



**PENGARUH GAJI DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER KARYAWAN DI  
PT. ERIMA BAJA JAYA**

***THE INFLUENCE OF SALARY AND WORKLOAD ON EMPLOYEE TURNOVER AT PT.  
ERIMA BAJA JAYA***

**Hilaludin**

[Hilaludin32@gmail.com](mailto:Hilaludin32@gmail.com)

**Netty Laura**

[Nettylaura611@gmail.com](mailto:Nettylaura611@gmail.com)

**Ganda Hutapea**

[Ganda.hutapea@uki.ac.id](mailto:Ganda.hutapea@uki.ac.id)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia  
Jakarta, Indonesia

***Abstract***

*The goal of this study is to determine the partial and simultaneous effects of two independent variables, workload and salary, on the dependent variable, employee turnover. This study collects data through a questionnaire, hence it is quantitative in nature. (kuesioner). The study's participants are PT. Erima Baja Jaya employees. This study's sample size is 36 respondents. The partial test (t-test) results show that salary (X1) has a significant negative impact on employee turnover, with a t value of 2.304 > 1.688 (t-table) and a significance value of 0.023 < 0.05. The Workload variable (X2) has a positive and significant impact on employee turnover, with a t-value of 2.195 > 1.688 and a significance value of 0.035 < 0.05. Furthermore, with a computed F value of 9.919 and a significance level of 0.001, the Simultaneous Test (F-test) shows that the Workload and Salary variables have a substantial simultaneous influence on the Employee Turnover variable, whereas the F table value is 3.26. The significance level of 0.001 is smaller than 0.05, and the anticipated F value exceeds the F table value. The Adjusted R2 Coefficient of Determination test (Y) also reveals a 33.8% association between the Workload variable (X2), Salary variable (X1), and Employee Turnover.*

**Keywords:** Salary, Workload, and Turnover

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) ialah elemen penting yang tidak bisa dipisahkan dari institusi mana pun, baik itu bisnis atau jenis institusi lainnya. Sumber daya manusia pada awalnya ialah orang-orang yang bekerja dalam sebuah institusi sebagai perencana, pelaksana, dan penggerak untuk membantu institusi meraih tujuannya. Berlandaskan hal ini, manajemen yang baik memerlukan prioritas pada sumber daya manusia, baik dari segi ketersediaan maupun keterampilan atau kompetensi.

Hal terpenting dalam menjalankan sebuah industri ialah pengolahan sumber daya manusia. Namun pada kenyataannya, bukan sebuah hal yang mudah bagi industri untuk mengubah sumber daya manusia jadi aset yang berharga untuk industri. Ada banyak masalah yang sering terjadi, satu dari masalah paling umum di industri manapun ialah keluar masuknya pegawai (Turnover Pegawai).

Turnover Pegawai ialah pegawai yang berhenti dari sebuah industri atau institusi. Menurut Flippo (1994) Turnover pegawai ialah pergantian pekerja dalam sebuah industri selama periode waktu tertentu.

Turnover Pegawai di PT. Erima Baja Jaya bisa dikatakan cukup tinggi, yang tentunya disebabkan oleh sejumlah faktor. Menurut Hasibuan (2010) Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya turnover pegawai meliputi kompensasi, kondisi lingkungan kerja, motivasi, kenyamanan saat bekerja, dan beban kerja.

Satu dari sejumlah faktor yang jadi penyebab Turnover Pegawai ialah gaji. Menurut Wibowo (2012) Gaji diberikan sebagai imbalan atas tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai pada tingkat yang lebih tinggi. Biasanya, gaji dibayarkan untuk pekerjaan selama periode tertentu, seringkali secara bulanan.

Para akademisi lainnya juga sudah mempelajari perputaran pegawai. Menurut sebuah studi yang dilakukan oleh Zahra dan Suharyanto (2023), kepuasan gaji mempunyai dampak negative yang cukup besar terhadap perputaran pegawai. Pegawai yang puas dengan gaji mereka merasa dihargai oleh industri dan lebih mungkin untuk bertahan lebih lama. Struktur gaji yang efektif juga mendorong pegawai untuk tetap bersama industri karena mereka percaya bahwasanya uang yang mereka terima ialah adil untuk pekerjaan yang mereka lakukan.

Selain kompensasi, elemen kedua yang berkontribusi terhadap perputaran pegawai ialah beban kerja. Beban kerja ialah jumlah tugas yang diharapkan untuk dilakukan seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu. Menurut Nan Wangi (2020), beban kerja ialah sebuah kondisi di mana jumlah tugas yang diberikan kepada pegawai mempengaruhi kinerja mereka. Ketika tuntutan pekerjaan rendah, pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan mereka dengan beban kerja yang ringan sambil mempertahankan kinerja puncak. Ketidakseimbangan beban kerja bisa jadi penyebab utama tingginya perputaran pegawai. Pegawai merasa tertekan dan tidak puas, sehingga mereka menelusuri pekerjaan yang lebih seimbang di lokasi lain.

Azhari dan Kasmir (2018) menemukan bahwasanya beban kerja mempunyai pengaruh positive yang signifikan terhadap perputaran staf di PT. Prima Hotel Indonesia. Ini menampilkan bahwasanya jika seorang pegawai merasa tugas mereka berlebihan, tingkat pergantian pegawai akan meningkat, dan sebaliknya.

PT. Erima Baja Jaya ialah sebuah usaha mikro yang didirikan pada tahun 2021. Industri ini bergerak dalam perdagangan grosir barang logam untuk bahan konstruksi, serta barang bekas dan limbah. Tujuan pembangunan industri ini ialah untuk mencukupi kebutuhan material baja berbagai industri untuk produksi. Jadi elemen otomotif, dan seterusnya. Industri ini juga membantu industri yang menghasilkan limbah baja (besi tua) untuk membuangnya

agar bisa dilebur.

Fenomena terjadinya Turnover pada PT. Erima Baja Jaya diduga disebabkan oleh masalah gaji dan beban kerja. Karena itu penulis menampilkan tabel 1.1 yang memperlihatkan atau berisi jumlah keluar masuk pegawai selama tahun 2021-2023 di PT. Erima Baja Jaya.

Tabel 1.1 Data *Turnover* Pegawai PT. Erima Baja Jaya.

Tahun	Jumlah Karyawan masuk	Jumlah Karyawan keluar	Jumlah Karyawan Terakhir	Persentase Karyawan Keluar
2021	15	8	34	23,52%
2022	13	9	38	23,68%
2023	12	14	36	38,88%

Sumber data PT. Erima Baja Jaya

Berlandaskan Tabel 1.1 yang menampilkan bahwasanya jumlah pegawai keluar di tahun 2021 berjumlah 8 pegawai keluar atau mempunyai persentase 23,52% tahun 2022 berjumlah 9 pegawai keluar atau mempunyai persentase sebanyak 23,68%. Data ini mengalami peningkatan, dimana pada tahun 2023 jumlah pegawai yang keluar ada 14 pegawai atau mempunyai persentase sebanyak 38,88%. Turnover merupakan fenomena yang normal dalam industri apabila kejadiannya masih selaras standar. Menurut Gillies (1994), standar turnover 5–10% per tahun dirasa ideal. Namun data di lapangan menampilkan Turnover yang terjadi di PT. Erima Baja Jaya meningkat diatas batas standar dan bisa dikatakan Turnover di PT. Erima Baja Jaya tinggi.

Berlandaskan teori keadilan (Equity Theory) yang mengatakan bahwasanya ketika pegawai merasa diperlakukan tidak adil karena beban kerja yang tidak seimbang dengan gaji, maka ini bisa mendorong tingkat Turnover. Adapun tingginya tingkat Turnover Pegawai diatas diduga disebabkan oleh gaji dan beban kerja. Didapatkan informasi dari hasil wawancara kepada pegawai masih ada pemberian gaji masih di bawah UMK Kota Bekasi, karena gaji yang diberikan kepada pegawai PT. Erima Baja Jaya masih di bawah Upah Minimum Kota Bekasi (UMK) hal ini mungkin yang menyebabkan pegawai keluar dari industri.

Tabel 1.2 ialah besarnya gaji pegawai PT. Erima Baja Jaya.

Tahun	Gaji (Rp)	Umk Kota Bekasi (Rp)
2021	2.800.000,-	4.782.935,-
2022	2.800.000,-	4.816.921,-
2023	3.000.000,-	5.185.248,-

Sumber Data PT. Erima Baja Jaya

Berlandaskan Tabel 1.2 terlihat besarnya gaji di PT. Erima Baja Jaya pada tahun 2021-2022 sebanyak 2.800.000,- dan pada tahun 2023 sebanyak 3.000.000, Sedangkan UMK Kota Bekasi pada tahun 2021 sebanyak 4.782.935,- pada tahun 2022 sebanyak 4.816.921,- dan pada tahun 2023 sebanyak 5.185.248,-. Data ini menampilkan bahwasanya gaji pegawai di PT. Erima Baja Jaya masih di UMK Kota Bekasi.

Faktor lain yang menyebabkan tingginya tingkat Turnover Pegawai bisa juga dipengaruhi oleh Beban kerja (Mobley, 2011). Industri memberikan beban kerja berlebih dan dituntut harus menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu singkat, sehingga banyak pegawai yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dan tugasnya. Ditambah pegawai harus menyelesaikan pekerjaan lain di luar tugas dan bagian pekerjaannya. Ini akibat dari tingginya tingkat Turnover sehingga industri mengalami kekurangan pegawai.

Berlandaskan latar belakang dan riset sebelumnya, penulis akan menguji mengenai **“Pengaruh Gaji dan Beban Kerja Terhadap Turnover Karyawan di PT. Erima Baja Jaya”**.

## **2. Uraian Teoritis**

### **2.1 Grand Teori**

Teori Keadilan (Equity Theory) merupakan konsep penting dalam psikologi sosial dan institusi yang menjelaskan bagaimana individu menilai keadilan dalam pertukaran sosial. Teori ini pertama kali diusulkan oleh John Stacey Adams pada tahun 1963 dan sudah jadi satu dari teori yang paling punya pengaruh dalam memahami sikap manusia dalam berbagai konteks.

Jhon Stacey Adams (1963) mendefinisikan menjelaskan bagaimana individu menilai keadilan dalam pertukaran sosial, termasuk dalam konteks pekerjaan. Teori ini menyatakan bahwasanya individu akan berusaha untuk meraih keseimbangan (keadilan) antara input atau hasil mereka dibandingkan dengan input atau hasil orang lain yang dirasa relevan.

Berlandaskan pendapat diatas, penulis menggunakan teori keadilan (Equity Theory) dalam riset ini yaitu agar bisa membantu dan menyelesaikan masalah dalam riset mengenai Turnover Pegawai Pegawai, sebab konsep teori ini memberikan pemahaman penting tentang bagaimana ketidakadilan yang dirasakan oleh pegawai bisa mendorong Turnover. Dengan menerapkan prinsip- prinsip teori keadilan, institusi atau industri bisa membuat lingkungan kerja yang lebih fair dan mendorong motivasi pegawai, sehingga meningkatkan retensi pegawai dan mengurangi Turnover.

### **2.2 Gaji**

Gaji ialah imbalan rutin yang dibayarkan kepada pegawai atas pekerjaan mereka di industri, dengan tujuan untuk mencukupi tujuan industri dan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka di masa depan. Menurut Kadarisman (2012), gaji ialah imbalan finansial yang diterima oleh seorang pegawai atau pegawai-pegawai sebagai hasil dari status pekerjaan mereka yang berkontribusi pada tujuan sebuah institusi atau industri. Menurut Sadili Samsudin (2010), gaji ialah jumlah uang yang dibayarkan kepada seorang pegawai atau staf.

Menurut Hasibuan (2017) Gaji ialah imbalan yang dibayarkan secara berkala terhadap pegawai dengan jaminan yang terjamin. Artinya, gaji akan tetap diberikan meskipun pegawai tidak hadir bekerja. Sedangkan menurut Soemarso (2016) Gaji ialah kompensasi yang dibayarkan kepada pegawai untuk tugas-tugas administrasi dan manajerial, dengan jumlah yang umumnya tetap setiap bulan.

Berlandaskan berbagai definisi yang sudah disebutkan bisa disimpulkan, gaji ialah uang yang diberikan industri kepada pegawainya. sebagai imbalan atas pekerjaan yang sudah mereka lakukan.

## **2.3 Beban Kerja**

Beban kerja merupakan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai, sehingga jadi tanggung jawab setiap individu untuk menyelesaikannya dalam kurun waktu tertentu. Setiap pegawai yang bekerja di sebuah industri mempunyai beban kerja masing-masing beban kerja merupakan aspek terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, sehingga sudah sewajarnya industri memberikan perhatian terhadap hal tersebut. Menurut Budiasa (2021), beban kerja ialah pandangan pegawai tentang tugas yang harus selesai dalam periode waktu yang sudah ditentukan serta usaha yang diperlukan untuk menangani masalah dalam pekerjaan. Menurut Mahawati (2021) beban kerja ialah jumlah pekerjaan yang ditugaskan kepada pegawai, baik yang bersifat fisik maupun mental, dan jadi tanggung jawabnya. Menurut Vanchapo (2020), beban kerja ialah kapasitas tubuh dalam menerima dan menangani pekerjaan. Seperti yang diungkapkan oleh Munandar (2014) Setiap beban kerja yang diberikan kepada pegawai harus selaras dan seimbang dengan kemampuan fisik, kapasitas kognitif, serta batasan-batasan individu yang menerima beban tersebut.

Berlandaskan definisi tersebut, bisa disimpulkan dimana beban kerja ialah total pekerjaan yang harus dituntaskan oleh para pekerja dalam periode waktu tertentu, dan harus seimbang dengan kemampuan mereka.

## **2.4 Turnover Karyawan**

Turnover ialah proses di mana personel meninggalkan dan bergabung dengan sebuah institusi, baik secara sukarela maupun tidak sukarela. Tingkat pergantian pegawai yang tinggi menampilkan bahwasanya pegawai tidak puas dengan tempat kerja mereka. Dari aspek ekonomi, ini mempunyai dampak yang signifikan terhadap biaya industri, karena sering kali terlibat dalam perekrutan dan pelatihan yang mahal, serta variabel lain yang bisa berkontribusi pada lingkungan kerja yang tidak menyenangkan.

Menurut Handoko (2012), pergantian pegawai terjadi ketika seseorang meninggalkan dan bekerja di industri lain. Menurut Rivai (2009), ini ialah tindakan pegawai meninggalkan sebuah industri, baik secara sukarela atau atas kebijakannya sendiri, untuk bekerja di lokasi lain.

Perputaran pegawai, sebagaimana didefinisikan oleh Simamora (2012), ialah tingkat perputaran pegawai yang melebihi batasan keanggotaan institusi. Hasibuan (2012) mendefinisikan "perputaran pekerja" sebagai masuk dan keluarnya personel dari sebuah institusi.

Berlandaskan definisi di atas, bisa disimpulkan bahwasanya turnover pegawai merujuk pada jumlah pegawai yang masuk dan keluar dari industri. Tingkat turnover yang lebih tinggi menampilkan bahwasanya lebih banyak pegawai yang meninggalkan industri.

## **3. Metode Penelitian**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Studi ini menggunakan teknik deskriptif kuantitatif berlandaskan data statistik untuk menjawab pertanyaan riset dan memberikan hasil yang bisa digeneralisasikan tanpa memperhitungkan konteks lokasi, waktu, atau kondisi.

Metode kuantitatif dipergunakan dalam studi asosiatif kausal ini untuk menentukan hubungan antara dua atau lebih variabel. Studi ini mencoba untuk memahami bagaimana elemen-elemen ini saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain. Sugiyono (2016) berpendapat bahwasanya filosofi positivis jadi dasar bagi metodologi riset kuantitatif yang dipergunakan untuk menganalisis sebuah komunitas atau kelompok tertentu. Data dikumpulkan menggunakan instrumen riset, metode pengambilan sampel sering dipergunakan secara acak, dan analisis data dilakukan secara matematis atau statistik untuk mempertanyakan asumsi yang ada saat ini. Tujuan dari riset ini ialah untuk mengkaji apakah beban kerja dan imbalan mempunyai dampak terhadap variabel objektif dari perputaran pegawai.

### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Investigasi ini dilakukan di PT. Erima Baja Jaya, yang terletak di Jln. Raya Narogong KM 11, Pangkalan 1A No. 77-78, Kecamatan Bantargebang, Kota Bekasi, Provinsi Jawa Barat, Kode Pos: 17151. Studi ini dilakukan selama tiga bulan, dari Maret hingga Juni 2024.

### **3.3 Populasi**

Populasi dalam riset ini ialah seluruh perawat di Rumah Sakit Hermina Jatinegara di kelompok unit kerja rawat inap yang bertotal 30 orang perawat. Sugiyono (2016) mendefinisikan populasi sebagai area generalisasi yang mencakup orang atau benda dengan fitur dan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diperiksa dan dari mana temuan riset dihasilkan. Arikunto (2017) mendefinisikan sampel riset sebagai seluruh populasi jika jumlah individu kurang dari 100. Sebagai hasilnya, berlandaskan jumlah staf saat ini di PT. Erima Baja Jaya, yang berjumlah 36, riset ini akan mencakup semua pegawai tetap PT. Erima Baja Jaya hingga Juni 2024.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data ialah alat riset yang dipergunakan untuk mendapatkan informasi atau data yang akurat, relevan, dan reliable. Ada sejumlah teknik yang dipergunakan dalam pengumpulan data riset ini ialah sebagai berikut :

1. Observasi

Untuk memperoleh data riset, peneliti melakukan Observasi dengan survey lokasi riset pada PT. Erima Baja Jaya dan wawancara langsung pada pegawai di PT. Erima Baja Jaya agar mendapatkan data yang spesifik.

2. Wawancara

Peneliti menggunakan wawancara untuk mengumpulkan data ketika mereka ingin memulai studi awal untuk menentukan masalah apa yang harus diteliti dan ketika mereka ingin mendapatkan pemahaman mendalam dari responden yang terbatas atau tidak banyak (Sugiyono, 2019).

3. Kuesioner

Kuesioner ialah cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan menuliskan pernyataan serta membutuhkan jawaban yang benar dari responden untuk menemukan fakta dari tema kajian yang sudah dilaksanakan.

### **3.5 Metode Pengolahan Data**

Data yang ditemukan di lapangan dilakukan pengolahan dengan banyak cara, yaitu :

- a. Editing  
Melakukan entry data dari kuesioner yang sudah disebarakan untuk diisi oleh responden agar bisa diadakan tahapan berikutnya.
- b. Coding  
Melakukan kelompok data yang sama jenis dan melakukan pemisahan dari data yang jenis serta kelompoknya tidak sama. Pengukuran dalam kuesioner memakai ketentuan skala likert.
- c. Tabulating  
Melakukan pemaparan atas hasil yang ada dari kuesioner dengan paparan tabel atau gambar yang memperjelas hasil temuan dan analisa.

### **3.6 Transformasi Data Ordinal**

Studi kepustakaan studi punya tujuan untuk memperoleh dasar teori serta penjelasan yang dipakai dalam analisa riset. Teori-teori tersebut didapati dari literatur, majalah ilmiah ataupun tulisan-tulisan lainnya yang banyak berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Tujuan dari transformasi data SPSS ialah untuk mengubah ukuran data asli ke dalam bentuk yang lebih selaras untuk mencukupi asumsi-asumsi yang mendasari berbagai analisis. Karena perhitungan analisis regresi memerlukan skala data minimal dengan skala interval, peneliti menggunakan transformasi data. Karena data yang dikumpulkan dalam riset ini berskala ordinal, statistik parametric bisa dipergunakan untuk menganalisis data tidak langsung. Oleh karena itu, Metode Successive Interval (MSI) harus dipergunakan untuk meningkatkan atau mengubah data ordinal terlebih dahulu.

## **4. Pembahasan**

### **4.1 Profil Perusahaan**

PT. Erima Baja Jaya yang bertempat di Jalan raya narogong KM11 JL. Pangkalan 1A No. 77-78, RT.001/008 Kel. Bantar Gebang, Kec. Bantar Gebang, Kota Bekasi. Berdiri pada tanggal 7 september 2021 berlandaskan SK Kemenkumham No. AHU-0152297.AH.01.11 Tahun 2021. PT Erima Baja Jaya ialah industri yang bergerak di bidang material steel & scrap steel. Berdirinya industri ini untuk mencukupi kebutuhan material steel di berbagai industri untuk di produksi jadi produk otomotif dan lain sebagainya, serta kami juga membantu industri penghasil limbah material steel (scrap) untuk membuang ke peleburan.

### **4.2 Deskriptif Responden**

Dalam riset ini, kami menggunakan 36 subjek atau responden yang dikirim ke seluruh pegawai PT. Erima Baja Jaya, yang berlokasi di Bantar Gebang, Kota Bekasi. Berlandaskan sampel riset yang sudah ditetapkan, karakteristik responden berguna untuk mendeskripsikan identitas responden. Satu dari tujuan dari analisis karakteristik responden ialah untuk memberikan gambaran tentang subjek yang jadi sampel riset ini.

Informasi tentang karakteristik responden diperoleh dari data identitas responden, seperti jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja. Tabel yang mengandung data ini akan ditunjukkan di bawah ini untuk menjelaskan karakteristik responden.

Tabel 4.1 Karakteristik responden berlandaskan lama bekerja

Lama bekerja	Jumlah	Persentase
2 Tahun	10	27,7 %
3 Tahun	9	25 %
4 Tahun	12	33,3 %
5 Tahun	5	13,8 %
Jumlah	<b>36</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

### 4.3 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Studi ini menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan data secara statistik. Ini memberikan rata-rata (mean), deviasi standar, serta nilai minimum dan maksimum untuk setiap variabel yang diperiksa: gaji (X1), beban kerja (X2), dan perputaran staf. (Y). Tujuan dari riset ini ialah untuk mengkaji gaji, beban kerja, dan perputaran pegawai di antara personel PT. Erima Baja Jaya. Peneliti melakukan analisis deskriptif menggunakan perangkat lunak SPSS untuk menganalisis efisiensi dan efektivitas, serta keselarasan dengan teori sistem yang berlaku. Uji statistik deskriptif menghasilkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaji	36	11	25	17.99	3.993
Beban Kerja	36	7	19	11.09	3.682
Turnover Pegawai	36	11	30	22.07	5.308
Valid N (listwise)	36				

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berlandaskan Hasil Uji Deskriptif diatas, bisa disimpulkan distribusi data yang didapat oleh penulis ialah :

1. Variabel independen, gaji (X1), mempunyai rata-rata 17,99 dan deviasi standar 3,99. Ini menampilkan bahwasanya nilai rata-rata lebih besar daripada deviasi standar, yang mengindikasikan hasil yang memuaskan. Ini karena deviasi standar mencerminkan dispersi yang relatif tinggi, yang menghasilkan hasil yang normal daripada bias. Nilai minimum ialah 11, sementara nilai maksimum ialah 25.

2. Beban kerja (X2) ialah variabel independen dengan rata-rata 11,09 dan deviasi standar 3,68. Nilai rata-rata melebihi deviasi standar, yang menampilkan bahwasanya distribusi data ialah normal dan tidak bias. Nilai terendah ialah 7 dan nilai tertinggi ialah 19. 3.
3. Variabel dependen, perputaran pegawai, mempunyai nilai rata-rata 22,07 dan deviasi standar 5,30. Nilai rata-rata melebihi deviasi standar, menampilkan bahwasanya distribusi data ialah normal dan tidak bias. Nilai minimum ialah 11 dan nilai maksimum ialah 30.

#### 4.4 Hasil Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016), hal ini menggambarkan tingkat konsistensi antara data yang dikumpulkan oleh peneliti dan data yang ditemukan pada item yang sebenarnya. Jika nilai tabel  $r$  lebih besar dari  $r$  yang dihitung, variabel tersebut dirasa sah untuk menentukan validitas item. Uji validitas ini dilakukan dengan program SPSS. Untuk melakukan uji signifikansi, nilai  $r$  yang diperkirakan dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel, di mana  $n$  ialah ukuran populasi. (36 people responded). Jika nilai  $r$  yang dihitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel dan mempunyai nilai positive, indikator tersebut dirasa asli. Menggunakan nilai  $N=36$  dan tingkat signifikansi 0,05, hasil  $r$ .tabel ialah 0,339, dengan tingkat signifikansi = 0,05.

Berlandaskan hasil pengolahan dengan menggunakan program IBM SPSS Statistic, hasil uji validitas dalam riset ini ialah sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Gaji (X1)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,482	0,339	Valid
X1.2	0,373	0,339	Valid
X1.3	0,440	0,339	Valid
X1.4	0,562	0,339	Valid
X1.5	0,355	0,339	Valid
X1.6	0,372	0,339	Valid
X1.7	0,644	0,339	Valid
X1.8	0,761	0,339	Valid
X1.9	0,468	0,339	Valid

Sumber : Data di olah oleh penulis (2024)

Menurut Tabel 4.5, semua item pernyataan dalam kuesioner variabel upah dirasa sah karena nilai  $R$  yang dihitung melebihi nilai  $R$  tabel. Dengan demikian, setiap pernyataan dalam variabel X1 dirasa selaras untuk dipergunakan dalam riset ini.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Beban kerja (X2)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,600	0,339	Valid
X2.2	0,806	0,339	Valid
X2.3	0,645	0,339	Valid

X2.4	0,719	0,339	Valid
X2.5	0,692	0,339	Valid
X2.6	0,703	0,339	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Menurut Tabel 4.5, Semua item pernyataan dalam kuesioner variabel beban kerja dirasa valid karena nilai R yang dihitung lebih besar daripada nilai R tabel. Dengan demikian, setiap pernyataan dalam variabel X2 bisa dirasa selaras untuk dipergunakan dalam riset ini.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover* Pegawai (Y)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,546	0,339	Valid
Y2	0,796	0,339	Valid
Y3	0,682	0,339	Valid
Y4	0,831	0,339	Valid
Y5	0,814	0,339	Valid
Y6	0,667	0,339	Valid
Y7	0,721	0,339	Valid
Y8	0,683	0,339	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Menurut Tabel 4.6, Semua item dalam pernyataan kuesioner mengenai variabel turnover pegawai dinyatakan valid karena nilai R yang dihitung melebihi nilai R tabel. Dengan demikian, pernyataan apa pun dalam variabel Y dirasa selaras untuk dipergunakan dalam riset ini.

#### 4.5 Hasil Uji Realibilitas

Menurut Ghozali (2013), keandalan terkait dengan kepercayaan publik. Pengujian reliabilitas dipergunakan untuk menganalisis konsistensi alat pengukuran, menentukan seberapa baik alat tersebut bisa memberikan hasil yang konsisten ketika dipergunakan secara sering. Jika pengukuran dilakukan berulang kali dengan instrumen yang sama dan temuan tersebut konsisten, instrumen tersebut dirasa bisa diandalkan untuk mengukur variabel studi. Angka Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,60 menampilkan bahwasanya kriteria instrumen riset bisa dipercaya. Temuan uji reliabilitas kuesioner untuk setiap variabel riset ditunjukkan di bawah ini.

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Gaji	0,616	0,6	Reliabel
Beban kerja	0,784	0,6	Reliabel
<i>Turnover</i> Pegawai	0,866	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Menurut tabel 4.7, Nilai Cronbach Alpha untuk setiap variabel ditemukan lebih dari 0,60. Sebagai hasilnya, bisa disimpulkan bahwasanya Gaji, Beban Kerja, dan Pergantian Pegawai ialah faktor yang bisa diandalkan dan cocok untuk riset.

#### 4.6 Uji Normalitas

Tujuan dari mengejar normalitas ialah untuk menentukan apakah variabel yang dipergunakan dalam riset mempunyai distribusi normal atau tidak. Analisis ini bisa dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Menurut kriteria, data mempunyai distribusi normal dengan  $\text{sig} > 0,05$  dan tidak normal dengan  $\text{sig} < 0,05$ . Hasil uji normalitas dari studi ini ialah sebagai berikut, berlandaskan hasil analisis dengan program IBM SPSS Statistic:

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		36	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.19470962	
Most Extreme Differences	Absolute	.122	
	Positive	.073	
	Negative	-.122	
Test Statistic		.122	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.194	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.192	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.182
		Upper Bound	.202

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

#### Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Sesudah menentukan normalitas gambar, atur Asymp. Sig (2-tailed) jadi 0,194. Sebagai hasilnya, residual atau uji normalitas dalam riset ini mempunyai distribusi normal, karena tingkat signifikansinya ialah  $0,194 > 0,05$ .

#### 4.7 Uji Multikolineritas

Analisis multikolineritas dipergunakan untuk menentukan apakah ada hubungan atau korelasi antara variabel dalam model regresi. Ini bisa terjadi jika nilai toleransi kurang dari 0,01, yang menampilkan bahwasanya ada hubungan atau korelasi antara variabel. Sebaliknya, jika VIF kurang dari 10 dan toleransi lebih besar dari 0,1, maka multikolineritas tidak ada.

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaji	0,779	1,284
	Beban kerja	0,779	1,284

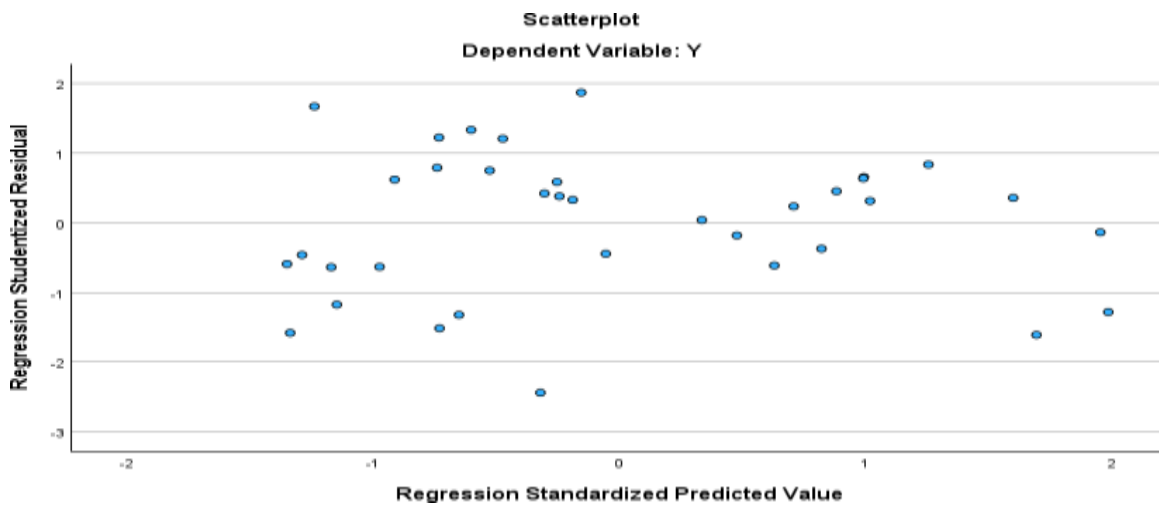
a. Dependent Variable: *Turnover* Pegawai

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Menurut tabel 4.8 Toleransi  $> 0,1$  sama dengan 0,779, sedangkan VIF  $< 10$  sama dengan 1,284. Sebagai hasilnya, bisa disimpulkan bahwasanya data tersebut tidak bersifat multidimensional.

#### 4.8 Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dipergunakan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan varian residual di antara pengamatan, di mana gejala heterokedastisitas akan muncul. Analisis bisa dilakukan dengan melihat plot sebar SRESID dan ZPRED, di mana sumbu Y mewakili residual dan sumbu X mewakili heteroskedastisitas. Nilai yang diprediksi (ZPRED) berada di sumbu X. Ada garis teratur pada grafik scatterplot yang menampilkan heterokedastisitas; namun, tidak ada garis yang menampilkan bahwasanya heterokedastisitas tidak terjadi.



Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.2 menampilkan bahwasanya titik-titik menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0, titik-titik tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, yang menampilkan bahwasanya tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi berganda. bisa disimpulkan bahwasanya model regresi ini cocok untuk memprediksi perputaran pegawai berlandaskan variabel yang mempengaruhinya, yaitu Gaji dan Beban kerja.

#### 4.9 Analisis Regresi Linier

Tujuan dari analisis regresi linier ialah untuk menentukan hubungan dan dampak variabel gaji (X1) dan beban kerja (X2) terhadap variabel turnover pegawai. (Y). Hasil survei yang dilakukan untuk tujuan melakukan analisis regresi linier komprehensif menggunakan program SPSS ialah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients						
Model		Unstandardized coefficients B	Std. Error	Standardized coefficients beta	t	Sig.
1	(Constant)	25.482	5.421		4.701	<.001
	Gaji	-.494	.207	-.372	-2.384	.023
	Beban kerja	.494	.225	.343	2.198	.035
a. Dependent Variable: <i>Turnover Pegawai</i>						

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Menurut Tabel 4.8 di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 25.482 - 0,494 X1 + 0,494 X2 + e$$

#### Keterangan

**5.** Konstanta = 25.482

Mempunyai arti bahwasanya jika variabel independent yaitu Gaji dan Beban kerja dihilangkan atau diasumsikan tidak ada, maka *Turnover Pegawai* bernilai sebanyak 25.482.

**6.** Gaji (X1)

Nilai koefisien Gaji (X1) bernilai negative yaitu sebanyak -0,494. Mempunyai arti bahwasanya jika variabel Gaji mengalami kenaikan 1% dengan asumsi bahwasanya variabel bebas lain tetap, maka nilai variabel *Turnover Pegawai* akan menurun sebanyak - 0,494.

**7.** Beban Kerja (X2)

Nilai Koefisien Beban kerja (X2) bernilai positive yaitu sebanyak 0,494. Mempunyai arti bahwasanya jika variabel Beban kerja (X2) mengalami kenaikan 1% dengan asumsi bahwasanya variabel beban lain tetap, maka nilai variabel *Turnover Pegawai* akan mengalami kenaikan sebanyak 0,494.

#### 4.10 Uji T (Parsial)

Fokus uji t ialah untuk menentukan seberapa besar pengaruh dari gaji (X1) dan beban kerja (X2) terhadap variabel turnover pegawai (Y). Dasar pengambilan keputusan uji ini berlandaskan pada :

1. Dasar pengambilan keputusan berlandaskan nilai probabilitas:
  - a. Apabila nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
  - b. Apabila nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Tabel 4.9 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients						
Model		Unstandardized coefficients B	Std. Error	Standardized coefficients beta	t	Sig.
1	(Constant)	25.482	5.421		4.701	<.001
	Gaji	-.494	.207	-.372	-2.384	.023
	Beban kerja	.494	.225	.343	2.198	.035
a. Dependent Variable: <i>Turnover</i> Pegawai						

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

$H_{01}$ : Gaji tidak punya pengaruh signifikan terhadap *Turnover* Pegawai pegawai PT. Erima Baja Jaya.

$H_{a1}$  : Gaji punya pengaruh signifikan terhadap *Turnover* Pegawai pegawai PT. Erima Baja Jaya.

Tabel 4.9 menampilkan bahwasanya variabel Gaji mempunyai pengaruh negative yang signifikan (nilai  $p = 0,023 < 0,05$ ). Dengan demikian, kita bisa menyimpulkan bahwasanya  $H_a$  diterima, yang berarti bahwasanya upah mempunyai dampak negative yang cukup besar terhadap perputaran staf di PT. Erima Baja Jaya.

$H_{02}$  : Beban kerja tidak punya pengaruh signifikan terhadap *Turnover* Pegawai pegawai PT. Erima Baja Jaya

$H_{a2}$  : Beban kerja punya pengaruh signifikan terhadap *Turnover* Pegawai pegawai PT. Erima Baja Jaya.

Tabel 4.9 Jika probabilitas signifikansi untuk variabel Beban kerja lebih dari 0,035

$< 0,05$ , maka bisa diklasifikasikan sebagai mempunyai dampak positive. bisa disimpulkan bahwasanya  $H_a$  diterima, yang berarti bahwasanya Beban kerja mempunyai dampak positive yang signifikan terhadap omset PT. Erima Baja Jaya.

#### 4.11 Uji F ( Simultan )

Uji F, yang juga dikenal sebagai Uji Simultan, dipergunakan untuk menentukan variabel dependen Turnover Pegawai (Y), yang dipengaruhi oleh semua variabel independen Gaji (X1) dan Beban kerja. (X2). Berikut ialah ringkasan dari poin-poin utama dalam diskusi:

Pengambilan keputusan berlandaskan probabilita.

c. Jika  $F < 0,05$   $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

d. Jika  $F > 0,05$   $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Pengambilan keputusan berlandaskan F hitung

e. Jika F hitung  $> F$  tabel  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

f. Jika f hitung  $< F$  tabel  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Tabel 4.10 Hasil Uji F Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	370.210	2	185.105	9.919	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	615.846	33	18.662		
	Total	986.056	35			
a. Dependent Variable: <i>Turnover</i> Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Beban kerja, Gaji						

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Untuk mendapatkan tabel F, gunakan rumus  $df$  (Jumlah sampel - Jumlah variabel bebas - 1) =  $36 - 2 - 1$ , yang menghasilkan f tabel  $33 = 3,28$ .

Berlandaskan tabel 4.10, bisa disimpulkan bahwasanya nilai F ialah 9.718 dengan tingkat signifikansi 0.001, yang menampilkan bahwasanya

a. F hitung  $9.919 > F$  tabel 3,28 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

b. Signifikansi  $0,001 > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berlandaskan temuan tersebut, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, yang menampilkan bahwasanya gaji dan beban kerja keduanya mempunyai dampak yang signifikan terhadap perputaran pegawai di PT. Erima Baja Jaya.

#### 4.12 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi untuk menampilkan seberapa besar pengaruh variabel independen atau variabel bebas terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Berikut ialah hasil uji Koefisien determinasi dalam riset ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 <sup>a</sup>	.375	.338	4.320
a. Predictors: (Constant), Beban kerja, Gaji				
b. Dependent Variable: <i>Turnover</i> Pegawai				

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Tabel 4.11 menampilkan bahwasanya variabel *Turnover* Pegawai pegawai bisa dijelaskan oleh variabel Gaji dan Beban kerja mempunyai nilai adjusted R square sebanyak 0,338 atau 33,8 %. Sedangkan sisanya sebanyak 66,2% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam riset ini.

#### 4.13 Pembahasan Hasil penelitian

Tujuan dari riset ini ialah untuk menentukan bagaimana gaji dan beban kerja mempengaruhi perputaran pegawai PT. Erima Baja Jaya. Data dari riset disebarluaskan dan dikumpulkan untuk ditabulasi. Peneliti melakukan analisis data menggunakan aplikasi komputer SPSS 29. Hasil yang diperoleh dari penggunaan statistik pada dua variabel independen, gaji dan status pekerjaan, ialah sebagai berikut:

a. Pengaruh Gaji terhadap *Turnover* Pegawai

Studi ini menemukan bahwasanya gaji mempunyai pengaruh besar terhadap perputaran pegawai. Tabel 4.12 menampilkan tingkat signifikansi sebanyak  $0,023 < 0,05$ , yang menampilkan bahwasanya variabel pendapatan ialah signifikan. Dengan demikian, kita bisa menyimpulkan bahwasanya  $H_a$  diterima sedangkan  $H_0$  ditolak, yang menampilkan bahwasanya gaji mempunyai dampak negative yang besar terhadap perputaran staf di PT. Erima Baja Jaya. Ini menampilkan bahwasanya ketika pendapatan meningkat, perputaran pegawai akan menurun. Jumlah staf akan berkurang. Perputaran pegawai akan meningkat seiring dengan turunnya pendapatan. Pegawai di PT. Erima Baja Jaya mungkin lebih cenderung untuk berpindah pekerjaan dan menelusuri peluang yang lebih baik akibat gaji yang tidak adil yang mereka terima. Temuan dari penyelidikan ini didukung oleh (Rafli & Wirayudha, 2023) yang menampilkan bahwasanya Gaji punya pengaruh negative signifikan terhadap *Turnover* Pegawai Pegawai.

b. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover* Pegawai Pegawai

Studi ini menampilkan bahwasanya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Beban Kerja dan perputaran pegawai. Tabel 4.13 menampilkan bahwasanya ambang signifikansi untuk variabel Beban Kerja ialah 0,035, yang lebih besar dari 0,05, yang mengimplikasikan bahwasanya variabel tersebut signifikan. Kita bisa menyimpulkan

bahwasanya  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, yang berarti bahwasanya Beban Kerja mempunyai pengaruh positive yang kuat terhadap Pergantian Pegawai di PT. Erima Baja Jaya. Ini menampilkan bahwasanya ketika beban kerja meningkat, pergantian staf juga meningkat, dan sebaliknya. Ketika beban kerja berkurang, niat untuk berpindah kerja juga berkurang. Beban kerja yang tinggi, seperti tuntutan pekerjaan yang berlebihan atau terlalu banyak kewajiban, bisa menyebabkan stres yang tidak semestinya bagi pegawai. Beban kerja yang berlebihan bisa menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang mengakibatkan penurunan kepuasan kerja dan pengunduran diri pegawai. Pegawai mungkin lebih memilih lingkungan kerja yang memberikan keseimbangan yang lebih baik antara tugas dan waktu, mengurangi tekanan dari beban kerja yang terlalu berat.

c. Pengaruh Gaji dan Beban Kerja terhadap *Turnover* Pegawai Pegawai

Tabel 4.10 menampilkan nilai F yang dihitung sebanyak  $9.919 > 3.28$ , dengan tingkat signifikansi  $0.001 < 0.05$ , yang menampilkan bahwasanya Jika diterima, ini menampilkan bahwasanya gaji dan beban kerja mempunyai dampak besar terhadap perputaran pegawai di PT. Erima Baja Jaya. Temuan analisis ini mendukung hipotesis riset, yang menampilkan bahwasanya gaji dan beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perputaran pegawai. Hasil uji regresi linier berganda menampilkan bahwasanya koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam tabel 4.14 mengungkapkan bahwasanya variabel Pergantian Pegawai bisa dijelaskan oleh Gaji dan Beban Kerja, dengan nilai R Square sebanyak 0,338 (33,8%). Sementara itu, 66,2% yang tersisa dipengaruhi oleh karakteristik yang tidak dipertimbangkan dalam studi.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Studi ini melibatkan 36 pegawai PT. Erima Baja Jaya dengan pengalaman kerja yang berkisar antara dua hingga lima tahun. Tujuan dari riset ini ialah untuk menentukan bagaimana gaji dan kebiasaan kerja mempengaruhi pengunduran diri pegawai. Hasil analisis data yang dilakukan menggunakan SPSS 29 ialah sebagai berikut:

1. Tingkat signifikansi dari variabel Gaji (X1) ialah 0,023, yang lebih rendah dari alpha (0,05), menampilkan bahwasanya variabel tersebut signifikan secara statistik. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwasanya gaji mempunyai dampak yang sederhana dan signifikan terhadap perputaran pegawai di PT Erima Baja Jaya karena hipotesis alternatif (Ha) ditolak dan hipotesis nol (Ho) diterima.
2. Beban kerja (X2) berdampak positive terhadap perputaran pegawai. Hasil analisis menampilkan bahwasanya variabel Beban Kerja signifikan secara statistik, dengan p-value sebanyak 0,0335, yang lebih tinggi dari tingkat alpha 0,05. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwasanya hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak. Ini menampilkan bahwasanya jam kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap perputaran pegawai di PT. Erima Baja Jaya.
3. Gaji dan beban kerja meningkatkan perputaran pegawai. Nilai F hitung sebanyak 9,919, yang lebih besar dari nilai F tabel sebanyak 3,28, dan tingkat signifikansi sebanyak 0,001, yang cenderung kecil dari nilai alpha (0,05), mendukung kesimpulan ini. Sebagai hasilnya, hipotesis alternatif (Ha) bisa ditolak dan hipotesis nol (Ho) diterima. Ini menampilkan bahwasanya gaji dan beban kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap perputaran pegawai di PT. Erima Baja Jaya.

### 5.2 Saran

Ada sejumlah rekomendasi yang bisa diberikan kepada bisnis berlandaskan hasil riset dan pengujian sebelumnya, antara lain:

#### 1. Gaji

Temuan dari studi ini diharapkan bisa berguna bagi bisnis. Bisnis harus mempertimbangkan keselamatan pekerja di area seperti pemuatan, pengelasan, dan mengemudi dengan mengevaluasi struktur lingkungan kerja untuk menilai risiko di setiap tahap dan memastikan bahwasanya pekerja mempunyai tingkat keselamatan dan risiko yang lebih tinggi.

#### 2. Beban Kerja

Institusi juga harus memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada pegawai di sektor pemuatan, pengelasan, dan pengemudian, melakukan tinjauan menyeluruh terhadap beban kerja saat ini untuk mengidentifikasi tugas dan kewajiban yang terlalu sulit bagi pegawai. Gunakan data analisis beban kerja untuk merencanakan kebutuhan pekerja dengan lebih baik dan menarik personel, memastikan bahwasanya institusi tidak

mengalami kekurangan staf dan bahwasanya pegawai bisa bekerja selaras kapasitas dan tugas mereka. Jika staf bisa menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu dan tidak perlu lembur.

3. *Turnover* Pegawai

Industri seharusnya berusaha untuk membuat lingkungan kerja yang positive dengan mengembangkan budaya yang inklusif dan mendukung yang mengakui kontribusi pegawai. Budaya yang positive meningkatkan rasa mempunyai dan keterlibatan pegawai. Pemberi kerja juga harus mempertimbangkan dua faktor: imbalan dan beban kerja. Tindakan yang dilakukan oleh institusi untuk memastikan bahwasanya pegawai merasa nyaman dan tidak mempertimbangkan untuk pergi, sehingga mereka bisa tinggal dalam kurun waktu yang lama.

## Daftar Pustaka

- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. E-Book Edisi Pertama, Pena Persada, Indonesia (Issue July)*.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*.
- Vanchapo, A. R. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja. *Humaniora*, 1(2), 792
- Hasibuan. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Mobley, W. H. (2016). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Gillies. (1994). *Standar Asuhan Keperawatan*. Philadelphia: B. Saunders Co.
- Azhari, V., & Kasmir. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap *Turnover* Intention di PT. Prima Hotel Indonesia. *Jurnal SWOT*, 8(2), 362–370. <https://publikasi.mercubuana.ac.id/>
- Flippo, E. B. (1994). *Manajemen Personalia Jilid I*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nan Wangi, V. K. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.407>