



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Z Sektor Industri Manufaktur Otomotif di Kawasan MM2100

Nanda Hamidah¹, Indah Rizki Maulia², Adi Wibowo Noor Fikri³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya^{1,2,3}

*Email nanhmd10@gmail.com, indah.rizki@dsn.ubharajaya.ac.id, adi.noor@dsn.ubharajaya.ac.id

Diterima: 17-07-2027 | Disetujui: 23-07-2026 | Diterbitkan: 25-07-2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work environment and workload on turnover intention among Generation Z employees in the automotive manufacturing sector in the MM2100 Industrial Park. This is an explanatory quantitative study using a questionnaire distributed via Google Forms. Sampling was conducted using the Hair formula, resulting in a sample size of 100 respondents, using purposive sampling technique. The data were analyzed using SPSS version 26 through instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing (t-test, F-test, and coefficient of determination). The results demonstrate that work environment has a negative and significant effect on turnover intention, while workload has a positive and significant effect on turnover intention. Simultaneously, work environment and workload have a significant effect on turnover intention among Generation Z employees in the automotive manufacturing sector in the MM2100 Industrial Park, contributing 64.9% to the variance in turnover intention.

Keywords: Work Environment, Workload, Turnover Intention

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z sektor industri manufaktur otomotif di Kawasan MM2100. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif eksplanatori dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui *Google Form*. Pengambilan sampel menggunakan rumus Hair sehingga ditetapkan jumlah sampel sebanyak 100 responden, dengan teknik *purposive sampling*. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 26 melalui uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis (uji t, uji F, dan koefisien determinasi). Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Secara simultan, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z sektor industri manufaktur otomotif di Kawasan MM2100, dengan kontribusi sebesar 64,9% terhadap variasi *turnover intention*.

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

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Hamidah, N. ., Maulia, I. R. ., & Fikri, A. W. N. . (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z Sektor Industri Manufaktur Otomotif di Kawasan MM2100. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 3762-3772. <https://doi.org/10.63822/wmn2d050>

PENDAHULUAN

Setiap organisasi dalam mencapai tujuannya membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan, karena hanya manajemen sumber daya manusia yang mengoptimalkan karya, karsa, dan cipta manusia melalui akal, perasaan, pengetahuan, dan keterampilan dalam proses pelaksanaannya (Seto et al., 2023). Karyawan yang tidak dikelola secara sistematis dapat menimbulkan berbagai permasalahan, salah satunya adalah meningkatnya *turnover intention* (Muktamar et al., 2024).

Turnover intention merupakan niat atau kecenderungan karyawan untuk berpindah atau keluar dari suatu perusahaan secara sukarela guna mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Salimah, 2021). Tingginya *turnover intention* dapat menimbulkan kerugian material bagi perusahaan berupa biaya rekrutmen dan pelatihan, serta berdampak negatif terhadap citra perusahaan di mata publik maupun calon tenaga kerja (Halim & Antolis, 2021; Shavira & Purwanti, 2025). Fenomena ini menjadi semakin relevan pada generasi Z, yaitu individu yang lahir pada tahun 1997-2012 (Basuki, 2021), yang memiliki karakteristik menuntut fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), serta kesempatan pengembangan diri. Apabila harapan tersebut tidak terpenuhi, generasi Z cenderung lebih mudah mencari peluang kerja di tempat lain sehingga tingkat *turnover intention* pada kelompok ini relatif lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya (Akopian, 2026).

Penelitian ini berfokus pada karyawan generasi Z yang bekerja di sektor industri manufaktur otomotif Kawasan MM2100, salah satu kawasan industri terbesar di Indonesia yang berlokasi di Kabupaten Bekasi (MM2100industrialtown.com, 2023). Tingginya aktivitas industri di kawasan ini, yang ditandai dengan tuntutan target produksi yang ketat, sistem kerja shift, dan intensitas kerja tinggi, berpotensi menimbulkan beban kerja berlebih sekaligus menuntut lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan.

Survei pendahuluan terhadap 34 karyawan generasi Z di Kawasan MM2100 menunjukkan bahwa 76,5% responden sering mempertimbangkan untuk berhenti dari perusahaan, 91% sering berpikir tidak akan bekerja lebih lama di perusahaan tempatnya bekerja, dan 97% menyatakan akan meninggalkan perusahaan apabila mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Survei tersebut juga mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja merupakan dua faktor pendorong dengan frekuensi permasalahan tertinggi dibandingkan faktor lainnya, seperti kompensasi, kepemimpinan, stres kerja, dan pengembangan karir (Fitryani, 2018). Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention*. Sejalan dengan penelitian (Afriliani, 2025; Aprilliani, 2024) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sementara (Handayani, 2023; Wulandari et al., 2024) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak selalu berpengaruh signifikan. Perbedaan hasil (*research gap*) inilah yang mendasari urgensi penelitian ini untuk menguji kembali kedua variabel tersebut pada konteks karyawan generasi Z sektor industri manufaktur otomotif di Kawasan MM2100.

KAJIAN PUSTAKA

Turnover Intention

Turnover intention adalah keinginan berpindah yang menggambarkan pikiran individu untuk keluar dan mencari pekerjaan di tempat lain (Anastia et al., 2021). *Turnover intention* merupakan niat karyawan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan secara sukarela guna mendapatkan pekerjaan yang lebih baik

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z Sektor Industri Manufaktur Otomotif di Kawasan MM2100

(Hamidah, et al.)

dan menjanjikan di masa mendatang (Salimah, 2021). Robbins & Judge (dalam Ello et al., 2024) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan, baik secara sukarela maupun tidak, karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

Berdasarkan pendapat para peneliti terdahulu, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan niat, keinginan, atau kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi yang ditandai dengan munculnya pikiran untuk keluar, mencari alternatif pekerjaan lain, serta berkurangnya keterlibatan dalam pekerjaan saat ini. Indikator *turnover intention* dalam penelitian ini terdiri atas tiga dimensi, yaitu pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*), niat untuk keluar (*intention to quit*), dan keinginan mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*) (Aprilliani, 2024).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana tempat karyawan bekerja dalam suatu organisasi yang dapat memengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung (Norawati & Nurmansyah, 2025). Lingkungan kerja merupakan kondisi tempat karyawan melakukan pekerjaannya dan dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas, baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Aprilliani, 2024). Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi lingkungan kerja fisik, yang mencakup pencahayaan, sirkulasi udara, suhu, dan kelembaban, serta lingkungan kerja non-fisik yang berkaitan dengan hubungan dan komunikasi antara atasan, bawahan, maupun sesama rekan kerja (Anas et al., 2025).

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan dan mendorong *turnover intention* (Aprilliani et al., 2025). Karena lingkungan kerja yang baik, sehat dapat menunjang karyawan untuk melakukan pekerjaannya (Hadita et al., 2023). Indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Nitisemito (dalam Soelistya et al., 2021), yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja.

Beban Kerja

Beban kerja adalah tanggung jawab yang diberikan atasan kepada karyawan sebagai tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu penyelesaian yang telah ditentukan (Handayani, 2023). Beban kerja terjadi apabila karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai kapasitas kemampuannya akibat terlalu banyaknya tugas yang menumpuk dan keterbatasan waktu pengerjaan (Romadhon et al., 2024). Kondisi yang perlu dihindari adalah beban kerja yang terlalu tinggi akibat ketidakseimbangan antara jumlah pekerjaan dan jumlah karyawan (Maulia et al., 2023).

Berdasarkan uraian di atas, beban kerja disimpulkan sebagai keseluruhan tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan sesuai standar kerja serta waktu yang ditentukan organisasi, dan perlu disesuaikan dengan kemampuan serta kapasitas karyawan. Indikator beban kerja dalam penelitian ini terdiri atas kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai (Hafizah, 2024).

Hipotesis Penelitian

- H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z di Kawasan MM2100.
- H2: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z di Kawasan MM2100.
- H3: Lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z di Kawasan MM2100.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya secara sistematis dan terstruktur guna menjelaskan hubungan kausal antar variabel yang diteliti (Sugiyono, 2023). Populasi penelitian ini adalah karyawan generasi Z, yaitu individu yang lahir pada tahun 1997-2012 (Basuki, 2021), yang bekerja di sektor industri manufaktur otomotif Kawasan MM2100. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, dengan kriteria: (1) karyawan yang bekerja pada perusahaan sektor industri manufaktur otomotif di Kawasan MM2100; (2) termasuk generasi Z; dan (3) berstatus karyawan aktif dengan masa kerja minimal 3 bulan.

Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Hair, yaitu $n = (5-10) \times \text{jumlah indikator}$. Penelitian ini memiliki 9 indikator, sehingga diperoleh rentang 45-90 responden. Peneliti menggunakan asumsi 10 kali jumlah indikator (90 responden) yang kemudian dibulatkan menjadi 100 responden. Jenis data yang digunakan adalah data primer, yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara, serta data sekunder yang diperoleh dari buku dan jurnal penelitian terdahulu. Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics versi 26. Tahapan analisis meliputi uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2) (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid, dengan nilai r hitung $> r$ tabel (0,1996) dan nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 3.

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	9	0.870	Reliabel
Beban Kerja (X2)	9	0.921	Reliabel
Turnover Intention (Y)	9	0.890	Reliabel

Sumber: Data diolah (2026)

Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan konsisten digunakan.

Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.62467323
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.048
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber: Data diolah (2026)

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05, yang berarti data berdistribusi normal.

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
1 Lingkungan Kerja (X1)	.985	1.015
Beban Kerja (X2)	.985	1.015
a. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i> (Y)		

Sumber: Data diolah (2026)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Collinearity Tolerance sebesar 0,985 (>0,10) dan nilai VIF sebesar 1,015 (≤10) untuk kedua variabel independen, sehingga tidak ditemukan gejala multikolinearitas.

Coefficients ^a		
Model		Sig.
1 Lingkungan Kerja (X1)		.396
Beban Kerja (X2)		.454
a. Dependent Variable: Abs_Res1		

Sumber: Data diolah (2026)

Hasil uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,396 dan beban kerja sebesar 0,454, keduanya di atas 0,05, sehingga model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 26,733 - 0,429X_1 + 0,453X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 26,733 menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja dan beban kerja bernilai 0, maka *turnover intention* tetap bernilai 26,733. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar -0,429 menunjukkan hubungan negatif, sedangkan koefisien regresi beban kerja sebesar 0,453 menunjukkan hubungan positif terhadap *turnover intention*.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1		
Lingkungan Kerja (X1)	-5.032	.000
Beban Kerja (X2)	6.343	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber: Data diolah (2026)

Variabel lingkungan kerja memperoleh t hitung sebesar -5,032 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H1 diterima: lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Variabel beban kerja memperoleh t hitung sebesar 6,343 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H2 diterima: beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Uji Simultan (Uji F) dan Koefisien Determinasi

ANOVA ^a		
Model	F	Sig.
1		
Regression	37.267	.000 ^b

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Data diolah (2026)

Nilai F hitung sebesar $37,267 > F$ tabel 3,09 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H3 diterima: lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,649, yang berarti 64,9% variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan beban kerja, sedangkan 35,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin kondusif lingkungan kerja dari sisi suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan ketersediaan fasilitas kerja, maka semakin rendah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Pertiwi et al. (2024), namun bertolak belakang dengan temuan Handayani (2023) yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, dari sisi kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai, maka semakin tinggi pula kecenderungan *turnover intention*. Temuan ini konsisten dengan penelitian (Fikri et al., 2024), namun berbeda dengan temuan Johaprasedia (2023) yang menyatakan beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara Simultan terhadap *Turnover Intention*

Lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan kontribusi sebesar 64,9%, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam menentukan keputusan karyawan generasi Z untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan. Temuan ini didukung oleh penelitian Afriliani (2025) yang juga menemukan pengaruh simultan yang signifikan antara kedua variabel tersebut terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa: (1) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z sektor industri manufaktur otomotif di Kawasan MM2100, yang berarti semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin rendah *turnover intention*; (2) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula *turnover intention*; dan (3) Lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan kontribusi sebesar 64,9% terhadap variasi *turnover intention* pada karyawan generasi Z sektor industri manufaktur otomotif di Kawasan MM2100.

Perusahaan disarankan untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif, membangun hubungan kerja yang harmonis, menyediakan fasilitas kerja yang memadai, serta mengevaluasi pembagian beban kerja agar sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan generasi Z, guna menekan tingkat *turnover intention* di sektor industri manufaktur otomotif. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kompensasi, kepemimpinan, stres kerja, atau *work-life balance*, serta memperluas objek penelitian pada sektor industri atau wilayah lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriliani, L. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Telkom Witel Bekasi. 3(September), 1-8.
- Agustiansyah, Fi., Jaya, U. A., Winarni, R., Akbar, T. S. W., & Mawih. (2025). Pengaruh Employer Branding dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Retensi Karyawan Studi pada Generasi Z di Bekasi. 2(1), 12.
- Akopian, M. C. (2026). Why Gen Z is Choosing Purpose-Driven Careers and what it Means for Leadership Development. California Institute of Advance Management. <https://ciam.edu/why-genz-purpose/>
- Anas, H., Indriyanto, B., & Siahaan, M. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 8 Kota Bekasi. 3(8), 221-230.
- Anastia, D., Adriani, Z., & Ratnawati, R. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi. Jurnal Dinamika Manajemen, 9(2), 77-84.
- Apriliani, M., Azmy, A., & Saluy, A. B. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention di PT XYZ. 6(6), 4180-4192.
- Aprilliani, K. N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z Studi Kasus: PT Samick Indonesia. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Aziz, M. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Turnover Intentions dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Apresiasi Ekonomi, 9(2), 229-237.
- Basuki, R. (2021). Generasi Milenial dan Generasi Kolonial. Kementerian Keuangan Direktorat Jenderal Kekayaan Negara.
- Bella, C., Soegesti, D. G., & Saputra, W. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z di UMKM Wilayah Bandar Lampung. 8(2), 232-239.
- Cahyaniz, S., & Badrianto, Y. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention. 3, 2226-2237.
- Chandra, E., Rosmika, E., Efendi, Kafidzin, R., Fitrianna, N., Lie, D., Yulfiswansi, Faza, I., Jasmine, T. L., Siagian, E. M., Purba, S., & Purba, B. (2021). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Dewi, N. C., & Herianti, S. S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Departemen Produksi PT. XYZ Cikarang. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 6(2), 1064-1064.
- Ello, Nursiani, Dhae, & Fanggidae. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan CV. Timor Makmur Pangan. Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial, 435-444.
- Fachrurazi, Rinaldi, K., Jenita, Purnomo, Y. J., Harto, B., & Dwijayanti, A. (2021). Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia. Cendikia Mulia Mandiri.
- Fikri, A. W. N., Afifi, S. T., Sawitri, N. N., Faeni, D. P., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Global Cool. PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen, 2(2).

- Firdaus, V. (2023). Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Turnover Intention Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecoment Global*, 8(1), 1-9.
- Fitryani, D. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sanbe Farma Unit III. Universitas Pasundan.
- Hadita, Jumawan, Saputra, F., Masyuroh, A. J., Danaya, B. P., Putri, S., Maharani, Ningsih, N. A., Ricki, T. S., & Putri, G. A. M. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. 1(2985-6221).
- Hafizah, Y. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Maessafna Tanjung Kabupaten Tabalong. 80.
- Hafizah, Y., & Arifin, K. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Maessafna Tanjung Kabupaten Tabalong. 7, 1762-1772.
- Halim, L., & Antolis, K. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Agent di PT AIA Cabang X Malang. 2(2), 177-186.
- Handayani, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Kertas Energi Mulia Jepara. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*.
- Herwidiyanto, M. T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Warehouse Cakung Pos Logistik). *Jurnal SWOT*, XI(2), 235-249.
- Hildawati, Suhirman, L., Prisuna, B. F., Husnita, L., Mardikawati, B., Isnaini, S., Wakhjudin, Setiawan, H., Hadiyat, Y., Sroyer, A. M., & Saktisyahputra. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian & Aplikasi Pengolahan Analisis Data Statistik*.
- Johaprasedia, E. S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Gaji, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Z Studi Universitas Semarang. Universitas Semarang.
- Kamis, R. A., Sabuhari, R., & Kamal, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Management Business Journal*, 4(1), 751-773.
- Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Economics, Accounting and Business*, 2(1).
- Kristiyanto, T., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention. *JIMMBA*, 2(September), 1-16.
- Mahsyar, J. H., Andhini, L. P., & Arraniri, I. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bank. 6681(6), 594-608.
- Manurung, Y. G., & Sihombing, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Astra International Tbk-Tso Auto 2000 Kisaran. 2(1), 229-244.
- Mihretu, S., & Gopal, M. (2021). Effect of Work Environment on Organizational Performance: A Comparative Study on Arjo Dedessa and Finchaa Sugar Factory. 32(4), 1-14.
- MM2100industrialtown.com. (2023). MM2100 Industrial Town. <https://mm2100industrialtown.com/id/tentang-kami/>

- Muktamar, A., Novianti, Mirna, & Sahibuddin, A. R. (2024). Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Penelitian Multidisiplin Ilmu*, 52-69.
- Mutmainah, M. I. (2024). Analisis Data Kuantitatif. *eJurnal Al Musthafa*, 3(3).
- Norawati, S., & Nurmansyah. (2025). Meningkatkan Kinerja Pegawai Pendekatan Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja.
- Nurdin, I., Imelda, D. Q., Budiarti, I. N., & Dwiyanto. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Media Penerbit Indonesia.
- Pertiwi, E. H., Yusnita, R. T., & Karmila, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan CV. Sollu Citra Muslim. Lokawati: *Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(3), 36-42.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Purba, D. S., Tarigan, W. J., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS dalam Pengolahan Regresi Linear Berganda di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Karya Abadi*, 5(2), 202-208.
- Recky, Nazaruddin, & Widyawati. (2024). The Impact Of Physical and Non-Physical Work Environment On Employee Productivity. *Journal of Business and Management Inaba*, 03(01), 54-65.
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen*, 9(2), 635-637.
- Romadhon, G. F., Utami, E. M., & Rahmawati, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. 6(1), 34-52.
- Rubber, J. (2026). Apa Saja Produk Industri Otomotif? <https://www.rubberandseal.com/id/apa-saja-produk-industri-otomotif/>
- Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, F., Kusumawardhani, Z. H. N., Rusman, I. R., Simarmata, N., Sari, Y. P., Novita, D., Hasanah, H., Kristanti, D., Sukaesih, I., Jaya, H., Nuraeni, & Arifin. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Global Eksekutif Teknologi.
- Shavira, I. T., & Purwanti. (2025). Turnover Karyawan. 4(2), 2798-2803.
- Soelistya, D., Desembrianita, R., & Tafrihi, W. (2021). Strong Point Kinerja Karyawan Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja.
- Soesana, A., Subakti, H., Karwanto, Fitri, A., Kuswandi, S., Sastri, L., Falani, I., Aswan, N., Hasibuan, F. A., & Lestari, H. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Kita Menulis.
- Sumbodo, Y. P., Marzuki, Yudhantara, S. M., & Widiastuti. (2024). *Metode penelitian*. PT Media Penerbit Indonesia.
- Sutrisno, D. S. (2024). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Putra Albasia Mandiri Temanggung. Universitas Tidar.
- Wulandari, D., Meutia, K. I., & Dewi, N. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Turnover Intention pada PT. Sepulsa Teknologi Indonesia. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 276-292.
- Yuliatin, S. (2023). Pengaruh Citra Merek, Kualitas Produk dan Electronic Word Of Mouth (E-WOM) Terhadap Minat Beli Produk Skincare Skintific di Malang Raya.
- Zakaria, A. Q. N., & Ali, H. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Beban Kerja dan Kinerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Skripsi*, 5(4), 1354-1363.