

# PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT. BALIYONI SAGUNA

*The Influence of Workload and Work Discipline on Employee Turnover Intention of Employees at PT. Baliyoni Saguna*

Riviecha Loudoe<sup>1,a)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>2,b)</sup>, Clarce S. Maak<sup>3,c)</sup>, Rolland E. Fanggidae<sup>4,d)</sup>

<sup>1,2,3,4)</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : <sup>a)</sup> [febyloudoe@gmail.com](mailto:febyloudoe@gmail.com), <sup>b)</sup> [niputu.nursiani@staf.undana.ac.id](mailto:niputu.nursiani@staf.undana.ac.id),

<sup>c)</sup> [clarce.maak@staf.undana.ac.id](mailto:clarce.maak@staf.undana.ac.id), <sup>d)</sup> [rollandfanggidae@staf.undana.ac.id](mailto:rollandfanggidae@staf.undana.ac.id)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Baliyoni Saguna. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Baliyoni Saguna di Denpasar, Bali, dengan jumlah sampel sebanyak 43 karyawan dengan menggunakan teknik Simple Random Sampling dan untuk mengumpulkan data di lapangan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji asumsi klasik dan uji hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara simultan beban kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Baliyoni Saguna. Sedangkan secara parsial beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Baliyoni Saguna dan disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Baliyoni Saguna.

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

## PENDAHULUAN

Persaingan bisnis saat ini dipengaruhi oleh banyak hal seperti pasar global, teknologi, dan kebutuhan pelanggan. Hal-hal ini membuat persaingan di pasar semakin sulit. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul untuk tetap bersaing dan berkembang di pasar. Sumber daya manusia (SDM) merujuk pada individu-individu yang bekerja untuk sebuah organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas SDM yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi tersebut (Bukit et al., 2016). Organisasi merupakan satu kesatuan yang utuh yang secara sadar dikoordinasikan secara sistematis dengan pembatasan ruang lingkup tertentu yang telah menjadi kesepakatan bersama untuk mencapai suatu tujuan bersama (Fithriyyah, 2021). Manajemen yang efektif dari tenaga kerja merupakan kunci bagi kesuksesan sebuah organisasi. Dalam mengelola SDM di perusahaan, penting untuk menciptakan kondisi kerja yang baik dan memenuhi kebutuhan individu didalamnya. Hal ini untuk meminimalisir keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan yang dikenal dengan istilah niat untuk keluar (*Turnover*).

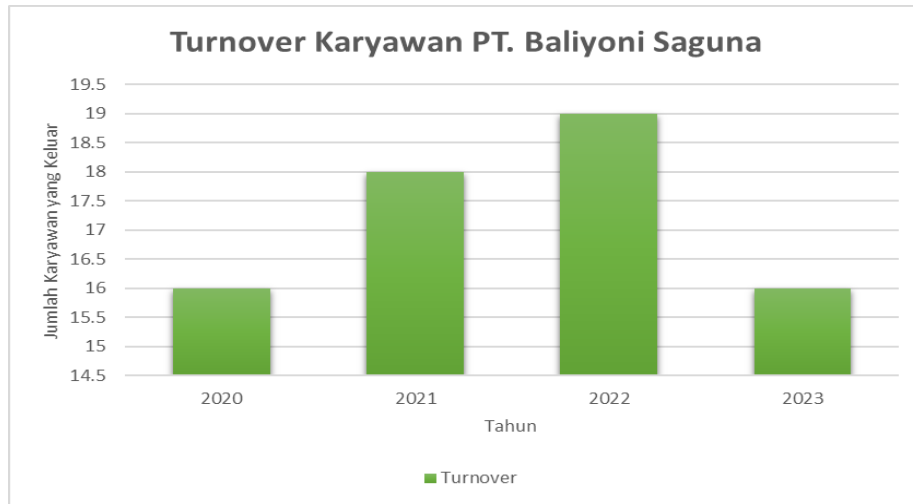
*Turnover* atau keluar masuknya karyawan pada suatu perusahaan adalah bentuk dari niat *Turnover Intention* (Purnama, 2023). Hal ini dapat menjadi isu serius bagi perusahaan, terutama jika yang meninggalkan perusahaan adalah individu yang memiliki keterampilan, keahlian, dan pengalaman yang berharga, atau yang menduduki posisi kunci dalam organisasi. *Turnover Intention* merupakan respon kognitif karyawan terhadap suatu kondisi organisasi tertentu yang dapat mendorong mereka untuk mencari pilihan pekerjaan yang lebih baik sehingga menjadi niat untuk meninggalkan organisasi secara sukarela (Fauziridwan et al., 2018). Tingkat *Turnover* yang tinggi dapat mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan, seperti gangguan dalam stabilitas tenaga kerja dan peningkatan biaya operasional yang signifikan. Biaya operasional ini mencakup biaya perekrutan, biaya pencarian, dan biaya pelatihan (Handaru et al., 2021). Untuk itu sangat penting bagi perusahaan mempertahankan dan mengendalikan laju *Turnover* pada perusahaannya, dan menekan angka *Turnover* sekecil mungkin agar tidak mengganggu stabilitas dan kinerja perusahaan (Wiguna, 2019).

Beban kerja yang berlebihan dapat merugikan baik karyawan maupun perusahaan karena jika karyawan diberi tugas melebihi kapasitas mereka, maka perusahaan akan memerlukan lebih banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya. Beban kerja adalah tingkat tuntutan waktu, tenaga, dan pemikiran yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menyelesaikan tanggung jawabnya (Yulia et al., 2019). Jika seorang karyawan berhasil menangani dan beradaptasi dengan banyak tanggungan yang diberikan oleh atasan, hal tersebut bisa menjadi beban yang berlebihan bagi karyawan. Namun, jika pekerjaan tersebut gagal, kewajiban dan aktivitas tersebut akan menjadi tanggungan yang berlebihan bagi pekerja. Berbagai jenis pekerjaan menyebabkan variasi dalam beban kerja yang diterima oleh karyawan, bergantung pada tingkat kerumitan dari tugas-tugas yang ditangani (Nasution, 2022).

Selain beban kerja, tingkat disiplin kerja juga berhubungan dengan *Turnover Intention* karyawan. Menurut Mobley (2011), *Turnover Intention* juga dapat disebabkan oleh kepuasan atas aktivitas pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Aktivitas tersebut mencakup penerapan disiplin kerja oleh perusahaan. Karyawan yang menjalankan tugasnya dengan disiplin, termasuk datang dan pulang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, serta mematuhi peraturan perusahaan, mencerminkan suasana kerja yang nyaman dan dapat mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Disiplin kerja adalah cara komunikasi dari pimpinan atau penyelia kepada tenaga kerja untuk memotivasi mereka memperbaiki perilaku dan berpartisipasi dalam meningkatkan kesadaran dan ketaatan terhadap aturan yang berlaku (Rivai, 2018). Rendahnya disiplin kerja yang diterapkan perusahaan dapat memicu keinginan karyawan untuk meninggalkan tempat kerja mereka. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rizki dan Wahyunigtyas (2023) disiplin kerja memiliki hubungan negative signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan

PT. Baliyoni Saguna, sebuah perusahaan teknologi informasi yang berbasis di Denpasar, Bali, menghadapi masalah karena tingginya *Turnover Intention* karyawan. Meskipun telah beroperasi di berbagai lembaga pemerintah dan swasta sejak tahun 2000, masalah internal seperti kurangnya disiplin kerja dan beban kerja yang berat mulai memengaruhi semangat dan

kepuasan karyawan. Dalam situasi seperti ini, perusahaan harus segera menemukan solusi terbaik untuk mempertahankan talenta terbaik, mempertahankan produktivitas, dan memastikan bahwa operasional berjalan lancar. Berdasarkan data yang diperoleh dari *Human Resources Development (HRD)*, dalam 4 tahun terakhir PT. Baliyoni Saguna mengalami *Turnover*. Berikut adalah diagram yang menunjukkan data *Turnover* karyawan PT. Baliyoni Saguna:



**Gambar 1**

Diagram Turnover Intention Karyawan PT. Baliyoni Saguna Tahun 2020-2023

PT. Baliyoni Saguna juga menghadapi masalah dalam kedisiplinan kerja. Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui terdapat karyawan PT. Baliyoni Saguna yang masih datang tidak tepat waktu pada setiap tahunnya. Berikut ini merupakan data keterlambatan karyawan PT. Baliyoni Saguna 3 tahun terakhir.

**Tabel 1**

Presentase Keterlambatan Karyawan pada PT. Baliyoni Saguna Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	JK × HK	Jumlah Keterlambatan	Presentase
2021	49	245	12.005	3.293	27.43%
2022	59	242	14.278	3.097	21.69%
2023	78	237	18.486	3.955	21.39%

Naik turunnya tingkat *Turnover Intention*, serta ketidakstabilan dalam disiplin kerja yang ditunjukkan dari tingginya keterlambatan, mengarahkan pada asumsi bahwa beban kerja yang berat dan rendahnya kedisiplinan menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap tingkat *Turnover Intention*. Beban kerja mengacu pada kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Disiplin kerja mengacu pada tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab.

## **KAJIAN TEORI**

### **Beban Kerja**

Koesomowidjojo (2017:21) beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Suryani (2021), beban kerja merupakan persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya yang dilakukan dalam menghadapi permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan. Irzal (2016), beban kerja merupakan usaha yang harus dikeluarkan seseorang untuk menyelesaikan suatu permintaan atau tugas pekerjaan. Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sekumpulan tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan.

### **Disiplin Kerja**

Sutrisno (2020), disiplin kerja yaitu media komunikasi antar manajer dengan karyawan agar karyawan tersebut bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai sebuah upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan karyawan untuk taat terhadap peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Rivai (2018), disiplin kerja adalah cara komunikasi dari pimpinan atau penyelia kepada tenaga kerja untuk memotivasi mereka memperbaiki perilaku dan berpartisipasi dalam meningkatkan kesadaran dan ketaatan terhadap aturan yang berlaku. Hamali (2016), disiplin kerja adalah sikap hormat yang ada dalam diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Berdasarkan definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah media komunikasi yang digunakan para manajer untuk mengubah perilaku karyawan, meningkatkan kesadaran, dan kemauan karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan.

### ***Turnover Intention***

Meyer dan Allen (2019) mendefinisikan *Turnover Intention* sebagai keinginan atau rencana karyawan untuk meninggalkan perusahaan, yang menunjukkan ketidakpuasan dan kurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Siagian (2019) *Turnover Intention* adalah niat atau kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi, yang merupakan hasil dari evaluasi individu terhadap pengalaman kerjanya. Faktor-faktor yang memengaruhi termasuk kepuasan kerja, kondisi kerja, dan hubungan dengan rekan kerja. Rivai dan Sagala (2019) juga menjelaskan *Turnover Intention* sebagai keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi yang disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk ketidakpuasan kerja, kurangnya dukungan organisasi, dan peluang kerja di tempat lain. Berdasarkan definisi dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* merupakan keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan karena adanya beberapa faktor seperti kondisi lingkungan kerja, kurangnya dukungan dari organisasi dan peluang kerja di tempat lain.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang akan diteliti. Informasi yang dikumpulkan menggunakan kuesioner. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap PT. Baliyoni Saguna berjumlah 75 orang. Peneliti menggunakan teknik *simple random sampling* maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 karyawan PT. Baliyoni Saguna.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 2.**  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	43.481	6.076		7.157	<.001
	BEBAN KERJA	-.694	.214	-.478	-3.241	.002
	DISIPLIN KERJA	-.243	.165	-.217	-1.470	.149

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 43,481 - 0,694X_1 - 0,243X_2$$

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y). Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel atau membandingkan nilai signifikan ( $p = 0,000$ ) dengan alpha ( $\alpha = 0,05$ ). Dasar pengambilan keputusan adalah apabila t-hitung  $>$  t-tabel atau  $p < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan sebaliknya apabila t-hitung  $<$  t-tabel atau  $p > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

1. Karena t hitung (-)3,241  $>$  t tabel (2,020) dan signifikasi (0,002)  $<$  alpha (0,05) maka  $H_a$  ditolak  $H_0$  diterima, artinya bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Baliyoni Saguna.
2. Karena t hitung (-1,470)  $<$  t tabel (2,020) dan signifikasi (0,149)  $>$  alpha (0,05) maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Artinya, variabel disiplin kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* karyawan pada PT. Baliyoni Saguna.

## Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 3.**

Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	437.131	2	218.565	12.776	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	684.311	40	17.108		
	Total	1121.442	42			

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Baliyoni Saguna. Hal ini menunjukkan beban kerja yang tinggi menurunkan tingkat *Turnover Intention* atau sebaliknya. Dari hasil penelitian ini, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa beban kerja bukan merupakan faktor terbesar yang memengaruhi *Turnover Intention*. Hal ini karena beban kerja yang tinggi tetapi disertai dengan faktor penyeimbang seperti system kekeluargaan, dukungan, dan kompensasi membuat karyawan cenderung merasa puas dan bertahan di perusahaan. Apabila PT. Baliyoni Saguna bisa mengelola beban kerja dengan baik maka loyalitas karyawannya akan terjaga.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Baliyoni Saguna. Dari hasil penelitian, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa disiplin kerja yang tinggi akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan, tetapi disiplin kerja lebih mengarah pada kepatuhan terhadap aturan dan prosedur perusahaan, tetapi tidak secara langsung memengaruhi *Turnover Intention* karyawan. Faktor lain seperti penghargaan, peluang karir, kompensasi cenderung memiliki dampak yang lebih kuat terhadap *Turnover Intention* karyawan. Oleh karena itu, PT. Baliyoni Saguna perlu memperhatikan kebijakan lainnya yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan memperkuat keterikatan mereka dengan perusahaan.

### **Pengaruh Beban Kerja T dan Disiplin Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil uji F (Uji Simultan) variabel beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y). Dari hasil analisis koefisien determinasi mempunyai nilai  $0 < \text{dari } 0,359 < 1$ . Dari hasil analisis dapat diartikan bahwa beban kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang relatif lemah karena kurang dari 50%, artinya masih ada faktor lain yang memengaruhi *Turnover Intention* karyawan. Secara teoritis, faktor lain yang memengaruhi *Turnover Intention*, yaitu; kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, pengembangan karier dan peluang promosi (Rivai, 2014).

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa beban kerja berada pada kategori tinggi, kemampuan kerja berada pada kategori sangat tinggi dan *Turnover Intention* karyawan pada PT. Baliyoni Saguna berada pada kategori sedang.
2. Hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Baliyoni Saguna.
3. Hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Baliyoni Saguna.
4. Secara simultan beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Baliyoni Saguna.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka saran yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT. Baliyoni Saguna  
Meskipun beban kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*, perusahaan harus lebih bijak dalam menyesuaikan beban kerja agar sesuai dengan kapasitas karyawan, memastikan karyawan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, memberikan penghargaan yang sesuai, baik berupa kompensasi atau pengembangan karir, menjaga komunikasi terbuka dengan karyawan dan menyediakan dukungan yang diperlukan. Sehingga karyawan merasa termotivasi, dihargai, dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Demikian juga dalam hal disiplin, perusahaan diharapkan terus memantau kedisiplinan karyawan, baik dalam ketepatan waktu, kehadiran, dan penyelesaian tugas.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Diharapkan untuk bisa melihat dan mengembangkan faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini selain beban kerja dan disiplin kerja, yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, pengembangan karier dan peluang promosi.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Yulia, T. Bernhard, T. R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi* (Vol. 15, Issue 2).
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Ahmad, A. A. (2018). Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi (JEBA)*, 20(1), 1–23.
- Fithriyyah, M. U. (2021). *Dasar-dasar Teori Organisasi*. [https://repository.uin-suska.ac.id/59799/1/Dasar-Dasar Teori Organisasi.pdf](https://repository.uin-suska.ac.id/59799/1/Dasar-Dasar%20Teori%20Organisasi.pdf)

- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Handaru, A., Rahman, N., & Parimita, W. (2021). *Tabel (24,177 > 3,07)*. 12(1), 15–39.
- Irzal. (2016). *Dasar-dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja* (1st ed.). Jakarta: Kencana.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2019). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application (2nd Edition)*. Sage Publications
- Mobley, W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo
- Nasution, S. I. 2022. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Karyawan PT Tanjung Timberindo Industri. Skripsi Pada Program Studi Psikologi Program Sarjana Universitas Medan Area. Medan (dipublikasikan).
- Purnama, D. F. (2023). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan*. <http://repository.pnb.ac.id/id/eprint/10299>
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- , V. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- , V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizki, S. N. A., & Wahyuningtyas, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM). *eProceedings of Management*, 10(2).
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suryani, N. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media
- Wiguna R. I. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN JOB INSECURITY TERHADAP *TURNOVER INTENTION* Supriyatin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 1–18.