



Jurnal Rumpun Ilmu Kesehatan

Halaman Jurnal : <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/JRIK>

Halaman UTAMA: <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php>



Dampak Beban Kerja Terhadap Intensi *Turn Over* Pada Karyawan

Monika Audiva Pane
Universitas Potensi Utama

Oktariani
Universitas Potensi Utama

Korespondensi penulis: panemonicaaudiva@email.com

Abstract. *Every company definitely wants good and adequate quality human resources, with the existence of quality human resources makes the company able to compete with other companies. According to Firdaus (Putra et al., n.d.). Therefore the welfare of employees is also very important to note. Especially in giving workload to employees. Each work unit has a different workload. A workload that is too high can cause an employee to become stressed, not to mention the job demands given by the company so that its employees give the best results. Each individual has different resilience to the workload and responsibilities given, the higher the workload given, the higher the stress level that will be experienced by the individual, conversely the lower the workload given, the lower the stress level. A high workload can make employees decide to quit or leave the company and look for a better company. This situation is also known as intensive turnover. In the case of Indonesia, the phenomenon of turnover intention is well recognized by both academics and practitioners. Every year there are around 10-12% of employees who turn over.*

Keywords: *Workload, turnover intentions, employees*

Abstrak. Setiap perusahaan pasti menginginkan kualitas sumber daya manusia yang baik dan memadai, dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas membuat perusahaan mampu untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. Menurut Firdaus (Putra et al., n.d.). Maka dari itu kesejahteraan karyawan sangat penting juga untuk diperhatikan. Khususnya dalam memberikan beban kerja kepada karyawan. Setiap unit pekerjaan memiliki beban kerja yang berbeda-beda. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan seorang karyawan menjadi stress, belum lagi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan agar karyawannya memberikan hasil yang terbaik. Setiap individu mempunyai ketahanan yang berbeda-beda terhadap beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan, semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka semakin tinggi juga tingkat stress yang akan dialami individu, sebaliknya semakin rendah beban kerja yang diberikan maka semakin rendah juga tingkat stressnya. Beban kerja yang tinggi dapat membuat karyawan memutuskan untuk berhenti atau meninggalkan

perusahaan dan mencari perusahaan yang lebih baik. Keadaan ini disebut juga dengan istilah intensi turnover. Kasus di Indonesia, fenomena turnover intention disadari benar oleh akademisi maupun praktisi. Setiap tahunnya ada sekitar 10-12% karyawan yang melakukan turnover

Kata kunci: Beban kerja, intensi turnover, karyawan

LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan pasti menginginkan kualitas sumber daya manusia yang baik dan memadai, dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas membuat perusahaan mampu untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. Peran perusahaan penting dalam mengelola karyawannya agar dapat menciptakan lingkungan yang nyaman bagi karyawan yang bekerja agar tetap bertahan. Perusahaan perlu mengatur SDM sebaik mungkin untuk mencapai tujuannya secara efektif.

Menurut Firdaus (Putra et al., n.d.) sumber daya manusia atau SDM adalah bagian yang terpenting di dalam perusahaan salah satunya mampu memberikan pengaruh sumber daya lainnya mencapai perkembangan menuju arah yang lebih baik. Maka dari itu kesejahteraan karyawan sangat penting juga untuk diperhatikan. Khususnya dalam memberikan beban kerja kepada karyawan.

Menpan (Stres Kerja & Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, 2010) mengemukakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (Solehah & Ratnasari, n.d.) bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. secara fisiologis, psikologis, maupun perilaku.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang muncul dari serangkaian kegiatan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh setiap unit jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Dalam pekerjaan potensi untuk mengalami stres cukup tinggi, antara lain dapat disebabkan oleh ketegangan saat berinteraksi dengan atasan, pekerjaan yang menuntut konsentrasi tinggi, beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan, kondisi kerja yang tidak mendukung, persaingan yang berat dan tidak sehat, dan lain-sebagainya (Diah Puspitasari & Ratna Kustanti, 2018)

Setiap unit pekerjaan memiliki beban kerja yang berbeda-beda. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan seorang karyawan menjadi stress, belum lagi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan agar karyawannya memberikan hasil yang terbaik. Perusahaan terkadang memberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan batas kemampuan karyawannya. Seperti yang dikemukakan oleh Schuler, Van Sell, dan Brief salah satu akibat yang mungkin timbul dari tekanan jiwa atau stres ialah pergantian karyawan (Khaidir & Sugiati, n.d.).

Setiap individu mempunyai ketahanan yang berbeda-beda terhadap beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan, semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka semakin tinggi juga tingkat stress yang akan dialami individu, sebaliknya semakin rendah beban kerja yang diberikan maka semakin rendah juga tingkat stressnya. Beban kerja yang tinggi dapat membuat karyawan memutuskan untuk berhenti atau meninggalkan perusahaan dan mencari perusahaan yang lebih baik. Keadaan ini disebut juga dengan istilah intensi *turnover*.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Fuziridwan *turnover* adalah berhentinya seorang karyawan meninggalkan organisasi tempat bekerjanya saat ini (Saputri & Husna, n.d.). Abelson (Salim et al., n.d.) berpendapat bahwa *turnover intention* adalah keinginan individu untuk meninggalkan organisasi lain guna mencari alternatif pekerjaan lain. Sedangkan menurut Staffebach *turnover intention* merupakan kemungkinan yang bersifat subyektif dimana seorang individu akan merubah pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu dan merupakan pelopor dasar kepada *turnover* yang sebenarnya (Sito et al., n.d.). Selanjutnya Robbins dan Timothy berpendapat bahwa *turnover* karyawan adalah pengunduran diri permanen secara sukarela (*voluntary*) maupun tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu organisasi (Melky, 2015)

Dari beberapa pendapat di atas yang disampaikan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa *turnover* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan atau mengundurkan diri dari sebuah perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela untuk mencoba bekerja di perusahaan lain yang lebih baik sesuai yang diharapkannya.

Banyaknya perusahaan-perusahaan yang baru berdiri memberikan angin segar kepada karyawan untuk mencoba ke perusahaan lain yang lebih baik dengan beban kerja yang sesuai dengan unit pekerjaan yang dijalani. Selain itu, adanya sistem kontrak membuat karyawan mengantisipasi sedini mungkin sebelum perusahaan tersebut melakukan PHK kepada dirinya (Psikologi & Diponegoro Jl Soedarto Tembalang Semarang, 2016).

Menurut Robbins apabila individu kurang mampu untuk beradaptasi antara dirinya dengan tuntutan-tuntutan atau masalah – masalah yang muncul, maka individu tersebut cenderung akan mengalami stress. Stress kerja dapat menimbulkan berbagai konsekuensi pada individu yang bekerja, baik secara fisiologis, psikologis, maupun perilaku (Diah Puspitasari & Ratna Kustanti, 2018).

Altaf dan Muhammad Altif menjelaskan bahwa beban kerja yang tinggi memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Mustapha (Melati et al., 2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja sehari-hari, karyawan merasa puas ketika diberikan beban kerja yang lebih rendah. Kepuasan kerja yang lebih rendah ditemukan pada beban kerja yang lebih tinggi.

Salah satu masalah yang mempengaruhi tenaga kerja dalam suatu perusahaan adalah tingkat *turnover* yang tinggi. *Turnover* atau pergantian tenaga kerja merupakan bentuk dari *turnover intention* yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian, kemampuan, terampil dan berpengalaman atau tenaga kerja yang menduduki posisi penting dalam perusahaan, sehingga dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan.

Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari suatu organisasi merupakan fenomena yang penting dalam suatu organisasi. Adakalanya pergantian karyawan membawa dampak positif bagi organisasi. Tetapi Sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik bagi organisasi.

Perusahaan-perusahaan di Indonesia menghadapi masalah dalam mempertahankan karyawan yang berprestasi tinggi (*top performing employees*). Masalah lain yang dihadapi perusahaan-perusahaan di Indonesia adalah mempertahankan karyawan dengan keahlian khusus (*critical skilled employees*) dan karyawan berpotensi tinggi (*high potential employee*). Berdasarkan hasil survei *Global Strategic Rewards* yang dilakukan oleh Watson Wyatt, kehilangan karyawan berprestasi tinggi dan karyawan dengan keahlian khusus sudah menjadi masalah yang perlu diwaspadai oleh industri di Indonesia.

Handoko (*Alfian Malik 2013, n.d.*) menyatakan perputaran (*turnover*) merupakan tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia. Karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan, kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat pengganti karyawan yang keluar. Dilain pihak, dalam kasus nyata, program pengembangan perusahaan yang sangat baik justru meningkatkan *intensi turnover*.

Turnover karyawan yang tinggi, secara lambat tetapi pasti, akan menyebabkan perusahaan mengalami kemunduran kinerja. *Turnover* merupakan sebuah kriteria yang cukup baik untuk mengukur stabilitas perusahaan dan dapat mencerminkan kinerja dari suatu perusahaan.

Kasus di Indonesia, fenomena *turnover intention* disadari benar oleh akademisi maupun praktisi. Setiap tahunnya ada sekitar 10-12% karyawan yang melakukan *turnover*. Menurut Du Plooy dan Roodt apabila terjadi banyak *turnover* dalam suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan yang lain. Du Plooy dan Roodt juga mengemukakan pendapat bahwa adanya persepsi terhadap beban kerja dapat membuat karyawan untuk meningkatkan kemampuannya karena sadar dengan persaingan yang ada di lapangan pekerjaan saat ini (Salim et al., n.d.).

Jewell dan Siegall (*Alfian Malik 2013, n.d.*) berpendapat intensi *turnover* terbagi menjadi dua tipe, yaitu :

1. *Involuntary turnover*

Involuntary turnover merupakan keluarnya karyawan secara terpaksa

2. *Voluntary turnover*

Voluntary turnover merupakan keluarnya karyawan secara sukarela

Aamodt (dalam Muhammad Tufan) menjelaskan bahwa dampak *dari turnover* terbagi menjadi dua yaitu :

1. Dampak yang tampak

Dampak yang tampak dari *turnover* antara lain biaya iklan, biaya agensi karyawan, bonus, biaya perjalanan penerimaan, gaji dan biaya yang dikeluarkan selama proses aplikasi dan wawancara kandidat, serta biaya penempatan bagi karyawan baru.

2. Dampak yang tidak tampak

Dampak yang tidak tampak seperti hilangnya produktifitas berhubungan dengan pindahnya karyawan, dan karyawan lain harus melakukan pekerjaan yang lebih banyak.

Turnover intention dapat menelan biaya yang tinggi. Menurut Wasposito dkk (Solehah & Ratnasari, n.d.) tingginya tingkat *Turnover intention* menjadi masalah bagi banyak perusahaan, dimana dampak negatif yang dirasakan adalah sulitnya mendapatkan kualitas dan kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta dibutuhkan waktu dan biaya dalam merekrut karyawan baru.

Selain itu dampak lain dari *turnover* yang dialami perusahaan yaitu dapat menurunkan tingkat produktivitas kemudian perusahaan juga perlu mengeluarkan biaya kembali dalam proses perekrutan, seleksi, dan pelatihan karyawan baru (Saputri & Husna, n.d.)

METODE PENELITIAN

dengan studi analisis yang digunakan untuk membuat tinjauan literatur dari berbagai penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Studi meta-analisis merupakan sebuah studi metode penelitian dengan menggunakan beberapa studi dari penelitian terdahulu yang dilakukan secara sistematis untuk mendapatkan kesimpulan yang akurat.

Studi meta-analisis juga merupakan penelitian yang dilakukan secara sistematis dengan berbagai macam penelitian yang dikumpulkan dari beberapa penelitian terdahulu yang sesuai dengan topik pada penelitian ini. Pada kesempatan ini, peneliti akan memfokuskan pada tinjauan teoritis dari beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai Beban Kerja dikaitkan dengan Intensi *Turnover*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Seorang karyawan haruslah bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan menyelesaikan tugas yang diberikan dapat meningkatkan kinerja kerjanya. Namun terkadang beban dan tuntutan kerja yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan batas kemampuan karyawannya, sehingga dapat menyebabkan stress kerja. Ketika bekerja tidak lepas dari tuntutan-tuntutan pekerjaan yang memaksa kita harus segera menyelesaikan dengan batas waktu tertentu. Tidak hanya itu, terkadang perusahaan memberikan tugas diluar dari tugas utamanya sehingga membuat karyawan sangat kewalahan. Hal ini dapat mendorong karyawan untuk *turnover* dari pekerjaannya dan mencari yang lebih baik seperti yang mereka harapkan.

Kawasan Asia Pasiik diperkirakan akan mengalami lonjakan terbesar dalam tingkat pergantian karyawan tahun 2014. Tingkat *turnover* di Asia Pasiik akan mengalami kenaikan tertinggi di seluruh dunia, yakni naik 21,5-25,5% selama periode 2012-2018 (Salim et al., n.d.)

Untuk kasus di Indonesia, fenomena intensi *turnover sangat* disadari oleh akademisi maupun praktisi. Setiap tahunnya ada sekitar 10-12 persen karyawan yang melakukan *turnover* (Melky, 2015). Selanjutnya Roseman menjelaskan jika angka *turnover* di dalam suatu perusahaan lebih dari 10%, maka *turnover* di dalam perusahaan tersebut dapat masuk dalam kategori tinggi (Saputri & Husna, n.d.).

Dari data di atas, intensi *turnover* yang terjadi dapat digolongkan dalam kategori tinggi. Selain itu, Deloitte Millennial Survey memprediksi bahwa tingkat *turnover* karyawan akan meningkat dari 66% pada tahun 2016 menjadi 71% di tahun 2020.

Di Indonesia perkiraan peningkatan *turnover* dilihat dari hasil studi yang dilakukan oleh *Hay Group* yang bekerja sama dengan *Centre for Economics and Business Research* seperti dilansir *TopCareer Magazine*. Studi tersebut memperkirakan jumlah karyawan yang akan berhenti pada tahun 2014 dapat mencapai 161,7 juta atau meningkat 12,9% bila dibandingkan dengan tahun 2012, sedangkan di tahun 2015 *turnover intention* pada karyawan akan semakin meningkat hingga 13,4%.

Selanjutnya, pada survey yang telah dilakukan sebelumnya pada pertengahan tahun 2006-2009 hasil survei menunjukkan bahwa *turnover* untuk posisi-posisi penting (level manajerial dan di atasnya) di industri perbankan antara 6,3%-7,5%. Penelitian yang dilakukan oleh Sakina pada tahun 2009, menunjukkan bahwa pada tahun 2006, tingkat

turnover karyawan sebesar 6,25 persen dengan berbagai alasan yang melatarbelakangi *turnover* pada karyawan. *Turnover* karyawan di industri pada umumnya hanya berkisar 0,1%-0,74%. Fenomena intensi *turnover* terjadi pada karyawan marketing PT. Aseli Dagadu Djokjda, pada perusahaan ini mengalami tingkat intensi *turnover* 25% hingga 35% setiap tahunnya (Psikologi & Diponegoro Jl Soedarto Tembalang Semarang, 2016).

Selain itu data dari Compdata (2017) menunjukkan bahwa *turnover* yang terjadi pada berbagai sektor industri diantaranya adalah pada sektor perhotelan sebesar 29,4 %, pada sektor perawatan kesehatan sebesar 20,5 %, sektor perbankan dan keuangan sebesar 18,7 %, sektor manufaktur 17,0 %, pada sektor layanan sebesar 16,2 %, sektor nirlaba sebesar 16,2 %, dan terakhir pada sektor asuransi sebesar 12,8 %.

Imran et. al. (Sito et al., n.d.) menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja, serta stres kerja dan *turnover intention*. Penelitian tersebut mengasumsikan bahwa stres kerja memainkan peran tengah antara beban kerja dan *turnover intention*. Lingkungan kerja adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mengurangi *turnover* adalah membuat perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh tim *Human Resource Development* dari perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia yang baik bertujuan untuk memperkirakan jumlah ideal karyawan yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan. Hal-hal yang dibutuhkan untuk menentukan jumlah karyawan pada setiap unit pekerjaan adalah informasi mengenai beban kerja setiap karyawan pada setiap unit di perusahaan. Workload tidak hanya menghitung waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan produktif tetapi juga termasuk menghitung aspek individu manusia, seperti kelelahan, kebutuhan pribadi, dan faktor kelonggaran (Zulfiqar et al., 2017).

KESIMPULAN DAN SARAN

Beban kerja adalah sesuatu yang muncul dari serangkaian kegiatan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh setiap unit jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja mempengaruhi terjadinya *turnover* pada karyawan. Semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi pula stress kerjanya. Hal ini dapat membuat karyawan melakukan *turnover* dan bekerja pada perusahaan yang lebih baik lagi sesuai dengan yang diharapkan. *Turnover* memiliki

dampak yang kurang baik terhadap perusahaan, diantara menyebabkan menurunkan produktivitas, menambah biaya pengeluaran untuk

Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk mengurangi *turnover* adalah menganalisa beban kerja yang akan diberikan kepada setiap karyawan dengan memastikan beban kerja tersebut sesuai dengan kemampuan setiap karyawannya. Beban kerja bukan satu-satunya faktor penyebab *turnover* pada karyawan namun beban kerja cukup mengaruhi *turnover* karyawan, ada faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja dan budaya organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Bintang, S. K., & Astiti, D. P. (2016). Work-life balance dan intensi turnover pada pekerja wanita Bali di desa adat Sading, Mangupura, Badung. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(3), 382-394. https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_penelitian_1_dir/5c24b79fadee43bb1e9cf245670e9598.pdf
- Dhania, D. R. (2012). Pengaruh stres kerja, beban kerja, terhadap kepuasan kerja (studi pada medical representatif di kota kudu). *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 1(1), 15-23. <http://jurnal.umk.ac.id/index.php/PSI/article/viewFile/21/19>
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117-126. <https://journal.binus.ac.id/index.php/BBR/article/view/995>
- Khaidir, M., Bachri, A. A., & Sugianti, T. (2016). Pengaruh stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention studi pada karyawan kon trak pt. Gagah satria manunggal Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(3), 175-186. <https://scholar.archive.org/work/rvn4sjxwljghtknmei7ixwt5ke/access/wayback/http://jwm.ulm.ac.id:80/id/index.php/jwm/article/viewFile/93/93>
- Malik, A. (2013). Pengaruh budaya organisasi dan loyalitas kerja dengan intensi turnover pada karyawan PT. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(4). <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/3524>.
- Melky, Y. (2015). Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(1). <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/3758>
- Puspitasari, M. D., & Kustanti, E. R. (2020). Hubungan antara persepsi beban kerja dengan stress kerja pada Air Traffic Controller di Perum LPPNPI Airnav Indonesia cabang madya Surabaya. *Jurnal Empati*, 7(1), 113-118. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/20167>

- Putra, M. T. P., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara beban kerja dengan intensi turnover pada karyawan di PT.“X”. *Jurnal Empati*, 5(2), 303-307. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/15229>
- Putra, R. A., & Mulyana, O. P. (2019). Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan intensi turnover pada karyawan produksi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(4). <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/40/article/view/29756>
- Putro, T. A. D., Ajeng, N., & Qomariyah, O. (2020). Stres Kerja, Keterlibatan Kerja dan Intensi Turnover pada Generasi Milenial. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(2), 154-63. <https://core.ac.uk/download/pdf/327124909.pdf>
- Putro, T. A. D., Ajeng, N., & Qomariyah, O. (2020). Stres Kerja, Keterlibatan Kerja dan Intensi Turnover pada Generasi Milenial. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(2), 154-63. <https://core.ac.uk/download/pdf/327124909.pdf>
- Rizqiansyah, M. Z. A., Hanurawan, F., & Setiyowati, N. (2017). Hubungan antara beban kerja fisik dan beban kerja mental berbasis ergonomi terhadap tingkat kejenuhan kerja pada karyawan PT JASA MARGA (PERSERO) Tbk Cabang Surabaya Gempol. *Jurnal Sains Psikologi*, 6(1), 37-42. <http://journal2.um.ac.id/index.php/JSPsi/article/view/980>
- Saputri, I. Y., & Husna, F. H. (2022). The Effect of Organizational Citizenship Behavior on Turnover Intention in Millennial Generation Employees. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 13(2), 114-129. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jptt/article/view/14416/8196>
- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 210-239. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/viewFile/2153/1479>
- Tirtaputra, A., Tjie, L. T., & Salim, F. (2017). Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 13(2), 81-91. <https://www.academia.edu/download/56189926/4238-11872-1-PB.pdf>
- Yo, P., Melati, P., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi (Doctoral dissertation, Udayana University). <https://www.academia.edu/download/49386357/ipi338104.pdf>