



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 10778-10788

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Jasa Elektroplating PT Tetra Mitra Sejahtera

Asti Wulandari^{1✉}, Arif Fadilla²

Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: astiwldr27@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui tentang pengaruh dari Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Jasa Elektroplating PT Tetra Mitra Sejahtera. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Untuk meneliti pengaruh tersebut digunakan teknik analisis rentang skala dan analisis regresi linear berganda dengan teknik pengumpulan data berupa data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan tetap PT Tetra Mitra Sejahtera. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 73 responden. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara beban kerja terhadap turnover intention. Lingkungan kerja juga berpengaruh negatif signifikan secara parsial terhadap turnover intention. Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention sebesar 31,8% sedangkan 68,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti.

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

Abstract

This study aims to determine the influence of Workload and Work Environment on Turnover Intention among Electroplating Service Employees of PT Tetra Mitra Sejahtera. This study uses a quantitative method. To examine the effect, the scale range analysis technique and multiple linear regression analysis were used with data collection techniques in the form of primary data obtained through questionnaires distributed to permanent employees of PT Tetra Mitra Sejahtera. This study uses a saturated sampling technique with a sample size of 73 respondents. The results of this study explain that partially there is a significant positive effect between workload and turnover intention. The work environment also has a significant negative effect partially on turnover intention. Workload and work environment simultaneously affect turnover intention by 31.8% while the remaining 68.2% is influenced by other variables or factors not studied.

Keywords : *Workload, Work Environment, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Di tengah era revolusi industri 4.0 saat ini, berbagai sektor bisnis industri terus berkembang dan menunjukkan kontribusi cukup besar bagi roda perekonomian Indonesia. Kementerian Perindustrian RI (2023) mengatakan bahwa sektor industri manufaktur memiliki kontribusi paling tinggi dan menjadi pendorong utama perekonomian nasional (Kemenperin, 2023). Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS), tercatat bahwa industri pengolahan (manufaktur) berkontribusi 18,67% dari total perekonomian Indonesia disepanjang tahun 2023 dan menjadi lapangan usaha yang berkontribusi paling besar pada pertumbuhan ekonomi Indonesia 2023. (Kompas.com, 2024).

Menurut Menteri Perindustrian, pertumbuhan perekonomian nasional juga didorong oleh adanya Industri Kecil Menengah (IKM) karena terlibat kontribusi dalam penyerapan tenaga kerja, pengentasan kemiskinan, pemerataan kesejahteraan. Tercatat IKM memiliki populasi 4,19 juta unit usaha atau 99,7% dari total unit usaha industri Indonesia dan telah menyerap 12,67 juta tenaga kerja atau 65,52% dari total tenaga kerja industri (Indonesia.go.id, 2023). Direktur Jenderal IKMA Kemenperin RI juga mengatakan bahwa IKM menjadi *power* penting bagi pertumbuhan industri manufaktur Indonesia (Antarane.com, 2024). IKM mencakup berbagai jenis usaha, salah satunya industri elektroplating. Elektroplating merupakan proses pelapisan logam pada benda padat dengan bantuan arus listrik yang menjadi proses penting dalam industri manufaktur karena bertujuan untuk melindungi berbagai benda logam terhadap korosi (kerusakan). Barang yang dibuat melalui proses elektroplating sangat penting bagi kehidupan modern. Elektroplating adalah proses manufaktur terakhir untuk komponen dan aksesoris otomotif, mebel, kursi lipat, alat kantor, alat pertanian, aksesoris rumah tangga, dan berbagai alat

industri lainnya (Purwanto & Huda, 2022). Industri elektroplating merupakan usaha berupa pelayanan atau jasa elektroplating sehingga keberadaan sumber daya manusia sangat penting dalam kegiatan operasionalnya. PT Tetra Mitra Sejahtera termasuk salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri elektroplating pada komponen otomotif.

Dalam mendorong kemajuan industri manufaktur, perusahaan elektroplating sebagai IKM harus terus meningkatkan pertumbuhannya. Hal tersebut dapat tercapai dengan mudah oleh adanya keterlibatan tenaga kerja sehingga menyerap kebutuhan tenaga kerja dan pengelolaan SDM menjadi tugas penting bagi perusahaan agar tidak terjadi masalah yang dapat menghambat efektifitas perusahaan dalam mencapai tujuan, salah satunya masalah tingkat turnover yang tinggi. Labour turnover atau perputaran karyawan adalah perbandingan antara masuk dan berhentinya karyawan dari suatu perusahaan (Zulfahmi & Wahyuni, 2021). Namun, dalam 5 tahun terakhir PT Tetra Mitra Sejahtera memiliki tingkat turnover yang cukup berfluktuatif.

Tabel 1 Data Jumlah Karyawan Tahun 2019-2024

Keterangan	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Jumlah Awal Tahun	77	107	15	43	122	98
Jumlah Masuk	86	5	37	107	61	0
Jumlah Keluar	56	97	9	28	85	25
Jumlah Akhir Tahun	107	15	43	122	98	73*
Persentase Turnover (%)	60,8%	159%	31%	23,9%	77,2%	-
Keterangan *April 2024						

Sumber : PT Tetra Mitra Sejahtera, 2024

Berdasarkan tabel 1, dapat dikatakan PT Tetra Mitra Sejahtera memiliki tingkat turnover karyawan yang tinggi karena melebihi 10%. Menurut Gillis (Metariani & Heryanda, 2022), turnover pegawai dikatakan normal antara 5% – 10% pertahun, dan tergolong tinggi bila melebihi 10% pertahun. Tingkat turnover yang melebihi 5-10% dikatakan tinggi. Pada tahun 2019, tingkat turnover sebesar 60,8% dan mengalami peningkatan di tahun 2020 karena situasi pandemi Covid-19. Pada tahun berikutnya, perusahaan mulai kembali bangkit sehingga mulai bertambah karyawan dan tingkat turnover pun menurun di tahun 2021 menjadi 31% hingga tahun 2022 menjadi 23,9% namun kembali meningkat pada tahun 2023 sebesar 77,2%. Menurut Efitriana & Liana (2022), Seorang karyawan yang ingin meninggalkan perusahaan memiliki banyak hal penyebab yang terkait kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan, lalu kepuasan kerja, peluang karir, juga hubungan kerja. Perusahaan yang memiliki turnover tinggi, menunjukkan bahwa kondisi pekerjaannya harus diperbaiki (Purwati & Sisilia, 2021).

Sebelum terjadi turnover, ada kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan atau mengundurkan diri secara sukarela yang disebut *Turnover Intention* (Narpati dkk, 2020). Banyaknya beban kerja di perusahaan salah satu yang dapat menyebabkan keinginan pindah kerja. Salah satu usaha untuk menurunkan niat karyawan keluar dari perusahaan diantaranya dengan perhatikan beban kerja karyawan, baik dari segi fisik maupun dari segi mental (Dinata & Suhana, 2023). Di mana beban kerja sendiri terdiri dari banyak pekerjaan yang harus dilakukan, seperti jam kerja yang panjang, tekanan kerja yang tinggi, atau banyak tanggung jawab yang harus dipenuhi (Koesumowidjojo, 2021). Sehingga apabila ada peningkatan beban kerja, maka *Turnover Intention* pada karyawan pun akan mengalami peningkatan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Kamis, Sabuhari & Kamal (2021) bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* karyawan.

Selain beban kerja, lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang juga memengaruhi kinerja dan penyelesaian tugas karyawan (Muzakki dkk, 2024). Lingkungan kerja mengarah pada hal-hal yang ada di sekitaran pekerjaan karyawan di tempat kerja (Sazili et al, 2022). Dalam mencapai kinerja dan tujuan yang ditargetkan oleh perusahaan, lingkungan kerja dari segi sarana dan prasarana, hubungan antar pekerja dan budaya perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih maksimal karena merasa nyaman dan didukung oleh perusahaan (Asriyani & Riyanto, 2020).

Bila karyawan merasakan tidak nyaman dan tidak aman di tempat kerja mereka, mereka dapat mengalami rasa cemas dan ketidakpuasan di tempat kerjanya, yang pada gilirannya dapat menyebabkan mereka menjadi tidak betah dan berkeinginan memutuskan untuk berhenti bekerja (Muzakki dkk, 2024). Maka, semakin baik keadaan lingkungan kerjanya maka semakin rendah turnover yang dialami suatu perusahaan dan kebalikannya apabila keadaan lingkungannya semakin rendah maka intensitas turnover juga akan tinggi (Khomaryah, 2020). Pernyataan ini didukung oleh penelitian Asriyani & Riyanto (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan penjelasan yang disajikan, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Jasa Elektroplating PT Tetra Mitra Sejahtera".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Terdapat 3 variabel penelitian yang digunakan yaitu Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan *Turnover Intention* (Y). Dalam

perhitungan turnover, menggunakan rumus menurut Hasibuan (Zulfahmi & Wahyuni, 2021) sebagai berikut :

$$\text{Labour Turnover} = \frac{\text{Jumlah karyawan yang keluar}}{\text{Rata - rata karyawan}} \times 100\%$$

Sedangkan, rumus untuk perhitungan rata-rata karyawan, yaitu :

$$\text{Rata - rata Karyawan} = \frac{\text{Jumlah karyawan awal tahun} + \text{jumlah karyawan akhir tahun}}{2}$$

Populasi yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT Tetra Mitra Sejahtera dengan teknik pengambilan sampel berupa *Non Probability Sampling* yaitu teknik sampling jenuh sehingga sampel penelitian ini adalah seluruh anggota populasi sebanyak 73 karyawan tetap PT Tetra Mitra Sejahtera. Teknik analisis data dalam penelitian ini mencakup analisis rentang skala dan analisis regresi linear berganda yang datanya dikumpulkan melalui kuesioner berisi pernyataan terkait beban kerja, Lingkungan kerja, *turnover intention*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Keabsahan Data

1. Uji Validitas

Sejauhmana data yang dikumpulkan itu tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksudkan terlihat dari tinggi atau rendahnya validitas instrument (Abubakar,2021:129). Jika $r_{hitung} \geq 0,3$ item dinyatakan valid dan bila $r_{hitung} < 0,3$ item dinyatakan tidak valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

<u>Variabel</u>	<u>Pernyataan</u>	<u>r hitung</u>	<u>r kritis</u>	<u>Keterangan</u>
Beban Kerja (X1)	15 item	0,497 – 0,702	>0,300	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	12 item	0,408 – 0,866	>0,300	Valid
Turnover Intention (Y)	9 item	0,573 – 0,908	>0,300	Valid

Berdasarkan tabel 2, hasil uji validitas pada variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), *Turnover Intention* (Y) menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Ini berarti bahwa setiap pernyataan dari kuesioner ketiga variabel adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabel, artinya suatu instrument dapat dipercaya, karena dapat diandalkan (Abubakar, 2021:129). Pengujian reliabilitas memiliki batas maksimum 0,6. Jika nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 instrumen tersebut dianggap reliabel.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	r kritis	Keterangan
Beban Kerja	0,858	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,881	0,6	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,933	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel 3, dapat diartikan karena semua variabel memiliki nilai cronbach's alpha > 0,6 maka dianggap reliabel.

Analisis Deskriptif

Tabel 4 Rekapitulasi Indikator Variabel Beban Kerja

Variabel	Total Skor	Rata-rata Skor	Keterangan
Beban Kerja (X1)	4.012	267,5	Setuju

Berdasarkan tabel 4, pada indikator variabel beban kerja dengan total skor keseluruhan sebesar 4.012 dan rata-rata 267,5. Rata-rata tersebut termasuk kriteria setuju. Ini menggambarkan bahwa beban kerja pada PT Tetra Mitra Sejahtera dikatakan baik namun juga cukup berat karena adanya tuntutan pekerjaan yang berat.

Tabel 5 Rekapitulasi Indikator Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Total Skor	Rata-rata Skor	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	2.835	236,3	Cukup Setuju

Berdasarkan tabel 5, pada indikator variabel lingkungan kerja dengan total skor keseluruhan sebesar 2.835 dan rata-rata 236,3. Rata-rata tersebut termasuk kriteria cukup setuju. Ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja pada PT Tetra Mitra Sejahtera dikatakan cukup baik.

Tabel 6 Rekapitulasi Indikator Variabel Turnover Intention

Variabel	Total Skor	Rata-rata Skor	Keterangan
Turnover Intention (Y)	1.753	194,8	Cukup Setuju

Berdasarkan tabel 6, pada indikator variabel *Turnover Intention* dengan total skor keseluruhan 1.753 dengan rata-rata 194,8. Rata-rata tersebut termasuk kriteria cukup setuju. Ini menggambarkan bahwa karyawan PT Tetra Mitra Sejahtera memiliki intensi atau niat untuk meninggalkan perusahaan.

Analisis Verifikatif

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini merupakan metode mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Sahir, 2022). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh parsial dan simultan antara dua variabel atau lebih sehingga analisis regresi liner berganda

digunakan.

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.934	5.412		2.020	.047
	Beban Kerja	.459	.088	.531	5.243	.000
	Lingkungan Kerja	-.313	.093	-.341	-3.365	.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel 7, didapatkan persamaan regresi berikut :

$$Y = 10,934 + 0,459 X_1 - 0,313 X_2$$

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi diperlukan untuk mendapatkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya (Wicaksono,2022).

Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.564 ^a	.318	.298	7.004

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja
b. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel 8, didapatkan nilai koefisien determinasi atau nilai R Square yaitu 0,318 berarti pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* sebesar 31,8%. Sedangkan, faktor – faktor atau variabel lain yang tidak diteliti di penelitian ini mempengaruhi sebesar 68,2%.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (T)

Adanya pengaruh parsial antara variabel independen dan variabel dependen didapatkan dari keputusan uji parsial (T) berdasarkan nilai sig. < 0,05 atau perbandingan nilai t hitung dengan t tabel yaitu t hitung > t tabel, Hipotesis dalam pengujian parsial ini yaitu :

H1 : Terdapat pengaruh parsial antara beban kerja terhadap *Turnover Intention*.

H2 : Terdapat pengaruh parsial antara lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention*.

Tabel 9 Hasil Uji Parsial (T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.934	5.412		2.020	.047
	Beban Kerja	.459	.088	.531	5.243	.000
	Lingkungan Kerja	-.313	.093	-.341	-3.365	.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel 9, berikut penjelasan hasil uji T :

1) Pengaruh parsial Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Didapatkan nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,243 > t$ tabel $1,994$. Maka H1 diterima, artinya Beban Kerja (X1) memiliki pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y).

2) Pengaruh parsial Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention

Didapatkan nilai sig. $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $-3,365 > t$ tabel $-1,994$. Maka H2 diterima, artinya Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y).

2. Uji Simultan (F)

Pada penelitian ini, pengambilan keputusan untuk uji simultan (F) dengan melihat nilai sig. $< 0,05$ ataupun membandingkan nilai t hitung dengan t tabel yaitu F hitung $> F$ tabel, maka terdapat pengaruh simultan diantara variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis dalam pengujian parsial ini yaitu :

H3 : Terdapat pengaruh simultan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention*.

Tabel 10 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1600.928	2	800.464	16.317	.000 ^b
	Residual	3434.059	70	49.058		
	Total	5034.986	72			

a. Dependent Variable: Turnover Intention
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Berdasarkan tabel 10, menampilkan bahwa nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $16,317 > f$ tabel $3,13$. Maka H3 diterima sehingga dapat diartikan bahwa Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap *Turnover Intention* (Y).

SIMPULAN

1. Beban Kerja memperoleh rata-rata kriteria setuju, Lingkungan Kerja memperoleh rata-rata kriteria cukup setuju dan Turnover Intention memperoleh kriteria cukup setuju. Menggambarkan beban kerja dan lingkungan kerja dapat dikatakan cukup baik namun karyawan tetap cukup memiliki intensi untuk keluar dari perusahaan.
2. Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention*. Beban kerja berpengaruh positif signifikan sebesar 5,243 dan Lingkungan Kerja berpengaruh negative signifikan sebesar -3,365.
3. Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan Fhitung $16,317 > Ftabel 3,13$. Dengan pengaruh 31,8% sedangkan 68,2% nya merupakan kontribusi variabel lain yang juga memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* namun tidak diukur atau diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. 2021. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Antaraneews.com. (2023, 8 Agustus). *Kemenperin: IKM kekuatan penting bagi pertumbuhan industri manufaktur*. <https://www.antaraneews.com/berita/4088469/kemenperin-ikm-kekuatan-penting-bagi-pertumbuhan-industri-manufaktur>. Diakses 22 Juni 2024 pukul 17.28 WIB.
- Asriani, I., & Riyanto, S. (2020). The Impact of Working Environment, Compensation, and Job Satisfaction on Turnover Intention in Public Service Agency. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. 22(5). 13-19. DOI: 10.9790/487X-2205061319
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Berita Resmi Statistik : Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Triwulan III-2023*.
- Dinata, A P., & Suhana.(2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap *Turnover* Karyawan. *Journal of Management and Business (JOMB)*. 5(1). 722-731. DOI: 10.31539/jomb.v5i1.5500.
- Efitriana, I., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). *SEIKO : Journal of Management & Business*. 5(2). 182-188. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2084>
- Kamis, R. A., Sabuhari, R., & Kamal, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan

- Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Cakrawala Management Business Journal (CM-BJ)*. 4(1). 757-773.
- Kementerian Perindustrian. (2023, 8 Agustus). *Jadi Penggerak Ekonomi, Kontribusi Manufaktur Masih Tertinggi*. <https://kemenperin.go.id/artikel/24240/Jadi-Penggerak-Ekonomi,-Kontribusi-Manufaktur-Masih-Tertinggi->. Diakses pada 8 Desember 2023
- Khomaryah, E., Pawenang, S & A.B Hadi, S.(2020). Turnover Intention PT. Efrata Retailindo Ditinjau dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*. 3(1). 35-45.
- Koesumowidjojo, S. R.M. 2021. *Praktis & Mudah Menyusun Analisis Beban Kerja*. Depok : Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup).
- Metariani, P., & Heryanda, K.(2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Bumdes Di Kecamatan Sukasada. *Bisma: Jurnal Manajemen*. 8(1). 1-9. <https://doi.org/10.23887/bjm.v8i1.32666>.
- Muzakki, M. N., Kirana, C. K. & Subiyanto, D. E.(2024). Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Kurir Ekspedisi Anteraja Cabang Yogyakarta). *Journal of Management and Business (JOMB)*. 6(1). 1-7. DOI: <https://doi.org/10.31539/jomb.v6i1.8382>.
- Narpati, B., Andrian., & Nursal, M. F. (2020). Pengaruh Turnover Intention dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion Girl (SPG) Matahari Department Store-Bekasi. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*. 3(2). 32-44.
- Portal Informasi Indonesia. (2024, 22 Juni). *Energi Baru Pengembangan Industri Kecil*. <https://indonesia.go.id/kategori/editorial/7865/energi-baru-pengembangan-industri-kecil?lang=1>. Diakses pada 22 Juni 2024 pukul 22.25 WIB.
- Purwanto, & Huda, S. 2022. *Teknologi Industri Elektroplating*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Purwati, AA., & Maricy, S.(2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. 2(1). 77-91. <https://doi.org/10.37385/msej.v2i1.76>
- Sahir, S. H. 2022. *Metodologi Penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Sazili., Ju'im., Indarti, S., & Efendi, R. (2022). Turnover Intention Influenced by Work Environment and Job Satisfaction. *International Journal of Social Science Research and Review*. 5(2). 102-108. <http://dx.doi.org/10.47814/ijssrr.v5i6.291>
- Wicaksono, A. 2022. *Metodologi Penelitian Pendidikan (Pengantar Ringkas)*. Yogyakarta:

Garudhawaca.https://www.google.co.id/books/edition/Metodologi_Penelitian_Pendidikan/23SrEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=metodologi+penelitian+analisis+regresi+berganda&pg=PA165&printsec=frontcover

Yogatama, B, K. (2024). *Industri Pengolahan Masih Jadi Motor Penggerak Ekonomi Indonesia 2023*.<https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2024/02/05/industri-pengolahan-masih-jadi-motor-penggerak-pertumbuhan-ekonomi-indonesia-pada-2023> Diakses pada 2 Juni 2024

Zulfahmi & Wahyuni, H. (2021). Faktor Faktor Penyebab Perputaran Tenaga Kerja (Labour Turn Over) Pada Pt. Akses Komunikasi Indonesia Di Pontianak. *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 4(2). 8-21. Diambil dari <https://jurnal.upb.ac.id/index.php/equalibrium/article/view/91>