

PENGARUH BEBAN KERJA DAN *TURNOVER INTENTION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KLINIK NMW CABANG JAKARTA BARAT

Wulan Prihantini *¹

Widowati ²

^{1,2} Program Studi Manajemen Program Sarjana. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

*e-mail : prihantiniwulan@gmail.com¹ dosen02596@unpam.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan pada Klinik NMW cabang Jakarta Barat. Permasalahan yang melatarbelakangi penelitian ini adalah adanya tuntutan beban kerja serta kecenderungan keinginan karyawan untuk berpindah kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 84 responden karyawan Klinik NMW cabang Jakarta Barat. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel beban kerja (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai t hitung sebesar $1,682 < t$ tabel $1,989$ dan nilai signifikansi $0,096 > 0,05$. Selanjutnya, variabel *turnover intention* (X_2) juga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar $1,588 < t$ tabel $1,989$ dan nilai signifikansi $0,116 > 0,05$. Namun secara simultan, variabel beban kerja dan *turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar $4,610 > F$ tabel $2,72$ dan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,102$ menunjukkan bahwa $10,2\%$ variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja dan *turnover intention*, sedangkan $89,8\%$ sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan *turnover intention* secara bersama-sama memiliki peranan dalam memengaruhi kinerja karyawan di Klinik NMW cabang Jakarta Barat. Oleh karena itu, pihak manajemen diharapkan dapat mengelola beban kerja secara optimal serta memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Beban Kerja, *Turnover Intention*, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to examine the effect of workload and turnover intention on employee performance at NMW Clinic, West Jakarta branch. The background of this study is the increasing workload demands and employees' intention to leave the organization, which may affect employee performance. This research employs a quantitative approach with data collected through the distribution questionnaires to 84 respondent who are employees of NMW Clinic, West Jakarta branch. Data analysis was conducted using validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2) with the assistance of SPSS software. The results indicate that partially, the workload variable (X_1) has a not significant effect on employee performance (Y), as evidenced by a t-value of $1.682 < t$ -tabel 1.989 and a significance value of $0.096 > 0.05$. Furthermore, the turnover intention variable (X_2) also shows a not significant effect on employee performance, with a t-value of $1.588 < t$ -tabel 1.989 and a significance value of $0.116 > 0.05$. However, simultaneously, workload and turnover intention have a positive and significant effect on employee performance, as indicated by an F-value of $4.610 > F$ -tabel 2.72 and a significance value of $0.013 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) value of 0.102 indicates that 10.2% of the variation in employee performance is explained by workload and turnover intention, while the remaining 89.8% is influenced by other factors outside this study. Therefore, it can be concluded that workload and turnover intention jointly play an important role in influencing employee performance at NMW Clinic, West Jakarta branch. Hence, management is expected to optimize workload management and pay attention to factors affecting turnover intention in order to improve employee performance.

Keywords: Workload, Turnover Intention, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) tersebut harus di kelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan efektif. Perusahaan memerlukan

sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dibutuhkan itu salah satunya adalah sumber daya manusia.

Peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Apabila sumber daya manusia di kelola, diatur dan dimanfaatkan secara baik, hal ini dapat mempercepat tujuan perusahaan yang di rencanakan. Sehingga berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan, dikarenakan sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan. Dengan demikian, karyawan-karyawan yang bekerja secara baik, diharapkan kinerja mereka akan lebih baik pula, seperti melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi. persaingan bisnis yang semakin ketat, diharapkan pula adanya terobosan-terobosan dari setiap karyawan. Hal ini tentunya akan meningkatkan beban kerja bagi karyawan di suatu perusahaan.

Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawan buruk maka akan berdampak buruk juga terhadap perusahaannya, begitupun sebaliknya. Apabila kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh atau berdampak baik juga terhadap tujuan perusahaan tersebut.

Pengertian kinerja menurut Tabiu dan Nura (Yuswandi, 2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang diberikan pada perusahaan yang dapat diukur dengan standar kerja yang ditetapkan bersama. Tercapainya tujuan sebuah perusahaan tidak terlepas dari kemampuan atau kompetensi sumber daya manusia yang berkualitas dan berkomitmen dalam upaya mencapai tujuan sebuah organisasi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan dapat menggambarkan bahwa karyawan tersebut sudah menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien, yang dapat mempengaruhi produktivitas keseluruhan organisasi.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk beban kerja dan tingkat *turnover intention*. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik biasanya menunjukkan disiplin, inisiatif, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai tantangan. Sebaliknya, kinerja yang tidak baik dapat menghambat proses kerja dan menurunkan integritas perusahaan. Memantau dan meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu prioritas utama dalam manajemen sumber daya manusia, untuk memastikan bahwa setiap karyawan memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Divisi apoteker memiliki persentase kinerja sebesar 90% dan berada pada kategori baik. Capaian ini menunjukkan bahwa pengelolaan obat serta pelayanan resep kepada pasien dapat dilakukan dengan efektif dan konsisten. Divisi perawat juga berada pada kategori baik dengan persentase kinerja sebesar 90%. Hal ini mencerminkan bahwa pelaksanaan tugas pendukung medis berjalan sesuai prosedur dan mampu mendukung kelancaran pelayanan klinik.

Divisi beautician mencatat persentase kinerja sebesar 84% dan termasuk kategori cukup. Capaian ini merupakan yang paling rendah dibanding divisi lain, sehingga menunjukkan bahwa target kerja belum sepenuhnya tercapai secara optimal. Dan Divisi frontliner memiliki capaian kinerja sebesar 89% dan termasuk kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa pelayanan administrasi dan komunikasi dengan pasien masih berjalan efektif meskipun volume pelayanan cukup tinggi. Secara keseluruhan, kinerja karyawan Klinik NMW tergolong baik, namun perbedaan capaian antar divisi menunjukkan perlunya evaluasi agar peningkatan kinerja dapat terjadi secara merata.

Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam waktu yang telah ditentukan. Beban kerja terbagi menjadi 3 yaitu beban kerja sesuai standar, beban kerja terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah. Beban kerja yang tinggi maupun rendah berdampak pada inefisiensi kerja, hal itu membuat perusahaan harus membayar lebih banyak karyawan dengan produktivitas yang sama sehingga menyebabkan inefisiensi biaya. Jika perusahaan kekurangan tenaga kerja dengan banyaknya beban kerja yang diberikan, hal ini dapat menyebabkan kelelahan fisik karyawan bahkan dapat berdampak pada psikologis karyawan dan karyawan menjadi tidak produktif dalam bekerja karena terlalu lelah.

Secara umum beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. faktor eksternal dari beban kerja tersebut adalah faktor beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, sedangkan faktor internal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari dalam tubuh pekerja itu sendiri.

Suatu pekerjaan dapat memberikan resiko terhadap dampak yang dirasakan oleh pekerja, baik dalam jangka pendek ataupun jangka panjang. Hal tersebut sering disebut dengan beban kerja, yaitu dampak dirasakan karena aktivitas kerja yang dilakukan sehari-hari. Beban kerja yang diterima oleh pekerja harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan kognitif, maupun keterbatasan masing-masing pekerja dalam menerima beban kerja tersebut. Maka jika pekerja yang merasakan beban kerja

melebihi batas normal akan mengalami stres kerja pada fisik dan psikis. Contohnya seperti reaksi emosional, sakit kepala, dan gangguan pencernaan. Saat beban kerja yang dirasakan sedikit atau tidak terlalu berat akan mengakibatkan kebosanan melakukan pekerjaan. Hal tersebut akan berdampak pada kurangnya motivasi untuk melakukan pekerjaan.

Divisi *frontliner* juga mengalami beban kerja yang sangat tinggi dengan rata-rata 2.496 pasien per bulan. Frontliner memiliki peran penting sebagai garda terdepan pelayanan sehingga harus menangani administrasi pasien, komunikasi, serta koordinasi antar divisi. Tingginya interaksi pelayanan membuat divisi ini memiliki jam kerja panjang dan lembur yang relatif tinggi.

Sementara itu, divisi perawat mencatat rata-rata 1.872 pasien per bulan dengan kategori beban kerja sangat tinggi. Perawat berperan dalam tindakan medis pendukung serta persiapan pasien sebelum *treatment*, sehingga intensitas pekerjaan meningkat seiring tingginya jumlah kunjungan pasien.

Divisi apoteker dan dokter tergolong memiliki beban kerja tinggi namun relatif lebih stabil dibanding divisi lainnya. Apoteker menangani rata-rata 1.404 resep per bulan, sedangkan dokter menangani 1.248 pasien per bulan. Meskipun jumlahnya lebih rendah dibanding divisi layanan langsung, tanggung jawab profesional yang tinggi tetap menuntut ketelitian dan konsentrasi kerja yang besar.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *turnover intention*. Menurut Deswarta (2021), secara definisi *turnover intention* merupakan sebuah hasrat yang timbul dari dalam seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang dipicu oleh faktor lingkungan perusahaan, kompensasi dan sebagainya. *Turnover intention* memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan secara individu dan dapat mempengaruhi kinerja tim atau organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang sudah memiliki niat untuk keluar seringkali mengalami penurunan kinerja yang pada akhirnya menurunkan produktivitas. Perusahaan perlu mendeteksi tanda-tanda *turnover intention* agar dapat mengambil tindakan untuk meningkatkan kepuasan karyawan.

Dari definisi di atas dapat diketahui bahwa *turnover intention* merupakan niat yang dimiliki oleh karyawan untuk meninggalkan perusahaan baik untuk beberapa bulan maupun beberapa tahun mendatang. Hal ini tentu harus menjadi perhatian khusus bagi perusahaan karena jika *turnover intention* ini semakin lama dan semakin tinggi maka akan dapat mempengaruhi jalannya suatu perusahaan, karena dalam hal ini akan merugikan perusahaan itu sendiri. Merugikan disini dalam artian adalah baik rugi dari segi biaya yang telah digunakan oleh perusahaan untuk biaya perekrutan maupun biaya pelatihan yang nantinya digunakan oleh perusahaan untuk karyawan baru.

Tingginya tingkat *turnover intention* dapat memberi dampak terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan telah berkomitmen terhadap suatu perilaku tertentu dan melupakan tanggung jawab utama sebagai karyawan, maka dipastikan kinerja karyawan tersebut akan memburuk. Semakin tingginya *turnover intention* maka semakin buruk kinerja karyawan.

Cabang CGK juga memperlihatkan pergerakan karyawan yang cukup aktif. Jumlah karyawan yang keluar dan masuk setiap tahun menunjukkan adanya rotasi tenaga kerja yang terus berlangsung. Kondisi ini dapat memengaruhi kesinambungan kerja apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Sementara itu, cabang CLD cenderung menunjukkan kondisi yang lebih stabil. Jumlah karyawan yang keluar relatif lebih sedikit dibanding cabang lainnya, sehingga perubahan jumlah tenaga kerja tidak terlalu signifikan. Stabilitas ini menunjukkan bahwa kondisi kerja di cabang tersebut relatif lebih terkendali.

Secara keseluruhan, data selama tiga tahun terakhir memperlihatkan bahwa *turnover* masih menjadi perhatian bagi seluruh karyawan Klinik NMW cabang Jakarta Barat. Pergerakan tenaga kerja yang cukup tinggi berpotensi memengaruhi kinerja operasional, produktivitas, serta kualitas pelayanan apabila tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi terhadap kondisi kerja agar stabilitas tenaga kerja dapat terjaga.

Kinerja karyawan tidak mengalami peningkatan, hal tersebut disebabkan karena dalam perusahaan masih terjadi *turnover* (keluar masuknya karyawan) yang disebabkan oleh beban kerja tinggi yang tidak sesuai dengan jumlah karyawan yang ada, sehingga hal itu dapat mengganggu aktivitas kerja yang dilakukan.

Klinik NMW awalnya merupakan klinik umum yang didirikan oleh dr. Natalia Mawardi pada tahun 1998, lalu diubah menjadi klinik yang terfokus kepada kecantikan pada tahun 2007. Klinik NMW selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi customer. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu cara yang harus ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan melihat beban kerja yang ada di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi awal di Klinik NMW Jakarta Barat, diketahui bahwa kinerja karyawan secara umum sudah tergolong baik, namun masih terdapat perbedaan antar divisi. Beberapa

karyawan menunjukkan kinerja yang stabil dan disiplin, sementara sebagian lainnya masih perlu meningkatkan efektivitas kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

Di sisi lain, beban kerja yang dirasakan karyawan juga cukup tinggi. Hal ini disebabkan oleh meningkatnya jumlah pelanggan yang tidak diimbangi dengan penambahan jumlah tenaga kerja. Kondisi tersebut membuat sebagian karyawan harus menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja yang telah ditetapkan.

Tingginya beban kerja tersebut diduga berpengaruh terhadap munculnya keinginan sebagian karyawan untuk berpindah kerja. Meskipun secara umum tingkat loyalitas karyawan masih tergolong baik, namun kecenderungan untuk mencari peluang lain tetap terlihat, khususnya pada bagian yang memiliki interaksi langsung dengan pelanggan.

Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun kinerja karyawan baik, tingginya beban kerja dapat memicu meningkatnya keinginan untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara beban kerja dan kemampuan karyawan agar kinerja tetap optimal dan turnover dapat diminimalkan.

Penelitian ini didasari oleh adanya *research gap* pada beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh beban kerja dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang belum konsisten. Rusda Irawati dan Dini Arimbi (2017) serta M. Ohorela (2021) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat produktivitas dan hasil kerja karyawan. Namun, hasil berbeda ditunjukkan oleh Angga Juanda dkk. (2024) serta Nurdinni Tilova dan Vega Anismadiyah (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang masih perlu dikaji lebih lanjut.

Research gap juga ditemukan pada variabel *turnover intention* terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian terdahulu, penelitian Triguna Kamaludin dan Kim Budiwinarto (2024) serta Vera Firdaus (2023), menyatakan bahwa *turnover intention* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian Yusuf Muhammad Bachtiar dkk. (2022) menunjukkan bahwa turnover intention berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa hubungan antara turnover intention dan kinerja karyawan masih belum memiliki kesimpulan yang seragam.

Berdasarkan ketidakkonsistenan hasil penelitian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali pengaruh beban kerja dan turnover intention terhadap kinerja karyawan.

Melihat adanya hasil penelitian yang kontradiktif ini, penelitian pada Klinik NMW Jakarta Barat menjadi penting untuk dilakukan. Industri klinik kecantikan memiliki karakteristik kerja yang unik dan beban kerja tinggi, tuntutan performa maksimal, dan tingkat perputaran karyawan yang relatif tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris yang lebih kontekstual mengenai bagaimana beban kerja dan kinerja karyawan memengaruhi *turnover intention* di lingkungan kerja klinik kecantikan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pihak manajemen Klinik NMW Jakarta Barat dalam merumuskan strategi manajemen SDM yang efektif untuk menekan tingkat turnover dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, dapat dilihat bahwa hasil penelitian beban kerja dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan mengalami hasil yang berbeda. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian yaitu "*Pengaruh Beban Kerja dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Klinik NMW Cabang Jakarta Barat*"

METODE

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Winarta Sujarweni (2021:39) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Penulis menggunakan metode survey untuk pengambilan data. Survey adalah metode penelitian yang menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2022:6) penelitian survey adalah: Metode survei digunakan untuk mendapatkan data data dari tempat tertentu yang alamiah, peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Reabilitas****Tabel 1. Hasil Output Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.726	0.600	RELIABEL
Turnover Intention(X2)	0.770	0.600	RELIABEL
Beban Kerja (X1)	0.657	0.600	RELIABEL

Sumber : data yang diolah penulis, (2026)

Berdasarkan tabel 1 tersebut variabel beban kerja (X1) yang memiliki 10 (sepuluh) pernyataan memiliki koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar $0,657 > 0,600$ sehingga dapat dinyatakan instrumen tersebut dianggap reliabel dan akan terus konsisten sebagai alat pengumpul data. Lalu variabel *Turnover Intention* (X2) yang memiliki 10 (sepuluh) pernyataan memiliki koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar $0,770 > 0,600$ sehingga dapat dinyatakan instrumen tersebut dianggap reliabel dan akan terus konsisten sebagai alat pengumpul data. Dan variabel kinerja karyawan (Y) yang memiliki 10 (sepuluh) pernyataan memiliki koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar $0,726 > 0,600$ sehingga dapat dinyatakan instrumen tersebut dianggap reliabel dan akan terus konsisten sebagai alat pengumpul data.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas****Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.30912617
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.068
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

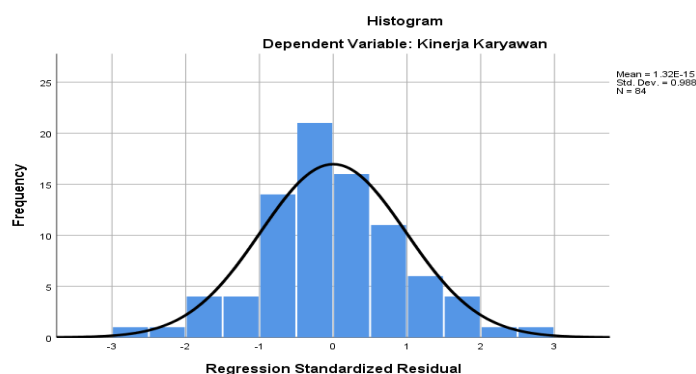
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : data yang diolah penulis, (2026)

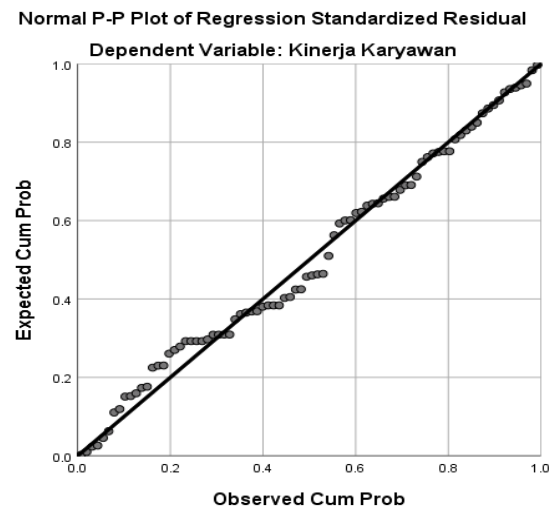
Berdasarkan hasil analisis tabel 2 diatas diperoleh nilai Exact Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima. Hal ini dapat disimpulkan regresi memenuhi asumsi normal. Hal tersebut juga dapat dijelaskan melalui analisis grafik yaitu kurva Distribusi Normal dan Normal *Probability Plot* sebagai berikut :



Sumber : data yang diolah penulis, (2026)

Gambar 1. Histogram Kurva Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 diatas bahwa data tersebut normal, dikarenakan adanya grafik histogram dengan kurva yang membentuk seperti lonceng tidak condong ke kiri ataupun ke kanan namun cenderung ditengah dengan kurva menjulang ke atas.



Sumber : data yang diolah penulis, (2026)

Gambar 2. Probability-plot Uji Normalitas

Pada gambar 2 dapat dilihat pada grafik P-plot terlihat titik – titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

- Jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance* > 1 maka dapat dikatakan bahwa dalam model regresi ada multikolinieritas antar variabel.
- Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* < 1 maka dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tidak ada multikolinearitas antar variable

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	28.878	4.460			6.476	.000		
Beban Kerja	.163	.097	.195		1.682	.096	.824	1.214
Turnover Intention	.161	.101	.184		1.588	.116	.824	1.214

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

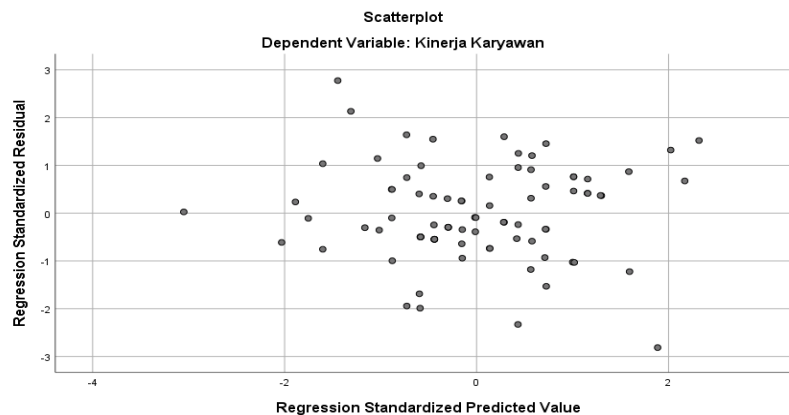
Sumber : data yang diolah penulis, (2026)

Berdasarkan hasil analisis tabel 3. diatas diperoleh :

- Nilai tolerance Variabel Beban kerja (X1) 0,824 > 0,100, sedangkan VIF Beban Kerja(X1) 1,214 < 10,00
- Nilai tolerance turnover Intention (X2) 0,824 > 0,100, Sedangkan nilai VIF turnover intention (X2) 1.214 < 10,00

Sehingga dapat disimpulkan pada kedua variabel independen tersebut dianggap tidak memiliki gejala multikolinearitas

- Uji Heteroskedastisitas



Sumber : data yang diolah penulis, (2026)

Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis grafik diatas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y Maka disimpulkan Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Analisis Kuantitatif

Tabel 4. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.076	3.624		9.127	.000
Beban Kerja	.228	.089	.272	2.564	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data yang diolah penulis, (2026)

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier sederhana pada gambar 4 di atas, dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 33.076 + 0,228 X_1$. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 33.076 diartikan bahwa jika variabel Beban Kerja (X_1) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 33.076 point.
- Nilai koefisien regresi pelatihan (X_1) sebesar 0,228 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,228 point.

Tabel 5. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Turnover Intention (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.461	3.961		8.195	.000
Turnover Intention	.232	.093	.266	2.500	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data yang diolah penulis, (2026)

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier sederhana pada tabel 5 di atas, dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 32.461 + 0,232 X_2$. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 32.461 diartikan bahwa jika variabel Beban Kerja (X1) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 32.461 point.
 - b. Nilai koefisien regresi pelatihan (X1) sebesar 0,232 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,232 point.
1. Analisis Regresi Linear Berganda
- Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel independen yaitu pelatihan (X1) dan pengembangan karier (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda Variabel Beban Kerja (X1) dan Turnover Intention (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.878	4.460		6.476	.000
	Beban Kerja	.163	.097	.195	1.682	.096
	Turnover Intention	.161	.101	.184	1.588	.116

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data yang diolah penulis, (2026)

Berdasarkan hasil pengolahan uji regresi berganda pada tabel 6. di atas, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 28.878 + 0,163 X_1 + 0,161 X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut

- a. Nilai Konstanta sebesar 28.878 ini menunjukkan bahwa apabila X_1 dan X_2 bernilai sebesar 0 maka nilai Y tetap sebesar 28.878
 - b. Berdasarkan Variabel X_1 (Beban Kerja) hasil uji regresinya yang menunjukkan bahwa variable X_1 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b = 0.163$ artinya apabila terjadi kenaikan nilai variable x_1 sebesar 1 poin maka akan terjadi peningkatan terhadap variable Y sebesar 0.163
 - c. Berdasarkan Variabel X_2 (Turnover Intention) hasil uji regresinya yang menunjukkan bahwa variable X_2 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b = 0.161$ artinya apabila terjadi kenaikan nilai variable x_2 sebesar 1 poin maka akan terjadi peningkatan terhadap variable Y sebesar 0.161
2. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 7. Pedoman Untuk Menentukan Interpretasi Koefisien

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1.000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2020:184)

Tabel 8. Hasil Pengujian Analisis Koefisien Korelasi Variabel Beban Kerja (X1) dan Turnover Intention (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Beban Kerja	Turnover Intention	Kinerja Karyawan
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.420**	.272*
	Sig. (2-tailed)		.000	.012
	N	84	84	84
Turnover Intention	Pearson Correlation	.420**	1	.266*
	Sig. (2-tailed)	.000		.014
	N	84	84	84
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.272*	.266*	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.014	
	N	84	84	84

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : data yang diolah penulis, (2026)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8. diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,272. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,200 – 0,399 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang lemah

3. Analisis Koefisien Determinasi

Setelah koefisien korelasi diketahui, maka selanjutnya adalah menghitung koefisien determinasi, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 (beban kerja) dan X2 (*turnover intention*) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- Jika KD mendekati nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- Jika KD mendekati satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

Tabel 9. Hasil Pengujian Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Beban Kerja (X1) dan *Turnover Intention* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.320 ^a	.102	.080	3.350

a. Predictors: (Constant), Turnover Intention, Beban Kerja

Sumber : data yang diolah penulis, (2026)

Berdasarkan hasil analisis tabel 9 Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh persentase keragaman variable Jumlah Kinerja Karyawan (Y) Yang dapat dijelaskan oleh variable Beban Kerja (x1) dan Variabel Turnover Intention (X2) Adalah 0,102 menunjukkan 10,2% sedangkan 80,8% sisanya di jelaskan variable lain diluar model regresi

Uji Hipotesis

Tabel 10. Uji Hipotesis Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.878	4.460		6.476	.000
Beban Kerja	.163	.097	.195	1.682	.096
Turnover Intention	.161	.101	.184	1.588	.116

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah Penulis (2026)

- Berdasarkan hasil analisis tabel 10 diatas diperoleh nilai t hitung (1.682) < t tabel (1.989) dan signifikan 0.096 > 0.05, maka disimpulkan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada klinik nmw Jakarta barat, H1 Ditolak dan H0 diterima
- Berdasarkan hasil analisis tabel 10 diatas diperoleh nilai t hitung (1.588) < t tabel (1.989) dan signifikan 0.116 > 0.05, maka disimpulkan *Turnover Intention* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada klinik nmw Jakarta barat, H2 Ditolak dan H0 diterima

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama (semua) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Pengujian dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dilakukan dengan ketentuan yaitu :

- Jika F hitung > F tabel pada $\alpha = 5\%$ maka hipotesis diterima (berpengaruh).
- Jika F hitung < F tabel pada $\alpha = 5\%$ maka hipotesis tidak diterima (tidak berpengaruh).

Untuk menentukan besarnya F tabel dicari dengan rumus $df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(84-2-1) = 81$, jadi F tabel = 2,72. Kriteria dikatakan signifikansi jika nilai F hitung > F tabel atau p value < Sig 0,05.

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) H0 : Tidak terdapat pengaruh antara beban kerja (X1) dan *turnover intention* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan pada Klinik NMW Cabang Jakarta Barat
- 2) H3 : Terdapat pengaruh beban kerja (X1) dan *turnover intention* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan pada Klinik NMW Cabang Jakarta Barat

Tabel 11. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1Regression	103.445	2	51.723	4.610	.013 ^b
Residual	908.876	81	11.221		
Total	1012.321	83			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Turnover Intention, Beban Kerja

Sumber : data yang diolah penulis, (2026)

Berdasarkan Hasil analisis tabel 11 diatas didapatkan nilai f hitung (4.610) > F Tabel (2,72) dan diperkuat dengan nilai sig (0,013) < (0,05) maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variable beban kerja (X1) dan *turnover intention* (X2) Secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada klinik NMW cabang Jakarta Barat. Sehingga H3 Diterima dan H0 Ditolak.

Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian secara metode parsial maupun simultan, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan *Turnover Intention* (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Temuan ini menyatakan bahwa pembagian beban kerja yang efektif dan perilaku Perusahaan terhadap karyawan merupakan bagian penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu penjelasan lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.22 diatas diperoleh nilai t hitung (1.682) < t tabel (1.989) dan signifikan 0.096 > 0.05 , maka disimpulkan Beban Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik NMW cabang Jakarta Barat

Dengan demikian, hipotesis penelitian H1 ditolak dan H0 diterima, yang berarti secara statistik beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun arah pengaruhnya positif, peningkatan beban kerja belum mampu memberikan perubahan kinerja yang berarti pada karyawan Klinik NMW cabang Jakarta Barat. Penelitian ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor lain di luar beban kerja.

Kondisi ini dapat disebabkan oleh kemampuan karyawan Klinik NMW cabang Jakarta Barat dalam mengelola dan menyesuaikan diri terhadap beban kerja yang diberikan, sehingga beban kerja yang meningkat tidak selalu berdampak langsung pada penurunan maupun peningkatan kinerja secara signifikan. Selain itu, adanya pembagian tugas yang jelas, kerja sama antar divisi, serta pengalaman kerja karyawan dapat membantu mengurangi dampak beban kerja terhadap kinerja. Oleh karena itu, meskipun beban kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja, dalam penelitian ini beban kerja bukan merupakan faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Pengaruh *Turnover Intention* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.22 diatas diperoleh nilai t hitung (1.588) < t tabel (1.989) dan signifikan 0.116 > 0.05 , maka disimpulkan Turnover Intention tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada klinik NMW Cabang Jakarta barat

Dengan demikian, hipotesis penelitian H2 ditolak dan H0 diterima, yang berarti secara statistik *turnover intention* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik NMW Jakarta Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor lain di luar turnover intention

Hal ini mengindikasikan bahwa kecenderungan karyawan untuk berpikir meninggalkan pekerjaan belum memberikan dampak yang berarti secara statistik terhadap tingkat kinerja yang dihasilkan. Pengaruh positif namun tidak signifikan ini dapat disebabkan oleh profesionalisme karyawan

dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, meskipun memiliki niat atau keinginan untuk berpindah kerja. Karyawan tetap berupaya menjaga kinerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh klinik, sehingga turnover intention yang muncul tidak secara langsung menurunkan kinerja. Selain itu, faktor lain yang tidak disebutkan dapat berperan dalam menjaga stabilitas kinerja karyawan meskipun terdapat turnover intention.

Pengaruh Beban Kerja (X1) dan *Turnover Intention* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Hasil analisis tabel 4.23 diatas didapatkan nilai $f_{hitung} (4.610) > F_{Tabel} (2,72)$ dan diperkuat dengan nilai $sig (0,013) < (0,05)$ maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variable beban kerja (X1) dan *turnover intention* (X2) Secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada klinik NMW cabang Jakarta Barat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H3 diterima dan H0 ditolak, yang menunjukkan bahwa beban kerja dan turnover intention secara bersama-sama merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan di Klinik NMW cabang Jakarta Barat. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa manajemen perlu memperhatikan kedua variabel tersebut secara bersamaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini berarti bahwa kombinasi antara beban kerja dan turnover intention secara bersama-sama mampu memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan. Meskipun secara parsial masing-masing variabel tidak berpengaruh signifikan, namun ketika diuji secara simultan keduanya saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja. Beban kerja yang dikelola dengan baik serta tingkat turnover intention yang dapat dikendalikan oleh manajemen berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Selain itu, hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan lebih optimal apabila manajemen tidak hanya berfokus pada satu variabel saja, melainkan memperhatikan keterkaitan antara beban kerja dan turnover intention secara bersamaan. Pengelolaan beban kerja yang proporsional disertai dengan upaya menekan turnover intention, seperti pemberian dukungan kerja dan peningkatan kenyamanan lingkungan kerja, dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut perlu menjadi perhatian utama manajemen dalam upaya mencapai kinerja karyawan yang lebih efektif dan stabil.

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis serta hasil penelitian yang didasarkan analisis dan pengujian hipotesis, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Hasil pengujian telah membuktikan tidak terdapat pengaruh antar variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian ini membuktikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada klinik NMW cabang Jakarta Barat, diperkuat dengan nilai $t_{hitung} (1.682) < t_{tabel} (1.989)$ dan signifikan $0.096 > 0.05$. Dengan demikian, hipotesis penelitian H1 ditolak dan H0 diterima.
- b. Hasil pengujian telah membuktikan tidak terdapat pengaruh antar variabel *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian ini membuktikan bahwa *Turnover Intention* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada klinik NMW cabang Jakarta Barat, diperkuat dengan nilai $t_{hitung} (1.588) < t_{tabel} (1.989)$ dan signifikan $0.116 > 0.05$, dengan demikian, hipotesis penelitian H2 ditolak dan H0 diterima,
- c. Hasil pengujian telah membuktikan terdapat pengaruh antar variabel Beban Kerja dan *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan. pengujian ini membuktikan bahwa Beban Kerja dan *Turnover Intention* memiliki pengaruh positif dan signifikan, diperkuat dengan nilai $f_{hitung} (4.610) > F_{Tabel} (2,72)$ dan diperkuat dengan nilai $sig (0,013) < (0,05)$ maka disimpulkan terdapat pengaruh beban kerja dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan pada klinik NMW cabang Jakarta Barat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H3 diterima dan H0 ditolak,

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Dalam penelitian ini variabel yang terlibat mempengaruhi kinerja karyawan pada Klinik NMW Cabang Jakarta Barat yaitu beban kerja dan Turnover Intention, sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Klinik NMW Cabang Jakarta Barat
2. Penelitian ini hanya memfokuskan kinerja karyawan pada Klinik NMW Cabang Jakarta Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini hanya kuantitatif, maka dari itu untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk memperdalam dan mengembangkan penelitian ini dengan metode kualitatif maupun campuran

Saran Penelitian

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran sebagai masukan dan bahan pertimbangan. Adapun saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan, berdasarkan hasil penelitian, pihak manajemen Klinik NMW cabang Jakarta Barat disarankan untuk lebih memperhatikan pengelolaan beban kerja karyawan agar tetap seimbang dan sesuai dengan kemampuan masing-masing individu. Pembagian tugas yang proporsional serta penyesuaian jam kerja diharapkan dapat membantu karyawan bekerja secara lebih efektif tanpa menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan. Selain itu, manajemen juga perlu mengendalikan tingkat *turnover intention* dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi yang terbuka, serta memberikan apresiasi terhadap kinerja karyawan. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan sehingga kinerja dapat terjaga secara optimal. Dengan memperhatikan beban kerja dan *turnover intention* secara bersamaan, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau gaya kepemimpinan, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian pada cabang lain atau perusahaan sejenis agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan digeneralisasi dengan lebih baik. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau metode campuran (*mixed methods*), guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Aditama, T. Y. (2020). *Manajemen pelayanan kesehatan*. Jakarta: UI Press.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Analisis beban kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Ni Kadek, N., & John, D. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Denpasar: Udayana Press.
- Priansa, D. J. (2020). *Manajemen kinerja kepegawaian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Purnomo, R. A. (2017). *Analisis statistik ekonomi dan bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Schuler, R. S., Dowling, P. J., Smart, J. P., & Huber, V. L. (2020). *Human resource management*. Mason: Cengage Learning
- George R. Terry. (2010). *Principles of management*. Homewood: Richard D. Irwin
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Jurnal

- Juanda, A., dkk. (2024) Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Dellifood Sentosa Corpindo Kabupaten Tangerang , Jurnal Shinta
- Asmara, A. P. (2017). Pengaruh turnover intention terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 101–110.
- Astiti, N. P. A., dkk. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 45–56.
- Deswarta, R. (2021). Faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 88–97.
- Hermansya. (2021). Analisis beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 6(1), 23–34.
- Jamaludin, A., & Azizi, R. (2021). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 89–98.
- Krisdianto, D., et al. (2023). Beban kerja dan kelelahan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. *Jurnal Manajemen Industri*, 8(2), 77–88.
- Magdalena, R., et al. (2023). Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(1), 55–66.
- Mayasari, N., et al. (2023). Konsep manajemen dan implementasinya dalam organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(2), 112–120.

- Muttaqiyathun, S., et al. (2020). Beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 9(1), 44–53.
- Novitasari, D. (2022). Faktor lingkungan kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Manajemen SDM*, 10(3), 301–310.
- Pricelda, A., & Pramono, R. (2021). Turnover intention dan dampaknya terhadap organisasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 18(2), 98–107.
- Tilova, N., & Anismadiyah, V. (2020). *Pengaruh iklim organisasi dan beban kerja terhadap prestasi kerja dosen (survey pada dosen Universitas Pamulang)*. KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 8(2), 1–14.
- Widowati, & Liawati, L. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Citra Rasa. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(2), 145–156.
- Vania Sally, & Wahyu Syarvina. (2022). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 120–130.
- Triguna Kamaludin, & Kim Budiwinarto. (2024). Analisis pengaruh turnover, konflik kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Agra Kencana Gita Cemerlang. *Jurnal Manajemen SDM*, 13(1), 1–12.
- Yusuf Muhammad Bachtiar, dkk. (2022). Pengaruh komitmen dan turnover intention terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 19(1), 88–99.