah disesuaikan sedemikian rupa dengan berdasarkan kinerja dan harapan karyawan. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat merasakan kepuasan kerja dalam menjalankan tugasnya di perusahaan, dan agar pegawai dapat mengelola beban kerjanya dengan rasa tanggung jawab penuh (Meutia & Narpati, 2021).

Menurut hasil penelitian (Riani & Putra, 2017) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Menurut (Fitriantini et al., 2020) Beban kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap *turnover intention*. Menurut penelitian (Kristin & Marlina, 2022) Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Alfaria Trijaya. Kemudian (Andreas & Astawa, 2020) menyatakana bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Harper Hotel Kuta. Beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dan harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan untuk mencapai tujuan. Lingkungan kerja mencerminkan tempat kerja yang baik yang bekerja dan dapat memberikan kesan bahwa pekerjaan itu menyenangkan, aman, menarik, dan sebagainya. Perubahan lingkungan kerja dapat menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan antara aktivitas fisik dan mental setiap individu, dan apabila hal ini berlangsung lama dapat menimbulkan permasalahan baru baik fisik maupun mental (Norawati et al., 2021).

Menurut (Haholongan, 2018) terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Menurut (Kristin & Marlina, 2022) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Alfaria Trijaya. Menurut (Khomaryah et al., 2020) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Efrata Retailindo Kota Surakarta. (Andreas & Astawa, 2020) menyatakana bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Harper Hotel Kuta. Sedangkan menurut penelitian (Purwati & Maricy, 2021) Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bumi Raya Mestika. Lingkungan kerja yang berubah, seperti adaptasi terhadap teknologi baru atau perubahan struktural dalam organisasi, dapat mempengaruhi *turnover intention*. Namun, ada kekurangan studi yang fokus pada bagaimana perubahan ini secara spesifik berinteraksi dengan faktor-faktor seperti insentif dan beban kerja dalam mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan mereka.

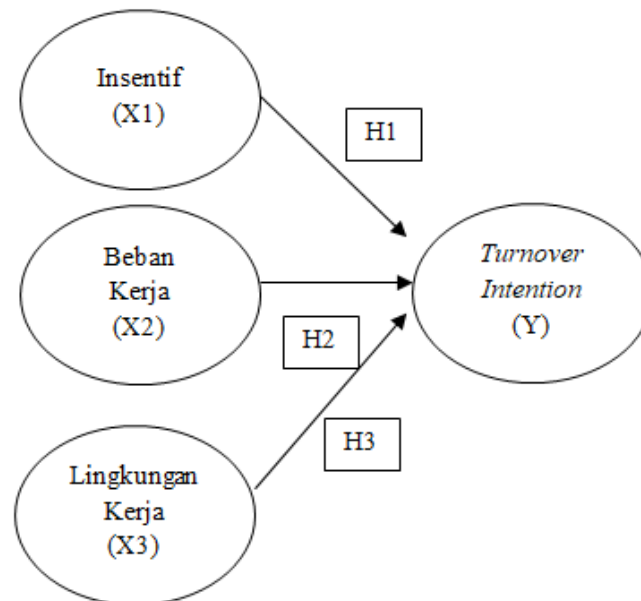
METODOLOGI

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang mencari hubungan sebab akibat antara tiga variabel independen (variabel bebas) yaitu insentif (X1), beban kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) dengan satu variabel dependen (variabel terkait) yaitu *turnover intention* (Y).

Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Mulia Industrindo Tbk dengan kriteria yaitu di usia produktif, (Moekijat, 1993) menyatakan bahwa faktor usia karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, seperti yang terlihat misalnya pada kelompok produktif. Kelompok produktif berkisar usia 25 hingga 40 tahun. Kelompok produktif ini dicirikan oleh sifat progresif, cerdas, berpengetahuan luas, umumnya berkembang dengan baik, bergaji tinggi, kaya, dan sangat produktif.

Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu probability sampling dengan teknik simple random sampling yang akan dilakukan pada karyawan PT Mulia Industrindo Tbk.

Jenis data yang digunakan adalah data primer, pengumpulan data primer dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang berhubungan dengan penelitian ini, yakni karyawan PT Mulia Industrindo Tbk. Data yang terkumpul dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden akan diolah dengan perhitungan PLS-SEM menggunakan smartPLS 4.



Sumber: Gambar dibuat penulis (2024)

Gambar 1. Desain Penelitian

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Variabel/Konsep	Indikator	Skala
<p><i>Turnover intention</i> adalah kecenderungan atau keinginan seseorang untuk berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya</p> <p>Sumber : (Halimah et al., 2016)</p>	1. Memikirkan untuk keluar 2. Pencarian alternatif pekerjaan 3. Niat untuk keluar	Interval 1-5
<p>insentif merupakan suatu bentuk rangsangan atau motivasi yang disengaja yang diberikan kepada karyawan untuk mendorong mereka bekerja lebih efektif, meningkatkan kepuasan kerja, dan mencapai tujuan perusahaan.</p> <p>Sumber : (Anggraito & Amboningtyas, 2018)</p>	1. Financial 2. Non financial 3. Sosial	Interval 1-5

Variabel/Konsep	Indikator	Skala
Beban kerja merupakan serangkaian proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja atau karyawan dalam jangka waktu tertentu. Sumber : (Andreas & Astawa, 2020)	1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai	Interval 1-5
lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila masyarakat/karyawan dapat melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sumber : (Andreas & Astawa, 2020)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Fasilitas kerja	Interval 1-5

Sumber: Data diolah pribadi (2024)

HASIL

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Conclusion
Insentif	0.946	Reliable
Beban kerja	0.908	Reliable
Lingkungan Kerja	0.917	Reliable
<i>Turnover intention</i>	0.925	Reliable

Sumber : Data diolah SmartPLS 4 (2024)

Dari data tabel *Cronbach's Alpha* pada penelitian ini semua telah memenuhi nilai minimum yakni insentif 0.946, beban kerja 0.908, lingkungan kerja 0.917 dan *turnover intention* 0.925, maka dapat disimpulkan bahwa data diatas dapat diterima.

Tabel 4. Uji Validitas

Variable	Indicator Valid	Outer Loading	AVE Value	Conclusion
Insentif	X1.1	0.861	0.698	Valid
	X1.2	0.839		
	X1.3	0.778		
	X1.4	0.887		
	X1.5	0.855		
	X1.6	0.822		
	X1.7	0.843		
	X1.8	0.791		
	X1.9	0.835		
Beban Kerja	X2.1	0.749	0.577	Valid
	X2.2	0.770		
	X2.3	0.805		
	X2.4	0.724		

	X2.5	0.763		
	X2.6	0.708		
	X2.7	0.784		
	X2.8	0.790		
	X2.9	0.737		
Lingkungan Kerja	X3.1	0.810	0.601	Valid
	X3.2	0.802		
	X3.3	0.736		
	X3.4	0.746		
	X3.5	0.785		
	X3.6	0.742		
	X3.7	0.814		
	X3.8	0.797		
	X3.9	0.739		
<i>Turnover intention</i>	Y.1	0.864	0.627	Valid
	Y.2	0.750		
	Y.3	0.807		
	Y.4	0.800		
	Y.5	0.781		
	Y.6	0.786		
	Y.7	0.787		
	Y.8	0.780		
	Y.9	0.767		

Sumber : Data diolah SmartPLS 4 (2024)

Dari data tabel *outer loading* pada penelitian ini sudah memenuhi nilai minimum yakni 0.7 maka dapat disimpulkan bahwa data diatas *valid*. Dari data tabel *Average Variance Extracted (AVE)* pada penelitian ini semua telah memenuhi nilai minimum yakni insentif 0.698, beban kerja 0.577, lingkungan kerja 0.601 dan *turnover intention* 0.627, maka dapat disimpulkan bahwa data diatas dapat diterima.

Tabel 5. Uji Hipotesis

Kode	Uraian Hipotesis	T statistic	Kesimpulan
H1	Insentif → <i>Turnover intention</i>	2.864	Diterima
H2	Beban Kerja → <i>Turnover intention</i>	3.955	Diterima
H3	Lingkungan Kerja → <i>Turnover intention</i>	3.505	Diterima

Sumber : Data diolah SmartPLS 4 (2024)

Dari data tabel 4.12 *T statistic* pada penelitian ini >1.96 yakni insentif terhadap *turnover intention* 2.864 artinya signifikan, beban kerja terhadap *turnover intention* 3.955 artinya signifikan dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* 3.505 artinya signifikan.

PEMBAHASAN

Insentif berpengaruh signifikan berarah positif terhadap *turnover intention*. Maka dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini

sejalan dengan penelitian (Pratiwi & Komariah, 2020) dalam artikel yang berjudul “*Turnover intention* berdasarkan Retensi Karyawan dan Insentif” terbit di *Journal of Business, Management and Accounting* Vol. 2 No. 1 Desember 2020 hasil penelitian ini menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya sejalan dengan penelitian (Krisdianto & Widyastuti, 2022) Dalam artikel yang berjudul “Dampak Pelatihan, Insentif, Motivasi Kerja terhadap *Turnover intention* Pegawai di Rumah Sakit Olahraga Nasional Kemenpora” terbit di *Jurnal Ilmiah Indonesia* Vo.7 No.8 Agustus 2022 hasil penelitian ini terdapat aspek insentif yang berdampak positif terhadap *turnover intention*. Selanjutnya sejalan dengan penelitian (Setiawati & Yunita, 2019) dalam artikel yang berjudul “*Effect of Incentives and Work Environment on Ship Crew Turnover intention*” terbit di *Advances in Transportation and Logistics Research* Vol. 2 No. 1 Desember 2019 hasil penelitian ini menyatakan Insentif berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention*.

Beban kerja berpengaruh signifikan berarah positif terhadap *turnover intention*. Maka dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian (N. L. T. Riani & Putra, 2017) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover intention* Karyawan” terbit di *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol. 6 No. 11 Oktober 2017 hasil penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya sejalan dengan penelitian (Fitriantini et al., 2020) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover intention* Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram” terbit di *jurnal distribusi* Vol.8 No. 1 Maret 2020 hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja terhadap *turnover intention*. Selanjutnya sejalan dengan penelitian (Kristin & Marlina, 2022) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan” terbit di *Economics, Accounting and Business journal* Vol. 2 No. 1 Januari 2022 hasil penelitian ini menyatakan bahwa bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Alfaria Trijaya. Selanjutnya sejalan dengan penelitian (Andreas & Astawa, 2020) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan pada Harper Hotel Kuta” terbit di *Journal Research Management (JARMA)* Vol. 02 No. 1 Desember 2020 Hasil penelitian ini menyatakana bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Harper Hotel Kuta.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan berarah positif terhadap *turnover intention*. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian (Haholongan, 2018) dalam artikel yang berjudul “Stres Kerja, Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* Perusahaan” terbit di *Jurnal Manajemen Indonesia* Vol.18 No.1 April 2018 hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Selanjutnya sejalan dengan penelitian (Kristin & Marlina, 2022) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban kerjadan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan” terbit di *Economics, Accounting and Business journal* Vol. 2 No. 1 Januari 2022 hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Alfaria Trijaya. Selanjutnya sejalan dengan penelitian (Khomaryah et al., 2020) dalam artikel yang berjudul “*Turnover intention* PT. Efrata Retailindo Ditinjau dari

Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja” terbit *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* Vol.3 No.1 April 2020 hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Efrata Retailindo Kota Surakarta. Selanjutnya sejalan dengan penelitian (Andreas & Astawa, 2020) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan pada Harper Hotel Kuta” terbit di *Journal Research Management (JARMA)* Vol. 02 No. 1 Desember 2020 Hasil penelitian ini menyatakana bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Harper Hotel Kuta.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan berarah positif terhadap *turnover intention*. Hal tersebut mendukung teori dari Anggraito & Amboningtyas, (2018) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Oleh karena itu, untuk mencegah *turnover intention*, sebuah perusahaan harus berhati-hati dalam memberikan insentif kepada karyawan sesuai dengan masa kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan berarah positif terhadap *turnover intention*. Hal tersebut mendukung teori dari (Andreas & Astawa, 2020) yang menyatakan bahwa semakin bertambahnya beban kerja maka *turnover intention* karyawan juga semakin besar. Semakin banyak beban kerja di suatu perusahaan, semakin besar pula niat untuk berhenti. Suatu tugas dianggap sulit jika energi dasar telah habis dan energi cadangan masih perlu digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Sebaliknya, suatu tugas dianggap mudah jika energi dasar yang tersisa cukup setelah tugas tersebut selesai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan berarah positif terhadap *turnover intention*. Hal tersebut mendukung teori dari (Andreas & Astawa, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab keberhasilan kerja, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif.

Penelitian yang telah dilakukan memberikan saran untuk penelitian selanjutnya hendaknya mempertimbangkan sampel yang lebih luas dan periode pengamatan baru agar hasil penelitian lebih menyeluruh. Penelitian selanjutnya hendaknya menggunakan sumber atau referensi yang terkini, hal ini dimaksudkan agar penelitian selanjutnya dapat lebih optimal. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini, hal ini bertujuan untuk menyempurnakan penelitian sebelumnya.

Untuk mengurangi peningkatan pengatuh insentif, pihak manajemen PT Mulia Industri Tbk sebaiknya memberikan segala kebutuhan perlengkapan atau peralatan yang dibutuhkan karyawan lebih memadai lagi kedepannya. Pemberian uang lembur atau insentif lembur kepada karyawan yang melakukan kegiatan di luar jam kerja hingga

promosi untuk kenaikan jabatan. Untuk mengurangi peningkatan pengaruh beban kerja, pihak manajemen hendaknya melihat kesesuaian kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan PT Mulia Industrindo Tbk. Untuk mengurangi pengaruh lingkungan kerja, pihak manajemen PT Mulia Industri Tbk hendaknya Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dalam menjalankan setiap pekerjaannya, menjalin komunikasi dan hubungan yang baik dengan setiap individu baik rekan kerja maupun atasan, memperkecil kesenjangan antara atasan dan bawahan sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreas, I. P., & Astawa, A. (2020). *Pengaruh kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan pada harper hotel kuta*. 02(1), 1–11.
- Anggraito, S. C., & Amboningtyas, D. (2018). Pengaruh Insentif Financial, Insentif Non Financial Dan Human Resources Tools Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dengan Implikasinya Terhadap *Turnover intention* Kerja Pada Pt. Inhutan Kabupaten Demak. *Journal Of Management*, 1–11.
- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). *Turnover intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja*. In *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* (Vol. 2, Issue 01, pp. 89–98). <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i01.71>
- Bagus, I., & Surya, K. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention Pada Agent Pru Megas*. 6(8), 4156–4184.
- Desinta Yuni Larasati, Cyrilla Indri Parwati, T. I. O. (2013). Usulan Upah Insentif Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Sistem Rowan Dan Emersondi D&D Handycraft Collection. *Jurnal Rekayasa Dan Inovasi Teknik Industri*, 6(2), 46–52.
- Devi Kristin, Evi Marlina, N. F. L. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Bebankerjadan Kepuasan Kerja Terhadap Turnoverintention Karyawan.pdf*.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Haholongan, R. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 61–67. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i1.1260>
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Maria M Minarsih. (2016). Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Pramuniaga Di Gelael Supermarket. *Journal of Management*, 2(2).
- Ismael, N. B., Othman, B. J., Gardi, B., Hamza, P. A., Sorguli, S., Aziz, H. M., Ahmed, S. A., Sabir, B. Y., Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). The Role of Training and Development on Organizational effectiveness. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(3), 15–24. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.3.3>
- Khomaryah, Esti, Supawi Pawenang, S. H. A. . (2020). *Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau*

Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. 3(1), 1–23.

- Meutia, K. I., & Narpati, B. (2021). Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 5(1), 42. <https://doi.org/10.32493/frkm.v5i1.12426>
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, XV(01), 95–106. <http://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/2459> Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap *Turnover intention* Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 2, Issue 1, pp. 77–91). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover intention* Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 255226.
- Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1491. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1491-1500.2022>
- Setiawati, R., & Yunita, P. (2019). Effect of Incentives and Work Environment on Ship Crew *Turnover intention*. *Advances in Transportation and Logistics Research*, 196–202.