

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT CIPTA KEMAS INDAH CEMERLANG

Gusliana Wayan Dila Pratiwi¹

Email : guslianaway@gmail.com

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan¹

Dede Andi²

Email : dosen02463@unpam.ac.id

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada PT Cipta Kemas Indah Cemerlang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 58 responden yang dipilih menggunakan rumus Slovin dengan *margin of error* 10%. Analisis data dilakukan dengan metode regresi linier berganda menggunakan software SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $7,473 > 2,004$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Demikian pula, Lingkungan Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $6,567 > 2,004$ dengan taraf signifikansi $0,0001 < 0,05$. Secara simultan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $49,342 > 2,770$ dan taraf signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 64,2% menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variabel *Turnover Intention* sebesar 64,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

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

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Workload and Work Environment on employees' Turnover Intention, both partially and simultaneously, at PT Cipta Kemas Indah Cemerlang. A quantitative research method was employed, with data collected through questionnaires distributed to 58 respondents, selected using the Slovin formula with a 10% margin of error. The data were analyzed using multiple linear regression with SPSS version 29. The results show that, partially, Workload has a significant effect on Turnover Intention, with a t-value greater than the t-table value ($7.473 > 2.004$) and a significance level of $0.001 < 0.05$. Similarly, the Work Environment also has a significant effect on Turnover Intention, as indicated by a t-value of $6.567 > 2.004$ and a significance level of $0.0001 < 0.05$. Simultaneously, both Workload and Work Environment significantly affect Turnover Intention, with an F-value of $49.342 > 2.770$ and a significance level of $0.001 < 0.05$. The Adjusted R Square value of 64.2% indicates that Workload and Work Environment collectively explain 64.2% of the variation in Turnover Intention, while the remaining percentage is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Workload, Work Environment, *Turnover Intention*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen penting dalam organisasi yang berperan langsung dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan perusahaan. SDM bukan hanya sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai aset yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Tanpa SDM yang berkualitas, proses bisnis akan sulit berjalan lancar dan pencapaian target organisasi akan terancam tidak optimal.

Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus mampu mengelola SDM dengan cermat serta memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan dan

kesejahteraan mereka, agar mampu memberikan kontribusi

maksimal terhadap keberhasilan perusahaan. Untuk mengelola SDM dan sumber daya organisasi lainnya diperlukan adanya manajemen, menurut (Hasibuan, 2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang dapat mengatur hubungan dan peran tenaga kerja, sehingga mereka dapat berkontribusi secara efektif dan efisien untuk tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Faktor-faktor seperti beban kerja dan lingkungan

kerja menjadi sangat penting dalam pengelolaan SDM, karena mempengaruhi produktivitas dan turnover karyawan yang berdampak langsung pada stabilitas operasional.

Menurut Linda Rahmawati dan Nurwanti (2022:2), turnover intention adalah keinginan internal seorang karyawan untuk berhenti bekerja atau mencari pekerjaan lain. Tingginya tingkat turnover menunjukkan ketidakmampuan perusahaan dalam menjaga kenyamanan karyawannya. Dampak negatif dari turnover intention menyebabkan perusahaan harus mengeluarkan waktu dan biaya yang tidak sedikit, baik dalam perekrutan, pelatihan, maupun waktu untuk beradaptasi. Saat ini, tingginya tingkat turnover intention karyawan menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, terutama pada PT. Cipta Kemas Indah Cemerlang.

Saat ini PT. Cipta Kemas Indah Cemerlang sedang mengalami peningkatan turnover intention karyawan yang cenderung meningkat setiap tahunnya. Berdasarkan hasil observasi peneliti, ditemukan turnover intention yang cukup tinggi.

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan PT. Cipta Kemas Indah Cemerlang Periode Tahun 2022-2024

Periode	Posisi Awal	Karyawan Baru	Karyawan Keluar	Posisi Akhir	Presentase %
2022	130	10	8	132	6,15%
2023	132	12	10	134	7,46%
2024	134	15	12	137	8,96%

Sumber: HRD data yang diolah (2024)

Berdasarkan informasi yang ditampilkan dalam tabel diatas, menunjukkan bahwa pada tahun 2022 terdapat 6,15% tingkat *turnover*, pada tahun 2023 terdapat 7,46% tingkat *turnover*, serta pada tahun 2024 terdapat sebanyak 8,96% tingkat *turnover*. Peningkatan *turnover* pada periode 2022-2024 ini menunjukkan adanya tantangan dalam mempertahankan karyawan. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan, salah satunya adalah beban kerja.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017:60), beban kerja adalah suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan sebagai akibat dari tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan karyawan merasa stres bahkan kelelahan yang berdampak pada kesehatan fisik dan mental mereka.

Jumlah karyawan yang terbatas menyebabkan beban kerja yang lebih berat bagi para karyawan. Di PT. Cipta Kemas Indah Cemerlang, salah satu masalah yang sering dihadapi karyawan adalah adanya pekerjaan ganda (*double job*) yang harus diselesaikan. Hal ini menyebabkan pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan secara maksimal, seringkali tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Berdasarkan hasil observasi peneliti ditemukan beban kerja diperusahaan yang masih belum maksimal.

Tabel 1.2
Data Beban Kerja Karyawan PT. Cipta Kemas Indah Cemerlang Periode Tahun 2022-2024

Bulan	2022		2023		2024	
	Liquid (cm)	Solid (cm)	Liquid (cm)	Solid (cm)	Liquid (cm)	Solid (cm)
Januari	9.939.826	10.218.406	9.825.960	11.941.242	9.143.978	17.969.514
Februari	10.009.225	9.292.904	8.510.809	10.142.907	10.656.199	17.634.013
Maret	10.481.051	9.473.119	9.784.026	11.820.429	9.311.293	19.364.429
April	10.146.176	9.822.408	8.047.836	8.546.931	7.996.497	11.983.244
Mei	6.986.322	9.467.457	6.262.398	7.496.674	9.840.918	17.166.942
Juni	9.333.835	8.468.824	9.216.766	9.537.521	11.108.134	15.561.586
Juli	8.362.220	8.419.526	9.208.702	8.857.561	10.474.600	18.279.879
Agustus	8.436.511	10.804.150	9.266.314	8.858.592	10.609.757	18.481.994
September	10.666.002	8.147.810	9.192.039	9.204.076	9.546.124	17.343.913
Oktober	9.329.500	7.636.246	9.224.569	8.544.564	10.807.560	15.718.051
November	10.211.473	7.895.602	8.924.954	16.328.296	11.735.350	11.191.987
Desember	10.033.855	10.220.702	8.546.028	16.715.422	11.054.027	10.212.261
Total	113.935.994	109.867.152	106.010.401	127.994.214	122.284.436	190.907.811
Rata-rata	9.494.666	9.155.596	8.834.200	10.666.184	10.190.370	15.908.984

Sumber: HRD data yang diolah (2024)

Berdasarkan data beban kerja pada kategori *liquid* dan *solid* selama periode 2022 hingga 2024, PT Cipta Kemas Indah Cemerlang menghadapi sejumlah permasalahan dalam pengelolaan produksi dan sumber daya manusia. Terjadi fluktuasi volume produksi antara kedua kategori tersebut, khususnya pada tahun 2024, di mana produk *solid* mengalami lonjakan tajam pada bulan Januari, Mei, Juli, Agustus, dan November. Sementara itu, volume *liquid* cenderung menurun atau stabil di bulan-bulan tersebut. Ketidakseimbangan ini menyebabkan pembagian beban kerja yang tidak merata. Pada bulan-bulan dengan penurunan produksi *liquid* seperti Februari, April, dan Desember, karyawan bagian *liquid* cenderung mengalami waktu kerja yang kosong, sedangkan bagian *solid* justru menghadapi tekanan kerja yang tinggi karena lonjakan permintaan produksi.

Situasi tersebut berdampak pada meningkatnya risiko kelelahan, stres kerja, penurunan kualitas output, serta keterlambatan produksi dan pengiriman. Perusahaan pun terpaksa mengandalkan penambahan *shift* kerja untuk mengejar target produksi, yang bila tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan efisiensi kerja dalam jangka panjang.

Selain beban kerja, lingkungan kerja di PT. Cipta Kemas Indah Cemerlang juga menunjukkan tantangan yang signifikan bagi karyawan. Salah satu masalah yang sering dihadapi adalah kurangnya dukungan sosial dan komunikasi yang efektif di antara rekan kerja dan atasan. Misalnya, ketidakjelasan dalam pembagian tugas atau kurangnya umpan balik dari atasan dapat membuat karyawan merasa asing dan tidak dihargai. Ketidakpuasan yang muncul dari kondisi ini dapat memperburuk niat *turnover*, karena karyawan merasa bahwa mereka tidak mendapatkan lingkungan yang mendukung untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal.

Selain faktor sosial, lingkungan kerja fisik juga turut berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Ketidaknyamanan fisik di tempat kerja, seperti suhu yang tidak teratur, ventilasi yang buruk, atau pencahayaan yang kurang memadai, dapat meningkatkan tingkat stres dan kelelahan karyawan. Jika karyawan merasa tidak nyaman secara fisik, ini dapat mempengaruhi produktivitas mereka, serta menambah ketegangan

emosional yang pada akhirnya berkontribusi pada ketidakpuasan kerja dan rendahnya semangat kerja.

Tabel 1. 1
Data Lingkungan Kerja PT. Cipta Kemas Indah Cemerlang

Aspek Lingkungan Kerja	Kategori	Faktor-faktor	Kondisi Lingkungan Kerja yang Kurang Baik
Lingkungan Fisik	Sarana	Ruangan kerja	Ruangan terlalu sempit karena terlalu banyak karyawan dalam satu ruangan, sirkulasi udara buruk, serta banyak ATK berserakan
	Sarana	Kebisingan	Tingkat kebisingan tinggi, sehingga dapat mengganggu konsentrasi
	Sarana	Suhu ruangan	Udara dari pendingin udara tidak menyebar, sehingga ada titik yang terlalu dingin dan tidak terkena pendingin udara
	Sarana	Sirkulasi Udara	Minimnya sirkulasi udara karena ada beberapa ruangan yang terlalu tertutup
	Prasarana	Pantry	Tidak dilengkapi dengan penghangat makanan
	Prasarana	Mushola	Terlalu sempit, sehingga harus bergantian pada saat beribadah
	Prasarana	Toilet	Ada beberapa toilet yang kurang terjaga
Lingkungan Non Fisik	Pengembangan	Kesempatan Pelatihan	Minimnya kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan diri
	Hubungan kerja	Antar rekan sejawat	Kolaborasi dan kerjasama antar divisi kurang terjalin dengan baik karena saling acuh
	Hubungan kerja	Atasan dan bawahan	Minimnya apresiasi dan kebebasan berpendapat

Sumber: PT. Cipta Kemas Indah Cemerlang, 2024

Berdasarkan hasil observasi peneliti terkait lingkungan kerja ditemukan bahwa lingkungan kerja di PT. Cipta Kemas Indah Cemerlang, baik aspek fisik maupun non fisik masih belum mendukung produktivitas kerja karyawan.

Dari segi sarana, ruangan kerja yang terlalu sempit karena menampung terlalu banyak karyawan dalam satu ruangan menyebabkan sirkulasi udara menjadi buruk, ditambah lagi kondisi ruangan yang dipenuhi alat tulis kantor (ATK) yang berserakan sehingga mengganggu kerapian dan kenyamanan kerja. Tingkat kebisingan yang tinggi di lingkungan kerja juga menjadi faktor pengganggu yang signifikan karena dapat menurunkan konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, distribusi suhu ruangan dari pendingin udara tidak merata, sehingga ada area yang terlalu dingin dan ada yang tidak terkena pendinginan sama sekali. Sirkulasi udara juga dinilai kurang optimal, terutama pada beberapa ruangan yang terlalu tertutup sehingga tidak memungkinkan pertukaran udara yang sehat.

Dari sisi **prasarana**, terdapat beberapa keluhan yang mencerminkan kurangnya fasilitas pendukung di lingkungan kerja. *pantry* di kantor tidak dilengkapi dengan alat pemanas makanan, sehingga menyulitkan karyawan yang membawa bekal. Mushola yang tersedia terlalu sempit dan tidak mampu beberapa toilet dinilai kurang terjaga kebersihannya, yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan kesehatan karyawan.

Sedangkan dari aspek **lingkungan non fisik**, terdapat beberapa persoalan dalam hal pengembangan dan hubungan kerja. Kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan diri masih sangat terbatas, padahal hal ini penting untuk mendukung peningkatan kompetensi karyawan. Dalam hubungan kerja, komunikasi dan kolaborasi antar rekan sejawat,

terutama antar divisi, kurang terjalin dengan baik karena adanya sikap saling acuh. Hubungan antara atasan dan bawahan juga masih belum optimal, ditandai dengan minimnya apresiasi atas kinerja serta kurangnya ruang bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat secara terbuka. Kombinasi dari permasalahan lingkungan kerja fisik dan non fisik ini berpotensi menurunkan motivasi, kinerja, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:57), penelitian kuantitatif asosiatif yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal. Menurut Sugiyono (2019:59), hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, yang terdiri dari variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (variabel yang dipengaruhi). Penelitian ini termasuk desain penelitian kuantitatif karena merupakan pengembangan konsep dan pengumpulan data untuk menguji pengaruh antara pengaruh Beban Kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Penguji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi linier sederhana dan berganda, uji T, dan Uji F untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Jawaban ini dihitung berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada responden, yang dalam hal ini adalah karyawan dari PT. Cipta Kemas Indah Cemerlang.

Uji Validitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0,543	0,259	Valid
2	X1.2	0,695	0,259	Valid
3	X1.3	0,657	0,259	Valid
4	X1.4	0,755	0,259	Valid
5	X1.5	0,847	0,259	Valid
6	X1.6	0,812	0,259	Valid
7	X1.7	0,677	0,259	Valid
8	X1.8	0,708	0,259	Valid
9	X1.9	0,766	0,259	Valid
10	X1.10	0,769	0,259	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 29 (2025)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, hasil perhitungan yang telah dilakukan terhadap variabel Beban Kerja (X1) menunjukkan semua item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > 0,259$. Dengan demikian bahwa semua pernyataan dikatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X2.1	0,718	0,259	Valid
2	X2.2	0,750	0,259	Valid
3	X2.3	0,758	0,259	Valid

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
4	X2.4	0,100	0,259	Valid
5	X2.5	0,754	0,259	Valid
6	X2.6	0,456	0,259	Valid
7	X2.7	0,669	0,259	Valid
8	X2.8	0,578	0,259	Valid
9	X2.9	0,528	0,259	Valid
10	X2.10	0,689	0,259	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 29 (2025)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, hasil perhitungan yang telah dilakukan terhadap variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan semua item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > 0,259$. Dengan demikian bahwa semua pernyataan dikatakan valid.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention (Y)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Y.1	0,718	0,259	Valid
2	Y.2	0,750	0,259	Valid
3	Y.3	0,758	0,259	Valid
4	Y.4	0,100	0,259	Valid
5	Y.5	0,754	0,259	Valid
6	Y.6	0,456	0,259	Valid
7	Y.7	0,669	0,259	Valid
8	Y.8	0,578	0,259	Valid
9	Y.9	0,528	0,259	Valid
10	Y.10	0,689	0,259	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 29 (2025)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, hasil perhitungan yang telah dilakukan terhadap variabel Turnover Intention (Y) menunjukkan semua item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > 0,259$. Dengan demikian bahwa semua pernyataan dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja (X1)

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Beban Kerja	0,887	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,794	0,60	Reliabel
3	Turnover Intention	0,927	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS Versi 29 (2025)

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji reliabilitas variabel beban kerja diperoleh dari nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0,887, kemudian variabel lingkungan kerja diperoleh dari nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0,794 dan variabel turnover intention diperoleh dari nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0,927 karena nilai semua variabel melebihi dari kriteria nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.17

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.72866360
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.086
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.169
	99% Confidence Interval	Lower Bound .160
		Upper Bound .179

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

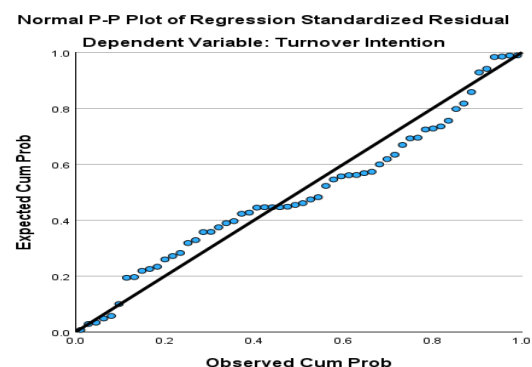
d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.

Sumber: Output SPSS Versi 29 (2025)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, menunjukkan Sig. Hitung sebesar 0,179, yang berarti lebih besar dari signifikansi $\alpha > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal. Untuk memperkuat bahwa data berdistribusi normal, maka akan diuji kembali dengan uji Probability Plot atau P-Plot. Pengujian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan variabel independen dengan nilai unstandartized residual. Dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.



Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas P-Pot

Sumber: Output SPSS Versi 29 (2025)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolineritas

Tabel 4.18

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.922	3.934		-.743	.461	
	Beban Kerja	.563	.100	.512	5.641	<.001	.790
	Lingkungan Kerja	.523	.112	.425	4.685	<.001	.790

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Output SPSS Versi 29 (2025)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji multikolineritas antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* diketahui bahwa nilai *Variances Inflation Factors* atau VIF nya kurang dari 10 yaitu sebesar 1,266 dan nilai *Tolerance Value* atau TOL lebih besar dari 0,1 yaitu sebesar 0,790 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam penelitian ini

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4.19
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.801 ^a	.642	.629	3.79585	1.724

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

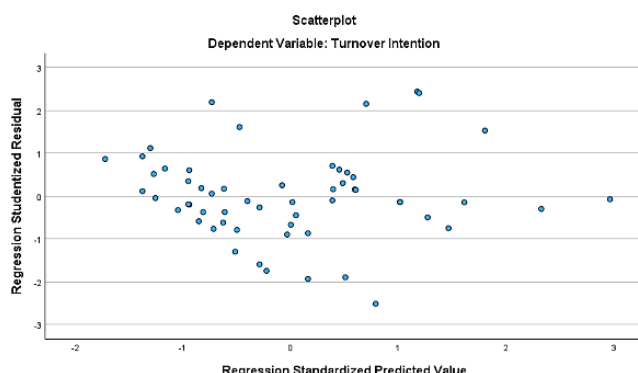
b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Output SPSS Versi 29 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.19 di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,724 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

4. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.20
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS Versi 29 (2025)

Berdasarkan gambar 4.3 hasil uji heteroskedasitas dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu (naik turun, bergelombang). Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi memiliki kesamaan varians atau tidak terjadi

heteroskedasitas.

Analisis Kuantitatif

1. Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.21
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Beban Kerja (X₁) terhadap Turnover Intention Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.912	3.731	2.121	.038
	Beban Kerja	.777	.104	7.473	<.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Output SPSS Versi 29 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi $Y = 7,912 + 0,777 X_1$. Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 7,912 mengindikasikan bahwa jika variabel Beban Kerja (X_1) bernilai nol, maka *Turnover Intention* (Y) diprediksi sebesar 7,912.
- Koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja (X_1) sebesar 0,777 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam variabel X_1 akan meningkatkan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,777.

Tabel 4.22
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Turnover Intention Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.863	4.397	1.561	.124
	Lingkungan Kerja	.812	.124	6.567	<.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Output SPSS Versi 29 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi $Y = 6,863 + 0,812 X_2$. Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 6.863 mengindikasikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X_2) bernilai nol, maka *Turnover Intention* (Y) diprediksi sebesar 6,863.
- Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,812 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam variabel X_2 akan meningkatkan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,812.

2. Regresi Linear Berganda

Tabel 4.23
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Turnover Intention Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	-2.922	3.934	-.743	.461
	Beban Kerja	.563	.100	5.641	<.001
	Lingkungan Kerja	.523	.112	4.685	<.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Output SPSS Versi 29 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 2,922 + 0,563 X_1 + 0,523 X_2$. Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

- Konstanta sebesar 2,922 menunjukkan bahwa jika variabel Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) bernilai nol, maka *Turnover Intention* (Y) adalah sebesar 2,922.
- Pada saat variabel Beban Kerja (X_1) terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1 persen maka variabel *Turnover Intention* (Y) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,563.
- Pada saat variabel Lingkungan Kerja (X_2) terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1 persen maka variabel *Turnover Intention* (Y) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,523.

3. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.25

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial
Beban Kerja (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Correlations			
		Beban Kerja	Turnover Intention
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.707**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	58	58
Turnover Intention	Pearson Correlation	.707**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	58	58

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

Sumber: Output SPSS Versi 29 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan $< 0,05$, yaitu sebesar 0,001 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara beban kerja terhadap *turnover intention* serta memiliki hubungan yang kuat, dibuktikan dengan nilai pearson korelasinya sebesar 0,707 termasuk pada rentang interval 0,600 – 0,799 kategori kuat.

Tabel 4.26

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial
Lingkungan Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Turnover Intention
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.660**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	58	58
Turnover Intention	Pearson Correlation	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	58	58

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

Sumber: Output SPSS Versi 29 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan $< 0,05$, yaitu sebesar 0,001 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja terhadap *turnover intention* serta memiliki hubungan yang kuat, dibuktikan dengan nilai *pearson* korelasinya sebesar 0,660 termasuk pada rentang interval 0,600 – 0,799 kategori kuat.

4. Koefisien Determinasi

Tabel 4.28

Hasil Uji Koefisien Determinasi Beban Kerja
(X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.499	.490	4.44953

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X_1)

Sumber: Output SPSS Versi 29 (2025)

Berdasarkan tabel 4.28 diatas, diperoleh koefisien determinasi *R Square* (R^2) = 0,499, maka koefisien determinasi $KD = R^2 \times 100\% = 0,499 \times 100\% = 49,9\%$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh sebesar 49,9% terhadap *Turnover Intention*, sedangkan sisanya sebesar 50,1% itu dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4.29

Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan
Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.435	.425	4.72629

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_2)

Sumber: Output SPSS Versi 29 (2025)

Berdasarkan tabel 4.29 diatas, diperoleh koefisien determinasi *R Square* (R^2) = 0,435, maka koefisien determinasi $KD = R^2 \times 100\% = 0,435 \times 100\% = 43,5\%$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh sebesar 43,5% terhadap *Turnover Intention*,

sedangkan sisanya sebesar 54,7% itu dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4.30
Hasil Uji Determinasi Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.629	3.79585

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Beban Kerja (X1)

Sumber: Output SPSS Versi 29 (2025)

Berdasarkan tabel 4.30 diatas, diperoleh koefisien determinasi R^2 (R^2) = 0,642, maka koefisien determinasi $KD = R^2 \times 100\% = 0,642 \times 100\% = 64,2\%$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh sebesar 64,2% terhadap *Turnover Intention*, sedangkan sisanya sebesar 35,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

5. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.31
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Turnover Intention (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.912	3.731	2.121	.038
	Beban Kerja (X1)	.777	.104	7.473	<.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber: Output SPSS Versi 29 (2025)

Berdasarkan tabel 4.31 diatas, dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 7,473 > t_{tabel} 2,004 sehingga tingkat signifikansinya yaitu 0,001 < 0,05, dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

Tabel 4.32
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.863	4.397	1.561	.124
	Lingkungan Kerja (X1)	.812	.124	6.567	<.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber: Output SPSS Versi 29 (2025)

Berdasarkan tabel 4.32 diatas, dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 6,567 > t_{tabel} 2,004 sehingga tingkat signifikansinya yaitu 0,001 < 0,05, dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Sehingga dapat di simpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

6. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.33
Hasil Uji Simultan (Uji F) Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1421.878	2	710.939	49.342	<.001 ^b
	Residual	792.467	55	14.408		
	Total	2214.345	57			

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Beban Kerja (X1)

Hasil uji simultan diatas dapat diketahui dengan melihat output SPSS hasil *ANOVA* pada uji F diatas dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Sebelum menyimpulkan hipotesis yang diterima, maka nilai F_{tabel} diperoleh nilai dari df_1 (jumlah variabel - 1) atau $3-1 = 2$ dan df_2 ($n-k-1$) atau $58-2-1 = 55$ pada tabel F menghasilkan nilai F_{tabel} sebesar 2,770. Maka di peroleh nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($49.342 \geq 2,770$) dengan nilai signifikansi < 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel *Turnover Intention* pada PT. Cipta Kemas Indah Cemerlang. Karena $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan nilai signifikansi < 0,05, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Artinya variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Cipta Kemas Indah Cemerlang.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Turnover Intention (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menggunakan *Software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) Versi 29, hasil uji hipotesis diperoleh bahwa Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan nilai t_{hitung} dari Beban Kerja lebih tinggi dari nilai t_{tabel} yaitu t_{hitung} sebesar 7,473 > t_{tabel} 2,004, dengan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,001, yang berarti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansinya yaitu 0,05 atau ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, sehingga hal ini berarti bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadiwijaya dan Sukadi (2020) dalam jurnal *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, yang juga meneliti pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada perusahaan manufaktur di Jakarta. Penelitian tersebut menemukan Bahwa Beban kerja yang tinggi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan niat untuk keluar (*Turnover Intention*) karyawan. Temuan tersebut menunjukkan konsistensi dengan hasil penelitian yang penulis lakukan, yang menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menggunakan *Software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) Versi 29, hasil uji hipotesis diperoleh

bahwa Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan nilai t_{hitung} dari Lingkungan Kerja lebih tinggi dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar $6,567 > t_{tabel} 2,004$, dengan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,001, yang berarti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansinya yaitu 0,05 atau ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, sehingga hal ini berarti bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar dan Sembiring (2020) dalam jurnal *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, yang meneliti pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada perusahaan di sektor perbankan di Medan. Penelitian tersebut menemukan bahwa faktor Lingkungan Kerja, seperti kondisi fisik dan hubungan antar rekan kerja, berpengaruh signifikan terhadap niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Temuan tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang penulis lakukan, yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan.

Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan dari hasil uji F diketahui F_{hitung} sebesar 49.342 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$. Kemudian *degree of freedom* (df) sebesar (k-1) atau derajat pembilangnya dan (n-k) untuk derajat penyebutnya, dimana n = jumlah jumlah responden dan k = jumlah variabel yang diteliti, maka diperoleh F_{tabel} sebesar 2.770. Sehingga nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($49.342 > 2.770$) maka dapat diartikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* secara simultan pada PT. Cipta Kemas Indah Cemerlang, dimana H_0 dan H_a diterima.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugroho dan Santosa (2020) dalam jurnal *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, yang mengkaji pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Astra International, sebuah perusahaan manufaktur otomotif di Jawa Tengah. Penelitian tersebut menemukan bahwa Beban Kerja yang berlebihan dan Lingkungan Kerja yang tidak mendukung dapat meningkatkan *Turnover Intention* karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang penulis lakukan, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yoshinoya Jakarta Pusat telah diuraikan secara statistik dengan menggunakan SPSS versi 30, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. *Work-Life Balance* (X1) memiliki pengaruh

signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 8,910 + 0,038 (X1)$ dan nilai korelasi sebesar 0,678, menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisiensi determinasi adalah 0,460 atau 46% dan uji hipotesis menemukan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (6,660 lebih besar dari 2,008) dengan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

- b. Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 8,910 + 0,444 (X2)$ dan nilai korelasi sebesar 0,710, menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisiensi determinasi adalah 0,710 atau 71% dan uji hipotesis menemukan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (7,265 lebih besar dari 2,008) dengan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$ dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. *Work-Life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dibuktikan dengan persamaan regresi, dimana $Y = 0,800 + 0,678 (X1) + 8,910 (X2)$, koefisien korelasi 0,710 yang menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Koefisien determinasi untuk uji hipotesis adalah 0,640 atau 64% sedangkan f_{tabel} adalah $45.430 > 2,79$. Dengan demikian H_{03} ditolak, dan H_{a3} diterima, yang berarti secara simultan *work-life balance* dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yoshinoya di Jakarta Pusat Cabang Plaza Kenari, Plaza Atrium dan Grand Indonesia

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A, Anwar Prabu Mangkunegara (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [2] Adhari, I. Z (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- [3] Afandi, P (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- [4] Budiasa (2021) *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- [5] Ghozali, Imam (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [6] Hasibuan (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-23)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [7] Hasibuan, Malayu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [8] Istijanto (2018). *Riset Sumber Daya Manusia*.

- Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- [9] Koesomowidjojo, S. M (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- [10] M.Manullang (2018). *Dasar-dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- [11] Malayu S.P. Hasibuan (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- [12] Malhotra, N. (2018) *Marketing Research: An Applied Orientation*. Naresh K. Malhotra, p. 882.
- [13] Mangkunegara (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda.Bandung.
- [14] Moleong, Lexy J (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, cetakan ke-36*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- [15] Pratama, R. 2020. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- [16] Rismawati, M (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- [17] Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media.
- [18] Robbins, S. P (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- [19] Sadili Samsudin, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- [20] Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: alfabeta.
- [21] Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- [22] Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: penerbit Alfabeta
- [23] Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alphabet.
- [24] Tukiran (2016). *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Bandung: Alfabeta
- [25] Fisher, Bulger, Smith dalam Wardani, L. M., & Firmansyah, R (2021). *Work-Life Balance Para Pekerja Buruh*. Bojong Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.
- [26] Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N (2019). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIF GROUP MANADO. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(3).