



LAPORAN PENELITIAN

JUDUL:

**Peran Kepuasan Kerja dalam Mediasi Pemodelan *Turnover Karyawan PT X*
Berdasarkan Lingkungan Kerja dan *Work Overload***

Oleh:

Wahyu Indra Kurniawan	(2112010346)
Dr. Diah Ayu Septi Fauzi, M.M.	(0711098703)
Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M.	(0720108202)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
JULI 2025**

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Peran Kepuasan Kerja dalam Mediasi Pemodelan *Turnover Intention* Karyawan PT X Berdasarkan Lingkungan Kerja dan *Work Overload*
2. Ketua
 - a. Nama Lengkap : Wahyu Indra Kurniawan
 - b. NPM : 2112010346
 - c. Fak/Prodi : FEB / Manajemen
 - d. Alamat Rumah : Jalan Pamenang 1 No:8 Dusun Katang, Ds. Sukorejo, Kab Kediri
 - e. Telp./HP : 081553369459
 - f. Email : backupwahyuindra2@gmail.com
3. Jangka waktu Penelitian : 6 bulan
4. Pembiayaan :
 - a. Diajukan ke YPLP-PT PGRI Kediri : -
 - b. Dari sumber lain : Rp 10.000.000,-Jumlah Seluruhnya : Rp 10.000.000,-

Mengetahui,
Keprosdi Manajemen



Restin Meilina, M.M.
NIDN. 0721058605

Kediri, 4 Juli 2025
Ketua,



Wahyu Indra Kurniawan
NPM. 2112010346

Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Amir Tohari, M.Si.
NIDN. 0715078102

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbilamin, puji syukur senantiasa penulis haturkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat, taufik, serta hidayah-Nya, penulis diberikan kemudahan untuk menyelesaikan laporan penelitian yang berjudul **“Peran Kepuasan Kerja dalam Mediasi Pemodelan Turnover Karyawan PT X Berdasarkan Lingkungan Kerja dan *Work Overload*”** dengan lancar dan bersungguh-sungguh.

Laporan Penelitian ini disusun sebagai wujud tanggung jawab penulis terhadap kontribusi ilmiah dalam masa menempuh pendidikan Strata Satu Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri. Fenomena tingginya intensi turnover karyawan, khususnya di lingkungan kerja modern saat ini, menarik atensi penulis untuk mengamati lebih dalam keterkaitannya dengan lingkungan kerja, beban kerja, serta kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini yang pasti sangat bermanfaat bagi penulis sendiri juga bagi pola manajemen karyawan bagi perusahaan dalam menjalankan manajemen sumber daya manusia yang lebih peka dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawannya.

Dalam proses penyusunan laporan ini, penulis sadar akan bantuan besar dari berbagai pihak. Oleh karena itu, terima kasih disampaikan kepada :

1. Bapak yang selalu support mental, dan Ibu yang selalu support melalui doa-doanya, serta adik-adik saya yang selalu berkenan ketika saya meminta tolong dan selalu memberikan energi positif selama penyusunan laporan ini.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si. selaku dosen pembimbing dan juga Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri
3. Dr. Diah Ayu Septi Fauji, M.M. selaku Dosen Pembimbing pertama, yang selalu rajin dalam memberikan bimbingan dan ilmu yang sangat berharga selama proses penyusunan laporan ini
4. Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M. selaku Dosen Wali dan Dosen Pembimbing kedua

5. Ibu Ida Anggraeni selaku perwakilan dari PT X yang telah berkenan memberikan izin serta mendukung sepenuhnya pelaksanaan penelitian di perusahaan tersebut.
6. Dien Ayu Nur Afifah yang selalu mendukung dan menjadi sumber motivasi tersendiri dalam proses perjuangan ini.
7. Sahabat Gesang Wira Sagraha, teman-teman dekat, serta sahabat yang setia menemani perjalanan ini dengan tawa, semangat, nasihat, menjadi teman diskusi, dan celetukan khas “sampai bab berapa?-nya”

Penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa yang akan datang karena penulis sadar bahwa laporan yang ditulis dan penelitian yang dijalankan tentunya masih memiliki keterbatasan dan belum bisa dikatakan sempurna. Semoga laporan ini dapat memberikan manfaat serta menjadi referensi yang relevan dalam kajian manajemen sumber daya manusia.

Kediri, 4 Juli 2025



Wahyu Indra Kurniawan

NPM. 2112010346

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam pengaruh lingkungan kerja dan *work overload* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT X. Latar belakang penelitian ini berangkat dari isu meningkatnya kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja, yang dapat dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja dan beban kerja yang diterima, serta tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Partial Least Squares – Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui software SmartPLS versi 4.1.9.0. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner kepada 50 orang karyawan PT X sebagai responden penelitian.

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara *work overload* menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam hal *turnover intention*, baik lingkungan kerja maupun *work overload* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Selain itu, kepuasan kerja tidak terbukti mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja maupun *work overload* terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan menyajikan bukti empiris terbaru terkait pengaruh variabel-variabel tersebut dalam konteks organisasi, serta menegaskan kembali bahwa lingkungan kerja merupakan faktor krusial dalam membangun kepuasan kerja karyawan. Dari sisi praktis, temuan ini mengindikasikan bahwa manajemen perlu memprioritaskan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, serta melakukan manajemen beban kerja secara efektif guna menjaga kesejahteraan karyawan dan mengurangi potensi *turnover*.

Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan karena dilakukan hanya pada satu perusahaan, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi secara luas. Untuk itu, penelitian lanjutan disarankan untuk melibatkan beragam sektor industri dan mempertimbangkan pendekatan kualitatif agar dapat menangkap persepsi dan pengalaman karyawan secara lebih komprehensif.

Luaran penelitian ini dipublikasikan pada prosiding *Kilisuci International Conference on Economic & Business is a international* dengan link <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/kilisuci/article/view/6339?articlesBySimilarityPage=5> .

DAFTAR ISI

Halaman Pengesahan	ii
Kata Pengantar	iii
Ringkasan.....	v
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar.....	ix
Daftar Lampiran.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	x
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan Penelitian	5
BAB II KAJIAN TEORI	6
A. <i>Turnover Intention</i>	6
1. Definisi <i>Turnover Intention</i>	6
2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi <i>Turnover Intention</i>	6
3. Indikator Penelitian	6
B. Kepuasan Kerja	7
1. Definisi Kepuasan Kerja	7
2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja.....	7
3. Indikator Kepuasan Kerja	8
C. Lingkungan Kerja	9
1. Definisi Lingkungan Kerja.....	9
2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja	10
3. Indikator Lingkungan Kerja.....	10
D. <i>Work Overload</i>	11
1. Definisi <i>Work Overload</i>	11
2. Faktor-faktor yang Memengaruhi <i>Work Overload</i>	12
3. Indikator <i>Work Overload</i>	13
E. Hubungan antar Variabel	14
F. Kerangka Konseptual	16
BAB III METODE PENELITIAN	18
A. Deskripsi Metode Penelitian	18
B. Rincian Proses Pengumpulan Data	19
C. Sasaran Penelitian	19
D. Instrumen Penelitian	20
1. Uji Validitas	21
2. Uji Reliabilitas	24
E. Prosedur Analisis Data	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	27
A. Gambaran Umum Perusahaan	27
B. Deskripsi Karakteristik Responden.....	27
C. Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	29
D. Hasil Uji Hipotesis.....	30

E. Pembahasan	33
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	37
A. Kesimpulan	37
B. Implikasi.....	38
C. Saran	39
Daftar Pustaka	41
Lampiran	47

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Perputaran Karyawan PT X.....	3
Tabel 3. 1 Pengembangan Instrumen Penelitian	20
Tabel 3. 2 Nilai Outer Loadings.....	22
Tabel 3. 3 Cross Loading	22
Tabel 3. 4 Average Variance Extracted (AVE)	24
Tabel 3. 5 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha	24
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	28
Tabel 4. 2 Nilai R-Square Variabel Endogen.....	29
Tabel 4. 3 Hasil Uji Direct Effect	31
Tabel 4. 4 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis Hubungan Langsung antar Variabel...	32
Tabel 4. 5 Hasil Uji Indirect Effect.....	33

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	17
---------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	48
Lampiran 2 Surat Balasan/Keterangan Telah Melakukan Penelitian dari Perusahaan.....	49
Lampiran 3 Instrumen Penelitian	50
Lampiran 4 Tabulasi Angket.....	55
Lampiran 5 Hasil Smart PLS versi 4.1.9	61
Lampiran 6 Artikel yang dipublikasi	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) di lingkup perusahaan, merupakan individu-individu yang memiliki peran kunci dalam mencapai tujuan perusahaan (Nor'aini *et al.*, 2023). Perusahaan perlu memastikan keberlanjutan operasional yang optimal melalui pengelolaan sumber daya manusia secara efektif. Setiap perusahaan membutuhkan SDM yang memiliki skill dan kompeten guna mendorong perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lainnya (Azis *et al.*, 2019). Meskipun persaingan semakin ketat, kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan haruslah sejalan dengan harapan karyawan agar mereka tetap memberikan kontribusi yang baik (Oktanada *et al.*, 2023). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia bukan lagi bersifat administratif atau struktural semata, melainkan menjadi elemen vital dalam strategi bisnis jangka panjang.

Dalam MSDM terdapat sejumlah beberapa faktor penting penentu efektivitas pengelolaan karyawan, diantaranya adalah lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*. Lingkungan kerja yang *supportif*, aman, nyaman, serta bersih dapat menciptakan suasana yang positif guna meningkatkannya produktivitas. Sementara itu, beban kerja yang berlebihan akan memicu stress kerja dan kelelahan yang tentunya akan berdampak kepada kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja yang rendah juga dapat menjadi pemicu munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Lingkungan kerja merupakan semua hal yang berada di dalam perusahaan, baik secara langsung atau tidak, memengaruhi individu atau golongan yang sedang mengerjakan pekerjaannya (Bhirawa & Wulandari, 2022). Lingkungan kerja yang positif seperti lingkungan yang bersih, keamanan yang cukup, hubungan rekan kerja yang harmonis, fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan semangat kerja dan mendorong munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Penelitian terdahulu

menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak baik akan meningkatkan potensi *turnover intention* dalam perusahaan (Aditya & Santoso, 2021). Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif dan harmonis bagi karyawannya agar dapat mempertahankan karyawan mereka yang berkompeten.

Kemudian faktor yang diduga juga dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah *work overload*. *Work overload* juga dapat diartikan sebagai situasi dimana seorang karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang berlebihan dan aktif bekerja dengan waktu, kapasitas, dan kendala lainnya yang ada (Desi & Wijonarko, 2022). Kepuasan kerja bisa dipengaruhi oleh kelebihan beban kerja yang akan mendatangkan kelelahan mental dan fisik karyawan, serta mengakibatkan timbulnya reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah (Fitriantini *et al.*, 2020). Penelitian menyebutkan beban kerja yang tinggi membuat karyawan cenderung mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan yang lebih baik (Afifi *et al.*, 2024). Beban kerja perlu diperhatikan keseimbangan dan realisasinya agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara optimal guna menjaga kestabilan tenaga kerja.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional seseorang dalam mengekspresikan hasil sesuai atau tidaknya yang diperoleh dalam memenuhi harapan individu (Hasibuan & Afrizal, 2019). Ketika harapan karyawan seperti lingkungan, beban kerja kompensasi, maupun pengembangan diri terpenuhi, mereka cenderung akan memperlihatkan loyalitas, komitmen serta kinerja yang baik. Sebaliknya, jika ketidakpuasan kerja akan menimbulkan rasa kecewa, bosan, dan mendorong minat karyawan untuk berniat meninggalkan pekerjaannya. Penelitian Farhani dan Amalia pada PT Triatra Sinergia menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat menurunkan tingkat *turnover intention* hingga 57% (Farhani & Amalia, 2025). Maka dari itu, kepuasan kerja menjadi implikasi penting perusahaan yang harus diperhatikan demi menjaga stabilitas perusahaan.

Turnover intention adalah niat seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaan di perusahaan tempat ia bekerja. Fenomena ini menjadi bukti penting dalam manajemen sumber daya manusia karena mencerminkan ketidakpuasan atau keadaan psikologis yang dirasakan karyawan (Farhani & Amalia, 2025). Apabila tingkat *turnover intenion* ini tinggi, maka akan berpengaruh terhadap ketidakstabilan operasional, meningkatnya biaya pergantian karyawan termasuk rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, serta menurunnya produktivitas (Nur'aini, 2024). *Turnover Intention* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* diantaranya adalah lingkungan kerja dan beban kerja. *Turnover* tergolong masalah serius bagi perusahaan yang harus diperhatikan saat ini dimana banyak karyawan meninggalkan dari berhenti dari pekerjaannya (Aditya *et al.*, 2021).

Salah satu perusahaan yang juga mengalami tantangan terkait turnover yaitu PT X. PT X merupakan industri yang bergerak di bidang industri barang dari plastik untuk pengemasan. Salah satu tantangan yang dihadapi PT X adalah pada manajemen sumber daya manusianya, dimana tingkat *turnover intention* pada perusahaan ini masih relatif tinggi. Hal ini dapat dilihat dari data jumlah karyawan yang masuk dan keluar pada PT X selama kurun waktu 5 tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Data Perputaran Karyawan PT X

Tahun	Jumlah karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Akhir
2020	43	5	1	47
2021	47	6	5	48
2022	48	1	1	48
2023	48	5	3	50
2024	50	6	6	50

Sumber : Data HRD PT X, 2019 – 2024

Dari data yang telah disajikan diketahui bahwa jumlah karyawan yang masuk dan keluar di PT X sangat fluktuatif. Jumlah karyawan yang keluar di tahun terakhir juga meningkat. Hal ini menjadi indikasi adanya tingkat *turnover intention* yang tinggi. Permasalahan ini diduga berkaitan dengan tekanan beban

kerja dan lingkungan kerja yang kurang mendukung, kemudian berdampak kepada rendahnya kepuasan kerja.

Melihat tingginya *turnover intention* di PT X, penelitian ini menjadi penting untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait penyebab utama fenomena tersebut. Dengan mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan *work overload* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai mediator, penelitian ini diharapkan mampu mengidentifikasi akar permasalahan secara objektif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan manajer perusahaan untuk merumuskan kebijakan-kebijakan yang tepat untuk menekan tingkat *turnover*. Dalam segi teoritis, penelitian ini memiliki kontribusi akademik dalam memperbanyak literatur terkait hubungan antar variabel dalam konteks industri.

Sudah banyak penelitian yang mengkaji tentang hubungan antara lingkungan kerja, *work overload*, kepuasan kerja dan *turnover intention*, namun hasil yang ditemui masih menunjukkan inkonsistensi. Masih terdapat celah dalam penelitian terdahulu yang belum secara tuntas mengungkap apakah kepuasan kerja memiliki peran sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kondisi lingkungan kerja serta beban kerja berlebih terhadap kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan pada PT. X. Dengan demikian, fokus utama dari penelitian ini adalah untuk menelusuri pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja berlebih terhadap niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Penelitian ini berupaya menguji secara empiris tujuh hipotesis yang secara kolektif bertujuan untuk menunjukkan bagaimana peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja dan *work overload* terhadap *turnover intention* di PT. X. Dari uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, “Peran Kepuasan Kerja dalam Mediasi Pemodelan *Turnover Intention* Karyawan PT X Berdasarkan Lingkungan Kerja dan *Work Overload*”

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk membuktikan pengaruh lingkungan kerja serta beban kerja yang berlebihan terhadap niat karyawan untuk keluar dari PT X. Lalu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengevaluasi dampak kepuasan kerja sebagai variabel mediasi lingkungan kerja dan beban kerja yang berlebihan terhadap niat pergantian pekerja. Penelitian ini ingin mengetahui sampai pada titik mana lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat beban kerja yang diterima oleh karyawan mempengaruhi kecenderungan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Penelitian ini juga mengkaji peran mediasi variabel kepuasan kerja dalam pengaruh kedua variabel ini terhadap niat pergantian karyawan.

Secara lebih rinci, tujuannya di antara lain :

1. Untuk mengetahui dan menguji sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT X
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh beban kerja yang berlebihan terhadap *turnover intention* karyawan PT X
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT X
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja yang berlebihan terhadap kepuasan kerja karyawan PT X
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT X
6. Untuk menganalisis dan membuktikan peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.
7. Untuk menganalisis dan membuktikan peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara beban kerja yang berlebihan terhadap *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Y., & Bagio Santoso, J. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Pada PT. Arifindo Adiputra Ariaguna). *Jiagabi*, 10(1), 110–118.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Aldi M, Y. (2022). *ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT.TELKOM INDONESIA CABANG KEDIRI SKRIPSI*. 11(1), 1–14.
http://Scioteca.Caf.Com/Bitstream/Handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.Pdf?Sequence=12&Isallowed=Y%0Ahttp://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://Www.Researchgate.Net/Publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTAR
 I
- Alfi Luthfia P, S. (2024). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, WORK LIFE BALANCE , LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Pada PT. Lembah Tidar Jaya Magelang)*.
- Andrew H, N., & Daniel K, C. (2025). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA HOTEL X DI JAKARTA SELATAN. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan Vol. 07, No. 01, Januari 2025 : Hlm 216 – 223, 07(01), 216–223*.
- Asvin, I., & Zuraida, L. (2025). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN GENERASI Z PADA UMKM Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta Email: Ismiasvin00@Gmail.Com Mana Pelaksanaan Beban Kerja Dan Kondisi Lingkungan Kerja Dapat Mempengar. *Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 8 No. 1 Januari 2025, 8(1), 1060–1070*.
- Ayu Trisya, I., & Bagus Ketut Surya, I. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi. *E-Jurnal Manajemen, Vol 13. No 10, 2024 : 1523-1537, 27(2)*.
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2024.V13.I10.P02>
- Beatrix, M. V., & Anggraini, N. (2025). *ANALISIS BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GEREJA KRISTEN INDONESIA (GKI) MALEO RAYA*. 3(1), 1407–1414.

- Crisnandi, A. A., & Chaerudin. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Concord Industry. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(7), 77–85. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10963329>
- Desi, P., & Wijonarko, G. (2022). Pengaruh Work Overload Dan Job Stres Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Sun Rise Logistics. *Stia Dan Manajemen Kepelabuhanan Barunawatisurabaya*, 1–15.
- Dolly .P Sitanggang. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada Pt. Air Jernih Pekan Baru Riau. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru*, 1–126.
- Faarook, S. A. (2020). *PENGARUH JOB DEMAND TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI BURNOUT PADA KARYAWAN WORK FROM HOME*. 17(September).
- Farhani, A., & Amalia, R. (2025). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention Pada PT . Triatra Sinergia Pratama Muara Teweh*. 13(2), 19–30. <https://doi.org/10.52859/jbm.V13i2.739>
- Farizal Azis, N., Ayu Septi Fauzi, D., & Yudho Leksono, P. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 3(April), 1–16.
- Fatahillah, F. A. (2022). *Analisis Fenomena Work Overload Dalam Kondisi Merger Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan BSI KC Sukabumi A Yani Pada* <http://etheses.uin-malang.ac.id/38503/>
- Fauziah, N. (2024). *Penerapan Metode Finite Mixture Partial Least Square Dalam Analisis Structural Equation Modeling Pada Data Pendidikan Di Indonesia Tahun 2022*.
- Febryaningrum, V., Buana, A. V., Rohman, A. F., Rochmah, A. N., Soraya, A., & Suparta, I. M. (2024). Penggunaan Analisis Structural Equation Modelling (SEM) Dengan PLS Untuk Menguji Pengaruh Variabel Intervening Terhadap Hubungan Variabel Independen Dan Variabel Dependen. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(6), 258–266. <https://doi.org/10.62017/jemb>
- Fitriantini, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2020). Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23–38.
- Gordi P, A., Prayekti, & Subiyanto, D. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School Of Management (TSM)*, 3(1), 301–310. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.V3i4.2415>

- Haryani, E. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yasmin Amanah Media. *Cakrawala Ekonomi Dan Keuangan*, 30(1), 70–98. <https://doi.org/10.56070/Cakrawala.V30i1.7>
- Hasibuan, E. A., & Afrizal. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 22–41. <http://journal.stiepertiba.ac.id/index.php/jem/article/view/64>
- Hengky, L., & Ghozali, I. (2015). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik Dan Aplikasi Smartpls 2.0 M3 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Husni. (2020). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Riau Graindo Pekanbaru. *Skripsi*, 4, 1–23.
- Mangumbahang, C., Tarore, R., & Palandeng, I. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Pelangi Sulut. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1510–1519. <https://doi.org/10.35794/Emba.V11i3.51084>
- Maulidah, K., Ali, S., & Cahyani Pangestuti, D. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176. <https://doi.org/10.35912/Jakman.V3i2.611>
- Medika Aditya, O., Muslih, B., & Meilina, R. (2021). Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 6(1), 39–54. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/513>
- Nasir, M., Syahnur, M. H., & Hasan, M. (2022). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus : PT. BANK SYARIAH INDONESIA, Tbk KC MAKASSAR 2). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9(1), 16–29. <https://doi.org/10.35794/Jmbi.V9i1.37470>
- Nena Ray Dalena, M., Ali, S., & Ediwarman. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 1(2), 115–136. <https://doi.org/10.35912/Simo.V1i2.712>
- Nesti Nor'aini, T., Septa Wihara, D., & Kurniawan, R. (2023). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap

- Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ikraith-Ekonomika*, 6(3), 33–43.
<https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.V6i3>
- Nur'aini, N. (2024). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT LEN INDUSTRI (PERSERO). *Universitas Pendidikan Indonesia*, 13–20.
- Nurlaela, A., & Trianasari, T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 62.
<https://doi.org/10.23887/bjm.V7i1.29308>
- Nurul Sahda, N., Yusnita, N., & Totok Irawan, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *KENDALI: Economics And Social Humanities*, 2(1), 28–41.
<https://doi.org/10.58738/Kendali.V2i1.287>
- Nyoman, N., Padma, P., & Ketut Sudana, ; I. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Cv. Ella Mandiri Di Pidada, Ubung-Denpasar Tahun 2023. *Jurnal Universitas PGRI Mahadewa Indonesia*, 10(2).
- Oktanada, W., Septa Wihara, D., & Kurniawan, R. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Perputaran (Turnover Intention) Karyawan CV. Champion Makmur Sentosa Nganjuk. *Jurnal Simposium Manajemen Dan Bisnis (SIMANIS) Dan Call For Paper 2*, 2, 553–562. <https://doi.org/10.29407/S3m3jk70>
- Pinawati. (2024). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI KEMANTREN KOTAGEDE YOGYAKARTA*. 1–23.
- Prameswari, Y. (2023). *Pengaruh Work Overload Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Pegawai PT. PLN (PERSERO) ULP 3 BELAWAN*.
- Pulungan, A. B., Musri, M. A., & Bangun, N. B. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 8(1), 437–445.
- Puspa, V. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. TUNAS JAYA MEKAR ARMADA SLEMAN*. 1–23.
<http://repository.stimykpn.ac.id/id/eprint/305>
- Puti Melania, F., Rizal, S., & Hadikusuma, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. XL Axiata

- Tbk. *Repository.Pnj.Ac.Id*, 1–10.
<https://Repository.Pnj.Ac.Id/Id/Eprint/9095/%0Ahttps://Repository.Pnj.Ac.Id/Id/Eprint/9095/1/Halaman> Identitas_Fajriah Puti
 Melania_1805421008_Tahun 2022.Pdf
- Putri, N. A., Siddiq, A. M., & Muttaqin, R. (2025). Pengaruh Komunikasi , Work Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(1), 582–595.
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i1.3755>
- Putu Candra Wiguna Antara, I., Made Widianara, I., Nur Fakhrurozi, R., & Made Suidarma, I. (2024). Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Klapa Resort A R T I C L E I N F O. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 9(1), 33–45.
<https://doi.org/10.38043/jimb>
- Rohmatika, V., & Agung Sagung, A. (2024). Pengaruh Work Overload Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Auto2000. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 13(11), 74–86. <https://doi.org/10.32815/jpro.v5i1.2109>
- Setya Bhirawa, S. W., & Wulandari, T. (2022). Analisis Kepuasan Kerja Dilihat Dari Faktor Stres Kerja, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja PT Gunawan Nganjuk. *SINDA: Comprehensive Journal Of Islamic Social Studies*, 2(2), 52–56. <https://doi.org/10.28926/sinda.v2i2.437>
- Sofyani, H. (2025). *Penggunaan Teknik smart Least Square (PLS) Dalam Riset Akuntansi Berbasis Survei*. 9(1). <https://doi.org/10.18196/rabin.v9i1.26199>
- Sopian. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Di Jakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2793–2798.
<https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13392>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta.
- Taqwaning Afifi, S., Nyoman Sawitri, N., Wibowo Noor Fikri, A., Puspaningtyas Faeni, D., & Rizki Maulia, I. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Global Cool. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 12–21.
<https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i2.354>
- Toipah, S., & Ariawan, J. (2025). *Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Cityneon Prima Mandiri Dengan Kurangnya Motivasi Pada Karyawan PT Cityneon Prima Mandiri , Dari Informasi Data Gambar 2 . Rekap SP Karyawan Karyawan . Seringkali Karyawan Merasaka*. 3(1), 19–29.
<https://doi.org/10.55606/jubima.v3i1.3727>

- Waruwu, M., Natijatul, S., Utami, P. R., & Yanti, E. (2025). *Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan Dan Kelebihan*. 10, 917–932.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 29–44. [Http://Journal.Unas.Ac.Id/Oikonamia/Article/View/1153/941](http://Journal.Unas.Ac.Id/Oikonamia/Article/View/1153/941)